

2022년

한국노총 공동임단투 지침

2022. 3.

2022년 한국노총 공동임단투 지침

2022년 : 2월 26일 인쇄

2022년 : 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 2022년 정세 및 임금투쟁 지침

I. 2022 정세 전망에 기초한 한국노총의 운동 방향	3
1. 2022년 정세전망	3
2. 한국노총의 운동 방향과 주요과제	16
II. 임금투쟁 정세 및 임금인상요구를	23
1. 2021년 임단투 평가와 2022년 임단투 전망	23
2. 2022년 한국노총 임금인상 요구	27

제2장 단체교섭의 주요쟁점 및 대응방향

I. ILO 기본협약 비준과 제도개선 과제, 노조활동 강화방안	39
1. ILO 기본협약 비준의 의의 및 중요성	39
2. 정부의 3개 ILO 기본협약 비준과 추가 비준의 필요성	43
3. 최근 주요 노조법 개정 내용	47
4. ILO 기본협약 비준에 따른 노동법 전면 개정방향	54
5. 임단협 핵심 체크포인트	55
II. 복수노조 하에서 부당노동행위 유형과 대응방안	60
1. 노동조합 조직률 및 복수노조 관련 현황	60
2. 노동조합의 실체적 요건과 자주성	63
3. 부당노동행위 유형과 법률쟁점	70
4. 부당노동행위 관련 대처방안	83
III. 근로자대표제도 개선 및 노동자경영참가 방안	86
1. 노동자경영참가 확대 및 근로자대표제도 개편의 의의	86
2. 노사공동결정을 위한 근로자대표제도 개편 및 현장대응지침	87
3. 노동자경영참가 확대를 위한 노동이사제 도입 및 현장대응지침	100
IV. 시간주권 확보 및 유연근무제 오·남용 저지	111
1. 노동시간 현황 및 문제점	112
2. 핵심 쟁점 및 쟁점해설	117
3. 실노동시간 단축을 위한 핵심 체크포인트	127
4. 최근 노동시간 단축 관련 논의 동향과 단축 모델	145

V. 중대재해처벌법 시행과 노동자 생명·안전 확보	150
1. 중대재해처벌법	150
2. 안전한 일터, 건강한 일터 만들기	155
3. 직업성 질환의 예방 및 조치	157
4. 노동자 산재보상권 확대	158
5. 모범단협안	160
VI. 저임금 구조개선을 위한 대응방안	171
1. 현황 및 문제점	171
2. 핵심쟁점 및 해설	172
3. 저임금구조 및 임금불평등 해소를 위한 한국노총 정책 방향	179
4. 현장 대응방안	182
VII. 공적연금과 퇴직연금을 통한 노후소득보장체계 강화	186
1. 노후를 위한 소득보장제도	186
2. 2022년 변화하는 퇴직연금제도 대응방안	195
3. 노동자의 노후보장 강화를 위해 노동조합이 해야 할 일	199
VIII. 직장내괴롭힘 근절을 통한 노동존중 문화 확산	201
1. '직장 내 괴롭힘 금지' 관련 법률	201
2. '직장 내 괴롭힘' 근절의 중요성	206
3. ILO 협약과 권고 및 국가인권위원회 권고 주요내용	207
4. 현행 직장내 괴롭힘 금지법의 문제점과 한계	209
5. 핵심쟁점 및 쟁점해설	210
6. '직장내 괴롭힘' 사건 처리체계 및 절차	223
7. 직장내괴롭힘 근절을 위한 핵심 체크포인트	228
IX. 비정규직 남용 근절 및 차별 없는 일터 실현	239
1. 비정규직 규모와 실태	239
2. 한국노총의 제20대 대통령선거 정책요구 : 비정규직 문제를 중심으로	243
3. 공무원 노동자 신분보장 및 차별 개선	244
4. 원·하청, 파견 등 간접고용노동자 보호	247
5. 정부의 근로자파견지침과 법원의 판결	255
6. 비정규직 조직화 및 단체협약 지침	267
X. '아프면 쉴 권리' 유급병가 및 상병수당 제도화	288
1. 코로나19 확산에 따른 상병수당 도입 및 유급병가 확보	288
2. 노동자의 쉴 권리보장을 위한 노동조합 단체협상 요구사항	298
XI. 정년연장을 통한 고용안정 확보 및 초고령사회 대응	303
1. 정년연장 필요성에 대한 논의 배경	304
2. 저출산고령화를 경험한 주요국의 정년 현황과 한국적 상황	308
3. 단위노조 실태조사를 통해 본 정년 현황	313
4. 정년연장의 쟁점	318
5. 정년연장에 대한 논의방향과 주요지침	319

XII. 여성 노동권 강화 및 일생활 균형	322
1. 개요	322
2. 고용상 성차별 금지 및 성별임금격차 해소	324
3. 임신 관련 모성권 및 건강권 강화	331
4. 출산 관련 모부성권 강화	336
5. 육아기 돌봄권 강화	340
6. 가족 돌봄권 강화	345
7. 성희롱 없는 안전한 일터 실현	347
XIII. 기후위기와 산업전환 대응 정의로운 전환과 노조의 전략	355
1. 기후위기가 '노동'에 미치는 영향	355
2. 우리나라 정부 및 국회의 기후위기 대응현황	356
3. 국제사회의 기후위기 대응현황	360
4. 노동조합의 기후위기 대응현황	367
5. 기후위기 대응 관련 노동조합 임단협 대응전략	374
6. ESG 경영확산과 노동조합의 대응	379
XIV. 고용안정 확보를 위한 노동자 참여 평생직업능력개발의 활성화	389
1. 고용안정 확보를 위한 평생직업능력개발의 필요성	390
2. 정부의 직업능력개발 개요 및 사업 내용	393
3. 노동조합의 직업능력개발 참여 방안	414
4. 산업구조 전환에 따른 노동의 대응	424

부록

I. 최근 주요 판례 및 시사점	443
II. 2022년 노동관계법·제도 주요변경내용	473

제 1 장

2022년 정세 및 임금투쟁 지침



I. 2022 정세 전망에 기초한 한국노총의 운동 방향

>> 2022년 정세전망

1. 정치·남북관계

1) 정치

대선 현황

- 역대급 도덕성 시비와 자질논란, 양강 구도에서 보수진영간 지지율 분할로 1강 2중 1약 흐름. 그러나 지지율 40%대 진입한 확고한 후보가 아직 없고, 20%대의 무당층, 보수진영간 후보단일화 가능성 등으로 대선 막판까지 예측불허

노동·민생입법과 새로운 사회체제로의 전환

- 대선을 계기로 근기법 적용 확대, 노동자대표의 민주적 선출(근참법), 노동이사제, 공무원·교원 기본권 보장 및 타임오프 적용 등 노동입법 개정 요구 분출 및 진전
- 한국노총, 정책협약 추진을 통해 노동이 만드는 더 나은 사회로 위해 정의로운 전환을 위한 시동

제8회 전국동시지방선거는 대선의 직접적인 영향권 내에 있을 것

- 주목할 점은 '20. 12월에 개정된 지방자치법으로, 인구 100만 명 이상 도시가 '특례시'로 지정되면 시 권한이 확대되어 지방정치의 역할은 더욱 확대될 것

2) 통일

국제적인 신냉전 대결 격화, 동북아시아에서의 미중러간 첨예한 갈등 점화

- 미중간 국제사회 패권경쟁이 가열되고, 미러간 갈등으로 확산되어 관련국들의 이해 충돌이 산발적으로 나타날 것임.
- 美, '동맹국'과의 협력과 새 정부의 외교정책 시험대

상반기 북미관계 격화

- 美, 대북 압박 강화에 이어 2월 한미군사훈련으로 北, 전략무기 실험 등 군사적 반발 가능성

남북관계 회복은 차기 행정부로 이월

- 문재인 정부는 '종전선언 성사'를 대북정책 최우선 과제로 삼고, 북경올림픽을 징검다리 추진하기

위해 노력을 기울여왔으나 진전을 이루지 못해 차기 행정부의 몫이 됨.

- 그러나, 대선 과정에서 평화·통일 의제가 실종되고 있어 차기 행정부에서 이른 시일 내 남북관계 회복을 장담할 수 없는 상황

2. 경제

1) 세계 경제

- 세계 경제의 방향키는 코로나19 팬데믹, 글로벌 공급망 등
 - 그러나, 코로나19로부터의 충격은 점진적으로 완화될 것

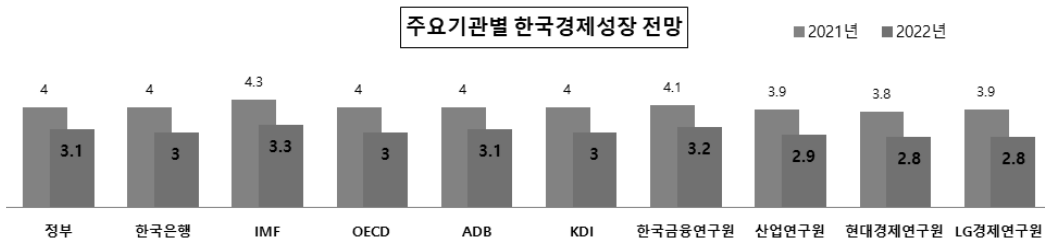
기관별 2022년 세계경제 성장률 전망

기관별	세계은행(WB)	OECD	IMF
성장률(%)	5.6%	4.5%	4.9%

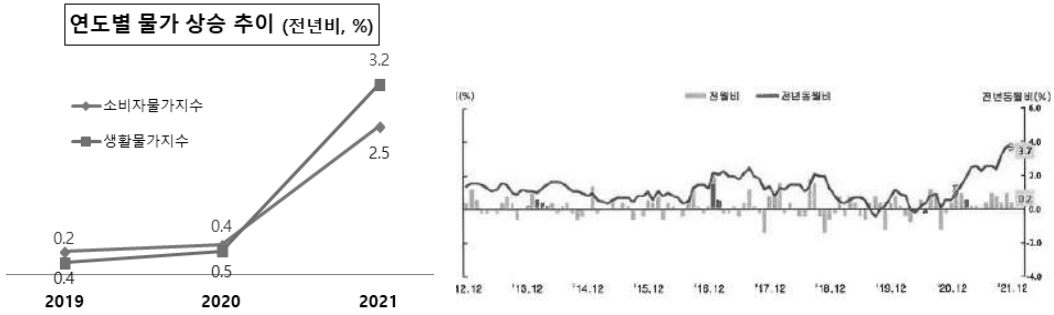
발표 시점: 세계은행 21.6.8/ OECD 21.12.1 발표자료 / IMF 21.10.12

2) 한국 경제

- '21년 4% 성장 예측
 - 상반기 견조한 회복, 하반기 저조 △코로나 변이바이러스 출현, △글로벌 공급망 차질에 따른 수급 불안정, △소비, 수출, 설비투자 축소 등으로 제동



- '22년 3% 内外 성장 전망
 - 글로벌 경제 성장세 지속, 일상회복에 대한 기대감, 大選·地選 새정부 출범 영향으로 개선 흐름 지속
 - 인플레이션 압박으로 미국 등 주요 나라들의 금리 인상·환율 변동이 크고, 코로나19 바이러스로 인한 불확실성이 여전히 내재되어 3% 성장 전망
- 물가 급등
 - '21. 4월부터 가파르게 상승. 원인은 국제 원자재 가격 상승, 부동산 급등, 농·축·수산물 수급여건 악화 등에 따른 것



- 한은, 물가 및 금융 안정 목표로 21. 8월, 11월 금리 인상을 단행하였고, 2022년도에도 이어질 것

3. 노동 사회

- 2021년은 코로나19 팬데믹 하에서 기후변화, 디지털 전환, 인구지진, 뉴노멀 등 복합위기 징후가 나타나고, 급격한 환경변화를 진행됨.



노동사회에 미치는 ‘메가트렌드’

◆ 현재와 미래의 노동세계에 영향을 미치는 메가트렌드

- 인구지진, 디지털 전환, 기후변화, 저성장저고용
- 세계에서 가장 빠른 저출산 고령화 진행
- 2023년부터 생산가능 인구 3500만명을 밑돌고 2045년, 세계에서 고령화율이 가장 높은 나라 전망
- 저성장 고용없는 뉴노멀(New Normal)시대

◆ 메가트렌드와 지구적 차원의 정책 패러다임 변화

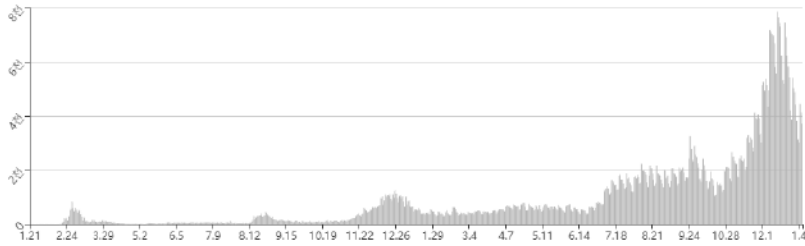
- 디지털화와 탈탄소화 영향에 대한 논쟁 및 대응 부각
- 경제적 요소 뿐만 아니라 사회적 요소와 환경의 지속가능성 중시

- 복합위기(Black Tide)는 불평등 양극화를 조장·심화시키고, 지속가능성을 저해하므로 한국노총은 “더 나은 사회 정의로운 전환”을 위한 연대임금정책과 전략을 추진하였고, 플랫폼노동공제회 설립·운영, 5.1플랜운동, 대선 대응 등을 적극적으로 전개함.

1) 일반

① 3년째 이어지고 있는 코로나19 팬데믹

- 장기, 지속화되고 있는 코로나19 감염사태와 더 큰 위기의 주기화



[그림] 코로나19 일 확진자 수 추이

□ 더 큰 강도로 주기화되어 나타나고 있는 감염병 사태

- 국내 신종 코로나바이러스 감염증(COVID-19·코로나19) 신규 확진 및 위중증 환자 수는 11월 부터 위드코로나 시행, 변이바이러스 출현, 동절기로 접어들면서 11월 중순 확진자 수가 3천명 대 진입(11. 17. 1일 확진자 3,187명)이후 급격히 증가하여 12월 중순 최대치를 기록(12. 15. 1일 확진자 7,850명)하였고 이후 점진적으로 감소하여 22. 1. 12(수) 현재 신규 확진자는 4,007명 추가돼 누적 67만4,868명 기록

□ 온 좋게 코로나19 사태를 넘기더라도 더 크고, 센 감염병 도래

[표] 코로나19 vs. MERS vs. SARS

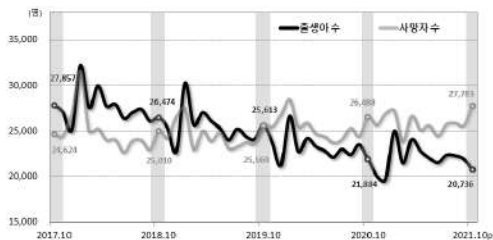
병명	코로나19 ('22.1.12)	MERS	SARS
발생년도	2019~	2012 (한국2015)	2003
확진자	314,162,293	2,494	8,096
(한국확진자)	(674,868)	(186)	(3)
사망자	5,523,010	858	774
(한국사망자)	(6,166)	(38)	(0)
치사율	1.76%	34.4%	9.6%
영향국가	223	27	26

* 자료 : <https://coronaboard.kr/> (COVID-19 실시간 상황판)

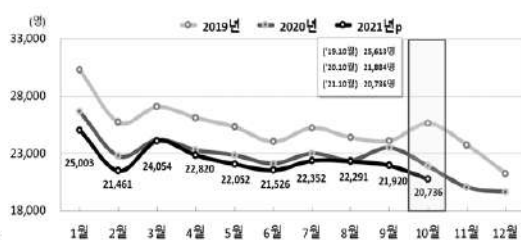
② 인구절벽을 넘어 인구지진

- 인구 데드크로스 현실화(2019.10. 자연 인구 증가율 0%, 11월부터 출생자보다 사망자가 더 많아 인구 자연 감소 진행)

〈그림1〉 출산, 사망_인구동태



〈그림2〉 2021년 월별 출생아수 추이



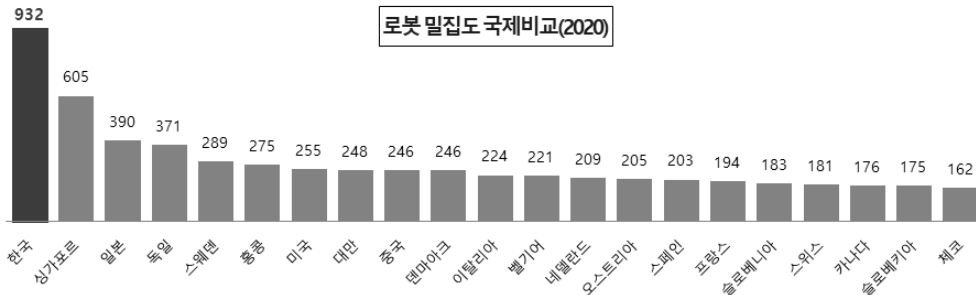
- 2025년 초고령사회 진입, 1,000만 노인 시대 도래, 2023년 생산가능인구 3,500만 명 아래 진입
- 세계 유일의 0%대 초저출산율 지속, 21년 출생아 수는 역대최저치 전망으로 50년 전의 ¼수준 예측, 21. 10월까지 출생아는 224,216명으로 전년동기비 3.6%(8,426명) 감소
- 점점 더 현실화되고 있는 2030년 인구지진 : 경제활동인구 감소에 따른 노동력 부족, 조세수입 감소, 사회보장지출 증가 등으로 한국경제사회의 기반이 조기 붕괴 위험

③ 기후변화(지구 온도 상승과 자연의 역습) ⇒ SDGs 및 ESG 경영 확산

- 산업화시대 이전보다 1.1℃ 상승한 지구 온도가 온실가스 배출로 40년내 5℃까지 상승하면 폭염, 홍수, 동식물 멸종, 식량부족 등 대재앙 초래. 이에 국제사회는 2100년까지 지구 평균온도가 산업혁명 이전보다 2℃ 이상 오르지 않도록 온실가스 감축에 합의
- 우리나라는 이산화탄소 배출량이 세계 9번째로 많은 나라(2019년 현재). 온실가스 대부분을 배출하고 있는 산업부문에 철강, 석유화학, 시멘트 등 제조업과 발전산업은 온실가스를 앞으로는 의무적으로 감축해야 하고, 이에 동반되는 일자리 문제를 해결해야 함.
- 이와 맞물려 UN과 국제사회가 2016년부터 2030년까지 실현해야 할 노동, 사회 등이 포함된 '지속 가능한 발전목표'가 진행되고 있으며, 환경, 사회, 기업 지배구조(Environmental, social and corporate governance, ESG)가 기업 가치로 측정되는 경영확산이 이루어지고 있음.

④ 일과 산업의 디지털화

- 디지털화 진전과 불안정노동 확산 : 산업의 디지털화는 기존의 산업간 경계를 허물고, 디지털 플랫폼 경제가 빠르게 성장하며 사회적 보호를 받지 못하는 비정형 불안정노동 확산
- 글로벌 디지털 자본의 성장과 전통서비스업의 몰락 : 인터넷·스마트폰 확산, 인공지능·빅데이터·사물인터넷 등 신기술과 서비스 출현으로 글로벌 디지털 기업이 시장을 장악하면서 온라인 판매 급증. 반면 도소매, 음식·숙박 등 서비스 자영업 몰락



- 설비 자동화 확산과 제조업의 부가가치 하락 : 로봇·밀도 세계 1위(2020년 제조업 노동자 1만명당 로봇 932대), 제조업은 일자리와 부가가치 창출에 있어 그 기여도가 높은 주력산업임에도 불구하고, '90년대 중반 이후 고용 감소 지속, 로봇 자동화 시설 확대로 인하여 국내 부가가치 창출 비중 감소

⑤ 저성장 고착화

- G2 무역 갈등과 보호무역주의 확산, 기업의 투자 부진, 장기·내수 침체가 지속하는 가운데 자동화·온라인 판매 증가 등 구조적 전환 가속화되고, 인구 감소까지 겹쳐 잠재성장률 하락

- 2030년 내로 성장률이 1%대로 감소, 2001~2031년 OECD 국가의 잠재성장률 변화 중 한국이 가장 낮은 -3.4%p 예측

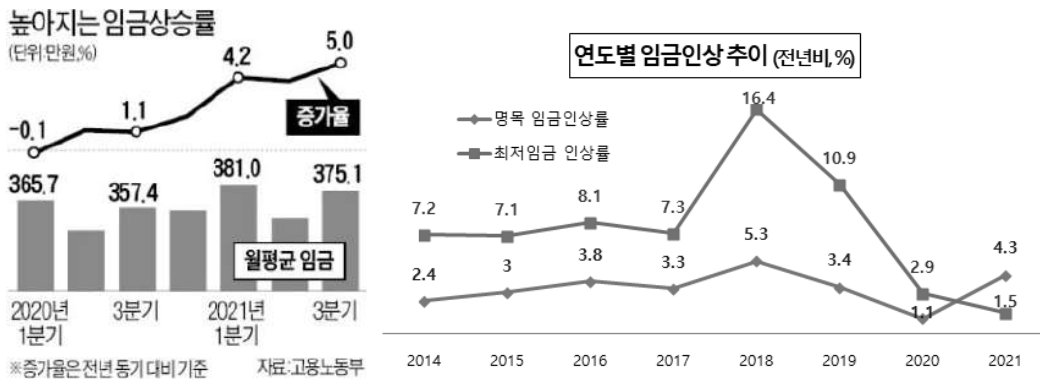
2) 노동시장 평가와 전망

① 임금

□ 2021년 평가 임금 불평등 심화

- 월평균 임금총액은 375만1,000원으로 전년동기대비 5%(17만7,000원) 인상(노동부, 사업체노동력조사 '21. 3분기)되어 3년 6개월만에 최고치를 기록함, 명목임금 상승률¹⁾은 2018년 이후 가장 높은 4.3%를 기록하였고, 코로나 특수를 누린 주요 대기업들이 역대급 영업이익에 기대어 삼성전자, SK하이닉스, LG전자 등에서 7~9% 임금 인상

[그림] 연도별 임금 인상 추이



[표] 2021년 주요 대기업 임금인상률

기업명	임금인상률	비고
LG전자	9%	2011년 이후 최고
SK하이닉스	8%	
현대자동차	기본급 7만 5천 원 인상	
삼성전자	7.5%	기본인상률 4.5%, 성과인상 3.0%
삼성SDI, 삼성전기	7%	기본급 4.5%, 성과인상 2.5%

- 이에 반해 저임금노동자에게 직접 영향을 미치는 최저임금은 역대 가장 낮은 1.5%로 상하위간 임금 불평등을 초래함.
- 임금 인상에 있어 양극화현상은 협약 임금인상률에서도 확인됨. 통상임금 대비 4.3%(노동부, 21. 11월)로 21년 임금교섭은 인상률 측면에서 코로나19 이전 수준을 회복함. 단, 대면서비스업의 임금인상률과 교섭진도률이 상대적으로 낮아 코로나19로 임금교섭의 양극화가 지속되고 있음.

1) 명목임금 상승률 : 상용노동자 1인 이상 사업체의 전체 노동자(상용+임시·일용) 1인당 월평균 임금총액의 전년대비 상승률

- '22년도 적용 최저임금은 5.1% 인상된 시급 9,160원, 월 1,914,440원으로 현 정부 임기 중에 최저임금 1만 원에 도달하지 못함. 2018년 최저임금법 개악으로 2019년부터 최저임금에 포함되는 산업범위에 정기상여금, 복리후생비가 포함되었고, 2020년 적용 최저임금 2.87%, 2021년 1.5% 등 저율 인상이 이어진 바 있음.

□ 2022년 전망 및 과제_임금 불평등 해소를 위한 노총의 역할

- 임금에 가장 큰 영향을 미치는 물가 변동이 크고, 경기 회복세에 따라 임금 인상 요구가 커짐. 대 중소기업간, 업종간, 고용형태간 임금 격차가 확대되고 있어 불평등 해소를 위한 연대임금정책을 노동조합운동이 선도적으로 제기, 실천해 나갈 필요성이 있음.
- 특히, 코로나바이러스로부터 단계적 일상회복 조치에 따라, 내수 진작 및 소비 확대를 통한 경제 회복이 관건이며, 소득 불균형 및 분배 악화를 개선하기 위한 최저임금 인상 및 소득 저분위의 노동자 임금 인상이 절실함.

② 고용

□ 고용 회복세에 있지만, 비대면서비스업의 취업자 감소 이어져 일자리 양극화 지속

- '21. 3월 이후 취업자는 60만 명 내외의 증가세 유지하고 있으며, 9개월 연속 증가함. 이와 같은 취업자 수 증가는 코로나 이전인 2020년 2월 대비 99.9% 회복한 상황으로, 전반적인 노동자의 취업 상황은 개선된 것으로 볼 수 있음.
- 민간일자리 중심으로 고용 회복 중. 그러나 코로나19 충격 여파가 계속되며 비대면으로 생활방식 변화, 노동비용 절감을 위한 자동화 대체와 맞물리며 비대면서비스업의 일자리 감소로 비전형 일자리 증가와 임금상승률이 크게 둔화되면서 임금 양극화·일자리 양극화 추이 지속 전망

[표] 기관별 2022년도 취업자 수 및 실업률 전망

(단위: 만 명, %)

기관별	정부	한국은행	KDI	한국노동연구원	국회예산정책처	현대경제연구원
취업자	28	25	30	24	26	24
실업률	3.6	3.8	3.7	3.7	3.9	3.8

※ 발표시점 : 정부(21.12.30), 한국은행(21.11.25), 한국개발연구원(21.11.11), 한국노동연구원(21.12.15) 국회예산정책처(21.9.30), 현대경제연구원(21.10.12)

□ 고용안정 및 직능정책

- 변이바이러스가 지배종으로 자리 잡고, 동절기 감염 확대 등으로 경기는 다시 빙하기를 맞이하며 특고, 프리랜서, 소상공인 그리고 대면서비스업 위주의 위기업종 노동자들의 고용 불안이 3년째 지속되고 있어 심각한 생존권 위협에 직면
- 22년 노동부 고용유지지원금 예산이 전년 대비 절반 수준에 불과하고, 고용유지지원 요건이 3년 연속 같은 달에는 원칙적으로 금지하고 있어 자칫 22. 3월부터 14개 특별고용지원업종에서 고용 대란이 발생할 위험이 큼.
- * 14개 업종: 여행업, 관광숙박업, 관광운송업, 공연업, 항공기취급업, 면세점, 전시·국제회의업, 공항버스, 영화업, 수련시설, 유원시설, 외국인전용카지노, 항공기부품제조업, 노선버스
- 노총은 코로나19 재난 시기 정부의 적극적인 역할을 주문하며 1월 임시국회 추경을 통한 확장적

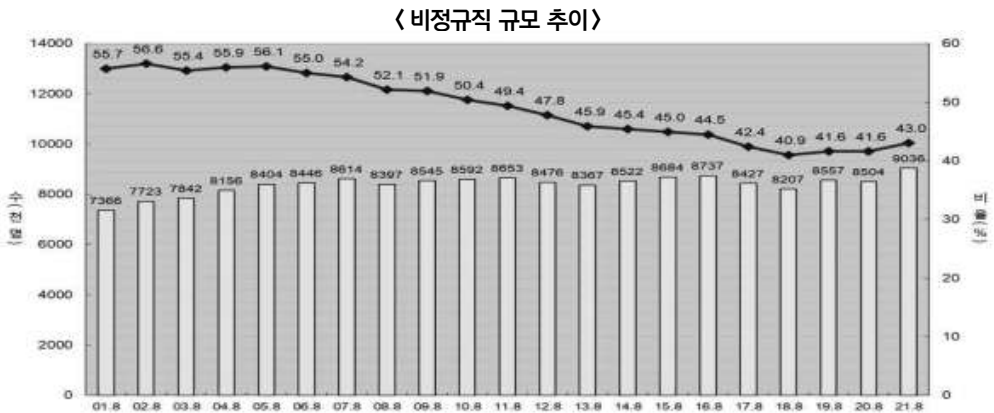
재정지출과 피해가 집중되고 있는 특고, 프리랜서, 소상공인, 위기업종에 대한 고용유지지원을 강력히 요구하고 있음.

- 한편, 정부는 전국민고용보험 적용, 국민취업지원제도를 시행하며 사각지대 없는 고용 보호와 평생학습체계를 마련하고 있다고 홍보함. 그러나, 특고 비정규직, 예술인, 플랫폼·프리랜서 등 고용 취약계층은 정책대상 밖에 놓여 있음. 고용보험에 적용되더라도 육아휴직 등이 적용되지 않고, 내일배움카드가 시행되지만 훈련받는 기간 동안 생계유지를 위한 지원이 없어 실효성이 낮은 관련 제도의 시급한 개선이 요구됨.

③ 비정규직, 공무원

□ 비정규직

- 21년 비정규직 규모는 904만 명으로 전년대비 54만 명 증가, 정부 통계상으로도 처음으로 800만 명대 진입. 비정규직의 규모 증가는 기업이 코로나19로 증대된 불확실성에 비정규직 고용으로 대처하고, 공공근로 등 정부 일자리가 대폭 늘어났기 때문



※ 출처: 김유선, 「비정규직 규모와 실태 - 통계청, '경제활동인구조사 부가조사(2021.8) 결과」, 한국노동사회연구소, 2021.

- 문재인정부는 임기 말까지 비정규직 남용과 차별을 해소를 위한 법 개정을 시도하지 않고 있으며, 하청 노동자의 고용안정을 위한 '사업 이전시 고용승계보장법' 역시 국회에서 표류 중이고, '플랫폼 종사자 보호 및 지원 등에 관한 법률안' 역시 관계 당사자들의 반발로 추진동력을 상실함.

□ 공공부문 비정규직

- 정부 '공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인'(2017.7.20)에 따른 정규직 전환(20.12월 말 기준, 노동부)을 추진 중

〈 공공부문 비정규직 현황(2021.3월 노동부 자료분석) 〉

구분	계	기간제, 파견·용역 (미전환)	무기계약직		
			소계	기존	전환
합 계	627,552	216,604	411,488	211,950	199,538
중앙행정기관	57,288	13,465	43,823	20,582	23,241
자치단체	136,892	58,486	78,406	52,939	25,467
교육기관	229,710	87,676	142,034	104,287	37,747
공공기관	176,165	46,122	130,043	24,676	105,367
지방공기업	27,497	10,315	17,182	9,466	7,716

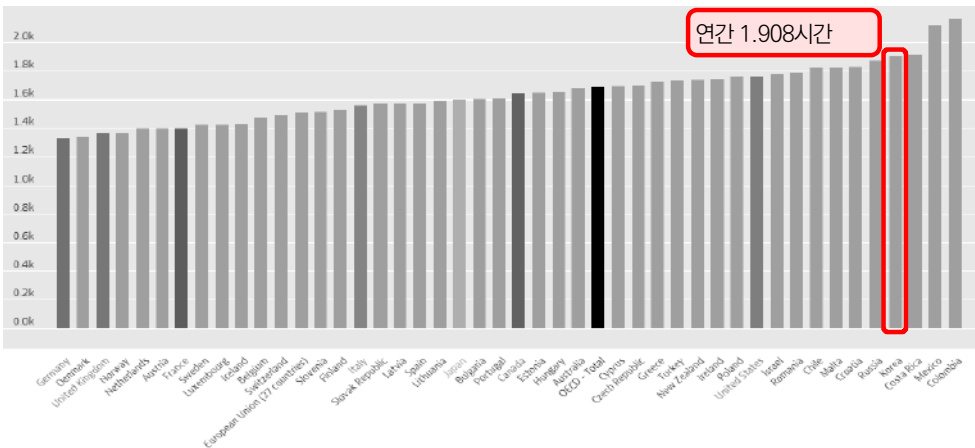
※ 공무원, 정부는 무기계약직으로 전환된 약 40만명, 노동계는 모든 공공부문 비정규직 약 100만 명

- 이로써 공공부문 비정규직의 무기계약직화를 통한 고용안정은 일정 정도 달성되었지만 ❶ 전환유형중 25.8%가 ‘자회사’ 방식(공공기관 전환자 비율은 48.8%, 발전 공기업 등 11개 기관 대상자 중 93%를 넘는 총 1만3063명의 전환 대상자 중 1만2228명을 자회사 형식으로 고용) ❷ 청소·경비·시설관리·사무보조·조리원 직종에 저임금 고착화 임금모델 적용, ❸ 3단계 적용대상이 되는 민간위탁부문 전환대상이 9.9% 수준(전환 여부 개별 기관이 자율적 검토 지침 문제로 방치 수준, 협의기구 구성과 이해당사자 의견 수렴 전무), ❹ 공무원 차별 해소 및 처우개선·신분보장 요원(문재인정부내 공무원 식대 1만원, 명절상여금 20만원, 복지포인트 10만원 인상에 그침), ❺ 개별 기관에 책임 전가로 갈등 폭발 등 문제를 남김.

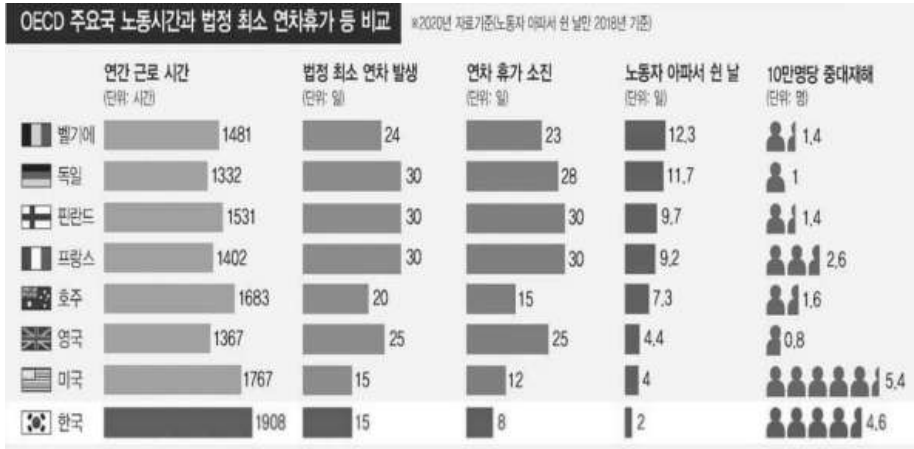
④ 노동시간

- 20년 기준 연간 노동시간은 ‘1,908시간’으로 OECD 평균인 1,687시간보다 200시간 이상 길고, OECD 중 네 번째의 장시간 노동 국가. 2018년부터 시행된 ‘1주 최대 52시간제’는 2021.7.1.부터 5~49인 중소기업에도 적용되기 시작함. 노동시간 단축 효과가 나타나기 위해서는 현장의 제도 정착을 위한 근로감독 강화 등 이루어져야 함.

[그림] OECD 회원국 연간 평균 노동시간 (2020년)



- 유급휴일 보장 확대, 유급병가 도입, 법정노동시간 적용확대, 노동자의 노동시간결정권 확대 등 제도 개선이 함께 병행되어야 함.



- 2021.4.6.부터 탄력적 근로시간제 단위 기간이 6개월까지 확대, 선택적 근로시간제 정산 기간 역시 신기술·신제품 연구개발 분야의 경우 3개월까지 확대됨으로써, 종전 재량근로시간제, 특별연장근로로 인가 사유 확대와 함께 근기법상 모든 유연근무제가 확대됨. 이에 현장에서는 도입절차 미준수, 건강권 확보조치 미준수, 인건비 절감수단으로 유연 근무가 악용되고 있어 관련 제도개선 및 철저한 근로감독이 요구됨.

3) 노사관계 평가와 전망

① 노조 조직률 상승

- 2020년 노동조합 조직률은 14.2%, 전체 조합원 수 2,805,000명으로 집계되어 27년 만에 최고수치 기록(노동부, 「2020년 전국 노동조합 조직현황」, 2021.12.30)
- 특고노동자 및 플랫폼 등 다양한 부문에서 조직화 성과가 이어지고(① 전국택배연대노조(2017.11.3. 설립신고필증 교부), ② 전국가전통신서비스노조(2020.5.14. 설립신고필증 교부), ③ 전국대리운전노조(2020.7.17. 설립신고필증 교부), ④ 라이더유니온(2020.11.10. 설립신고필증 교부), ⑤ 전국보험설계사노조(2020.12.31. 설립신고필증 교부)), 소방·교육 및 퇴직 공무원 등 노조 가입범위가 확대되어 향후 전체 조합원 수는 증가할 것으로 기대되어 특수고용노동자, 플랫폼노동자의 노조설립 및 단체교섭 보장 등 법·제도적 개선이 수반되어야 함.

② 근로시간면제제도 개선

- ‘20. 下 정기국회에서 노조법 및 공무원·교원노조법이 개정되어 이에 따른 후속 조치로 21. 2월 ILO 핵심협약 비준, 21. 6월 노조법 시행령 국무회의 의결, 21. 7월 근로시간면제심의위원회가 경사노위에 구성·운영되고 있음.
- ※ 노조법 부칙 <법률 제17864호, 2021.1.5.> 제3조(근로시간면제심의위원회 이관에 관한 준비행위)
 - ① 경제사회노동위원회는 제24조의2에 따른 근로시간면제심의위원회 구성을 위한 위원 위촉 등 필

요한 절차를 이 법 시행 전에 진행할 수 있다.

- ② 경제사회노동위원회는 이 법 시행 즉시 근로시간면제심의위원회가 조합원수, 조합원의 지역별 분포, 건전한 노사관계 발전을 위한 연합단체에서의 활동 등 운영실태를 고려하여 근로시간면제 한도 심의에 착수한다.
- '21.7.6부터 개정 노조법이 시행됨에 따라 근로시간면제심의위원회는 조합원 수, 지역별 분포, 연합단체 활동 등을 고려한 심의에 착수하기로 되어 있는바, 1월 12일 현재까지 총 14차례 전체회의가 열리고 있음.
- 타임오프제도 시행 후 줄곧 지적되어왔던 ILO 기본협약 취지에 부합하도록 하기 위해서는 근로시간면제 한도에 대한 노사의 자율 교섭 여지가 확보되어야 하고, 제도 시행에서 드러난 노조 활동 위축, 노사·노노갈등 등 문제점들을 바로잡아야 함. 또한 상급단체 파견 전임 활동, 조합원의 전국적 분포, 교대제 등 사업장 특성을 감안하여 타임오프 한도가 재조정되어야 하며, 특히, 노동관계법·제도상 근로자(종업원)대표로서의 산업안전 등 다양한 현장 활동이 보장되어야 함.

③ ILO 기본협약 비준 및 후속조치

- '21. 7. 6, 개정 노조법이 시행되었고, 21. 4월에는 ILO 핵심 협약 중 결사의 자유(제87호, 제98호 협약), 강제노동 금지(제29호 협약)이 발효됨. 이에 따라 정부는 ILO 핵심 협약 비준 당사국으로 본격적인 이행책임을 부담하게 됨. 그러나 아직까지도 ILO 핵심협약에 부합하지 않는 노동법 개정 등 협약 후속 과제를 남김.
- 한편, 사용자단체는 기업의 대항권 강화를 주장하며 부노 형사처벌 폐지, 파업시 대체근로 전면 허용 등을 노동법 개악을 시도할 것. 노사관계에 있어 대선 후보간 시각 차이와 이견이 존재하지만 ILO 핵심협약 이행을 위한 노조법 개정은 차기 정부의 과제임.

④ 비정규직 차별 해소 및 처우개선

- 민간부문에서의 원·하청 노사관계 및 고용관계 없는 노무공급 관계에 있어서 확장적 사용자 책임 문제가 2022년에도 노사관계의 이슈가 될 것으로 예상됨.
- 법원은 사내하도급을 불법파견으로 판단하고 원청 도급인의 하청노동자 직접 고용의무 등 사용자 책임을 묻는 판결이 이어지고 있음. 최근 중노위는 택배노조의 부당노동행위 구제신청을 인용해 “CJ대한통운이 대리점주와 함께 단체교섭에 응할 의무”로 판정함. 현재 행정소송이 진행 중이나 CJ택배노조 사건과 같이 원청사용자의 교섭당사자 지위를 인정하는 노동위원회 판정, 법원 판결이 확대될 지 여부도 핵심 이슈임.

⑤ 기타 2022년 노사관계 주요 전망

- 3월 대선을 앞두고 대선 후보간 지지율 격차가 거의 없는 박빙의 승부 속에서도 정책대결이 실종되고 있음. 정치적 이데올로기와 좌우(左右)를 막론하고 포스트 or 위드코로나 시대의 지속 가능한 성장과 회복, 청년일자리, 저출산-고령, 양극화-불평등 등에 해법 찾기가 대선의 핵심 이슈가 되고 있음.
- '22년에도 디지털 전환과 비대면 산업의 발전, 기후변화 등에 따른 산업생태계의 변화 속에서 플랫폼노동 등 비정형노동 문제가 부각할 것으로 예상됨.
- 전국민고용보험, 상병수당 등 사회안전망 차원에서, 플랫폼노동 등 취약계층노동에 대한 접근이 시도되어 왔음. 최근 민주당과 정의당 등의 유력 대선주자들도 기존 노동법 체계에서 벗어난 새로운 고용형태에 걸맞는 일하는 사람을 위한 노동관계법 보호체계 구축할 필요성에 공감하고 있음.

- 차기 정부에서도 고용형태 다양화에 따른 '근로자성' 확대 문제, 특수고용직 노동자, 플랫폼노동자들의 보호대책 등도 더욱 중요한 노동시장 및 노사관계 이슈가 될 것으로 예상된다.
- 특히 현 정부에서 사회적 합의로 추진 중인 모든 일하는 사람을 위한 전국민 고용보험의 도입 등 사회안전망 확대정책은 당사자 간 갈등과 여러 쟁점에도 불구하고 지속적으로 추진될 것

4. 사회안전망

1) 산업안전보건

① 산재예방

- 2018년부터 정부가 추진한 국민생명지키기 3대 프로젝트 중 산업재해 사고사망자 절반 줄이기는 현재 추세로 볼 때 사실상 실패하였으며 중대산업재해 발생 등을 계기로 안전·보건 관계법령 제도가 개편(신안법 전면개정, 중처법 제정) 되었으나 원안 등에 비해 후퇴한 채로 개정 또는 제정되어 실효성을 기대하기 어려운 실정이며 여전히 50인 미만 사업장의 산업재해가 전체 산업재해의 대다수를 차지하고 있음.
- 2022.1.27. 시행되는 중대재해처벌법이 원안과 비교하여 후퇴한 채 제정되어 법 개정을 통해 위험의 외주화 금지 및 경영책임자 책임 강화와 정부의 산재예방 인력 전문화 및 체계 고도화를 위해 산업안전보건청 설립 등 행정체계를 개편이 필요하며 또한, 중소기업 사업장 안전보건 지원 예산 확보를 위한 정부 일반회계 확대가 필요함.

② 산재보상

- 2020년 업무상 질병 판정 처리기간은 평균 172.4일로 산재를 신청한 노동자가 산재 승인 여부를 기다리기까지 대략 6개월 정도 소요됨, 이처럼 장기간 소요되는 질병 판정 처리기간으로 인해 업무상 질병에 걸린 노동자들은 제대로 된 치료를 받지 못하고 고통을 받고 있음.
- 업무상 질병에 노출된 산재 노동자의 신속한 치료·요양과 생계 보호를 위해 산재보험으로 우선 보상하고 이후 업무상질병판정위원회의 업무상 질병 판정 여부에 따라 산재보험 적용을 유지하거나 또는 건강보험으로 전환하여 적용하도록 하는 방안인 산재보험 선 보상 후 정산 제도를 도입할 필요가 있으며 제도 도입 시 산재 승인 여부를 기다릴 필요 없이 즉시 치료·요양이 가능하고, 질병으로 일을 할 수 없어 생활고에 시달리는 노동자와 그 가족의 생계도 보호할 수 있음, 관련하여 2022년 7월 시범사업으로 상병수당 제도가 시행 예정인 가운데 상병수당 제도가 정착된 이후 산재보험과 연계하는 방안을 모색하여 산업재해로부터 노동자를 보호할 수 있을 것임.

2) 의료, 연금, 주거 등

□ 선진국형 복지프로그램의 외형 확보하였지만 여전히 내용상 조악한 수준

- 정부는 소득보장 및 사회서비스 확대에 기반한 '혁신적 포용복지국가'라는 정책적 비전 아래 아동수당 도입 및 기초연금 확대, 사회서비스원 설립, 국민취업지원제도 도입, 국민기초생활보장제도 내 부양의무자 기준 단계적 폐지 등 다양한 정책적 시도를 진행함. 이는 선진국으로 진입한 한국이 갖춰야 할 복지국가 프로그램들의 형식적 완성이라고 할 수 있음.
- 다만 복지비지출이 아직도 선진국을 따라잡기에는 부족함. 2019년 기준 OECD 평균이 약 20%인데 비하여 한국은 여전히 12.2% 불과

□ 소득 불평등 감소하였으나 자산 불평등 증가

○ 소득불평등 감소

- 소득불평등도를 나타내는 지니계수가 내려가 개선되고 있고(통계청, 가계금융복지조사) 상대빈곤율도 점차 감소. 이는 현 정부 들어서 추진된 소득주도성장정책에 따라 각종 사회정책의 확장과 재정비를 통해 공적 이전 소득의 늘어났기 때문임.

○ 부동산 중심의 자산불평등 증가

- 총자산에 있어서 불평등은 금융부문보다는 실물부문, 그중에서도 부동산부문에서 상당히 크게 나타남. 특히, 주택형태가 자가인 경우보다 차가인 경우에 총자산 불평등이 크게 나타남. 즉, 부동산 중심의 자산불평등이 증가하면서 소득과는 다르게 자산불평등이 심화됨. 정부는 부동산 문제를 잡기 위해 다양한 정책을 시도하였으나 실제 집값은 상당 수준으로 올라섰으며 이 과정에서 실거주자들의 거주비용에 대한 부담이 늘어나고, 부동산가격이 오름에 따라 심리적 불안감이 형성되어 소위 '영끌투자' 행태가 나타나 가계부채까지 늘어남. 또한 수도권-비수도권간 부동산가격의 격차가 확대되어 부동산시장 안정 및 주거안정이 초우선 국가적 과제로 제기되고 있음.

□ 언택트(Untact) 시대, 교육불평등 심화

- 코로나19로 인해 원격수업이 늘어나면서 학습격차와 소득수준에 따른 교육의 불평등이 심화되고 있어 교육의 공공성 강화를 위한 대책이 시급함.

3) 국민건강에 일부 성과, 하지만 실패한 보장성 강화

□ 국민 건강권 관심 제고 및 개선

- 코로나19 팬데믹으로 국민 건강권에 대한 관심이 높아짐. 21. 상반기까지 코로나19 방역에 일부 성과를 보이면서 국민의 건강정도를 나타내는 기대수명 증가, 국민의료비 부담 완화 등 효과가 나타났고, 이로 인해 건보 재정수지가 일부 개선

□ 목표달성에 실패한 문케어

- 2017년 시작된 문재인케어는 22년까지 건강보험 보장성 강화 70%를 목표로 보험급여 확대정책을 시행했지만, 비급여의료행위가 늘어나는 풍선효과 현상이 나타남. 결국 문케어 시행 4년 차인 2020년 65.3% 보장률로 목표를 달성하지 못함.

□ 공공의료 확충보다 백신 접종에 집중하는 정부의 코로나19 대응

○ 병상 및 의료인력 부족

- 단계적 일상회복에 앞서 갖추었어야 할 '병상확보, 보건의료인력 확충'이 준비되지 않아 의료현장에서 혼란 발생. 확진자들이 치료병상이 없어 자택에서 대기하다 사망하고, 21. 11월 중순 이후 확진자가 폭증하면서 의료전달체계 및 방역 당국에 가해지는 부담이 가중됨. 정부는 공공의료 확충을 주저하고, '20년 기 발표했던 공공의대 설립은 실종

○ 백신패스 적용 확대로 기본권 침해

- '22. 1. 12. 기준으로 86.5%(1차 접종률)로 세계적으로 가장 높은 수준의 접종률을 보이고, '부스타샷(3차 접종)도 42.5%로 빠르게 진행되며 사망률과 위중증 발생 등 위험도를 낮춤. 이에 정

- 부는 유행 감소세를 주도하기 위해 미접종자의 접종을 독려하기 위한 수단으로 백신패스를 단계적으로 확대하는 정책을 수립, 시행을 예고함.
- 이미 여러 국가에서 미접종자에 대한 역인센티브 정책으로서 백신패스가 이루어지고 있으며, 백신패스의 단계가 높아질수록 기본권 침해 문제가 발생할 소지가 크다는 사회적 이슈도 제기됨.

》 한국노총의 운동 방향과 주요과제

□ 2022 더 나은 사회로, 정의로운 전환을 위한 기회와 도전

기회	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 2022 대선과 지방선거 그리고 새정부 출범 ◦ 노동권의 국제규범화와 국제노동 핵심기준의 발효 ◦ 일하는 모든 사람을 위한 권리 보호를 위한 새로운 노동사회체제 실험 중
도전	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 코로나19 팬데믹 지속과 세계 경제의 불확실성 ◦ 초저출산 지속 및 인구고령화로 인구지진 ◦ 디지털 전환·기후변화에 따른 노동시장 변화와 규제 완화·노동유연화 공세

1. 활동 기조 : ‘연대’를 통한 ‘개입과 견제’

1) 연대 : 불평등 양극화 해소를 위한 조직노동의 역할

- 코로나19 팬데믹 재난시기에 위험에 무방비상태로 노출된 특고, 플랫폼·프리랜서 등 고용취약계층과 중소영세비정규직노동자의 권리 보호를 위한 조직노동으로서 150만 한국노총의 역할 제고
- : 2021. 下 발족한 플랫폼노동공제회의 본격적인 궤도 진입(인적, 물적 자원 확보 및 노동회의소와 연계된 제도화 시도), 5.1플랜 운동 전개, 일하는 모든 사람을 위한 권리보호를 위한 입법, 연금개혁 등 추진

2) 조직적 참여와 전략적 제휴 : 대선 과정

- 대선 후보·당에 대한 노총의 대선정책 요구하여 대선 이전에 시급한 노동·민생입법을 달성하며, 전략적 제휴방식의 정책연대를 관철하여 대선 戰에 조직적 참여를 통해 새 정부의 노동 中心의 정책편성을 위한 밑그림과 기본토대 구축

3) ‘개입과 견제’: 새 정부 정책편성에 개입 전략

- 새 정부의 정책편성과 국정과제에 한국노총이 제기하는 노동사회정책을 포함하기 위해서는 적극 개입함. 이를 위하여 인수위원회 국정 분야별 직접 참여, 대정부·대국회 정책협의 채널 확보

4) 연대와 협상, 투쟁 : 노동사회개혁과제 관철

- ‘노동’과 ‘사회개혁’의 과제를 결합한 대국민의제로서 연금개혁, 경제민주화, 안전한 노동, 의료보장 등을 위하여 사회적 연대를 통해서 범노동 시민사회 진영이 지속적으로 여론화, 공론화시켜 나아가며, 대국회, 대정부 협상과 투쟁을 통해 제도개선 달성

2. 운동 방향

불확실성이 지배하는 정세 환경 하에서 한국노총은 한국사회에서 노동을 대표하는 제1내셔널센터로서 전체 노동의 이해를 대변과 권리를 쟁취하고, 국내 최대민간단체로서 중심 역할 전개

1) 조직 내적 운동과제

□ 방향 : 조직노동의 적극적인 역할을 통한 불평등 해소

정규직 VS 비정규직 / 조직노동 VS 미조직노동 / 임금노동자 VS 소상공·자영업

- 21년 임금교섭은 인상률 수준에서 코로나19 以前 평년수준 회복. 단, 공공부문(인상률 2.0%, 진도율 24.1%로 예년보다 낮음)이 임금교섭을 저해하였고, 코로나19 위기업종인 대면서비스업(도소매, 운수, 음식숙박업 등)의 인상률과 진도율이 상대적으로 낮아(1.8~3.8% 인상, 41~47.9% 진도율) 코로나19로 임금교섭의 양극화가 나타남.

연도별 협약임금인상 추이 (단위 :%)

	2018.11	2019.11	2020.11	2021.11
교섭진도율	69.0	63.4	57.2	51.0
협약임금인상률 통상임금기준, '()'총액	5.1 (4.5)	4.4 (4.0)	3.3 (3.2)	4.3(3.9)

* 자료 : 고용노동부, 임금결정현황조사 결과

- 물가 고공행진으로 인플레이션 압박 봉착하고, 임금의 실질수준이 하락하여 고정자산을 취득하지 못한 임금노동자의 생활임금 기대치가 높아지고 있음.

○ 노동시장 내 불평등 해소를 위한 연대임금요구(원하청 대중소기업 간 임금불평등 해소)

- 2020, 21년에 이어 2022년에도 코로나19 수세적 환경을 고려한 적극적 교섭 전략 必
 - ※ 한국노총 연대임금 인상 요구 : 임금 인상 요구에 연대임금 조성을 별도로 넣어 작업장 내 비정규직 차별 해소를 위한 별도의 임금 인상 또는 노동조건 개선분으로 활용, 지역 또는 산업 차원의 연대임금 조성분으로 활용하여 취약계층 지원함. 임금인상요구는 21. 2월 중앙집행위 원회 보고, 정리함.
 - [2020년] (임금인상) 5.3% + (연대임금조성분) 2.6% = 7.9%
 - [2021년] (임금인상) 4.2% + (연대임금조성분) 2.6% = 6.8%

○ 공동근로복지기금 조성 : 원하청 및 지역모델을 넘어서 산업, 총연맹 차원으로 확대

- 노총과 산하 조직의 선도적인 역할과 노력의 결실로 대·중소기업(원·하청) 간 상생협력과 연대 실현을 위한 공동근로복지기금 설립이 활발히 전개
 - * 공동기금 설립(개소): ('16) 14 → ('17) 14 → ('18) 18 → ('19) 31 → ('20) 182 → ('21.8.) 86
- 지역모델 확산 : (경남) 기초자치단체와 함께 관내 공동기금에 대해 12억 원 출연, (충남) 지역 공동근로복지기금 조성 지원단 발족('20.6월)하여 지역의 중소기업이 참여하는 공동근로복지기금 설립을 지원하고 1.6억 원 출연
- 금융노조가 전개한 연대기금 조성 및 취약계층과의 연대, 공공 산별 3곳의 공공상생연대기금운동을 보다 더 확장·발전시키고, 총연맹은 플랫폼노동공제회를 2022년도에 본궐도에 진입시켜

회원 조직화, 기금조성, 노동회의소와 연계한 법제화 등 추진

2) 조직 외적 제도개선 과제

○ 일하는 모든 사람을 위한 노동사회체제의 제도화

- 코로나19 재난기, 특고, 플랫폼·프리랜서에 피해 집중, 일과 산업의 디지털 전환으로 새로운 노동 계급의 출현·증가하고 있음에도 불구하고, 권리 밖의 노동대중으로 방치
- 코로나 팬데믹을 계기로 전국민고용보험, 국민취업지원제도, 상병수당 등 사회보험에서, 필수노동자, 플랫폼노동 등 취약계층과 권리 밖 노동에 대한 권리 보호를 위한 접근이 시도되면서 모든 일하는 사람을 위한 노동사회보호체계 구축에 공감, 새로운 접근 시도
- 그러나, 정치 권력의 변동에 따라 중단될 위험도 내재되어 있음.

○ 일하는 모든 사람을 위한 단결권 보장 및 기본법 제정, 초기업 단위 교섭 촉진 및 단체협약 효력확장 및 5명 미만 사업장 노동자의 근로기준법 적용 등을 2022년 시대 과제로 제기, 제도화 달성을 위한 대중적인 운동과 대국회투쟁 전개

3. 영역별 주요과제

□ 조직적 측면

1) 조직확대강화를 위한 중장기적 사업체계 구축 및 플랫폼·비정규직 특수고용노동자 조직확대사업 추진

- 한국노총전국연대노조 조직강화 및 각 영역별 조직확대사업 추진
- 플랫폼노동공제회와의 협력사업을 통한 플랫폼 각 지부 조직확대사업 추진
- 금융기관 등 콜센터 노동자 조직화 및 업종본부 설립 추진
- 본부 및 지부(회) 체계 확립 및 소통강화사업 추진
- 한국노총청년학교 개설 등 산하 조직 교육역량 강화사업 추진
- 소방공무원의 의제 발굴, 이슈 선점 및 공무원연맹 연계를 통한 조직확대사업 지속 추진
- 전국지역노동교육상담소 및 2022년 직장내괴롭힘상담센터 운영

2) 각급 노동조합의 역량 강화와 현장 지원체계 강화

- 각급 노동조합의 경쟁력 강화
- 청년간부 양성과 청년 조합원의 노조운영 참여 확대
- 지역조직의 운영 활성화
- 전국노동자대회 등 대중집회를 통한 노동관계법 개정과 노동권 강화
- 현장·중앙간 투쟁지원체계 재구축, 노정협의 등 현장지원체계의 강화
- 현장순회를 통한 조합원 이해 수렴과 현장 의견 반영
- 노동자 종합지원센터를 통한 취약노동자 지원과 노동공제회 지원

3) 공무원 및 경찰의 조직확대를 통한 공무원 10만 조직화 실현

- 공무원연맹 미가입조직 조직화
- 경찰 직장협의회 전국연합단체 공무원연맹 연대조직 가입 추진

□ 정치 및 연대

1) 제20대 대통령선거 대응 활동

○ 주요 내용

- 제20대 대통령선거를 계기로 '노동존중사회 실현'을 재 여론화하며, 노동이 참여하는 정의로운 전환 및 불공정·차별 철폐, 취약계층 보호 등 주요 노총 의제 이행을 위한 정치적 환경을 마련함
- 이를 위해 2월 7일~8일 기간 대선 방침 마련을 위한 임시대의원대회를 개최하며, 노총지지 정당 및 후보를 대상으로 정책협약 등을 추진하여 새 정부의 노동·민생 정책을 견인하기 위한 기초 토대를 마련함

○ 추진 계획

- 1월 27일 중앙정치위원회 및 중집 개최
- 2월 7일~8일 임시대의원대회 개최
- 임시대의원대회 직후, 지지 정당의 선거대책위원회 결합
- 2월 초중순, 지지 정당 및 후보를 대상으로 정책협약 추진

2) 제8회 전국동시지방선거 대응 활동

○ 주요 내용

- 지난 27년간 전국동시지방선거 관련 노총 활동 전반을 평가하고, 그 성과에 기초하여 '노동존중 지역정치'를 위한 전략 및 과제를 마련함 : 중앙연구원 협업
- 정기대의원대회에서 지방선거 방침 결정, 이에 따라 제8회 전국동시지방선거에서 노총 출신 및 친노동계 후보 당선을 위한 활동 전개

○ 추진 계획

- 2월 정기대의원대회 개최
- 사전 출마희망자 파악 및 지원
- 선거 이후 당선자 간담회 개최 및 상시적 네트워크 구축 추진

3) 정당 개입구조 강화 활동

○ 주요 내용

- 정당의 입법전략 및 정책방향이 보다 친노동적인 내용에 근접하게 하기 위해, 정당에 대한 개입 구조를 보다 강화함
- 기존 노총이 활용해온 개입구조(정책협의회, 노동존중실천국회의원단, 당 노동위원회, 당 지도부 파견 등)를 체계화하여 노총의 의견이 보다 힘있게 수렴될 수 있도록 하며, 당 정책위원회 참여 등을 통해 개입구조를 더욱 확대함.

○ 추진 계획

- 제20대 대통령선거에서 노총이 지지하는 정당 및 후보를 대상으로 개입구조 확대
- 제20대 대통령선거에서 노총이 지지하는 정당 및 후보가 아닐 경우에도 정책협의회 및 노동위원회 활성화 등을 통해 개입구조 확대

- 개입구조 체계화 및 활성화를 위해 노총 지도부와 상시적 네트워크 구축

□ 노동자의 안전과 건강 보호

1) 중대재해처벌법 보완입법 및 현장대응 등

- (보완입법) 중대재해처벌법, 시행령 등 개정 활동을 통한 위험의 외주화 근절(경영책임자 정의, 5인 미만 사업장 적용, 벌금의 하한선 및 징벌적 벌금 등)
- (현장대응) 2022.1.27.(목) 시행하는 중대재해처벌법에 대한 노동조합의 현장대응을 위한 길라잡이 배포 및 교육, 안전보건 소식지 등을 통한 홍보, 기술지원(안전보건진단, 혁신사업)을 통한 소규모 사업장 노·사 안전보건활동 활성화
- (지원) 중대재해처벌법 제16조(정부의 지원) 준수를 위한 소규모 사업장 안전보건 지원방안 마련 및 예산 확보를 위한 산재예방 정부 일반회계 확대(산재보상보험법 개정)

2) 산재보험 선 보상 후 정산 제도 도입 추진

- (현황 및 문제점) 2020년 업무상 질병 판정 처리기간은 평균 172.4일로 산재를 신청한 노동자가 산재 승인 여부를 기다리기까지 대략 6개월 정도 걸림. 장기간 소요되는 질병 판정 처리기간으로 인해 산재를 신청한 노동자들은 제대로 된 치료를 받지 못하고 신체적·정신적·경제적 고통을 받고 있는 실정
- (도입방안) 산재보험으로 우선 보상하고 이후 업무상질병판정위원회의 판정 여부에 따라 산재보험 적용을 유지하거나 건강보험으로 전환 적용하는 방안 도입 필요
- (기대효과) 산재를 신청한 노동자들이 장기간 소요되는 산재 처리기간을 기다릴 필요 없이 즉시 치료·요양이 가능하며 업무상 질병으로 노무를 제공할 수 없어, 생활고에 시달리는 산재 노동자와 그 가족의 생계를 보호할 수 있음

□ 일하는 모든 여성의 노동권 강화 및 노동시장 성별 격차 해소

- 육아휴직 급여 대상 취약계층(비정규직, 특고, 플랫폼노동자)으로 확대
- 여성에 대한 과도한 돌봄부담 완화를 위한 돌봄의 사회화
- 성별임금 격차 해소를 위한 성평등임금공시제 도입 및 여성 집중산업 저임금 해소방안 모색

□ 플랫폼노동공제회

1) 플랫폼·특고·프리랜서 노동자 자조적 보호망으로서의 조직적·물적 기반 구축

- 상반기 내 공제회 회원 1만 명 조직화를 통한 대표성 강화 및 재정자립구조 마련
- 노조·기업 후원 확대를 통한 초기 재정 안정화
- 공제회 참여 직종 확대
- 공제회 직종모임 관리·지원체계 구축
- 전국 각 지역 노동자 지원기구와 협력체계 구축
- 공제회 초기 대표사업(자산형성지원 등) 조기 안정화
- 보험·적립형공제 등 공제사업 개발
- 플랫폼·프리랜서 노동자 정보 제공 및 공유 앱 개발

2) 노동공제회 활성화를 위한 법적·제도적 근거 확보

- 노동공제회 기본법 제정
- 당사자 이해 대변 조직으로서 정부·지자체의 취약노동자 보호·지원정책 전달체계 참여 : 사회보험 적용, 안전보건, 직업훈련 등
- 노동공제운동 활성화를 위한 노동·시민사회 연대 강화

□ 정책적 측면

1) 제20대 대선, 제8회 지방선거 대응_새정부, 노동 중심의 정책편성과 실현을 위한 참여와 견제

- 대선후보 정책 검증·평가활동(대선정책평가위원회 운영)
- 대선방침에 따른 지지 후보와의 전략적 제휴
- 공세적 참여와 개입을 통한 새 정부 국정과제에 핵심 노동정책 관철
- 새 정부 정책협의체 구성 및 운영
- [6월 지방선거] △지역노동정책 의제 개발 및 한국노총 정책요구안 발표 △지역본부, 지부 노동사회 정책요구 지침 시달

2) 정의로운 전환 시대, 다면적·중층적 사회적 대화 활동 강화

- 새 정부의 노동중심의 사회적대화 모델 마련 및 구축

3) 인구 고령화 대응 정년 연장을 통한 고령자 고용·소득 보장 활동

- [상반기] 사회적대화, 공론화 활동 전개 → [하반기] 입법 추진
- (가칭)인구지진 대응 네트워크 구성·운영 : 청년, 여성, 고령자 등 연령계층별로 참여하여 정년 연장 등 주요 이슈에 대한 여론조사, 정책발표, 서명운동, 입법발의 등 공론화 활동

4) 실질임금 및 소득 보장을 통한 불평등 양극화 해소

- 최저임금 현실화 및 가계생계비 보장, 통상임금과 일치 등 제도개선 달성
- 연대임금 요구, 실현 지침 시달 및 점검
- 소득분배구조 개선을 위한 미래 세제 도입과 역할 연구 및 요구

5) 일하는 모든 사람에게 고용보험 적용 및 보장성 강화

- 일하는 모든 사람의 고용보험 가입 의무화 조기 실현
- 실업급여 실질적 보장성 강화
- 국민취업지원제도 지급 수준과 기간 확대 등 보장성 강화
- 고용보험기금 일반회계 부담 원칙 확립 법제화

6) 공무원 차별 해소 및 처우개선

- 공무원 신분보장(법제화)
- 공무원위원회 노동계 참여 보장
- 공무원 인건비제도 개선, 차별해소 및 처우개선 예산 반영
- 자회사 전환 등 간접고용 방식 전면 재검토 및 민간위탁 노동자 직접 고용 전환

7) 노동 중심의 정의로운 산업 전환

- 정의로운 전환 중앙, 산업·지역 거버넌스 구축
- 산업전환에 따른 기업 지원시 총고용유지 의무 부과
- 좋은 일자리로 전환을 위한 고용영향평가 사전 의무화
- 기후위기 관련 정부 정책과 예산 수립시 기후영향평가 도입
- 산업전환에 따른 현장 노사공동결정제도 운영
- 취업서비스 제공, 실업 보상·지원 및 수준 강화, 생활안정자금 지원 등을 위한 노동전환지원법 제정

8) 고용안정 및 평생직업능력개발 체계 구축

- 고용유지지원 확대 등을 통한 코로나19 위기 업종노동자의 총고용보장
- 사업이전시 고용승계보장법 제정, 노동자학습기금 조성·유급학습휴가권 보장, 중장년 고용지원서비스의 제공 의무화 확대 및 재계수단 마련 등 제도개선 추진 및 달성
- 직업능력개발사업의 노동조합 참여 모델 개발
- 노사협력 중장년 훈련센터의 운영 및 직업능력개발사업 프로그램 신설

9) 근로시간면제제도 개선 및 제도개선 활동

- 경사노위 근로시간면제심의위원회 대응
- 경사노위 근로시간면제심의위원회 심의결과에 따른 설명자료 및 대응지침 마련
- 「현 근로시간면제제도의 문제점과 개선과제」정책토론회

10) 노동법 사각지대 해소 및 노동기본권 강화

- 「일하는 사람을 위한 기본법」의원입법 발의, 5인 미만 근기법 적용 확대, 근기법·노조법상 근로자와 사용자개념 확대 주요 정당 대선후보 공약 관철
- 정부가 비준한 ILO기본협약의 발효에 따른 노조법 전반의 개정 촉구, 핵심협약 이행점검 활동
- 5인 미만 근기법 적용 확대, 근기법·노조법상 근로자와 사용자개념 확대 국회통과를 위한 대정부·대국회 압박

11) 사회임금 확대를 위한 보편복지 확대

- 공적 노후소득보장 강화 활동 : 공적연금개혁 토론회, 제5차 국민연금 재정계산 대응, 퇴직연금제도 개선 등
- 돌봄 국가책임 확대 활동 : 제3차 장기요양 기본계획 수립 대응, 사회서비스 개혁방안 전문가 연속 좌담회 등

12) 국민 건강권 확보를 위한 공공의료체계 확충

- 공공병원 신축 촉구를 위한 노동시민단체 공동행동 전개
- 건강보험 국고지원 법령 개정 캠페인 및 건보 보장성 확대 공론화(토론회)

13) ILO 사회보장협약 비준 촉구

- 사회보호 관련 해외조사활동(국제단체 문헌 조사, 번역, 캠페인 등)
- 관련 토론회, 캠페인 전개

II. 임금투쟁 정세 및 임금인상요구율

1. 2021년 임단투 평가와 2022년 임단투 전망

1) 2021년 임단투 평가 및 2022년 조사개요

- 한국노총은 2021년 임단투 결과 및 평가와 2022년 임단투 지침 마련을 위해 산하조직을 대상으로 설문조사

- 조사기간 : 2021.12.22. ~ 2022.1.21.
- 회원조합별 응답 설문 수(개) : 금속(135), 화학(90), 섬유(24), 공공연맹(18), 연합(17), IT(10), 고무(10), 금융(6), 사립대(3), 선원(1)

- 전체 314개의 단위노조의 2021년 임단투 결과와 2022년 임단투 예측 응답을 바탕으로 2022년 임금인상에 대한 조합원들의 의견을 살펴보는 데 그 목적이 있음.

(1) 임금인상요구율 및 타결률

- 조사 결과 2021년 한국노총 단위노조의 평균 임금인상 요구율은 6.6% 였으며, 실제 평균 타결률은 4.3%로 나타남. 이는 전년도 타결률 2.9%에 비해 1.4%p 상승한 수치임.
- 평균 임금인상 평균 요구액¹⁾은 153,390원이었지만, 평균 타결액은 102,280원으로 조사됨.

(2) 교섭기간

- 임단투 교섭 기간을 살펴본 결과 평균 3~4개월(100개 노조, 31.8%)이 소요된다는 응답이 가장 많았으며, 1~2개월(78개 노조, 24.8%), 5~6개월(60개 노조, 19.1%) 순으로 나타남. 이는 전체의 50% 넘는 노조가 교섭 시작 후 평균 4개월 이내에 교섭을 마무리하는 것으로 추측해볼 수 있음.

〈 2021년 평균 교섭기간 〉

문항	비중
1개월 미만	8.7
1~2개월	24.8
3~4개월	31.8
5~6개월	19.1
6개월 이상	12.1
무응답	3.5
합계	100.0

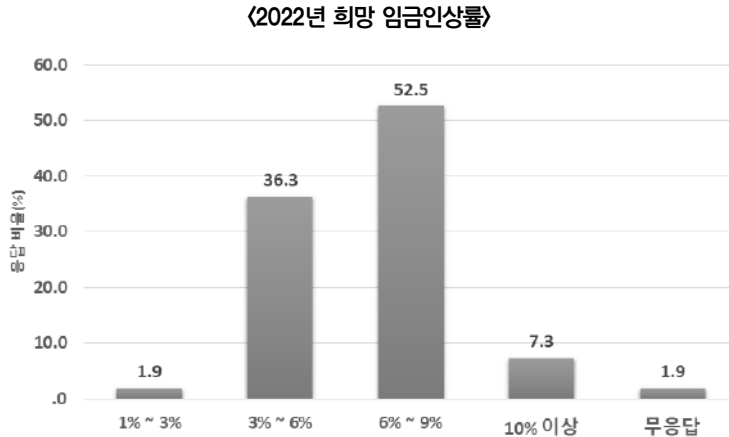
1) 임금 교섭 현황의 기준임금은 기본급임.

2) 고용 및 노동시간 변화

- 노동시간 관련 설문 : 설문조사 결과 2021년 사업장 평균 주당 실노동시간(연장, 휴일근로 포함)은 46.5시간으로 전년도 46.6시간보다 0.1시간가량 감소한 것으로 나타남.

3) 2022년 임·단투 계획 및 전망

(1) 단위노조의 임금요구 계획 및 한국노총 임금인상 기준선



- 한국노총 산하 노동조합에서 올해 선호하는 임금인상요구율은 설문에 응답한 314개 노조 가운데 '6% ~ 9% (165개 노조, 52.5%)'을 원하는 응답이 가장 많았으며, 뒤이어 '3% ~ 6%(114개 노조, 36.3%)', '10% 이상(23개 노조, 7.3%)', '1% ~ 3%(6개 노조, 1.9%)', 무응답(6개 노조, 1.9%) 순으로 나타남.

〈역대 한국노총 임금인상률〉

(단위:%)

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
9.1	제시 안 함	9.5	9.4	9.1	8.1	8.1
2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
7.8	7.9	7.6	9.2	7.5	7.9	6.8

(2) 2022년 사업장 임단투 중점사항

〈2022년 단위노조 임단투 중점사항〉

(단위: %)

문항	1순위	2순위	3순위
총고용 유지 일방적 구조조정 저지	52(16.6)	13(4.2)	20(6.6)
노동시간 단축과 노동시간 유연화 대응	13(4.2)	29(9.4)	30(9.9)

문항	1순위	2순위	3순위
현장 디지털화(자동화 등) 대응	1(0.3)	5(1.6)	7(2.3)
비정규직 고용개선	7(2.2)	10(3.2)	14(4.6)
정년연장 대응방안 마련	11(3.5)	37(12.0)	39(12.8)
임금체계 개선 대응	32(10.2)	63(20.4)	41(13.5)
복수노조 관련 교섭권 확보	2(0.6)	12(3.9)	3(1.0)
노동자 건강권 및 산업안전보건	13(4.2)	46(14.9)	60(19.7)
임금피크제 폐지	14(4.5)	39(12.6)	43(14.1)
임금인상	168(53.7)	55(17.8)	47(15.5)
합계	100.0	100.0	100.0

- 2022년 임단투에서 중점 순위를 조사한 결과 1순위는 '임금인상(168개 노조, 53.7%)'을 선택하였으며 이어서 '총고용 유지 일방적 구조조정 저지(52개 노조, 16.6%)'로 나타남.
- 2순위는 '임금체계 개선 대응(63개 노조, 20.4%)'을 선택하였으며, 뒤이어 임금인상(55개 노조, 17.8%)로 조사됨.
- 3순위는 '노동자 건강권 및 산업안전보건(60개 노조, 15.5%)'로 나타났으며, '임금인상(47개 노조, 15.5%)'이 관심이 높은 것을 확인하였음.
- 2022년 노총 산하조직에서는 올해 임단투에서 임금과 관련된 항목에 집중할 것으로 예상하며, 최근 중대재해처벌법 시행 등과 관련한 노동자 건강권에도 관심이 높은 것을 확인할 수 있음.

(3) 2022년 한국노총활동 중점사항

〈 2022년 한국노총 중점활동사안 〉

(단위: %)

문항	1순위	2순위	3순위
총고용 유지 일방적 구조조정 저지	90(29.0)	17(5.5)	29(9.6)
노동시간 단축대응	30(9.7)	43(14.0)	26(8.6)
통상임금 범위확대 등 대응	45(14.5)	49(16.0)	34(11.2)
최저임금 인상	40(12.9)	29(9.4)	24(7.9)
4차 산업혁명에 따른 대응	16(5.2)	18(5.9)	16(5.3)
사회안전망 강화 (노후소득보장, 4대 보험 개선 등)	1(0.3)	27(8.8)	28(9.2)
노동자 건강권 및 산업안전보건	12(3.9)	62(20.2)	58(19.1)
여성 노동자 차별철폐 및 성평등 실현	26(8.4)	5(1.6)	6(2.0)
친환경 저탄소 경제전환에 따른 대응	2(0.6)	10(3.3)	14(4.6)
정년연장 대응	48(15.5)	47(15.3)	68(22.4)
합계	100	100	100

- 2022년 한국노총 최우선 희망 활동 사안을 조사한 결과 1순위는 '총고용 유지 일방적 구조조정 저

- 지(90개 노조, 29.0%)’를 선택하였으며 뒤이어 ‘정년연장 대응(48개 노조, 15.5%)’ 순으로 나타남.
- 2순위는 ‘노동자 건강권 및 산업안전보건(62개 노조, 20.2%)’, ‘통상임금 범위확대 등 대응방안 마련(49개 노조, 16.0%)’ 순으로 나타남.
 - 3순위는 ‘정년연장 대응(68개 노조, 22.4%)’, ‘노동자 건강권 및 산업안전보건(58개 노조, 19.1%)’ 순으로 나타남.
 - 2022년 노총 산하조직에서는 고용안정과 관련된 활동(충고용 유지, 구조조정 저지 등)을 노총 중점사항으로 생각하고 있으며, 노동자 건강권 및 산업안전보건, 정년연장, 통상임금 범위확대 등에 대해서도 대응해줄길 희망하는 것으로 나타남.

4) 2022년 임금정책 수립 시 고려사항

(1) 2021년 및 2022년 임단투 특징

- 2021년 임금인상 요구수준과 타결수준 모두 소폭 상승한 것으로 나타났는데, 이러한 배경에는 코로나바이러스로부터의 회복에 따른 기대감이 반영된 것으로 추측해볼 수 있음. 그러나, 여전히 기업규모별, 산업별 임금 격차 및 교섭 결과가 상이하기 때문에 이와 같은 결과를 전체 임금노동자의 평균치라 해석하는 것은 주의가 필요함.
- 2022년 단위노조 임금 교섭의 경우 코로나 바이러스 회복에 대한 기대감, 10년 만에 최고의 물가 상승 등에 따라 그 어느 때보다 임금인상에 대한 단위노조의 기대감이 높을 것으로 예상함.
- 다만, 코로나 이후 양극화 및 불평등 해소를 위한 임금인상 전략도 적극적으로 모색돼야 함. 이를 위해, 기업 규모별, 종사상 지위별로의 상생의 임금인상 전략을 여러모로 모색하고 적극적으로 시행할 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	미발표	4.0
2020	0.1	-0.5	0.5	7.9 (5.3 - 임금인상분, 2.6 - 연대임금 조 성분)	미발표		3.2
2021	4.3	2.0	2.5%	6.8 (4.2 - 임금인상분, 2.6 - 연대임금 조 성분)	월 27만 8,800원 인상		임금총액 3.9 통상임금 4.3

출처: 통계청, 민주노총 등

2. 2022년 한국노총 임금인상 요구

1) 한국노총 표준생계비

(1) 개요

- 지난해(9월 기준) 물가조사를 시작으로 전체 11개 비목*에 대한 생계비를 산출함.
- * 식료품 및 비주류음료, 주류 및 담배, 의류 및 신발, 주택 수도 전기 및 연료, 가정용품 및 가사서비스, 보건, 교통, 통신, 오락 및 문화, 교육, 기타 상품 및 서비스
- 2022년 표준생계비 산출을 위한 중점 고려사항은 ▲최근 10년을 통틀어 가장 큰 폭의 물가상승 ▲부동산 가격 급등 ▲농수축산물 수급 악화 ▲코로나 거리두기 영향에 따른 변화가 대표적으로 고려됨

〈표준생계비 가구별 구성원 정보〉

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

(2) 2022년 생계비 산출결과

○ 2022년 한국노총 표준생계비

〈2022년 가구 규모별 표준생계비〉

(단위: 원)

	단신 남성	단신 여성	단신 가구	2인 가구	3인 가구	4인 가구 (I)	4인 가구 (II)	4인 가구 (III)
식료품 및 비주류음료비	586,747	514,035	550,391	1,126,179	1,422,404	1,673,013	1,869,984	2,006,567
주류 및 담배비	212,992	145,492	179,242	212,992	212,992	212,992	212,992	212,992
의류 및 신발비	70,924	88,334	79,629	157,155	190,691	228,113	242,363	268,372
주택·수도·전기 및 연료비	778,816	778,816	778,816	889,301	1,109,774	1,301,211	1,301,211	1,301,211
가정용품 가사서비스비	75,253	55,621	65,437	133,411	154,854	209,971	210,718	210,718
보건비	71,311	71,311	71,311	143,541	214,853	287,082	287,082	287,082
교통비	80,028	80,028	80,028	455,139	465,419	528,809	597,929	625,186

통신비	164,747	164,747	164,747	230,347	230,347	295,947	361,547	361,547
오락 및 문화비	124,808	120,392	122,600	137,691	150,085	131,626	132,345	136,761
교육비	62,343	62,343	62,343	62,343	226,628	685,389	936,841	1,129,404
기타 상품 및 서비스비	74,102	118,844	96,473	213,826	240,021	260,635	297,302	297,470
11개 비목 합계	2,302,071	2,199,963	2,251,017	3,761,925	4,618,068	5,814,788	6,450,314	6,837,310
조세공과금	264,444	250,275	257,360	532,254	679,202	878,648	1,042,838	1,167,418
총계	2,566,515	2,450,238	2,508,376	4,294,179	5,297,270	6,693,436	7,493,152	8,004,728
전년 대비 증가율(%)	8.4	7.2	7.8	6.0	8.6	9.8	9.6	10.0

- 생계비 산출 결과 단신 가구는 2,508,376원, 2인 가구는 4,294,179원, 3인 가구는 5,297,270원, 4인 가구(I)는 6,693,436원, 4인 가구(II)는 7,493,152원, 4인 가구(III)는 8,004,728원으로 나타남.

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

(단위 : 원)

비목	단신 남성	단신 여성	단신 가구	2인 가구	3인 가구	4인 가구 (I)	4인 가구 (II)	4인 가구 (III)
주택·수도·전기 및 연료비	778,816	778,816	778,816	889,301	1,109,774	1,301,211	1,301,211	1,301,211
보건비	71,311	71,311	71,311	143,541	214,853	287,082	287,082	287,082
교육비	62,343	62,343	62,343	62,343	226,628	685,389	936,841	1,129,404
주거보건교육 소계	912,470	912,470	912,470	1,095,185	1,551,255	2,273,682	2,525,134	2,717,697
주거보건교육 소계 비율(%)	35.6	37.2	36.4	25.5	29.3	34.0	33.7	34.0

- 식료품비를 제외한 가구별 지출 규모가 비교적 큰 주택·수도·전기 및 연료비, 보건비, 교육비가 전체 생계비에서 차지하는 비율을 조사해본 결과 단신 가구 36.4%, 2인 가구 25.5%, 3인 가구 29.3%, 4인 가구(I) 34.0%, 4인 가구(II) 33.7%, 4인 가구(III) 34.0%임.

2) 2022년 임금인상요구

(2022년 한국노총 임금인상요구율 및 산출근거)

2022년 한국노총 임금인상요구율 8.5%

정액급여 313,596원 인상 요구

노동자 임금인상분 (5.3%)

'22년 경제성장률 전망치(3.1%) + '22년 소비자물가상승률 전망치(2.2%)

+

연대임금조성분 (3.2%)

전체 임금인상요구율의 약 1/3수준

- 올해 한국노총 임금인상률을 산출하는 주요 근거로 2022년 경제성장률 전망치(3.1%), 2022년 소비자물가상승률 전망치(2.2%)와 최근 협약임금 평균인상률(약 3.0%) 등이 종합적으로 고려됨.
- 특히, 현재 전체 소득 가운데 노동자 가구의 재산소득은 극히 희박하고, 근로소득이 차지하는 비중이 83%를 달하는 구조에서 여전히 노동자 임금 구조 및 소득 불평등을 개선하기 위한 임금정책이 마련돼야 함.
- 노동자 가구원 3.11인의 생계를 근로소득으로만 충당한다고 가정하였을 때, 물가상승률을 고려한 생계비와 근로소득의 격차는 17%임. 한국노총은 이를 일시에 충족시키는 것이 현실적으로 어려운 만큼, 매년 생계비를 기준으로 임금인상액의 충족률을 높이는 방안을 제시함.

(1) 임금인상 요구 산출 근거 (요약)

2022 한국노총 임금인상요구율		내 용
(1) 노동자 가구원 수 3.11인 생계비1)		5,450,848
(2) 근로소득이 충족해야 할 생계비(83%)2)		4,524,204
(3) 2022년 소비자 물가상승률(2.2%) 반영 생계비3)		4,623,737
(4) 2021년 월평균임금4) (2021년 1월 ∞ 11월 평균)	월 고정임금 (정액임금+상여금 월할액)	3,932,773
	정액임금	3,359,439
(5) 생계비와 실질임금과의 차액 (17.0% 차이)	생계비-월 고정임금	690,964
	생계비-월 정액임금	590,061
(6) 2022년 한국노총 임금인상요구율(%)		8.5%
(7) 월임금 획득 목표 (8.5%)	월 고정임금 기준	4,300,075
	월 정액임금 기준	3,673,035

2022 한국노총 임금인상요구율		내 용
(8) 임금요구 금액 (8.5%)	월 고정임금 기준	367,302
	월 정액임금 기준	313,596

출처: 1) 노동자 가구원 수 : 통계청 가계동향조사 2인 이상 비농림어가 전국(명목)(2021년 3/4분기)
 2) 전체 소득 중 근로소득 차지비율 : 통계청 가계동향조사
 3) 소비자 물가상승률 : 정부 경제정책방향 (2021년 12월)
 4) 월평균 임금 : 노동부 사업체노동력조사

- 2022년 임금인상요구율인 8.5%를 기준으로 노총의 표준생계비와 비교하였을 때, 생계비 충족률 93% 수준으로 나타남.

〈임금인상요구율 대비 생계비 획득목표〉

생계비 획득목표	월 고정임금			월정액임금(상여제외)		
	목표액	차액	인상률	목표액	차액	인상률
100%	4,623,737	690,964	14.9	3,949,500	590,061	14.9
99%	4,577,500	644,727	14.1	3,910,005	550,566	14.1
98%	4,531,262	598,489	13.2	3,870,510	511,071	13.2
97%	4,485,025	552,252	12.3	3,831,015	471,576	12.3
96%	4,438,788	506,015	11.4	3,791,520	432,081	11.4
95%	4,392,550	459,777	10.5	3,752,025	392,586	10.5
94%	4,346,313	413,540	9.5	3,712,530	353,091	9.5
93%	4,300,075	367,302	8.5	3,673,035	313,596	8.5
92%	4,253,838	321,065	7.5	3,633,540	274,101	7.5
91%	4,207,601	274,828	6.5	3,594,045	234,606	6.5
90%	4,161,363	228,590	5.5	3,554,550	195,111	5.5

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

○ 노동소득으로 충족해야 할 생계비

- ▶ 통계청 가계동향조사 2인 이상 비농림어가 전국(명목) 평균(2021년 3/4분기) 도시노동자 가구당 인원수는 3.11인 : 노총 생계비 모형의 표준노동자가구는 4인 가구(1)이므로 실제 평균노동자 가구규모(인)에 맞추어 생계비 조정
- ▶ 도시노동자 평균 가구원 수 3.11인을 고려한 생계비 : 5,450,848원
 - 5,450,848원 = 3인 가구 생계비(5,297,270원) + {[4인 가구 생계비(6,693,436원) - 3인 가구 생계비(5,297,270원)] × 0.11}
- ▶ 통계청, 2021년 3/4분기 도시노동자 가구당 전체평균 소득 가운데 근로소득이 차지하는 비중 : 83%
- ▶ 노동소득으로 충족해야 할 생계비 : 5,450,848원 × 83% = 4,524,204원

- 2022년 물가상승을 반영한 생계비 산정
 - ▶ 2022년 물가상승률²⁾ 2.2% 반영
 - ▶ 4,342,919원 + (4,342,919원 × 1.0%) = 4,623,737원

○ 월 고정임금 총액과 노동소득 총족 생계비 획득목표

	월고정임금총액	정액급여	상여월할분	상여금 비중
평균(원)	3,932,773	3,359,439	573,334	14.6%
획득목표(100%)	4,623,737	3,949,500	674,237	14.6%
차액(원)	690,964	590,061	100,903	14.6%
인상률(%)	17.6	17.6	17.6	

주 : 월 고정임금 총액은 2021년 1월 ~ 10월 임금 누계 평균
 자료 : 고용노동부, 사업체 노동력조사, 전체산업, 5인 이상

3) 연대임금 인상요구

〈연대임금조성의 효과성〉

매년 23.4조의 연대임금조성분 확보 !

2020년 피용자 보수총액(잠정) 918.3조원*
 2022년 임금인상률 8.5% 적용 시
 약 78조 원의 피용자 보수총액 증가
 이 중 1/3을 연대임금조성분으로 활용할 경우

※ 피용자보수총액을 기준으로 효과성을 설명하기 위한 단순예시임.

*국민계정 (21.6.30, 한국은행)

- 시장소득에서 발생하는 불평등은 국가복지 확대에 따라 점차 줄어드는 추세이며, 처분가능소득을 기준으로 했을 때 불평등도의 대표적 지표인 지니계수와 상대빈곤율은 최근 5년간 점차 낮아지고 있음.
- 다만, 시장소득은 여전히 그 불평등이 줄어들지 않고 있음. 이에 대해 조직노동이 나서서 시장소득에서 발생하는 불평등·양극화를 해소하기 위한 여러 전략을 활용할 필요가 있음.

○ 연대임금전략의 실행방안과 예시

- 연대임금인상의 핵심은 노동계급 내 공동의 이해를 증진하는 활동들이 바탕이 되어야 한다는 것임. 즉, 어느 특정 집단이 일방적으로 희생되는 제로섬 게임이 아닌 포지티브섬 방식의 운동이 필요함.
- 임금교섭과정에서 이를 실현하기 위해서는 '내 사업장'에 한정된 시야를 두지 않는 것이 대단히 중요함. 대기업 노동조합의 경우 관련 사내비정규직과 협력업체 노동자들의 처우에 관해 관심을 두어야 하고, 중소기업 노동조합의 경우에도 단순히 임금뿐만 아니라 실제 작업장 개혁에 관한 관심을 두고 있어야 함.

2) 2022년 경제정책방향(2021.12)

- 업종과 지역이라는 더 넓은 관점에서 산업생태계 공동의 발전과 중장기적 이익을 다수의 노동자가 누릴 수 있도록 하기 위한 첫 단계로서 '공동근로복지기금'을 활용할 수 있을 것.
- 공동근로복지기금은 ① 기업의 이윤을 노동자에게 분배하고 ② 프로그램을 통한 노동자의 생활안정에 기여할 수 있으며 ③ 노사 모두에게 조세 혜택을 통해 경제적 이익을 도모할 수 있다는 장점이 있음.

〈연대임금전략의 일환으로서 공동근로복지기금 조성의 예시〉

- ① 지역별 동일업종의 임금교섭과정에서 기본임금인상 요구안을 8.5%로 제시
- ② 8.5%의 임금인상분 중 공동근로복지기금 조성분에 해당하는 3~3.2%(1/3 수준) 정도를 노사가 공동으로 분담하여 조성하는 것을 요구
- ③ 원청뿐만 아니라 하청 등의 협력업체까지 공동근로복지기금에 가입할 수 있도록 하여 복지사업은 원하청이 공동으로 계획
- ④ 이 과정에서 노사자치의 원칙, 노사동등원칙을 지킬 수 있도록 기금의 협의회를 민주적으로 구성·운영

〈실례 ①: S화학 공동근로복지기금〉

- 노동조합이 공격적으로 제안하고 이른 시간 안에 타결되어 공동근로복지기금의 모범사례라고 가장 많이 회자하고 있는 사례. 2019년 사내 설비제작 협력업체 26개사를 대상으로 공동기금법인을 설립하여 원청 12.7억 원, 협력업체 1.1억 원이 출연되었으며 정부로부터 총 12.7억원을 지원받아 26.5억 원의 기금 규모를 자랑하고 있음.
- 단체보험 가입 등 협력업체 노동자의 기업복지사업으로 지출하고 있으며 2021년도에는 '1%행복 나눔'이라는 이름으로 1인당 48만 원 가량의 온누리상품권을 지급한 바 있음. 현재까지 수혜 노동자의 수는 6,698명으로 집계되고 있음.

〈실례 ②: H엘리베이터 공동근로복지기금〉

- 공동근로복지기금 1호 사례로서, 2016년도 승강기 설치와 관련된 56개의 협력사를 대상으로 공동기금법인 설립. 21년까지 원청 59.1억 원, 협력사 6.5억 원 및 정부 지원 25억 원을 통해 총 90.6억 원의 기금규모를 갖게 되었음. 애초에 엘리베이터 설치업무의 성격상 고강도 노동으로 인한 이직이 잦아 이러한 프로그램을 활용하고자 기획하게 되었음.
- 자녀학자금, 영유아 보육료 등 노동자의 가계부담을 줄이는 프로그램뿐만 아니라 노동절 기념품, 휴양콘도 이용료 지원 등 현장노동자의 여가증진에도 기여하고 있는 것으로 확인되고 있음.

〈실례 ③: K항공우주산업 공동근로복지기금〉

- 지자체가 최초로 출연하여 공동근로복지기금의 더욱 확대한 최초의 사례. 2019년 설립 이후 원청 10억 원, 20개 협력업체 14억 원, 지자체가 12억 원을 출연하고 중앙정부에서 23억 원을 지원하여 총 59억 원의 규모를 조성한 바 있음.
- 코로나19 위기상황에서도 노동절 기념품, 체육·문화활동 지원, 재난구호금(1인당 41만원) 지급을 통해 임금·복지격차를 완화하는데 공동근로복지기금이 상당한 역할을 했다고 평가되고 있음. 또한, 지자체가 실제 지원한 모범사례로서 향후 여타 지역의 공동근로복지기금 운영에도 지자체의 역할이 더 커지는데 기여할 것으로 전망.

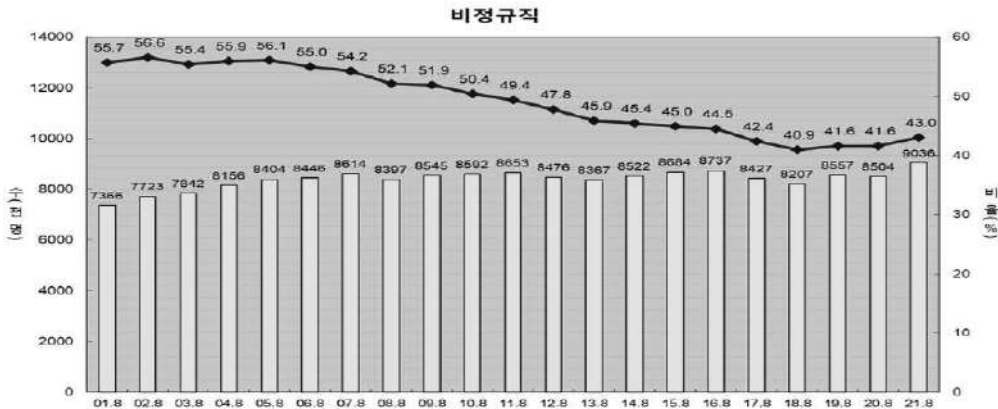
4) 비정규직 임금차별 해소 요구

○ 비정규직 비중 및 임금 불평등도

〈정규직/비정규직 규모 변화〉

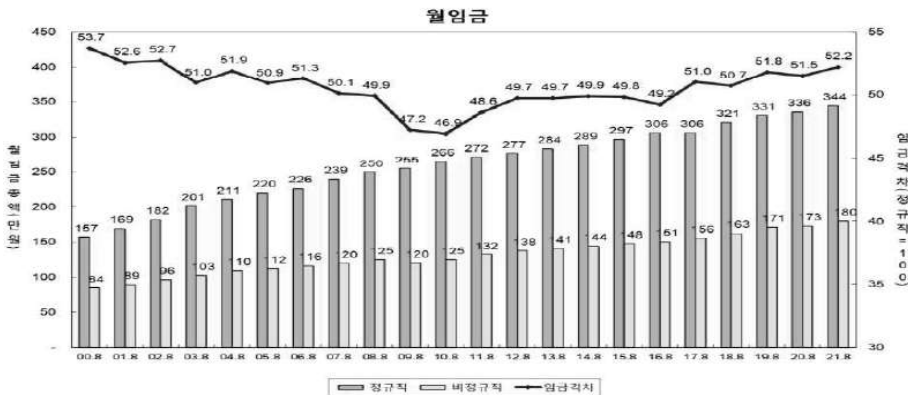
구분	2019.8	2020.8(A)	2021.8(B)	증감 규모(B-A)
정규직	1,200만 명(58.4%)	1,194만 명(58.4%)	1,196만 명(57.0%)	2만 명 ↑
비정규직	856만 명(41.6%)	850만 명(41.6%)	904만 명(43.0%)	54만 명 ↑

출처: 김유선(2021.11), 비정규직 규모와 실태, 한국노동사회연구소



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

- 비정규직 규모는 2021년 8월 기준 904만 명(임금노동자의 43%)임. 2018년까지 감소 추세를 보인 비정규직 규모는 2019년 소폭 증가, 2020년은 감소세로 들어서다 2021년에는 54만명이 증가함.



출처: 김유선(2021.11), 비정규직 규모와 실태, 한국노동사회연구소

- 비정규직 월 평균 임금의 경우, 2021년 173만 원에서 7만 원(3.9%) 인상된 180만원으로 나타났으며, 정규직 대비 비정규직 임금 불평등 비율은 51.5%에서 52.2%로 전년보다 0.7%p 확대됨.

〈정규직 / 비정규직 임금불평등 및 노동시간 추이〉

구 분		2019.8.	2020.8.	2021.8
임 금	정 규 직	100	100	100
	비정규직	51.8%	51.5%	52.2%
노동 시간	정 규 직	42.9시간	42.5시간	42.3시간
	비정규직	35.3시간	34.2시간	33.9시간

출처: 김유선(2021.11), 비정규직 규모와 실태, 한국노동사회연구소

- 노동시간의 경우 2021년 정규직의 주당 노동시간은 전년 대비 0.2시간, 비정규직의 주당 노동시간은 전년 대비 0.3시간 줄어들어 감소 추세를 이어나감.

○ 동일가치노동 동일임금 요구

- 비정규직 보호를 위해서는 제도개선, 비정규직 조직화와 더불어 사업장의 임단협에 의한 보호조치가 마련돼야 함.
- 현실적으로 일거에 차별을 개선하는 것이 어려운 경우에는 연도별 목표를 설정하여 점진적 접근

○ 사업장 수준에서의 비정규직 보호 활동의 기대효과

- ▶ 사업장 내 비정규직 증대 억제 및 정규직 고용 보호
- ▶ 고용 관련 의사결정에 노동조합의 참여 강화
- ▶ 비정규직의 임금 근로조건 개선
- ▶ 비정규직의 조직화 유도 및 연대 강화

○ 사업장 수준 임금 하한선 설정

- 요지: 매년 임금 및 단체협약 체결로 사업장 내 임금 하한선 설정
- 임금협약 예시

제○조 (사내 임금 하한선의 결정)

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

(1) 2022년 비정규직 임금요구율

〈임금소득 불평등도와 저임금계층의 분포 추이(시간당 임금 기준)〉

구 분	2016	2017	2018	2019	2020	2021
임금소득 불평등도(90/10)	4.35	4.13	3.75	3.59	3.64	3.70
저임금계층 비율	22.6	21.5	15.7	15.8	17.4	16.1

출처: 김유선(2021.11), 비정규직 규모와 실태, 한국노동사회연구소

- 상위 10% 대비 하위 10%의 임금소득불평등도는 2014년부터 계속해서 하락추세는 긍정적인 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.
- 2022년 비정규직 임금인상요구율
 - ▶ 2022년 월 정액임금 인상 요구액 313,596원을 비정규직의 임금요구액으로 제시함

○ 산출근거

- ▶ 비정규직 임금 180만 원(정규직 대비 52.2%)
- ▶ 2022년도 한국노총 월 임금총액 인상 요구액 367,302원

○ 인상 효과

- ▶ 비정규직 노동자의 임금인상요구안이 관철되는 경우 노동시장 내 정규직·비정규직 노동자의 차별화를 극복하고 사회양극화문제를 해소하는데 기여함.
- ▶ 비정규직 현재 임금 1,800,000원(52.2%)에서 313,596원을 확보하는 경우, 2,113,596원으로 정규직 대비 비정규직과의 임금 수준은 57.5%로 낮아짐.

비정규직 임금인상 기대효과

(단위 : 원, %)

	현 행	임금인상확보시
정규직(A)	3,440,000	3,673,035
비정규직(B)	1,800,000	2,113,596
비정규직임금비율(B/A)	52.2	57.5

5) 2023년 적용 법정 최저임금 인상 요구안

- 2023년도 적용 최저임금 요구안은 2021년도 전체 통계가 발표되고, 최저임금위원회 활동이 본격적으로 전개되는 22년 5~6월 중 양대노총 및 30여개 노동·시민사회단체로 구성된 최저임금연대와 논의를 거쳐 한국노총 상임집행위원회를 통해 결정하고자 함.

〈연도별 최저임금 결정현황〉

구 분	시간급	일 급	인 상 률
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

구 분	시간급	일 급	인 상 륜
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
22.1-22.12	9,160	73,280	5.1

제 2 장

단체교섭의 주요쟁점 및 대응방향



I. ILO 기본협약 비준과 제도개선 과제, 노조활동 강화방안

요지

- 2020.4. 정부가 ILO 기본협약 중 ‘단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약(제98호)’, ‘결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(제87호)’, ‘강제 또는 의무노동에 관한 협약(제29호)’ 이상 3개 협약을 ILO에 기탁함으로써 2022.4.20.부터 협약내용이 발효될 예정이다.
- 위 3개 기본협약 이외에도 미비준한 기본협약인 ‘제105호 강제노동 철폐협약’의 추가적인 비준이 최우선으로 추진되어야 하며, 그밖에 우선협약과 사회보장, 안전보건 등 관련 기술협약에 대한 비준 역시 조속히 추진하여 관련 법·제도 정비를 병행되어야 함. 특히, 세계 여러 나라에서 코로나 19 팬데믹 상황을 극복하기 위해 노조설립 확대, 교섭권 확대 등 노조활동권리를 확대시키는 조치를 취하고 있다는 점을 참고할 필요가 있음.
- ILO 기본협약 비준을 위한 노조법 개정 이후, 한국노총은 현행 타임오프 제도개선을 위해 2021. 7.부터 경사노위 ‘근로시간면제심의위원회’에서 관련 논의를 진행해 오고 있음. 위 노조법 개정 취지는 전임자 급여에 대한 정부 개입을 최소화하고 노사의 자율적 교섭에 맡기려는 ILO 기본협약 취지를 반영한 것이기 때문에, 근면위에서 정부 고시에 의한 타임오프 규제를 최소화하고 노사의 자율교섭 여지를 최대한 확대하는 방향으로 대응하고 있음.
- ILO 기본협약 비준의 목적은 ‘국제노동기준에 부합하는 노동기본권 보장’임. 즉, 협약비준 그 자체로 수단이 아닌 목적이 될 수 없으며, 협약비준은 노조활동을 억압하고 위축시키는 현행 법제도를 전면적으로 수정·보완하는 작업으로 이어져야 함. 이러한 맥락에서 협약비준은 ‘끝이 아닌 시작’이라고 할 수 있으며, 노조의 ‘국제노동기준에 부합하는 노동기본권 보장’을 위한 투쟁과 대응 활동은 지금부터가 중요한 시점임.

1. ILO 기본협약 비준의 의의 및 중요성

1) 국제노동기준으로서 ILO협약의 의미

- 189개에 달하는 ILO협약¹⁾은 ‘노동은 상품이 아니다’ 선언한 ILO 헌장의 부속문서인 ‘필라델피아선언’에 따라 전 세계 근로자에 대해 최소한의 기본적 노동조건을 보장하여 노동을 통한 세계평화에 기여하면서 ‘바닥으로의 경쟁’(race to the bottom)을 막고 글로벌 차원에서 기울어진 운동장을 바로 잡는(a level playing field) 역할을 수행한다는 점에서 공통적인 성격을 가지고 있음.

1) ‘협약’은 중요도 및 성격에 따라 크게 3가지로 구분하여 ‘기본협약’, 거버넌스 협약(governance coventions), 기술적 협약(technical conventi ons)으로 구성됨.

- 1998.6. 총회에서 ILO는 “작업장에서의 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.²⁾

2) ILO 기본협약 비준이 ‘노동자’와 ‘노동조합’에 가지는 의미와 중요성

(1) 일터민주주의 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.

(2) 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 계기임.

(3) ‘노사자치원칙’과 ‘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.³⁾

3) ILO 기본협약 비준의 효력과 협약준수 여부에 대한 ILO의 감독체계

(1) ILO 기본협약 비준의 효력

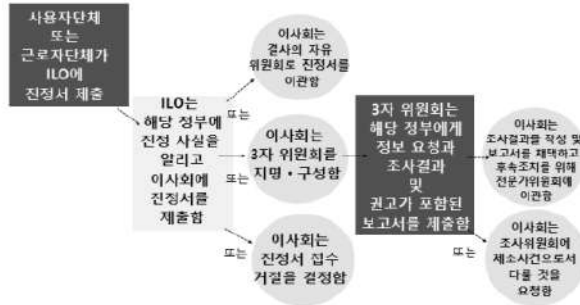
- ILO 기본협약은 이를 비준한 회원국에 한하여 국제조약으로서, 비준서가 등록된 날로부터 12개월 후부터 효력이 발생하여 법적인 구속력을 가짐. 협약사항을 위반했다고 하여 예외적인 경우를 제외하고 ILO가 회원국을 제재할 수 있는 집행권한을 갖는 것은 아님.
- ILO는 협약을 위반한 회원국에 협약을 이행하라는 권고방식을 취함. 예외적인 경우로 ILO는 협약을 위반한 회원국을 상대로 ‘국제사업재판소’에 제소하는 경우도 있음.

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

3) 이승욱, “핵심협약 비준, 그 의미와 과제”, 「ILO 핵심협약과 사회통합」토론회 자료집, 노사발전재단, 2018, 55~58쪽.

(2) ILO 핵심협약 미이행시 진정처리절차 또는 고충처리절차

〈참고〉 ILO 진정처리절차



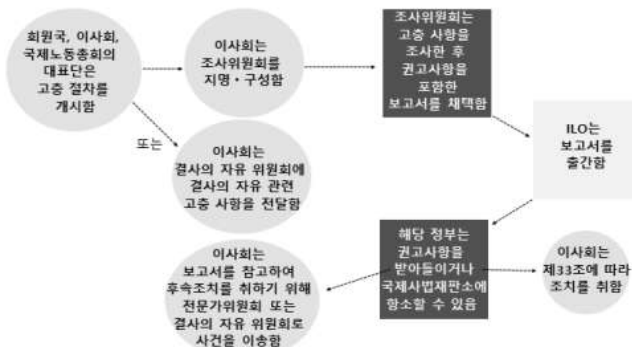
※ 출처 : ILO, Rules of the Game, 2019, p.111.

○ 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 고충처리절차



※ 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.

(3) ILO 기본협약 비준 회원국에 대한 감독체계

- ILO 회원국이 기본협약을 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

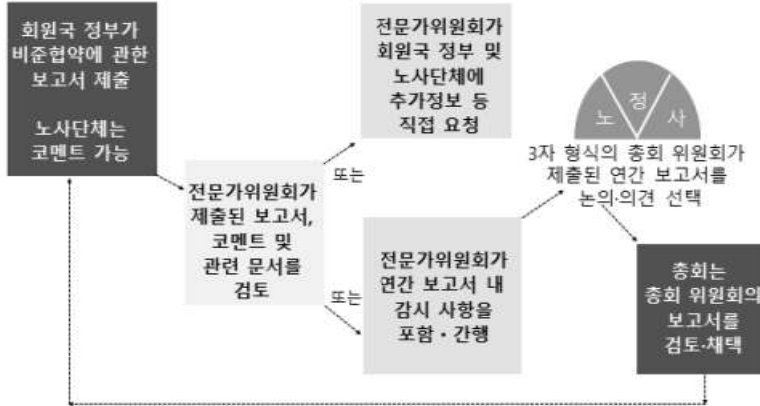
협약과 권고의 적용에 관한 '전문가 위원회'	기준적용에 관한 '총회 위원회'
- 전문가위원회는 1926년에 설립되었고 이사회가 임명한 20명의 저명한 법학자로 구성되며, 임기는 3년임. - 매 3년마다 회원국은 비준한 8개의 핵심협약과 4개의 거버넌스 협약을 국내에 적용하기 위하여 국내법과 관행상 취한 조치들을 상세히 알 수 있는 보고서를 제출해야 함. 이 외 다른 협약에 대해서는 매 6년마다 보고서를 제출해야 함. - 전문가위원회는 보고서를 심사한 후 2가지 종류(감시와 직접요청)의 견해를 밝힘. - 감시(observations)는 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.	- 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, 결

사의 자유에 관한 고충처리 절차로 나뉨. 대표자 선출절차와 비준협약에 관한 고충절차는 협약을 비준한 후에 진행되는 절차인 반면, 결사의 자유에 관한 고충처리 절차는 비준여부와 상관없이 진행되는 절차임.

〈참고〉 결사의 자유 위반에 관한 특별절차



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

2. 정부의 3개 ILO 기본협약 비준과 추가 비준의 필요성

1) 비준된 기본협약의 내용

○ 2020.12.8. 국회에서 ILO 기본협약 비준을 위한 노조법 등 3개 법률 개정안이 통과된 이후, 2021. 4.21. 정부는 ‘단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약(제98호)’, ‘결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(제87호)’, ‘강제 또는 의무노동에 관한 협약(제29호)’ 이상 3개 협약서를 기탁함으로써 2022.4.20.부터 협약내용이 발효되기 시작함.

〈참고〉 2022년 우리나라의 ILO 기본협약 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	○

○ 정부가 3개 ILO 기본협약 비준절차를 마무리함으로써 우리나라는 ILO 가입 30년만에 8개 기본협약 중 총 7개를 비준한 국가가 됨. 당초 정부는 제105호 강제노동철폐협약도 비준을 추진하였으나 해당

협약이 국내법과 상충되는 부분이 있다는 이유로 제외되었음. 이하 정부가 이번에 비준한 3개 ILO 기본협약의 주요내용은 아래와 같음.

〈참고〉 3개 ILO 기본협약 주요내용

협약	절	조항	주요내용
결사의 자유와 단결권 보호협약 제87호	제1절 (결사의 자유)	제1조~ 제10조	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 협약의 효력이 발생한 ILO 회원국은 노동자와 사용자가 자유로이 단체를 조직할 권리를 행사할 수 있도록 필요하고 적절한 조치를 취함(제11조).
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 직업으로서 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

2) 미비준 기본협약(제105호)의 내용과 중요성

- ‘제105호 강제노동철폐에 관한 협약’은 본 협약의 비준국에게 “이하에서 규정한 수단, 제재 또는 방법에 의한 모든 종류의 강제노동을 금지하고 이를 이용하지 아니할 것”을 규정함으로써(동 협약 제1조) 보다 강력한 규제력을 갖고 있다고 평가되고 있음.
- 금지되는 강제노동으로는 ① 정치적 억압이나 교육의 수단으로 강제노동을 활용하거나 정치적 견해 또는 기존의 사회적 경제적 제도에 대해 사상적으로 반대하는 견해를 가지거나 발표하는 것에 대한 제재로 강제노동을 활용하는 경우, ② 경제발전을 위하여 노동력을 동원하는 방법으로 강제노동을 활용하는 경우, ③ 노동규율의 수단으로 강제노동을 활용하는 경우, ④ 파업참가에 대한 제재로 강제노동을 활용하는 경우, ⑤ 인종적·사회적 민족적 또는 종교적 차별대우의 수단으로 강제근로를 활용하는 경우임(동 협약 제1조). 또한 이 협약을 비준하는 회원국은 이 협약에서 규정한 강제노동의 즉각적이고 완전한 폐지를 위한 조치를 취할 것을 약속하는 것으로 규정하고 있음(동 협약 제2조).
- 정부는 제105호 협약이 비준추진대상에서 제외된 이유에 대하여 우리나라 형벌체계에 분단국가 상황 등을 고려하여 추가적인 검토가 필요하다는 점을 밝히고 있음. 제105호 협약 비준은 ‘치안경찰법’으로까지 불리우는 노조법상 노동규율·통제수단이나 파업참가에 대한 제재수단으로서의 형사처벌 조항 정비와 직결된 문제로서 노동기본권 보장을 위해 필수적으로 비준이 필요한 협약임.

3) 기본협약 외 ‘우선협약’과 ‘기술협약’의 추가 비준의 중요성

- 기본협약 이외에도, ‘우선협약(Governance conventions; 거버넌스 협약)과 그밖에 ‘기술협약(Technical convention; 테크니컬 협약) 비준을 추진하며 관련 법·제도 정비로 국제수준의 노동권 보장을 추진해야 함. 노동자가 생애 시간의 대부분을 보내는 ‘일의 세계(the world of work)’에서 일어나는 핵심 문제들인 근무시간·고용·직업훈련·임금·안전보건·사회보장·이주·모성보호와 관련된 협약들은 모두 기술협약으로 분류되며, 노동자들이 일터에서 겪는 실질적인 문제를 개선하는데 필요한 핵심내용들을 담고 있음.
- 4개의 우선협약 가운데 ‘농업에 대한 노동감독 협약(제129호, 1969)’도 시급히 비준되어야 하는 협약임. 특히, 농업 등 1차 산업 노동자를 근로기준법상 일부규정의 적용대상에서 제외하고 있는 문제와 함께, 열악한 노동환경에 처해 있는 외국인 이주노동자들의 열악한 노동인권 문제와 결부되어 있기 때문에 특히 중요하다고 할 수 있음.
- 또한, 최근 코로나19로 인한 경제·고용위기로 전국민 고용보험 등 ‘사회안전망 확보’ 문제에 대한 전 사회적 관심과 논의가 진행되고 있는 반면, 10여개의 ILO 사회보장과 사회정책 관련 협약중 우리나라가 비준한 협약은 단 하나도 없는 실정임. 간호인을 위한 근무환경의 표준화를 강조하는 제149호 협약(1977)과 재택근무의 조건에 관한 제117호 협약(1996) 역시 코로나19 팬데믹 상황에서 큰 의미를 갖는 협약이라고 할 수 있음.
- 산업재해 및 안전보건사고 예방을 위한 안전·보건관련 협약 역시 ‘중대재해기업처벌법’ 시행과 맞물려 협약비준을 서둘러야 함. 반면, 우리나라는 현재 ILO가 강조하는 안전·보건협약중 비준한 협약은 6개에 불과함.
- ILO는 지난 2019년, 설립 100주년을 기념하며 제190호 ‘일의 세계에서 폭력 및 괴롭힘 근절을 위한 협약’을 채택한 바 있음. 사상 처음으로 국제사회가 일터에서 벌어지는 폭력과 괴롭힘에 맞서기 위한 수단을 갖게 된 것이라고 평가할 수 있음.
- 이 협약은 근로계약 형태와 관계없이 일하는 사람 모두를 협약 적용 대상으로 포괄하고 있음. 즉, 신

체적·심리적·성적·경제적 피해를 초래하는 행동과 관행, 젠더에 근거한 폭력 등을 괴롭힘으로 정의하고 있음.

- 국제사회의 시대적 요구에 부응하고, 국제수준의 노동인권 보호를 위해서 해당 협약 비준을 추진할 필요가 있음. 특히 우리나라는 특수고용직, 하청 간접고용 노동자 같은 비정규직과 중소기업사업장 노동자, 최근 급증하는 플랫폼 노동자 등 노동시장 내에서 종사상 지위에 따른 ‘구조적 괴롭힘’이 횡행하고 있기 때문에 협약 비준이 더욱 시급한 상황임. 협약을 비준함으로써 괴롭힘 보호 대상과 범위를 확대하는 조치를 병행해 나가야 함.

〈참고〉 안전·보건 관련 ILO 협약과 한국정부 비준현황

협약	범주	지위	비준국수	한국정부 비준여부 및 비준일
제187호 직업안전보건 증진체계(2006)	기술	최신	52	2008.02.20.
제155호 직업안전보건(1981)	기술	최신	71	2008.02.20.
제161호 직업보건서비스(1985)	기술	최신	34	×
제120호 위생(상업 및 사무실)(1964)	기술	최신	52	×
제152호 직업안전보건(항만 근무)(1979)	기술	최신	27	×
제167호 건설업 안전보건(1988)	기술	최신	33	×
제176호 광산업 안전보건(1995)	기술	최신	34	×
제184호 농업 안전보건(2001)	기술	최신	19	×
제115호 방사선 보호(1960)	기술	최신	50	2011.11.07.
제139호 직업암(1974)	기술	최신	41	2011.11.07.
제148호 근무환경(공기오염·진동·소음)(1977)	기술	최신	46	×
제162호 석면규제(1986)	기술	최신	35	2007.04.04.
제170호 화학물질(1990)	기술	최신	22	2003.04.11.

※ 출처 : 매일노동뉴스, “ILO 안전보건협약, 사회적대화가 시급하다”, 2021.8.5. 기사

4) 한국노총의 단계적 ILO협약 비준 추진 전략

- 한국노총은 ① 8개 ILO기본협약 비준 완료로 통해 기타 ILO 협약이 실효적으로 이행되기 위한 토대를 마련하고, ② 협약비준 내용이 노동현장에 반영되어 모든 시민이 향유하고 있는 민주주의의 가치와 인간의 존엄성을 노동자도 당연히 누릴 수 있도록 함으로써 사업장에서의 민주주의 확립과 노동인권 보장의 기틀을 잡아나가고자 함. 나아가 ③ 노동인권 선진국으로서 국제사회 위상 정립 및 정부의 노사에 대한 믿음과 신뢰 구축, 이상 3가지 목적 하에 아래와 같이 정책추진방향을 제시함.

- ▶ ILO 기본협약 ‘제105호(강제근로 폐지에 관한 협약)’ 비준
- ▶ 기타 ‘우선협약 및 기술협약’의 단계적 비준
- ▶ 협약 비준 준비과정시 관련법·제도 정비

〈한국노총 ILO 협약 단계적 비준추진 내용〉

구분	관련 협약
최우선 비준추진 ILO협약	- 제105호 강제근로의 폐지에 관한 협약(1957년)
단기 비준추진 ILO협약	- 제14호 공업부문 사업장에서의 주휴 적용에 관한 협약(1921년, Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No.14)) - 제81호 공업 및 상업부문에서 근로감독에 관한 협약(1947년, Labour Inspection Convention, 1947 (No.81)) - 제118호 사회보장에서 내외국인의 균등대우에 관한 협약(1962년, Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962 (No.118)) - 제120호 상업 및 사무부문의 위생에 관한 협약(1964년, Hygiene (Commerce and Offices) Convention, 1964 (No.120)) - 제121호 업무상 재해급여에 관한 협약(1964년, Employment Injury Benefits Convention, 1964 (No.121)) - 제129호 농업의 근로감독에 관한 협약(1969년, Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No.129)) (우선협약) - 제152호 부두작업에서의 작업상 안전과 보건에 관한 협약(1979년, Occupational Safety and Health (Dock Work) Convention, 1979 (No.152)) - 제173호 사용자 파산시 근로자의 청구권 보호에 관한 협약(1992년, Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No.173))
중기 비준추진 ILO협약	- 제95호 임금 보호에 관한 협약(1949년, Protection of Wages Convention, 1949 (No.95)) - C124 - Medical Examination of Young Persons (Underground Work) Convention, 1965 (No. 124) - 제176호 광산의 안전 보건에 관한 협약(1995년, Safety and Health in Mines Convention, 1995 (No.176)) - P155 - Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981

3. 최근 주요 노조법 개정 내용

1) 노조법 주요개정내용 (2020.1.5.개정, 2021.7.6.시행)

구분	종 전	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 부당노동 행위 구제신청을 한 경우 중앙노동위원회 재심판정 시 까지 종사근로자로 간주
노동조합 조직·가입 및 활동	관련 규정 없음.	○ 종사근로자(사업 또는 사업장에 종사하는 근로자) 아닌 노 조 조합원 활동 제한 - 사용자의 효율적 사업운영에 지장을 주지 않는 범위내 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	○ 전임자 정의 삭제 및 근로시간면제자로 신규 정의 - 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 근로계약 소정의 업무제공을 하지 않고 노조업무에 종사

구분	종 전	개정법
	종사하는 자	하는 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
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, 차별대우 금지 국가·지자체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식 자율적 선택 지원 및 단체교섭 활성화 노력

(1) 해고자 등 기업별 노조가입 제한규정 삭제

- ▶ 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.

(2) '종사근로자' 아닌 자의 기업별 노조 임원·대의원 자격 및 조합활동 제한

- ▶ 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

(3) 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 근로시간면제한도 심의 착수

(4) 단체협약의 유효기간 상한 연장(2년→3년)

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

(5) 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.

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

- ▶ 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 노력의무 규정

2) 사용자 노조운영비 원조의 부당노동행위 판단기준 개정(시행 : 2020.6.9.)

(1) 개정배경

- 2018.5.31. 헌법재판소는 노조법 제81조제4호 중 '노동조합의 운영비를 원조하는 행위' 금지에 관한 부분은 노동조합의 자주성이 침해되었거나 침해될 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) 개정내용

- 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 자주적인 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 횟수와 기간
 - ▶ 원조된 운영비 금액과 원조방법
 - ▶ 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율
 - ▶ 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등

(3) 법 개정의 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 저해할 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.⁴⁾
- 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 사안이 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
제81조(부당노동행위) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다. 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 무방함	제81조(부당노동행위) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다. 4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한

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

개정이전	개정이후
<p>며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재역의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.</p>	<p>근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 <u>이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.</u></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

3) 현행 타임오프 제도개선을 위한 경사노위 ‘근로시간면제심의위원회’ 논의

(1) 배경

○ 2020.12.9. 근로시간면제심의위원회(이하 ‘근면위’라고 함)의 경사노위 업무이관 등을 내용으로 하는 노조법 개정안이 국회를 통과함. 개정 노조법에 따라 근면위 구성 등에 대한 준비활동 후 2021.7.6. ‘제3기 근면위’가 공식 발족함.

※ 개정 노조법 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.
- ② 경제사회노동위원회는 이 법 시행 즉시 근로시간면제심의위원회가 조합원 수, 조합원의 지역별 분포, 건전한 노사관계 발전을 위한 연합단체에서의 활동 등 운영 실태를 고려하여 근로시간면제해도 심의에 착수한다.

(2) 한국노총 대응방향

○ 개정 노조법은 노조전임자 급여지급 금지 및 관련 쟁의행위 금지조항을 삭제하면서도 근로시간 면제한도를 그대로 존치시켰음. 이에 개정 노조법에 의하면 근로시간면제한도를 초과하는 단체협약 또는 사용자의 동의는 무효가 되지만 여전히 부당노동행위로 적용되어 처벌받게 됨.

○ 근로시간면제한도를 심의하는 근로시간면제심의위원회를 경제사회노동위원회로 이관함으로써 근로시간면제해도 심의·결정을 사회적 합의에 의하는 것처럼 외관을 갖추었으나 노조전임자 활동에 대한 지나친 법적개입이라는 본질적인 문제가 해소되지 않음.

※ 전임자 급여문제에 관한 ILO 권고와 국제노동기준 역시 간단명료함. 즉, 국가가 개입할 문제가 아니며, 노사 자율로 결정하라는 것임. ILO 권고 및 국제노동기준에 위배되는 전임자 급여에 대한 입법적 개입과 통제에 대한 근본적인 제도개선이 필요함.

○ 2020.12. 노조법 개정은 노조전임자 급여에 대한 정부 개입을 최소화하고 노사 자율적 교섭에 맡기라는 위와 같은 ILO 핵심협약 취지를 반영한 것임. 이에 근면위는 정부 고시에 의한 타임오프 규제를 최소화하고 노사의 자율교섭에 따른 결정 여지를 최대한 확대하는 방향으로 타임오프 한도를 개선할 필요 있음.

- ▶ ILO핵심협약 취지에 부합하도록 근로시간면제한도에 대한 노사의 자율 교섭여지 확대
- ▶ 노조법 개정(부칙)의 취지에 합당하게 상급단체(연합단체)에서의 노조활동, 상급단체 파견전임 활동을 감안한 타임오프 설정방안에 대한 논의 추진
- ▶ 조합원의 전국적 분포, 장시간-교대제 근무 등 사업장의 특성을 실질적으로 반영한 조정 필요
- ▶ 노조전임자의 노동관계법상 노동자대표로서의 다양한 활동에 부합하는 유급활동 시간보장
- ▶ 중소기업 노조의 유급 활동시간 확보

(3) '근로시간면제심의위원회' 주요 논의경과

구분	논의의제 및 회의결과	
제1차 (2021.7.6)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 제3기 근면위 발족 및 위촉장 수여, 위원장 선출, 운영규정 의결 등 <ul style="list-style-type: none"> - 위원장 : 조성혜 공익위원(동국대 법학과 교수) - 노사공익 간사선출 : 이동호 위원, 류기정 위원, 권순원 위원 - 운영규정 의결, 회의 격주로 회의개최 	
제2차 (7.20)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 실태조사 필요성 여부 등 <ul style="list-style-type: none"> - 실태조사 필요성에 상호공감 - 실태조사단 별도 구성(안) : 전문가 3인, 노사 각 1인 - 실무지원단 구성(안) : 고용부 관계자, 담당 전문위원 참여 요구 	
제3차 (8.10)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 노조전임자 및 근로시간면제제도 도입 및 제도변화 <ul style="list-style-type: none"> - 근로시간면제제도 도입 및 법개정 배경, 제1, 2기 근면위 활동경과 보고(고용노동부 노사관계 법제과장) ■ 실태조사단 구성안 의결 <ul style="list-style-type: none"> - 전문가 3인 : 권혁 교수(부산대 법전, 단장), 정흥준 교수(서울과기대), 김광현 교수(고려대) - 노·사 : 유정엽 본부장(한국노총), 황용현 본부장(경총) 	
제4차 (9.7)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 해외사례 발제 및 검토 <ul style="list-style-type: none"> - 노총 추천 : 이정희 노동연구원 연구위원 (영국 사례) - 사총 추천 : 이 정 한국외대 교수 (일본 사례) ■ 근면위 운영계획 및 실태조사단 활동 추진계획 보고 	<ul style="list-style-type: none"> - 경사노위 관계자 코로나19 확진으로 회의 취소 연기 (8.24.→9.7.)
제5차 (9.28)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 제1차 현장사례 발표·청취 <ul style="list-style-type: none"> - 노총 추천 : 강정구 위원장(의료노련 순천향대서울병원노조) - 사총 추천 : 김동기 이사 (영화공업→금속노련 산하) ■ 근로시간면제제도 운영실태 조사 설문문항 쟁점보고 	
제6차 (10.12)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 제2차 현장사례 발표·청취 <ul style="list-style-type: none"> - 노총 추천 : 이송재 위원장(한국노총 화학노련 알보젠코리아노조) - 사총 추천 : 전) 서울교통공사 노무담당 본부장 	
제7차 (10.26)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로시간면제제도 쟁점사항 노사단체 (실무자급) 발제 	<ul style="list-style-type: none"> 실태조사 진행 (10월초~) - 설문조사
제8차 (11.9)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로시간면제제도 운용실태 FGI 결과보고 	<ul style="list-style-type: none"> - FGI 실시 (실태조사단·전문업체)
제9차 (11.30)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 경사노위 위원장, 근로시간면제제도 심의요청 <ul style="list-style-type: none"> - 11/29 현재, 설문지 수거현황(목표 500개/회수 397개), 6개 사업장에 대한 심층면접 진행 	<ul style="list-style-type: none"> 심의요청 이후 60일내 논의종료 (2022.2.3.까지)
제10차 (12.14)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로시간면제제도 운영실태 조사결과 보고 <ul style="list-style-type: none"> - 2019년 및 종전 설문 실태조사 결과와 비교 분석하기로 함. 	
제11차 (12.21)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 양대노총 상급단체 파견실태 및 활동현황 보고 <ul style="list-style-type: none"> - 설문 실태조사 결과 추가분석 보고 	
제12차 (2022.1.4)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 노동자측(한국노총) 요구안 제출 및 논의 <ul style="list-style-type: none"> - 구체적 근거 및 통계 보완 요청 	

구분	논의의제 및 회의결과	
제13차 (1.11)	■ 사용자측 요구안 제출 및 논의	
제14차 (1.18)	■ 근로시간면제한도 심의 - 노사 이견조율 위해 회의중간 정회, 노사 위원별 내부회의 진행	제14차 전원회의 이전 '간사회의'를 통해 노사이견 조율
제15차 (1.21)	■ 근로시간면제한도 심의 - 노사 이견조율 위해 회의중간 정회, 노사공 위원별 내부회의 진행	
제16차 (1.25)	■ 근로시간면제한도 심의 - 노사 요구안에 대한 추가 보충자료 준비· 발표 및 질의응답	
제17차 (2.3)	■ 근로시간면제한도 심의 - 정회를 거듭하며 노사 요구안 이견조율 - 공익위원 중재안 제시 - 노사 위원 모두 공익 중재안 거부 의사 표명 - 추가 심의일정 합의 - 제18차 회의(2/9)	※ 제18차 회의 취소· 연기 - 사용자위원, 공익위원의 코로나19 확진으로 2.9(수) 회의 취소 연기 - 위원들간 일정조율 및 노사 사전 협의 등으로 차기 회의 미정

(4) 근로시간면제한도 고시 관련 한국노총 개선요구안

- (구간 통합) 현행 10개 구간으로 세분화된 근로시간면제한도 구간을 5개 구간으로 통합하여 자율 교섭여지 확대 ⇒ 근로시간면제한도 관련 사용인원 제한규정 폐지
- (지역별 분포 가중치 전면 적용) 조합원의 지역별 분포에 따른 가중치 대상을 '1,000인 미만 사업(장)'에도 적용
- (교대제 사업장 관련 추가한도 부여) 교대제 근무 사업장의 경우 '연간 근로시간면제한도 × 20%' 추가 시간 부여
- (상급단체 파견) 연합단체 전임활동에 대한 노사 합의시 일정 한도 내에서 파견전임자 1인당 연간 2,000시간을 추가 부여하되
⇒ 조합원 수 5,000명 미만 사업장의 경우 2,000시간 한도내에서 근로시간면제시간 추가 부여, 조합원 수 5,000명 이상 사업장의 경우 노사 합의시 최대 4,000시간 한도내에서 근로시간면제시간 추가 부여
- (300인 미만 특례) 종업원 수 300인 미만 중소기업장의 경우, 노사합의로 산업안전보건위원회 위원, 명예산업안전감독관 등 산재예방 활동을 위한 전임담당자를 두는 경우 근로시간면제한도 적용예외를 인정하고, 정부는 이에 대한 지원방안을 강구함.

구분	한국노총 요구안		경영계 요구안		
	조합원 규모	연간 근로면제시간한도	노동계 요구안	경영계 요구안	
근로시간 면제한도	99명 이하	2,000시간 이내	최대 4,000시간 이내	2,000시간 이내	
	100~199명	3,000시간 이내		3,000시간 이내	
	200~299명	4,000시간 이내		4,000시간 이내	
	300~499명	5,000시간 이내	최대 6,000시간 이내	5,000시간 이내	
	500~999명	6,000시간 이내		6,000시간 이내	
	1,000~2,999명	10,000시간 이내	최대 14,000시간 이내	1,000~1,999명	8,000시간 이내
	3,000~4,999명	14,000시간 이내		2,000~2,999명	10,000시간 이내
				3,000~3,999명	12,000시간 이내
				4,000~4,999명	14,000시간 이내
	5,000~9,999명	22,000시간 이내	최대 28,000시간 이내	5,000명 이상	20,000시간 이내
10,000~14,999명	28,000시간 이내				
15,000명 이상	36,000시간 이내	최대 36,000시간 이내			

	* 한국노총 : 근로시간면제한도 구간 조정 요구 철회 * 한국경총 : 근로시간면제한도 구간 축소 요구 유지 * 공익위원 : 현행 근로시간면제한도 구간 조정은 어렵다는 입장 표명	
사용인원 제한	사용인원제한 폐지 ⇒ 철회	언급 없음.
지역적 분포 가중치	1,000인 미만 사업장에도 적용 ⇒ 300인 이상 사업장에 적용	지역적 분포 가중치 적용 폐지 ⇒ 현행 유지
교대제 가중치	'교대제' 사업장 20% 가중치 부여 ⇒ '교대제' 사업장 10% 가중치 부여	언급없음. ⇒ 반대
연합단체 활동 가중치	- 5,000인 미만 사업장 : 2,000시간 부여 - 5,000인 이상 사업장 : 4,000시간 부여	언급없음 ⇒ 반대
기타	300인 미만 사업장, 산재예방 전담담당자에 대한 면제 한도 예외 인정 ⇒ 철회(매뉴얼 반영)	- 초기업단위노조 산하조직 면제한도 20% 축소 ⇒ 초기업단위노조 산하조직 면제한도 10% 축소 - 근로시간면제제도 관리 위한 '근로시간면제 사용계획서 제출' ⇒ 철회(매뉴얼 반영)

4. ILO 기본협약 비준에 따른 노동법 전면 개정방향

1) ILO 기본협약 비준은 '끝이 아닌 시작'

- ILO 기본협약 비준 이후, 협약의 충실한 이행을 위해서는 노사단체, 국가기관 각자의 역할과 국제노동기준에 입각한 올바른 법률 해석과 법 적용, 무엇보다 기본협약에 미치지 못하는 노동관계법·제도에 대한 전면적인 개선작업이 본격적으로 추진되어야 함.

2) 향후 주요 과제

(1) 노조법상 근로자 및 사용자 정의 확대

- 특수고용노동자, 플랫폼노동자가 노조법상 근로자에 포함될 수 있도록 노조법 제2조 제1호 근로자 정의규정 개정
- 노조법 제2조 제4호 라목을 삭제하여 행정관청이 근로자성 심사를 이유로 설립신고증 교부 지연 행위 방지
- 노조법 제2조 제2호 사용자 정의규정을 개정하여 원·하청 사내하도급 등 간접고용 시 원청 사용자에게 대한 사용자성 인정

(2) 해고자 등의 노조 임원자격 제한 규정 삭제

- 임원의 자격요건은 규약에 따라 노동조합의 재량에 맡겨야 하고, 정부가 입법적으로 개입하는 것은 결사의 자유 원칙에 반함
- 기업별 노조의 임원과 대의원 자격을 재직자(종사자) 조합원으로 제한한 노조법 제17조 제3항, 제23조 제1항 단서 삭제

(3) 노동조합 설립신고 제도 폐지

- 노조법 제2조 제4호 라목 삭제하여 행정과정의 노동조합 설립과 관련한 실질적 심사 근거가 되는 규정 폐지
- 노조법 제12조 제3항 설립신고서 반려규정 삭제

(4) 규약 및 결의처분, 단체협약 시정명령 제도 폐지

- 노조법 제21조는 규약 및 결의처분, 제31조 제3항은 단체협약에 관한 각 행정관청의 시정명령권 폐지, 관련 벌칙규정(500만원 이하 벌금) 삭제

(5) 근로시간면제자 급여지급 금지 폐지

- 근로시간면제자 임금지급에 대한 노사자율 결정

(6) 공무원·교원 노동자의 노동기본권 확대

- 공무원·교원 노동자의 정치활동, 타임오프 확보, 쟁의행위 보장 등 노동기본권 확대

(7) 단체교섭 및 쟁의행위의 부당한 제한 해소

- 단체교섭 및 쟁의행위 대상 확대, 이에 기초한 쟁의행위 정당성 인정 확대 : 입법 이전이라도 ILO 핵심협약의 취지에 부합되도록 교섭대상 및 쟁의행위 대상 관련 판례 및 행정해석의 입장 변경
- 교섭창구 단일화제도 개선 및 노사자율교섭 원칙 확립
- 산별교섭 촉진을 위한 제도적 근거 마련 : 단체협약의 일반적·지역적 구속력 확대(제35조, 제36조), 산별교섭 촉진 및 지원방안 마련
- 쟁의행위 관련 형사처벌 제도 폐지 및 형법상 업무방해죄 적용 금지
- 조합활동 및 쟁의행위에 대한 형사처벌제도 폐지
- 필수공익사업 및 필수유지업무로 인한 부당한 쟁의권 침해 문제 개선

5. 임단협 핵심 체크포인트**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.
- 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 교섭력의 불균형이 초래되고 있으며, 많은 노동자를 단체협약의 사각지대에 방치하는 결과를 낳았음
- 기업별 교섭체제에서 노조는 '같은 지역이나 같은 업종에 종사하는 모든 노동자'의 연대가 아닌, '공장 안의 정규직 실리주의'를 드러내는 사회적으로 조직이기주의, 노동자간 격차 확대의 원인으로 지목되기도 함.
- 더구나 '고성장-고임금'은 이제 과거의 신화에 불과하며, 단체교섭은 저성장 체제가 고착되면서 노동자의 이해를 실현하는 물적 토대를 급속히 잃어가고 있음.
- 더욱이 기업별 노조와 기업별 교섭의 한계로 노조가 임금 불평등의 개선에 기여하지 못한다면 이는 연대운동으로서 노동운동의 근거가 상실되고 말 것임.

(3) 초기업 산별노조를 통한 노조할 권리 강화 방안

- 초기업 산별노조의 건설 방안
 - ▶ 산별노조로 조직을 전환하는 방법으로는 단위노조가 모두 해산한 후 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 가급적 대의원 만장일치로 결의하는 것이 좋으며 구체적인 추진일정도 함께 결의해야 함.
 - ▶ 셋째, 단위노조에서 조직형태변경 결의를 해야 함. 산별체제 전환을 위한 연맹의 결의가 있는 후 일정기간 동안 단위노조가 산별노조의 산하단체로 조직형태를 전환한다는 결의를 하면 됨.
 - ▶ 넷째, 대의원대회를 개최하여 산별노조에 맞게 규약을 변경하고 산하조직 운영규정을 제정함. 이 경우 산하조직이 모두 조직형태 전환결의를 해야 함.
 - ▶ 다섯째, 산별연맹이 산별노조로 조직형태가 변경되었으므로 설립신고사항 변경신고를 함. 이때 대의원대회 회의록 및 산하단체의 조직형태 변경 회의록을 첨부하도록 함.
 - ▶ 마지막으로 단위노조가 산별노조의 산하단체가 되었으므로 설립신고사항 변경신고를 하는 절차로 진행할 수 있음.
- 산별노조 전환에 있어 장애 극복할 과제
 - ▶ 기업별 노사관계 체제에서 형성돼 온 기업별 임금·근로조건 격차, 기업별 의식과 문화는 초기업 단위 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 '교섭이익 공통성'을 만드는 방식으로 추진되어야 함. 산별교섭이 노조의 일방적인 요구에 의해서가 아니라 사용자측도 동의할 수 있는 교섭방식이 될 수 있도록 추진해야 함.
- 둘째, 산별 교섭이익의 공통성은 실제 교섭비용을 줄일 수 있는 교섭구조를 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.

(4) 관행화된 노조의 권리 및 대표성 보장

○ 사업장 내에서 근로계약·취업규칙·단체협약에 명시적 규정이 없더라도 관행적으로 인정되어 오던 조합활동, 기존 노동조건을 보장받기 위해 단협 조항으로 규정할 필요가 있음.

○ 모범 단체협약(안) 예시

제○○조(노동조합의 대표성 및 조합의 권리 보장)

- ① 회사는 이 협약에 규정되어 있지 않더라도 조합이 이미 확보하였거나 관행으로 실시해온 조합의 권리를 보장하고, 기존의 노동조건을 저하시킬 수 없다.
- ② 회사는 노동조합의 노동조건에 대한 우선적 교섭권한 및 결정권을 보장하고, 근로자대표 및 근로자위원의 위촉권을 보장한다.

- ▶ 단체협약이나 근로계약, 취업규칙, 법령 등의 근거를 통해 획득한 권리 이외에도 관행적으로 시행되거나 인정되어 온 노동조합 권한이나 노동조건 등이 있을 경우, 이에 대한 권리를 보장받아야 함.
- ▶ 나아가 경기여건 악화 등을 이유로 사용자가 일방적으로 지시하거나 또는 개별 동의를 통해 그 간 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 특정의 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.

(5) 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 정하

도록 강제하는 것이 아님을 주의해야 함. 따라서 종전 사업장 노사관행 등 해당 사업장의 특성을 반영하여 노사자율로 유효기간을 정하면 될 것임.

○ 모범 단체협약(안) 예시

제〇〇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 '평화 의무'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 부속함의로 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〇〇조(보충협약 및 재교섭)

- ① 노사는 법률의 변화 등으로 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.

(6) 노조운영비 원조 관련 대응지침

- 노조의 적극적 요구와 단체협약에 근거하여 노조에 대한 편의제공이 유지, 확보하도록 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〇〇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〇〇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

Ⅱ. 복수노조 하에서 부당노동행위 유형과 대응방안

요지

- 노동조합 조직률 및 복수노조 관련 현황
 - 전국 노동조합 조직률 현황
 - 한국노총 산하조직의 복수노조 현황
 - 복수노조 설립현황 및 특성분석
 - 노동조합 직권취소 현황
- 노동조합의 실체적 요건과 자주성
 - 실체적 요건
 - 실체적 요건 결여 사례
 - 휴먼노조의 유형과 해산절차
- 부당노동행위 유형과 법률쟁점
 - 부당노동행위 주체 및 객체
 - 부당노동행위 유형
 - 지배·개입 부당노동행위
 - 부당노동행위 구제절차 및 처벌
 - 부당노동행위의 문제점과 개선방안
- 노동조합의 활동강화를 위한 연대지침

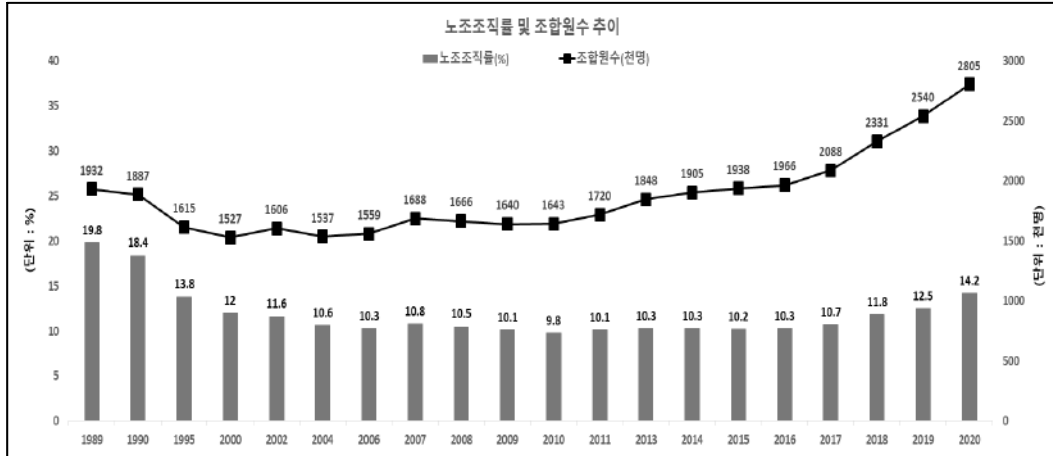
1. 노동조합 조직률 및 복수노조 관련 현황

1) 전국 노동조합 조직률 현황

- 고용노동부가 지난해 12월 30일에 발표한 「2020년 전국 노동조합 조직률 현황」 자료에 따르면, 2020년 노동조합 조직률은 14.2%로 나타났으며, 전체 조합원수는 2,805천 명임. 이 같은 수치는 2019년보다 1.7% (26만 명) 증가한 것이며, 이는 지난 1990년 이후 최대의 기록임.

연도별 조합원 수와 노조 조직률(2011년~2020년)

연도	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
조합원 수(천명)	1,720	1,781	1,848	1,905	1,939	1,967	2,089	2,332	2,540	2,805
조직률(%)	10.1	10.3	10.3	10.3	10.2	10.3	10.7	11.8	12.5	14.2



※ 출처 : 고용노동부, 「2020년 전국 노동조합 조직현황」, 2021.12.30. 재판집

2) 한국노총 산하조직의 복수노조 현황

○ 한국노총 중앙연구원이 지난해 10월 8일 발표한 「복수노조 실태와 노동조합 경쟁력 강화 방안」-한국노총 산하조직을 중심으로-1)의 자료에 따르면, 복수노조의 현황을 보면, 단일노조는 59.9%로 357개로 나타났고, 복수노조는 40.1%로 나타났음.

○ 2개인 노조는 161개, 27%, 3개인 노조는 47개로 7.9%, 4개인 노조는 14개 2.3% 그리고 5개 이상인 노조도 17개 2.9%로 파악되었음.

구분	노조수	비중(%)
1개	357	59.9
2개	161	27.0
3개	47	7.9
4개	14	2.3
5개 이상	17	2.9
총	596	100

구분	노조수	비중(%)
2010년 이전	53	25.7
2011~2016년	43	20.9
2017년 이후	110	53.4
총수	206	100

○ 복수노조의 설립년도는 2210년 이전에는 주로 조직의 합병으로 인해 복수노조 206개 중 약 53개로 25.7%로 확인되었으나, 복수노조 관련 내용이 법조문에서 허용되었던 2010년 이후 발생한 경우는 154개로 74.3%로 나타났음. 특히, 2017년 이후 110개로 53.4%가 증가하였는데, 이는 2017년 이후 정부의 노동존중 사회 모토와 더불어 공공부문 정규직 전환과 자회사가 설립되면서 노조 조직률

1) 한국노총 중앙연구원은 한국노총 산하 노동조합을 대상으로 2021년 5월 6일부터 총 5주간 설문조사를 실시하여 총 611개 데이터를 수고하였고, 설문분석에 사용된 데이터는 596개이다.

증가와 함께 복수노조도 증가한 데 기인한 것으로 보임.

3) 복수노조 설립현황과 특성분석

- 한국노동연구원이 지난 2018년 6월에 발간한 「복수노조 설립현황 특성분석」 자료에 따르면, 노사관계 특성 중, 노사관계 인식이 복수노조 출현에 미친 영향을 살펴보면, 복수노조 사업장은 단일노조 사업장에 비해 노사관계가 적대적이라고 인식하고 있으며 노사 간의 인식격차도 더 크게 나타났음. 즉, 노사관계가 적대적이라고 인식할수록, 노사 간의 인식차이가 클수록 복수노조 출현 비율이 다소나마 높은 것으로 나타났음.

복수노조 노사 간 노사관계 인식격차

(단위 : 명)

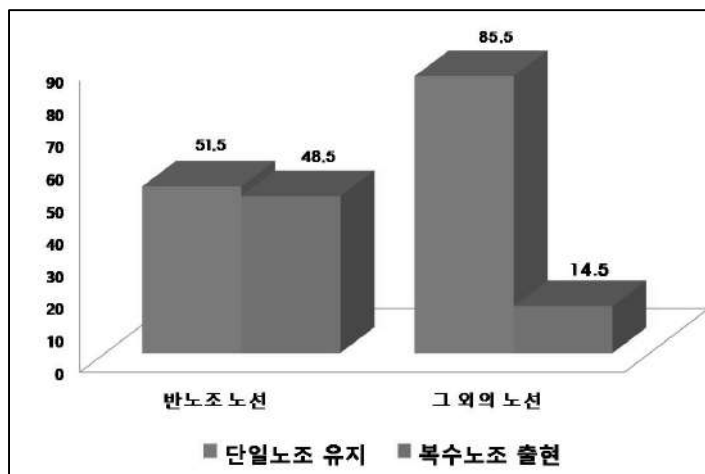
구분	사측	제1노조	제2노조	격차 (사측↔제1노조)	격차 (사측↔제2노조)
단일노조	3.881	3.775		0.106	
복수노조	3.660	3.490	3.497	0.171	0.163

※ 출처 : 한국노동연구원, 「복수노조 설립현황과 특성분석」, 2018.6.27. 재판집

- 위 표는 1점에 가까울수록 노사관계가 적대적이라고 인식하는 것이고, 5점에 가까울수록 노사관계가 우호적이라고 판단하는 것임. 우선 단일노조 부문에서 사측의 인식점수는 3.88로 복수노조 부문에서 사측의 인식점수인 3.66보다 다소 높았고, 노측의 인식점수 역시, 각각 3.78과 3.49로 단일노조 부문이 좀 더 비적대적인 노사관계라고 인식하고 있음.
- 단일노조 부문에서 사측의 인식점수는 3.88로 단일노조의 인식점수인 3.78과 큰 차이가 없었으나 (0.11), 복수노조 부문에서 그 점수는 각각 3.66과 3.49로 상대적으로 큰 차이(0.17)를 보임.

사측의 대노조 전략에 따른 복수노조 출현 비율비교

(단위 : %)



※ 출처 : 한국노동연구원, 「복수노조 설립현황과 특성분석」, 2018.6.27. 재판집

- 사측이 전기, 즉 2년 전인 2016년에 명백한 반노조주의가 아닌 다른 대노조 전략을 갖고 있는 경우 2년 후에 복수노조가 등장할 확률은 14.5%였지만 2년 전에 사측이 명백한 반노조주의를 견지한 경우 복수노조가 출현한 확률은 48.5%에 달해 3배 이상 높은 확률을 보임.
- 이러한 통계적 결과는 사측이 분명한 반노조주의를 견지하는 경우, 직·간접적인 개입이나 압력을 통해 보다 협조적인 노조의 설립을 지원 혹은 방조했을 가능성을 배제할 수 없음을 암시함.

4) 노동조합 직권취소 현황

- 고용노동부가 2021년 국정감사로 송우주 의원실에 2021년 10월 1일 제출한 자료에 따르면, 2017년 이후 행정관청에 의한 노조 설립 직권취소 사례는 총 5건으로 행정관청이 설립총회 미개최로 인하여 직권으로 취소한 경우는 2건, 대법원 판결에 따른 후속조치로 직권취소한 경우 1건, 나머지는 2건은 오인으로 인한 직권취소로 파악됨. 이는 행정관청이 노동조합의 절차적 요건의 결여에 따른 판단만을 기준으로 직권취소한 경우가 상대적으로 많고, 실체적 요건은 법원의 판단을 받아야 한다는 점에서 행정관청의 권한을 넘어서기 힘든 것으로 보여짐.

행정관청에 의한 노조설립 직권취소 사례

노조명	설립일	직권취소일	취소 사유
도로교통공단 한소리 노동조합	'18.7.31	'18.8.6	초기업노조가 기업노조로 잘못 신고 (기업노조 설립신고증 직권취소 후 초기업노조 설립신고증 재교부)
고속노동조합 동부고속지부	'17.12.28	'18.10.18	설립총회 미개최
디앤엠 노동조합	'20.6.12	'20.6.29 (취소·이관일)	관할 행정관청 오인(실제 관할 행정관청으로 이관 후 설립신고증 재교부)
대양판지(주) 노동조합	'20.5.1	'21.3.4	설립총회 미개최
유성기업 노동조합	'11.7.15	'21.3.31	대법원의 노조설립무효확인 판결에 따른 후속조치

※ 출처 : 고용노동부, 「2021년 국정감사요청 답변자료」, 2021.10.01.

2. 노동조합의 실체적 요건과 자주성

1) 실체적 요건

- 노동조합은 노조법 제2조【정의】 4호에 따라 일정한 실체적 요건²⁾을 갖추어야 노동조합으로서 인정됨. 실체적 요건은 적극적 요건과 소극적 요건으로 나뉘는 바, 적극적 요건으로는 ① 근로자가 주체가 되어 단결하여 조직하는 단체 또는 연합단체이어야 하고 ② 근로조건의 유지·개선 등을 목적으로 해

- 2) 노동조합 및 노동관계 조정법 제2조【정의】 4호 “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1의에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.
- 가. 사용자 또는 향상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우
 - 나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조 받는 경우
 - 다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우
 - 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우
 - 마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우

야 하며 ③노 동조합을 근로자가 자주적으로 조직·운영해야 함.

○ 소극적 요건은 ① 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가 ② 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조 받는 경우 ③ 근로자 아닌 자가 가입하는 경우³⁾에는 노조로서 인정되지 않음.

구분	② 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조 받는 경우
원조 ○	· 조합비를 전혀 징수하지 않는 경우 또는 · 형식상 극히 소액을 징수하면서 ▶ 사용자의 기부금 등으로 노동조합 재정을 충당하는 경우
원조 ×	▶ 근로시간면제제도에 따라, 임금을 받는 경우 ▶ 근로자의 후생·복지기금을 받는 것 ▶ 최소규모의 노동조합 사무실을 사용대차로 받는 것(시설편의 제공)

○ 따라서 행정관청에서 노동조합 설립신고증을 받았다고 하더라도 실제적 요건을 갖추지 못한 경우에는 노조법 상 노동조합으로 볼 수 없음.

2) 실제적 요건 결여 사례

(1) 삼성중공업

○ 1988년 삼성중공업 거제조선소 노동자들이 노조 설립신고서를 제출하려고 거제군청을 찾았지만, 이보다 앞서 관련정보를 입수한 회사가 복수노조 금지조항을 이용하여 어용노조를 설립함.

○ 법원 판결문에 따르면, 어용노조가 회사에서 유일하게 형식적인 요건을 갖추기는 하였지만, 이는 법외 노조가 당국에 설립신고를 하려 하자 그 전에 급히 노동조합 설립신고를 하고 신고증을 교부 받아 형식적 요건을 갖춘 것으로서 그 조합원의 숫자조차 불분명하여 실체가 확실하지 아니하고, 그 설립 이해 조합비의 징수, 총회의 개최, 단체교섭 등의 노조활동을 한 실적이 없는 반면, 실제로는 그 회사의 노동자협의회가 사용자를 상대로 단체교섭, 쟁의행위를 하여 왔으며, 가입 대상 근로자들이 우편으로 노조가입 신청을 하면 이를 수취하지 아니하고, 근로자들이 사무실로 직접 방문하여 동 노조에 가입하려고 하는 것까지 사실상 막는 등 근로자들의 자유로운 가입 시도까지 방해하고 있는 사정이 있다면, 위 노동조합은 단순히 노동조합 설립 후 노동조합으로서의 활동을 하지 않고 있는 경우라고 보기보다는 노동조합으로서의 실질을 갖추지 못했다고 판단함.

판례	실질적 요건을 갖추지 못한 노동조합은 노동조합으로 볼 수 없다 (대법원 1996.6.28. 선고 93도855 판결)
	- 노동조합법상 노동조합의 의미는 노동조합법 제3조의 규정 취지로 보아 노조조합법상의 노동조합이라고 하려면 근로자가 주체가 되어 자주적으로 조직한 단체이고 또한 근로조건외의 유지·개선과 근로자의 복지증진, 기타 경제적·사회적 지위 향상을 도모함을 목적으로 하는 단체임을 요한다. - 노동조합법상 노동조합이 설립되려면, 위에서 본 실질적 요건 이외에 위 법 제14조 소정의 규약을 갖추고 위 법 제13조 제1항의 설립신고를 마치는 등의 형식적인 요건을 구비해야 한다.

3) 2020년 12월 9일 통과된 노동조합 및 노동관계조정법에 따르면, '근로자 아닌 자'의 노조가입 불가는 유지했지만 해고자 노조가입은 허용하게 되었음. 또한 사업(장)의 종사자와 비종사자를 구분하여 비종사자는 사업운영에 지장을 주지 않는 범위에서 노조활동이 가능하지만, 사업장의 파선권이 제약되었음.

(2) 유성기업

- 유성기업은 2011년 5월 금속노조 유성기업지회가 주간연속 2교대제를 요구하며 파업에 돌입하자 회사는 직장폐쇄로 맞섰음. 이 과정에서 창조건설링의 자문을 받은 내용에 따라 회사는 7월 유성기업노조를 설립했고, 지회는 2013년 1월 유성기업과 기업노조를 상대로 노조설립 무효확인 소송을 제기했음.
- 이후 2021년 2월 25일, 대법원은 사용자가 노조의 조직이나 운영을 지배하거나 개입하려는 부당노동행위에 의해 노조가 설립된 것에 불과한 경우 등 노조법상 주체성과 자주성 등 실질적 요건을 갖추지 못했다면 노조로서의 지위를 갖지 않는다고 판시함. 또한 노조법 제2조 4호에서 규정한 주체성과 자주성이 결여된 경우, 설립무효의 확인을 구하거나 법적지위가 부존재 한다는 확인을 구하는 소를 제기할 수 있으며 이는 ‘확인’의 소에 해당되면 ‘확인’의 이익이 있다고 판결함. 이는 복수노조 사업장에서 한 노조가 소송을 통해 다른 노조의 설립이 무효라는 확인을 받은 최초의 대법원 판결임.

판례	<p>사용자의 부당노동행위에 의한 노조설립은 무효 (대법원 2021.2.25. 선고 2017다51610 판결)</p> <p>- 단체교섭의 주체가 되고자 하는 노조로서는 (노조법상 소수노조) 제약에 따르는 현재의 권리 또는 법률상 지위에 대한 위험이나 불안을 제거하기 위해 다른 노조를 상대로 해당 노조가 설립될 당시부터 노조법 제2조4호가 규정한 주체성과 자주성 등의 실질적 요건을 충족했음을 들어 그 설립무효의 확인을 구하거나 노조로서의 법적 지위가 부존재한다는 확인을 구하는 소를 제기할 수 있다고 보는 것이 타당하다.</p> <p>- 노조의 조직이나 운영을 지배하거나 개입하려는 사용자의 부당노동행위에 의해 노조가 설립된 것에 불과하거나, 노조가 설립될 당시부터 사용자가 위와 같은 부당노동행위를 저지하려는 것에 관해 노조측과 적극적인 통모·합의가 이뤄진 경우 등과 같이 해당 노조가 헌법 33조1항 및 그 헌법적 요점에 바탕을 둔 노조법 2조4호가 규정한 실질적 요건을 갖추지 못했다면, 설립 그 설립신고가 행정관청에 의해 형식상 수리됐더라도 실질적 요건이 충족된 하자가 해소되거나 치유되는 등의 특별한 사정이 없는 한 이러한 노조는 노조법상 그 설립이 무효로서 노동 3권을 향유할 수 있는 주체인 노조로서의 지위를 가지지 않는다고 봐야 한다.</p>
----	--

(3) 에버랜드

- 에버랜드 노동조합은 옛 삼성 미래전략실(미전실) 인사지원파트와 에버랜드 인사지원실 주도로 2011년 7월에 설립된 어용노조로 인식됐음. 당시 삼성은 진성노조가 설립될 경우를 대비해 ‘진성노조를 무력화하기 위한 어용노조를 만든다’는 취지의 ‘그룹 노사 전략’을 갖고 있었음. 이에 따라 삼성은 복수노조가 허용된 2011년 7월 직전에 에버랜드 노동조합을 만들고 단체협약을 마무리 지어, 이후 설립된 진성노조인 ‘삼성노조’가 단체교섭을 요구할 수 없도록 방해했음. 또한 회사는 진성노조를 설립한 위원장을 ‘문제인력’으로 분류하고 징계하고 했음.
- 2021년 8월 26일, 수원지법 안양지원은 유성기업 ‘회사노조’의 설립무효를 확인한 판례를 인용하며 사용자의 부당노동행위에 의해 노동조합이 설립된 것에 불과하거나 노조설립 당시부터 노조측과 사측이 부당노동행위를 저지르는 것에 관해 적극적 통모·합의가 있었다면 노조설립의 실질적 요건을 충족하지 못해 무효라고 판결했음. 즉 노조법 제2조 4호에 따른 노동조합의 실질적인 요건을 갖추지 못한 것이라는 판단임. 이에 금속노조삼성지회는 고용노동부에 노조설립 직권취소를 요구하는 진정을 넣은 상태이고, 삼성지회는 2021년 6월부터 설립 10년 만에 교섭대표노조로서 회사와 교섭하고 있음.

(4) 하림

- 하림은 익산시에 소재한 국내 1위 닭고기 기업으로서 2004년 8월 25일 회사주도로 신선사육사업에 근무하는 3명이 하림노동조합(구노조)을 설립함. 2019년 11월 11일 육가공사업에 종사하는 노동자를 중심으로 하림신노동조합(신노조)을 설립하였고, 2021년 7월 12일 섬유·유통노련에 가입함. 신노조는 2021년 2월부터 한국노총 익산지부와 연대하여 선전전을 통해 조합원 130명을 확보하고 5월 17일 사측에 단체협약 교섭요구를 함.
- 그러나 사측은 단체협약 만료일이 8월 31일이라며 6월 1일 재교섭요구 공문을 발송하라며 반려후, 그 시점부터 15여 일 간 관리직과 반장들이 중심으로 회사의 지시를 받아 하림노조는 200명 이상을 가입시켜 6월 4일 235명으로 사측에 교섭을 요구함.
- 2021년 6월 10일 신노조는 공고기간 내 교섭참여 공문을 보냈으며 사측은 구노조가 과반수노조로 결정되었다고 공고함. 2021년 7월 6일 신노조는 과반수노조에 대한 이의신청을 제기하고 중앙노동위원회의 재심신청까지 했지만 기각됨. 이후 구노조의 급격한 조합원 증가에 대한 사측의 지배개입 증거를 파악하여 2021년 6월 22일 고용노동부 익산지청에 부당노동행위로 고발하였으며, 이와 동시에 익산지청에 노동조합 해산과 직권취소를 요청 함. 또한 2021년 10월 5일 2021년 국정감사에 의제로 채택되어 송옥주 의원은 신노조 위원장을 참고인으로 질의하며 하림의 부당노동행위를 여론화하고, 11월 8일 한국노총 중앙법률원에 의뢰하여 구노조 부존재 및 설립무효 확인 소송을 제기함.

(5) 삼성화재해상보험

- 삼성화재해상보험(삼성화재)에는 삼성화재노동조합(삼성화재노조)과 삼성화재평사원협의회노동조합(평사원노조)이 있음. 삼성화재평사원협의회는 1987년 12월 삼성화재와 평사원협의회 사이에 협의에 의해 설립됨. 합의서에는 “회사의 합리적인 발전을 위해 노조를 대신해 평사원협의회를 구성 운영한다”는 내용이 있음. 평사원협의회는 2021년 3월 22일 서울지방고용노동청에 노조 설립신고서를 제출했지만, 3월 25일 설립신고서와 규약을 검토한 노동청은 보완기한을 4월 14일로 정해 규약을 보완을 요구했음.
- 평사원협의회는 다음날인 3월 26일 노동청에 보완요구 사항이 반영된 규약을 제출하고, 3월 31일 설립신고증을 교부받았음. 삼성화재노조는 3월 25일 교섭을 요구했고, 회사는 교섭요구사실을 공고하고, 두 노조를 교섭참여 노조로 확정했음. 이후 두 노조가 자율적 교섭대표노조를 결정하지 못하자, 삼성화재노조는 4월 3일 사측에 과반수노조 임을 통지했고, 회사는 이를 공고함.
- 그러자 평사원노조가 즉각 자신이 과반수노조임을 주장하며 회사를 상대로 서울지방노동위원회에 과반수노조에 대한 이의신청을 제기했고, 지노위는 평사원노조가 과반수노조로서 교섭대표노조라고 결정하였고, 중노위에서도 그와 같이 결정됨. 이에 삼성화재노조는 회사를 상대로 단체교섭 중지가처분 신청을 법원에 냈고, 법원은 2021년 9월 3일. 채무자(회사)는 보조참가인(평사원노조)와 단체교섭을 해서는 안 된다고 결정하게 됨.
- 법원의 판단은 평사원노조의 설립은 절차적 흠이 중대해 무효로 볼 여지가 매우 크다면, 보완요구 대상이 된 조문이 수가 적지 않아 정해진 4월 14일까지도 상당한 기간이었지만, 그 다음날에 해당 사항 전부를 보완한 규약을 제출했는데, 이는 실제로 임시총회를 개최한 사실이 있는지 강한 의구심이 든 다 것임. 더불어 법원은 임시총회가 실제로 개최된 것으로 보더라도, 조합원 135명 중 14명만이 참여해 열린 임시총회 결의는 노조법 제16조가 정한 의결정족수를 충족하지 못한 중대한

힘이 있다며, 평사원노조 설립은 무효로 인정될 가능성이 상당히 높고, 노조로서 자주성과 독립성을 갖추고 있는지 상당히 의문이 든다고 판시함. 이후 평사원노조는 가처분 결정에 불복해 이의를 신청했지만 12월 27일 기각됨.

실체적 요건 결여 사례 정리

	사측의 전략	구체적 유형
삼성중공업	<ul style="list-style-type: none"> ▶복수노조 시행 전 알박기(1988) ▶노동자협의회를 통한 단체교섭 	<ul style="list-style-type: none"> ▶휴먼노조 <ul style="list-style-type: none"> - 조합비 징수 사실 × / 총회 개최 사실 × ▶비 조합 활동 <ul style="list-style-type: none"> - 단체교섭 진행 사실 × - 노조가입 거부 및 방해 행위
유성기업	<ul style="list-style-type: none"> ▶진성노조 파업에 맞서 직장폐쇄 ▶회사노조 설립(2011) ▶회사노조 과반수노 육성 	<ul style="list-style-type: none"> ▶규약, 회의록, 설립신고서 초안 작성 ▶진성노조 임금 불이익 및 대량해고 ▶관리자의 전방위 탈퇴·가입 압박
대양판지	<ul style="list-style-type: none"> ▶청주공장 회사노조 설립(2020) <ul style="list-style-type: none"> → 장성공장까지 가입범위확대 ▶제3노조 설립(청주공장) ▶회사노조 과반수노조로 육성 	<ul style="list-style-type: none"> ▶설립 시 형식적 요건 결여 <ul style="list-style-type: none"> - 총회 개최 사실 × / 회의록 허위 작성 ▶조합비 대납 ▶임원 등 전방위 회사노조 가입 압박
에버랜드	<ul style="list-style-type: none"> ▶복수노조 시행 직전 회사노조 설립(2011.7.) ▶진성노조 설립에 선제적 대응전략 	<ul style="list-style-type: none"> ▶진성노조 단체교섭 원천 봉쇄 ▶진성노조 위원장 징계해고 ▶회사노조와 적극적 통모·합의
하림	<ul style="list-style-type: none"> ▶복수노조 시행 전 알박기(2004) ▶하림 계열사 3곳 페이퍼노조 설립 ▶회사노조 과반수노조로 육성 	<ul style="list-style-type: none"> ▶노조해산사유 <ul style="list-style-type: none"> - 2004년 설립부터 2019년 단체협약 체결까지 총회 등 조합 활동 전무 - 조합비 징수 사실 없음 ▶진성노조 설립이후 <ul style="list-style-type: none"> - 조합비 공제 후 한금/회사노조 가입강제
삼성화재	<ul style="list-style-type: none"> ▶기존 평사원협의회를 평사원협의회노조로 전환(2021) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶설립 시 규약보완 요구한 다음날 보완제출 <ul style="list-style-type: none"> - 임시총회 미 개최 - 했더라도, 의결 정족수 위배

3) 해산의 유형

○ 노동조합의 '해산'이란 노조로서의 존재를 종료하는 것임. 즉 노조의 본래의 기능·활동을 중단하고 소멸하게 되는 것을 말함. 노조법 제28조【해산사유】에 따라, ① 규약에서 정한 해산 사유가 발생한 경우 ② 합병·분할로 소멸한 경우 ③ 총회·대의원회의 해산결의가 있는 경우 ④ 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 않은 것으로 인정되어 행정관청이 노동위원회의 의결을 받은 경우 해산하도록 되어 있음. 특히 ④의 경우는 휴면노동조합인 경우이며, 이 경우 노조법 시행령 제13조【노동위원회의 해산의결 등】 제1항에 구체적으로 명시하고 있음. 즉, “노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우”란 계속하여 1년 이상 조합원으로부터 조합비를 징수한 사실이 없거나 총회 또는 대의원대회를 개최한 사실이 없는 경우를 말함. 동조 제2항에 따라, 휴면노조는 행정관청이 노동위원회의 의결을 받은 때에 해산한 것으로 보고 있음.

4) 휴면노조 해산 절차

- 휴면노조의 해산절차는 노동조합의 임원이 없고, 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 않은 노동조합이 있는 경우, 해산신고 또는 직권으로 행정관청의 현장 조사를 통해 노동위원회에 통보해야 해야 하는 절차를 거친 후, 노동위원회는 행정관청의 조사의견을 검토하여 의결을 거쳐 해산한 것으로 의제하는 방식으로 진행함.
- 보통 해산 절차는 해산사유가 발생한 경우 노동조합 대표자가 해산한 날로부터 15일 이내에 행정관청에 신고하도록 되어 있지만, 휴면노동조합의 경우, 노동조합 대표자가 신고하지 않고, 복수노조의 다른 노동조합이 해산을 요청 하는 방식이나 행정관청이 직권으로 조사 후 노동위원회에 지체 없이 의결을 요청하는 방식으로 진행되는 것이 다른 점임. 보통 해산은 행정관청이 사용자 또는 사용자단체에 지체 없이 그 사실을 통보해야 하지만, 휴면노조의 경우에는 노동위원회 의결 후 통보하는 점에서 차이가 있음.

5) 휴면노조 해산절차 및 사례

① 휴면노조 해산절차의 문제점

- 휴면노조는 대체로 복수노조 이전에 사용자가 관리자 또는 몇몇의 노동자를 노조대표자로 세워놓고 어용노조(페이퍼노조)를 설립하여 다른 노조의 설립을 가로막은 알박기가 그 전형이었음. 최근에는 어용노조를 만들어 복수노조 창구단일화제도를 악용하여 다른 노조의 교섭을 저지하고, 지배·개입 부당노동행위를 받는 유형으로 변천하게 되었음.
- 휴면노조의 해산은 ④ 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 않은 것으로 인정되는 경우이고, 시행령 제13조【노동위원회의 해산의결 등】 제1항에 따라, “노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우”란 계속하여 1년 이상 조합원으로부터 조합비를 징수한 사실이 없거나 총회 또는 대의원대회를 개최한 사실이 없는 경우를 말함. 또한 동조 제3항에 따라, 노동위원회는 휴면노조에 관하여 의결 할 때에 휴면노조의 요건을 이미 갖춘 이후의 활동을 고려해서는 안 됨을 명시하고 있음. 즉, 노동위원회의 의결을 앞두고 활동을 잠시 재개하여 해산을 모면하려는 술책을 방지하려는 것임.
- 하지만, 행정관청은 지방자치단체로서 전문성이 극히 떨어지고, 지역사회와 유착 때문에 해산의 요건이 충분함에도 불구하고 그 실효성이 극히 떨어지며, 실제로 부당노동행위 인정률과 마찬가지로 해산이 된 사례가 극히 적다는 것이 가장 큰 문제임.

② 휴면노조 해산절차 사례

- 최근의 휴면노조의 유형은 앞서 기술한 바와 같이, 어용노조를 만들어 복수노조 창구단일화제도를 악용하고 다른 노조의 교섭을 저지하여 민주노조의 활동을 크게 제약하고 있음. 또한 회사노조(페이퍼노조)이다 보니, 노동조합의 조직·운영 및 운영비원조 등 지배·개입 부당노동행위를 받는 유형으로 복합적인 형태임. 대표적인 사업장은 유성기업, 에버랜드, 대창, 삼성화재재생보험, 하림과 같은 곳임.
- 에버랜드의 기업노조는 민주노조의 설립신고증을 받은 2011년 7월 18일 이전인 6월 29일 단체협약을 체결하고 고용노동부에 신고까지 마쳤음. 민주노조는 교섭창구 단일화 제도로 인하여 교섭을 할 수 없었고, 결국 노조설립 무효 소송을 통해 2021년 8월 26일에서야 법원에서 ‘회사노

조의 설립무효를 판결하게 되었음. 그 전에 민주노조는 행정관청에 해산요청을 수차례 했지만 요지부동이었음.

- 또 다른 하림의 경우에도 복수노조가 시행되기 전인 2004년 8월 23일, 3명의 기업노조를 만들어 다른 노조의 활동을 제약했음. 민주노조가 2019년 11월 11일, 설립하자, 위기감을 느낀 사측은 물류팀을 위주로 35명을 추가로 가입시켰음. 이후 민주노조에서 2021년 상반기부터 조직 확대를 통해 130명을 확보하고 교섭을 요구했지만, 단체협약 유효기간 만료일이 아직 도래하지 않았다는 이유로 반력시키고, 이후 교섭대표노조의 지위를 뺏기지 않으려고 대표이사와 관리자의 지시로 200여명을 집단적으로 가입시킨 곳임. 특히, 이와 유사하게 시기는 다르지만, 하림의 자회사 여러 곳에서 이와 같은 형태의 기업노조가 존재하는 것으로 파악됨. 하림의 민주노조도 수차례 관할 행정관청에 해산을 요구하였지만, 사실 확인 시점에서 기업노조가 조합원 가입을 강제하고, 단체협약을 체결했었다는 이유로 반력시킨 사례임.

(주)하림관련 휴면노동조합 현황

노조명	소재지	설립일자	조합원수	상급단체
하림노동조합	전북 익산시	2004.08.23.	38	미가입
하림김제사료 부화공장	전북 김제시	2013.09.30.	4	미가입
하림정읍도계, 사료공장노동조합	전북 정읍시	2013.10.07.	3	미가입
하림팻푸드기업노동조합	충남 공주시	2018.08.02.	9	미가입

(자료:2019년 고용노동부 노동조합 현황)

- 이에 반해 다른 사례로 경기도 시흥에 소재한 제업체인 대창은 2016년 4월 19일 민주노조를 설립하고, 노조는 같은 날 회사측에 단체협약을 요구했음. 그러나 사측은 2003년에 설립된 조합원 4명의 기업노조와 그해 1월 단협을 체결했으니 단체협약 유효기간이 끝나기 전에는 교섭을 할 수 없다고 맞섰음. 중앙노동위원회는 실체가 불분명하고 활동도 없는 회사노조를 부인하고 회사측에 교섭창구 단일화 절차를 다시 밟을 것을 주문했음. 경기지방노동위원회는 별도로 같은 해 8월 10일, 대창의 휴면노조 해산을 의결하고 사용자의 지배·개입을 인정했음. 이는 형식적으로는 휴면노조 해산의 의결이지만, 실질적으로는 노동조합이 자주성과 주체성이 없어 휴면노조라고 판단 것임.

〈참고〉 경기지방노동위원회 판정

사건 : 2016의결1(2016.8.10.)

1. 판정사항

- 노동조합 임원이 없고, 노동조합 활동을 1년 이상 하지 아니하여 노동조합 해산사유에 해당한다고 의결한 사례

2. 판정요지 (대창 기업노조)

- ① (주)대창 노동조합 임시총회 회의록에는 2014. 4. 15. 임시총회를 개최하여 노동조합 임원을 선출하였다고 기록되어 있으나, 노동조합 해산요청 진정과 관련한 시흥시의 조사결과에 따른 녹취록 내용 등에 비추어 보면, 임시총회를 개최하였다고는 보이지 않고, 설령 임시총회를 개최하였

다 하더라도 노조법에서 정하는 직접·비밀·무기명 투표 절차를 통해 임원을 선출하였다고 보이지도 않는 점.

- ② 2015년 이후 조합원으로부터 조합비를 납부 받은 사실이 없고, 정기총회, 대의원대회 등의 회의를 전혀 개최하지 않았던 점 등을 종합해 볼 때, (주)대창 노동조합은 임원이 없다고 봄이 상당하고, 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것이 인정되므로, 노조법 제28조제1항제4호에서 규정하고 있는 노동조합의 해산사유에 해당된다.

3. 부당노동행위 유형과 법률쟁점

1) 부당노동행위 주체 및 객체

- 노조법 제81조【부당노동행위】 제1항4)에 따라, 사용자는 부당노동행위를 해서는 안 됨. 즉, 금지행위의 주체는 사용자이며, 여기서 사용자란 광의의 사용자로서 사업주는 물론 경영담당자나 관리자 특히 사용자의 목시적 승인 아래 사용자 아닌 노동자가 한 행위도 포함시킬 수 있음. 판례도 고용주는 아니면서 해당 근로자에 대한 기본적인 노동조건 등을 실질적으로 지배·결정할 수 있는 자는 부당노동행위의 주체가 된다고 함.(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결)
- 사업(사업장)이 여러 개 있는 경우도 있을 수 있을 것임. 모회사와 자회사 관계에 있는 경우에는 모회사가 자회사의 경영을 지배하면서 자회사의 임금·인사 등 근로조건을 실질적·구체적으로 결정한 경우에는 모회사도 자회사와 함께 주체로서 사용자의 지위를 가짐. 또한 도급계약, 파견계약 등의 관계에 있는 경우에도 사용기업이 제공기업의 근로자의 근로조건에 대하여 권한과 책임을 일정부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다면, 사용기업도 주체로서 사용자의 지위를 가짐.(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결)
- 부당노동행위의 객체는 노동자와 노동조합임. 범외노조는 헌법상 노동3권 보장을 확인하는 노동3권 방해 불이익취급, 반조합계약, 단체교섭거부, 운영비원조를 제외한 지배·개입의 객체가 될 수 있지만, 운영비원조, 제도방해의 불이익취급은 법내노조로 한정됨.

2) 부당노동행위 유형

- 부당노동행위는 기본적으로 ① 노동3권 방해 불이익취급(제1호 불이익취급+제5호 전단 불이익취급) ② 반조합계약(제2호) ③ 단체교섭거부·해태(3호) ④ 지배·개입(제4호) ⑤ 제도방해 불이익취급(제5호 후단) 5가지로 구분할 수 있으며, 이 중 단체교섭거부 및 지배·개입은 노동조합에 대한 부당노동행위이고, 불이익취급 및 반조합계약은 노동조합과 개인에 대한 부당노동행위 임. 부당노동행위의 유형 중 제4호 지배·개입을 위주로 서술하고자 함.

부당노동행위의 유형별 정리

	법적근거	객관적 요건	주관적 요건
노동3권 방해 불이익취급	▶ 노조법 제81조【부당노동행위】 1호/5호 전단	▶ 근로자의 정당한 단결활동 • 노동조합의 가입·조직 • 정당한 쟁의행위 및 조합 활동	▶ 이유로 하는 것 • 부당노동행위 의사 =반조합적 의욕 내지

4) 제81조【부당노동행위】 ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動行爲”라 한다)를 할 수 없다.

		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 사용자의 불이익 처분 • 다른 근로자와 비교하여 불리하게 처분하는 것 	
반조합계약	▶ 노조법 제81조【부당노동행위】 2호	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 단결방해의 반조합계약 • 적극적 : 특정노조 가입하지 않을 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건 • 소극적 : 노조 조직하지 않을 것 또는 적극적인 활동 하지 않을 것 포함 ▶ 유니온숍 조항 예외 	<ul style="list-style-type: none"> 동기 ▶ 불이익처분의 경합 • 부당노동행위×
단체교섭거부	▶ 노조법 제81조【부당노동행위】 3호	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 단체교섭 거부 및 해태 • 정당한 이유 없이 거부·해태 • 오인하였더라도 성립 	
지배·개입	▶ 노조법 제81조【부당노동행위】 4호	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 노조 조직·운영에 대한 지배·개입 • 사용자의 간섭·방해행위 • 침해의 결과가 발생여부 불문 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 지배·개입 의사 • 부당노동행위 의사
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 운영비원조 • 자주성이 저해될 위험이 현저한 경우 예외 ▶ 근로시간면제 초과 급여지급 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 부당노동행위 의사 • 의도나 동기 불필요
제도방해 불이익취급	▶ 노조법 제81조【부당노동행위】 5호 후단	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 부당노동행위 구제신청 등 • 노동위원회 신고, 증언 • 행정관청에 증거제출 	

3) 지배·개입 부당노동행위

(1) 노동조합 조직·운영에 대한 지배·개입

- 노조법 제81조【부당노동행위】 제1항 4호에 따라, 지배·개입의 부당노동행위는 사용자가 ‘근로자가 노동조합을 조직하거나 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위’를 말함. 이는 노조의 자주성 및 조직력을 보호하기 위함임. 노조의 조직에는 준비행위도 포함되며, 운영은 노조의 회의나 선거 등 내부적 조합 활동뿐만 아니라 단체교섭, 쟁의행위 등 대외적 조합 활동도 포함됨. 따라서 조직·운영은 노동자의 단결활동 전반을 의미함.
- 지배·개입은 사용자의 간섭·방해 행위 전반을 의미하며, 이로 인해 노조의 자주성이 파괴되거나 조직력이 약화되는 등의 노동3권 침해의 결과가 발생해야 하는 것은 아님.(대법원 1997. 5. 7. 선고 96누2057 판결)
- 또한 지배·개입의 부당노동행위가 성립하려면, 단결활동에 대한 직접적인 행위 외에도 구체적인 지배·개입 의사인 주관적 요건도 필요함. 부당노동행위 의사는 불이익취급과 마찬가지로 노동위원회가 종합하여 추정할 수 있는 것으로 족함.(대법원 1998. 3. 24. 선고 96누16070 판결)

(2) 운영비 원조에 대한 지배·개입

- 노조법 제81조【부당노동행위】 제1항 제4호에 따라, 사용자가 ‘노동조합 전임자에게 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노조의 운영비를 원조하는 경우’에 지배·개입 부당노동행위가 성립함.
- 전임자에 대한 급여지급 금지는 2020년 12월 9일 노조법이 개정되어, 삭제되는 대신에 근로시간 면제한도를 초과하는 단체협약 또는 사용자 동의는 그 부분에 한해 무효가 되고, 근로시간 면제 한

도를 초과하여 사용자가 급여를 지급하는 경우⁵⁾ 운영비 원조에 따른 지배·개입 부당노동행위로 처벌받게 됨.⁶⁾

- 운영비 원조는 주기적·고정적으로 원조하는 것은 노조의 자주성을 잃게 할 위험이 있는 것으로서 부당노동행위가 되고, 그것이 노조의 적극적인 요구나 투쟁으로 얻어진 결과라 하더라도 마찬가지임. 법원은 노조사무실 관리비, 차량유지비 등에 대한 지원의 협정은 부당노동행위 금지규정을 위배된다고 함.(대법원 2016. 3. 10. 선고 2013두3160 판결)
- 그러나 헌법재판소는 운영비 원조에 대한 제한은 실질적으로 노조의 자주성이 침해되었거나 침해될 위험이 현저한 경우에만 이루어져야 하고, 현행 규정(개정 전 노조법)은 자주성을 침해할 위험이 없는 경우까지 포함하여 단체교섭권에 대한 지나친 제한이므로 헌법에 합치하지 않는다고 결정했음.(헌법재판소 2018. 5. 31. 선고 2012헌바90 결정) 따라서 운영비 원조에 대한 부당노동행위는 노조의 자주성이 실질적으로 침해되었거나 침해될 위험이 현저한 경우에만 성립할 수 있음.

(3) 반조합적 발언에 대한 지배·개입

- 사용자의 우월적 지위에서의 반조합적 발언이 지배·개입에 해당하려면, 보복이나 폭력의 위협은 포함될 필요 없지만, 노조의 자주성이나 조직력을 저해할 우려는 있어야 하고, 우려의 존부는 발언의 내용, 장소, 방법, 노조에 대한 영향, 추정되는 사용자의 의도 등을 종합하여 개별적으로 판단해야 함.(대법원 2006. 9. 8. 선고 2006도388 판결)

구분	반조합적 발언의 지배·개입 유형
지배·개입 ○	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 보복이나 폭력의 위협 등을 내용으로 하는 발언 <ul style="list-style-type: none"> • 탈퇴하지 않으면 폐업 하겠다 등 ▶ 노조 내부 운영에 관한 부정적·간섭적 발언 <ul style="list-style-type: none"> • 총회 등 공식적으로 연설하는 것처럼 우월적 지위에서 하는 것 ▶ 발언으로 단결이 약화, 내부 갈등 야기, 위축되어 반대세력의 활동이 증가
지배·개입 ×	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 역사적 사실이나 향후 사태의 전망을 내용으로 하는 호소발언 <ul style="list-style-type: none"> • 경영상태를 보아 파업하면 도산 한다 등 ▶ 사용자를 상대로 하는 활동에 관한 발언 <ul style="list-style-type: none"> • 사석에서 환담 중에 나온 발언 또는 외부 토론회에서 한 발언

(4) 복수노조 사업장의 지배·개입

- 복수노조 사업장에서 1노조와 2노조가 개별교섭을 하여 사용자가 2노조와 단체협약을 잠정합의 하면서 14일 후인 단체협약 체결일 기준으로 무쟁의 타결 격려금과 경영목표 달성 및 성과 향상을 위한 격려금을 지급하기로 한 사건에서 법원은 격려금 지급이 지배·개입으로서의 부당노동행위

5) 제81조【부당노동행위】

- ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動行爲”라 한다)를 할 수 없다.
 - 4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제2항에 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.
- 6) 고용노동부 「노조법 개정에 따른 부당노동행위 처리 가이드라인」에 따르면, 전임자급여 지원행위는 노동조합의 자주성 침해 위험성이 있는지 가릴 필요 없이 그 자체로 부당노동행위에 해당하며 법개정 전과 동일하다는 입장임.(노사관계법제과-1660, 2020.6.22.)

성립에 반드시 단결권 침해라는 결과 발생까지 요하는 것은 아니라는 일반적 기준을 제시하면서 개별교섭 중인 복수노조 가운데 한 노동조합에게 지급한 금품이 다른 노조에 대한 부당노동행위로 성립하기 위한 요건은 금품지급 배경과 명목, 금품지급에 부가된 조건, 지급된 금품의 액수, 금품 지급의 시기나 방법, 다른 노조와의 교섭 경위와 내용, 다른 노조의 조직이나 운영에 미칠 수 있는 영향 등을 종합적으로 고려해야 한다고 함.(대법원 2019.4.25. 선고 2017두33510 판결)

- 따라서 무쟁의 타결 격려금은 그 자체로 부당노동행위에 해당할 가능성이 크고, 경영목표 달성 및 성과 향상 격려금의 경우에도 특정노조 조합원의 개인 실적과 무관하게 지급된 것인데, 다른 노조에게 지급하지 않을 이유가 없었고, 금품지급 시기나 방법에 있어서도 격려금 합의일과 지급일 간 14일의 간격을 뒤서 특정노조의 조합원 유치 수단으로 적극 활용했다는 사실은 사용자가 부당한 홍보활동을 하도록 조건을 만들어 준 것이 문제였으므로 사후적으로 제지 행위를 했는지 여부는 결과에 영향이 없음.

판례	복수노조 사업장에서 특정노조의 금품지급은 부당노동행위 (대법원 2019.4.25. 선고 2017두33510 판결)
	- 회사는 대신증권노조와 12월 3일 단체협약을 잠정적으로 합의하면서 '무쟁의 타결 격려금' 150만원과 '경영목표 달성 및 성과향상을 위한 격려금' 150만원을 단체협약 체결일 현재 조합원에 한해 지급한다고 명시하고, 단체협약을 같은 달 17일 체결하기로 했음. 잠정합의일과 단체협약 체결일 사이 14일의 기간 동안 대신증권노조가 격려금 지급을 조합원 가입유치의 수단으로 이용할 가능성이 및 그로 인해 회사가 지급해야 할 격려금이 증가될 가능성을 열어 뒀고, 실제로 대신증권노조는 잠정합의 내용을 조합원 가입유치 수단으로 적극 활용했음 이러한 사정에 비춰 보면 회사는 대신증권노조로부터 복리후생 사항을 양보 받는 대가로 격려금을 지급하는 것을 넘어 대신증권노조가 격려금 지급 사실을 조합원 가입유치 수단으로 홍보하게 함으로써 개별교섭 중인 대신증권지부의 단체교섭에 간접적으로나마 영향을 미칠 의도가 있었던 것으로 보임.

- 또 다른 복수노조 사업장에서는 1노조가 교섭대표노조가 되고, 전원이 통상임금 소송에 참여한 2노조가 있는데, 사용자는 임단협에 합의하면서 통상임금 분쟁 해소 및 노사화합 선언 격려금으로 인당 300만원을 정액 지급하고(통상임금 부제소 격려금) 무쟁의 및 비전달성 장려금을 인당 기본급 기준 100%를 지급하는 것(무쟁의 격려금)이었음. 이에 법원은 이러한 합의는 2노조에 대한 사실상 차별에 해당하며, 통상임금 소송을 취하하고 2노조를 탈퇴함으로써 단결력도 약화됐다고 할 것임. 따라서 이는 노조법 81조1호의 불이익취급 및 4호의 지배·개입의 부당노동행위에 해당하고, 불법행위를 구성한다고 할 것이므로 손해를 배상할 의무가 있다고 함.

- 이는 1노조의 합의가 동일하게 적용되는 것처럼 보이나 실질적으로는 소수노조를 차별하는 내용으로 체결했고, 무쟁의 격려금을 지급받기 위해서는 통상임금 소송을 취하해야 하는데, 개별조합원의 임의적 동의를 가장한 전제조건을 교묘하게 활용하는 차별임. 이러한 간접적 차별 방식은 교섭창구 단일화 절차를 도입한 이후 새롭게 등장한 부당노동행위 유형으로서 법원에서 처음으로 부당노동행위로 인정됐음. 특히 사용자의 중립의무와 관련하여 하급심 판결에서 개별교섭을 진행한 복수노조 가운데 특정노조에게 장려금을 지급한 행위는 중립의무 위반이라고 판결한 것이 있었지만, 복수노조 교섭창구 단일화 절차에 참여 후 교섭대표노조와 체결한 단체협약 사례에서 정면으로 사용자의 중립의무 위반과 부당노동행위를 인정한 것은 첫 사례로 임.

판례	통상임금 소송 취하를 전제한 장려금 지급은 부당노동행위 (대법원 2021.8.19. 선고 2019다200386 판결)
	- 사용자는 이 사건 통상임금 소송을 유지하는 금속노조 지회 조합원들로 하여금 무쟁의 장려금을 지급받을 수 없도록 해 위 조합원들을 불이익하게 취급함으로써 금속노조 지회의 단결력을 약화시키려는 의도로 무쟁의

장려금 지급 조건을 통상임금 부제소 격려금 지급 조건과 결부시키는 내용의 이 사건 합의 제시하고 이를 계속 고수했다고 봄이 타당함. 이 사건 합의가 금속노조 지회 조합원들뿐만 아니라 기업노조 조합원들에게도 동일하게 적용된다고 하더라도 이는 금속노조 조합원들 중 이 사건 통상임금 소송을 유지할 필요성이 있었던 원고들에 대한 관계에서 받아들이기 어려운 전체조건일 뿐만 아니라 합리성이 있다고 볼 수도 없으므로 이는 노조법 81조호의 불이익취급 및 81조4호의 지배·개입의 부당노동행위에 해당하고, 이는 원고들에 대한 관계에서 사회통념이나 사회상규 상 용인될 수 없는 불법행위를 구성한다고 할 것이므로, 피고는 원고들에게 위와 같은 부당노동행위로 인해 입은 손해를 배상할 의무가 있음.

4) 부당노동행위 구제절차 및 처벌

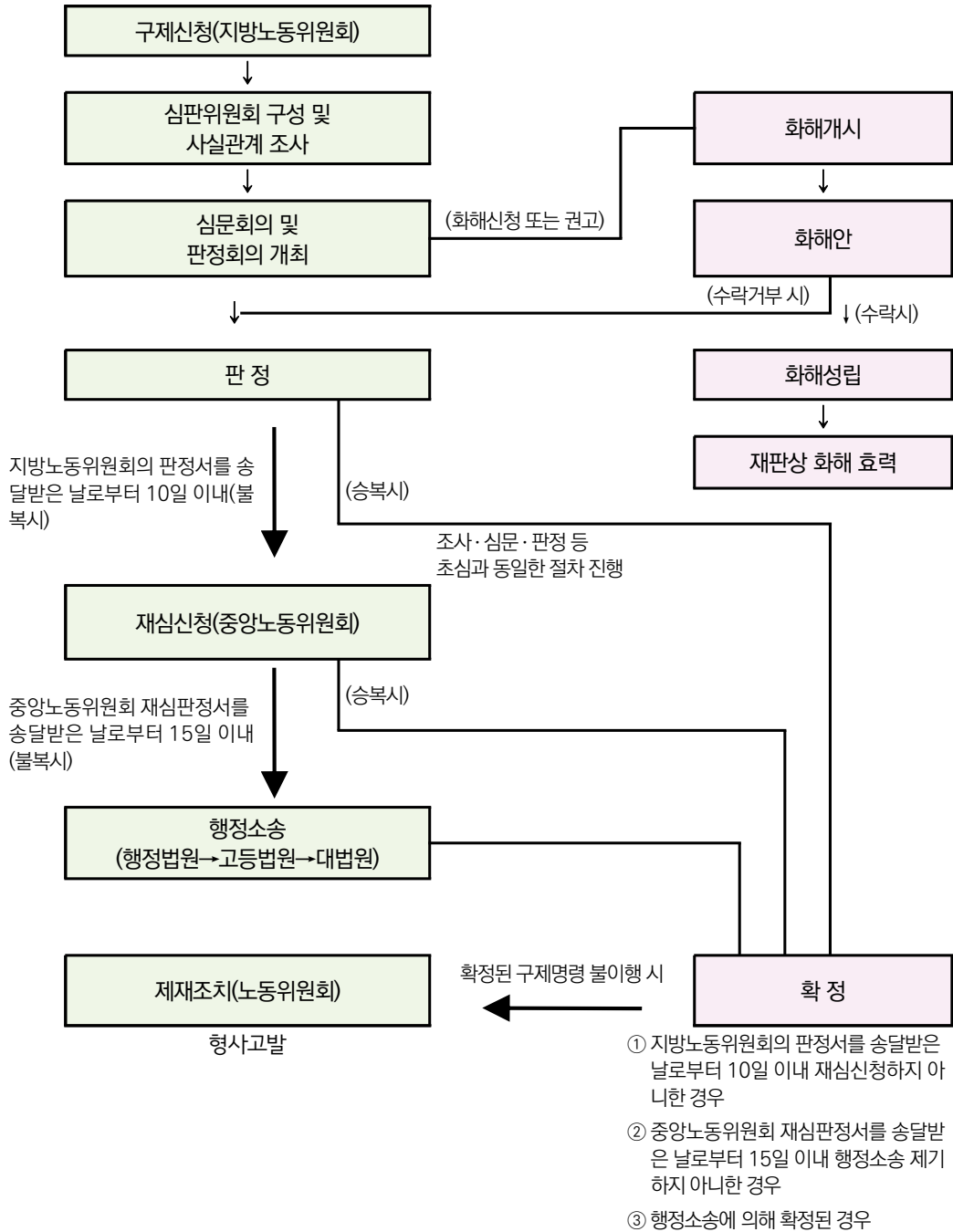
(1) 행정적 구제수단(노동위원회 구제신청)

- 부당노동행위로 권리를 침해당한 근로자나 노동조합은 노동위원회에 구제를 신청할 수 있음. 7) 구제신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료일)부터 3개월 이내에 해야 함. 부당노동행위 구제절차는 크게 초심절차-재심절차-행정소송으로 이어지며, 초심과 재심은 신청-조사-심문-판정의 순서로 절차가 진행됨. 그러나 절차 중에 신청의 취하나 화해로 사건이 종결될 수 있으며, 행정소송에 대해서는 제소 기간, 재심절차와의 관계, 이행명령을 제외하고는 행정소송법에 따름.
- 구제신청의 신청인은 권리를 침해당한 노동자 또는 노동조합이고, 구제신청은 노동위원회 규칙의 서식의 구제신청에 따라야 하고, 신청취지는 민사소송의 청구취지처럼 엄격하게 해야 하는 것은 아님. 즉, 구제의 내용이 구체적으로 특정되어 있지 않더라도 부당노동행위를 구성하는 구체적인 사실을 주자야고 있다면, 그에 대한 구제도 신청할 수 있는 것으로 보아야 함.(대법원 1999.5.11. 선고 98두9223 판결)
- 노동위원회는 부당노동행위의 구제신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조치를 해야 하고, 조사는 당사자의 주장과 그 증명 방법을 명확하게 하여 쟁점을 정리하는 절차로서 심문을 위한 준비절차임. 또한 심문은 구제신청을 받은 때에는 조사를 거쳐 지체 없이 당사자를 심문해야하고 조사된 자료를 토대로 질문하고 답변을 듣는 등의 사실의 인정과 판정을 위한 준비절차임. 심문회의는 사건 접수일로부터 원칙적으로 60일 이내에 심문회의를 개최해야 함.
- 초심판정은 구제명령과 기간결정 및 각하결정으로 나뉘는 바, 심판위원회의 판정은 구성위원 전원이 출석하여 과반수의 찬성으로 의결함.

7) 제82조[구제신청]

- ① 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의한 구제의 신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 종료日)부터 3월 이내에 이를 행하여야 한다.

부당노동행위 구제 절차 概觀度



○ 신청의 이익과 관련하여 구제신청 당시에는 구제를 신청한 취지가 이유가 있었다 하더라도 판정할 시점에서 구제를 신청할 필요성 내지 이익(구제의 이익)이 없는 경우에는 실제적 판단을 하지 않

고 신청을 각하함. 예로 들면, 기간제근로자를 해고했으나 구제절차 진행 중에 계약기간 만료되어 근로계약관계가 종료된 것으로 인정되는 경우에는 원직복귀의 구제를 신청할 이익이 없다는 것. (대법원 2012.6.28. 선고 2012두4036 판결)

- 그러나 최근 법원은 소송계속 중 개정 취업규칙에 따라, 당연퇴직해 원직에 복직하는 것이 불가능하게 됐다고 하더라도 이 사건 재심판정의 취소를 구할 소의 이익이 있다고 하여 민사소송과는 별도로 신속·간이한 구제절차 및 이에 따른 행정소송을 통해 부당해고를 확인받고 부당해고로 입은 임금 상당액의 손실을 회복할 수 있도록 하는 것이 부당해고 구제명령 제도의 취지에 부합된다고 함. (대법원 2020.2.20. 선고 2018두52386 전원합의체 판결)
- 재심의 절차는 당사자가 구제명령서, 기각결정서를 송달받은 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있으며, 초심에서 신청한 사실의 범위를 넘어서는 안 됨. 재심판정은 행정소송 제기로 효력이 정지되지 않지만, 불이행은 처벌의 대상이 되지 않음. 재심판정에 대해 당사자는 송달 받은 날로부터 15일 이내에 행정소송을 제기하지 않으면 재심판정은 확정되고, 더 이상 다툴 수 없게 됨.

(2) 형사제재

- 사용자가 부당노동행위 금지 규정을 위반하면, 벌칙이 적용됨. 이는 부당노동행위 자체에 대한 벌칙으로 사용자가 구제명령을 이행할 경우 또는 구제의 필요성(구제 이익)이 없어 구제신청이 기각된 경우에도 처벌요건이 결여되는 것은 아님을 주의해야 함. 또 피해자의 명시적 의사에 반하여 처벌할 수도 있음.
- 검사는 노동위원회의 구제절차와 관계없이 독자적으로 기소할 수 있으며, 불기소처분을 할 권한도 동시에 갖고 있음. 처벌대상은 부당노동행위의 현실적 행위를 한 자이기 때문에 현실적 행위자인 경영담당자 또는 관리자들이 되겠지만, 이와 병행하여 양벌규정에 따라 그 사업주에게도 벌금형을 과하는 게 특징임.
- 보통 지배·개입 부당노동행위는 특정노조의 경비원조와 같은 경우가 다수인바, 소수노조가 그 사실을 인지하고 증거를 취합한 후, 관할 지방노동관서에 고발하고, 노동관서는 수사와 압수수색을 통해, 관련 증거를 확인 한 후 관할 검찰에 고소하는 형태가 일반적임. 이 과정에서 노동관서의 수사미진을 이유로 검찰에서 보완수사를 요구하고, 영장청구를 받아 압수수색하는 것도 흔히 볼 수 있음.

부당노동행위 형사제재의 법조문 정리

- ▶ 부당노동행위 자체에 적용되는 벌칙
 - [노조법 제90조(벌칙)] 부당노동행위의 규정에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
- ▶ 확정된 구제명령에 위반하는 경우에 적용되는 벌칙
 - [노조법 제89조(벌칙)2호] 제85조제3항에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령에 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
 - ※ [노조법 제85조(구제명령의 확정) 제3항] 기간내에 재심을 신청하지 아니하거나, 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 구제명령·기각결정 또는 재심판정을 확정된다.

▶ 미확정의 구제명령에 대한 이행명령에 위반하는 경우에 적용되는 벌칙

☞ 미확정의 구제명령에 위반한 것만으로는 처벌되지 ×

- [노조법 제95조(과태료)] 제85조제5항의 규정에 의한 법원의 명령에 위반한 자는 500만원 이하의 금액의 과태료에 처한다.

※ [노조법 제85조(구제명령의 확정) 제5항] 사용자가 행정소송을 제기한 경우에 관할법원은 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정함으로써, 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령을 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있으며, 당사자의 신청에 의하여 또는 직권으로 그 결정을 취소할 수 있다.

▶ 처벌대상

- [노조법 제94조(양벌규정)] 제88조 내지 제93조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 처벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에 대하여도 각 해당 조의 벌금형을 과한다. 다만, 법인·단체 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

- 현실적 행위자 + (병행하여 양벌규정에 따라) 그 사업주에게도 벌금형을 과한다.

5) 부당노동행위제도의 문제점 및 개선방안

① 노조법상 사용자의 부당노동행위 금지의 의의 및 벌칙조항 현황

(1) 부당노동행위제도 도입 취지

○ '부당노동행위'란 노동자 또는 노동단체가 헌법이 보장하고 있는 노동3권을 자주적으로 행사하지 못하도록 방해하거나 개입하는 사용자의 행위를 말함. 사용자는 노동조합의 세력이 확장·강화되는 것을 막기 위하여 노동조합운동의 약화를 도모하여 왔음.

○ 부당노동행위제도는 이와 같이 노동3권에 대한 사용자의 부당한 침해를 금지시켜 상대적 약자인 노동자를 사용자의 부당한 행위로부터 보호하고, 행정기관에 의한 구제방법을 통해 사용자의 부당한 침해행위에 신속하게 대처하기 위해 마련된 제도임.

○ 특히, 제도시행상 실효성을 확보하기 위해 노조법은 사용자의 부당노동행위에 대하여 '2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처하고 있음.'⁸⁾ ILO 역시 반조합적 차별행위에 대하여 충분히 억제 효과를 가지는 신속하고 효과적인 처벌이 필요하다는 입장임.⁹⁾

※ 이에 따라 세계 각국에서는 사용자의 부당노동행위에 대하여 형벌을 부과하고 있음.¹⁰⁾

- 처벌 유형 : 이탈리아, 폴란드, 루마니아, 슬로베니아, 인도. 모두 벌금 병과

- 벌금형 부과 유형 : 헝가리, 엘살바도르, 콜롬비아, 니카라과, 페루, 베네수엘라, 멕시코, 아르헨티나, 브라질, 과테말라, 몬테니그로, 미얀마, 필리핀, 이란, 터키, 인도네시아, 모잠비크 등

- 구제명령 위반에 대한 처벌 유형 : 미국, 일본, 캐나다

8) 1953년 제정 당시 도입되었다가 1963년 제3공화국에서 노동조합법을 개정하면서 형사처벌 규정을 삭제함. 이후 1986년 제5공화국 전두환 정권 말기 노동조합법 개정시 부당노동행위에 대한 형사처벌을 다시 규정함.

9) ILO, Compilation 2018, paras. 1,074-1,078.

10) 이승욱, 「ILO 핵심협약 관련 노조법 개정 토론회」, 발제문, 2020, 26쪽.

(2) 부당노동행위 관련 내용 및 위반 시 형사처벌 규정

- 노조법 제81조 제1항에서는 사용자의 부당노동행위를 유형화하여 규정하고 있음. 즉, 제1호 및 제5호에서 ‘불이익취급’, 제2호에서 ‘반조합계약’, 제3호에서 단체교섭 거부·해태, 제4호에서 ‘지배·개입’을 금지하고 있음.
- 위 규정을 위반할 경우, 제90조에 따라 ‘2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금’에 처함. 나아가 법인 또는 단체의 대표자, 법인·단체 또는 개인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 부당노동행위를 한 경우에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에 대하여도 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있음(제94조).
 - ※ 위 양벌규정은 헌법재판소 단순위헌 결정(2019헌가25, 2020.4.23.)에 따라 “법인·단체 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우”에는 적용되지 않는 것으로 개정됨.
- 이밖에 부당노동행위 구제신청에 대한 중노위 재심판정에 대하여 사용자가 행정소송을 제기한 경우, 관할법원은 중노위 신청에 의하여 결정으로 판결확정시까지 중노위 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 하는 ‘긴급이행명령’을 위반한 경우에는 제85조에 의해 ‘500만원 이하의 금액(당해 명령이 작위를 명하는 것일 때에는 그 명령의 불이행 일수 1일에 50만원 이하의 비율로 산정한 금액)’의 과태료에 처하고 있음.

[2] 부당노동행위 구제제도의 개선방향

(1) 부당노동행위 구제절차상 입증책임의 전환

- 현행법상 사용자의 부당노동행위를 노동자·노동조합이 입증해야 함. 반면, 부당노동행위는 대개 매우 은밀하게 발생하고 증거 대부분이 사용자의 지배영역에 존재하기 때문에, 사용자가 영업비밀 등을 이유로 정보제공을 거부하는 경우 사용자의 부당노동행위 주관적 의사와 결과발생과의 인과관계를 입증하기란 사실상 불가능에 가깝다고 할 수 있음.
- 위와 같은 현실적인 문제점은 아래 표에서 보는 바와 같이 ‘노동위원회의 부당노동행위 권리구제율’과 ‘신청·판정 대비 인정률’에서 여실히 드러나고 있음.

연도별 부당노동행위 사건 처리결과

(단위: 건, %)

구분	처리 합계	판정						화해	취하	화해율	권리 구제율
		소개	인정	기각	각하	인정률					
2016년	전 체	1,129	675	183	476	16	27.1	96	358	8.5	36.2
	중노위	264	182	69	112	1	37.9	7	75	2.7	40.2
	지노위	865	493	114	364	15	23.1	89	283	10.3	34.9
2017년	전 체	928	545	103	408	34	18.9	80	303	8.6	29.3
	중노위	238	185	43	129	13	23.2	14	39	5.9	28.6
	지노위	690	360	60	279	21	16.7	66	264	9.6	29.6
2018년	전 체	859	513	111	383	19	21.6	87	259	10.1	33.0
	중노위	180	135	29	101	5	21.5	17	28	9.4	30.3
	지노위	679	378	82	282	14	21.7	70	231	10.3	33.9
2019년	전 체	1,129	770	205	522	43	26.6	83	276	7.4	33.8

2020년	중노위	292	237	70	154	13	29.5	11	44	3.8	32.7
	지노위	837	533	135	368	30	253	72	232	8.6	34.2
	전 체	1,156	741	86	627	28	11.6	102	313	8.8	22.3
	중노위	276	209	32	172	5	15.3	12	55	4.3	19.9
	지노위	880	532	54	455	23	10.2	90	258	10.2	23.2

※ 출처 : 중앙노동위원회, 「2020년 노동위원회 통계연보」, 2021.9. 재판집

○ 특히, '신청 대비 인정률'은 지노위에서 4.9%, 중노위에서 7.6%에 불과한데, 이는 다른 무엇보다 부당노동행위 구제절차상 입증구조 문제에 기인하고 있음. 형사의 '고의'는 민사의 고의(악의·과실)와 달리 확정적 고의뿐 아니라 미필적 고의도 포함하는데, 부당노동행위 의사에 관해서는 노동자 또는 노조에 확정적인 의사를 입증할 것을 요구하는 점임.

〈 2020년 부당노동행위 구제신청 및 판정대비 인정률 〉

구분	신청	인정	화해	취하	신청대비 인정률(%)	판정대비 인정률(%)
지노위	928	46	78	230	4.9	7.4
중노위	313	24	10	45	7.6	9.3

※ 출처 : 이수진 의원실(중앙노동위원회 2021년 2월 제출자료)

※ 신청대비 인정률 = 인정건수/신청건수, 판정대비인정률 = 인정건수/판정건수(인정+기각+각하)

※ 인정률은 소수점 둘째자리 이하 절사

○ 중앙노동위원회가 발표한 자료를 보아도, 전체 부당노동행위 사건의 처리결과 인정률은 11.6%, 이중 지방노동위원회는 10.2%, 중앙노동위원회는 15.3%에 불과하여 입증책임문제가 대두될 수밖에 없는 구조임. 즉, 부당노동행위 의사는 사실상 부당노동행위 인정 여부를 판가름 하는 핵심 키인데 부당노동행위를 할 의사가 있었다는 점에 대한 입증책임이 노동자 또는 노조에 있기 때문임.

2020년 부당노동행위 사건 처리결과

(단위 : 건, %)

구분	처리 합계	판정					화해	취하	화해율	권리 구제율
		소계	인정	기각	각하	인정률				
전체	1,156	741	86	627	28	11.6	10.2	313	8.8	22.3
중노위	276	209	32	172	5	15.3	12	55	4.3	19.9
지노위	880	532	54	455	23	10.2	90	258	10.2	23.3

※ 출처 : 중앙노동위원회, 「2020년 노동위원회 통계연보」, 2021.9. 재판집

〈 연도별 '불이익취급'(노조법 제81조 제1항 제5호) 신고사건 처리현황 〉

구분	2016	2017	2018	2019	2020
합계	18	23	26	29	27
사법처리(건)	14	21	21	24	18
행정처리(건)	5	2	5	5	9

※ 병합사건은 대표사건 '1건'으로 산정

※ 출처 : 2021년 ILO 제81호 근로감독협약 이행보고서, 고용노동부

(2) 부당노동행위 금지 주체의 확대

○ 산업구조의 분화로 부당노동행위 주체를 '사용자'에서 정부·지자체·공공기관, 모회사 등 실질적 지배력·영향력을 행사하는 자로 확대하여 규제할 필요가 있음.

〈 관련 노조법 개정안 주요내용 〉

제안일자	제안자	주요내용
2020.09.29.	강은미 의원 (정의당)	- 부당노동행위의 유형을 확대하고 누구든지 도급 등의 계약을 체결할 때 부당노동행위에 간여할 수 없도록 함(안 제81조 및 제81조의2 신설). - 제81조제1항제1호 및 제5호 중 “解雇하거나”를 각각 “해고하거나 근로자의 노무제공을 거부하는 등”으로 하고, 같은 항에 제6호부터 제8호까지를 각각 다음과 같이 신설한다. 6. 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니더라도 제2조제2호 단서에 따라 사용자로 보는 자가 실질적인 지배력 또는 영향력을 행사하여 제1호부터 제5호까지의 규정에 따른 행위를 하거나 다른 사람으로 하여금 해당 행위를 하게 하는 행위 7. 사용자가 각 노동조합 사이에 정당한 사유 없이 차별적인 취급을 하는 행위 8. 사용자의 고용인 또는 사용자의 지배를 받는 자가 노동조합이나 근로자에 대하여 노동조합활동 및 쟁의행위시 미행, 감시하거나 폭행, 협박, 압력을 행사하여 조합활동을 위축시키거나 쟁의행위를 무력화시키는 행위 - 제81조의2를 다음과 같이 신설함. 제81조의2(부당노동행위 간여 금지) ① 누구든지 도급·위임 그 밖의 계약을 체결함에 있어 그 상대방은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다. 1. 제81조제1항 각 호의 행위를 하는 것을 조건으로 하는 행위 2. 소속 근로자들이 노동조합에 가입하지 아니하거나 탈퇴할 것을 조건으로 하는 행위 3. 정당한 단체행동에 참가하지 아니할 것을 조건으로 하는 행위 ② 누구든지 쟁의행위 등 노동조합 활동을 이유로 해당 조합원들이 소속된 업체와의 도급·위임 그 밖의 계약을 해지하여서는 아니 된다.

○ 마찬가지로, 부당노동행위 구제신청 주체 역시 파견·하청 등 간접고용 노동자, 기타 비전형노동자까지 확대를 검토해야 함. 나아가 복수노조 사업장의 사용자가 교섭창구단일화제도를 노조 파괴수단으로 악용하는 점을 감안하여, 노조간 합리적 이유 없는 차별행위를 부당노동행위로 규제할 필요가 있음.

〈참고〉 관련사례

1. 개요

- 삼성그룹의 ‘무노동 경영’ 시기에 만들어진 삼성화재 평의원협의회가 2021. 3. 노조 설립신고를 마치고, 고용노동부로부터 설립신고증을 교부받음. 평의원협의회가 진성노조인지에 관해 논란이 있는 상황에서 고용노동부의 설립신고증 교부로 더 큰 논란이 생긴 상황.
- 고용노동부 서울청은 한국노총과 금속노련의 지속적인 문제제기 및 항의 방문 등에도 평의원협의회 설립신고증 교부과정에서 직무유기 내지 직권남용 정황이 있었음이 밝혀짐.

2. 문제점(삼성화재노조 탄압)

- 회사 기구인 평의원협의회에 노조 설립신고증을 교부했음. 기존 노조인 삼성화재노조는 현재 단

체교섭권을 행사할 수 없게 되었음. 또한 적법 절차도 없이 평의원협의회가 다시 노사협의회 근로자대표 권한을 행사하고 있음.

- 보통의 삼성그룹사라면 약간의 법률적 리스크(평의원협의회와 사측은 지방노동위원회 결정 이후 중앙노동위원회 심문회의 이전부터 교섭을 시작하였고, 현재 삼성화재노조가 교섭증지가처분 및 평의원협의회 노조 설립 무효확인 소송을 제기한 상태임)가 있더라도, 교섭에도 응하지 않을 것이며 노사협의회도 개최하지 않을 것임.
- 현재 평의원협의회와 사측은 2021년 임금교섭을 평의원협의회와 진행하여 현재 잠정합의안을 도출하고 곧 조인식을 할 예정임.
- 또한 평의원협의회 노조 위원장을 근로자대표로 노사협의회를 수차례 진행하여 사실상 평의원협의회 노조를 과반수 노조로 인정함(근래 있었던 평의원협의회 잠정합의안 찬반투표를 확인한 결과 전체 조합원이 2,600여명인 것으로 확인됨. 삼성화재 임직원은 5,500여명임). 즉, 삼성화재 사측은 평의원협의회 조합원 숫자조차 확인하지 않고 평의원협의회 조합원이 전 직원의 과반을 넘는다고 인정한 것임.
- 또한 삼성화재 오○○위원장이 사내 익명게시판에 자신을 인격적으로 모독한 글을 게시한 4명을 고소하였는데, 사측이 오○○위원장에게 고소 취하를 종용, 회유한 녹취파일이 있음(고소 사건은 1명에 대해서는 검찰 불송치로 결정되었고, 나머지 3명에 대해서는 현재 조사 진행 중).
- 사실상 회사 조직인 평의원협의회를 노조로 전화하는 데에 삼성화재 사측이 깊숙이 관여하고 설립 이후에는 그 활동에 적극 협조하면서 깊숙이 관여한 정황이 있음.

(3) 부당노동행위 직권조사 강화 및 적극적·신속적 수사 진행

- 조사관에게 고용노동부의 근로감독관과 동일하게 ‘사법경찰관’을 부여하고, 조사에 대한 비협조·방해행위에 대해 이행강제금 또는 과태료 부과 등 행정제재별 도입해야 함.
- 2019년 국회 환경노동위원회에 제출한 중앙노동위원회의 자료에 따르면, 최근 5년간 현장조사는 중앙노동위원회 7.8%, 지방노동위원회는 6.3%에 불과했고, 자료제출 요구도 20% 내외를 기록했음. 심지어는 현장조사를 실시하지 않은 지노위도 있었음. 노동위원회는 노동위원회 규칙에 따라, 증거자료가 필요하다고 판단할 경우, 당사자에게 자료제출을 요구할 수 있지만 현실은 그렇게 하지 않고 있다는 점이 인정률을 떨어뜨리는 이유가 되고 있음. 따라서 노동위원회에 직권조사재명령을 하는 방식과 제출을 거부한 서류, 진술을 거부한 당사자 등에 대해 법원에서 채택하지 않는 방식을 도입해야 함.

〈부당노동행위 직권조사 관련 우리나라, 미국, 일본 비교〉

구분	우리나라	미국	일본
부당노동행위 사건담당기구	노동위원회 (중노위-지노위 일원화)	연방노동위원회 (NLRB)	노동위원회 (중노위-도도부현노위 이원화)
직권조사방식	자료제출 및 협조요청, 당사자·관계인 출석조사(대질 진술조사 또는 당사자 진술조사 작성, 증빙자료 확보), 현장조사, 전화복명	지역지국 조사관에 의한 폭넓은 직권조사	직권적 석명권 행사, 물건제출명령, 증언출두명령, 위원(노동위원회 직원)에 의한 사업장 임검, 관련물건 검사, 현장조사
직권조사 관련법령	노조법 노동위원회법	연방노동관계법 (NLRA)	노동조합법 노동위원회규칙
조사 비협조시	노동위원회법 위반으로	소환장 발부	과태료 형벌(증인의 허위진술) 행

조치방법	형사처벌할 것을 관할경찰서에 요청	집행명령 신청 법원모독죄	정소송에서의 증거제출 제한
부당노동행위 입증책임 주체	노동자·노동조합	연방노동위원회 (NLRB)	노동자·노동조합

※ 출처 : 국제노동법연구원, “외국의 부당노동행위 직권조사 실태 및 입증책임 연구”, 2016.

- 한편, 부당노동행위에 대한 신속하고 적극적인 수사를 강제할 수 있는 근거규정 마련도 검토되어야 함. 부당노동행위 신고건수는 증가하고 있는 반면, 고용노동부가 검찰에 기소 의견으로 송치한 비율과 실제 검찰의 기소율은 턱없이 낮은 상황임. 부당노동행위 증거자료 확보 및 증거인멸 시도 차단을 위하여 수사기관이 지금처럼 소극적·수동적 수사가 아닌 ‘구속’수사 등 적극적·능동적 수사를 진행해야 함.

(4) 부당노동행위 처벌 강화

- 현재 부당노동행위 처벌기준인 ‘2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금’은 사용자에게 부당노동행위를 억제할 동기부여가 되지 못함. 즉, 법적 실효성이 전무한 상황임(이는 2013년 삼성그룹 노사전략문건에서 부당노동행위 규정에 대해 “징역형을 규정하고 있으나 실무상 벌금형으로만 집행되고 있는 실정”이라고 평가하고 있는 것으로도 확인 가능)
- 따라서 징역형과 벌금형을 선택형으로 규정한 현행 노조법 제90조 벌칙규정을 ‘징역형’으로 통일시키고, 징역형 처벌기준 역시 형법상 처벌기준과 비교하여 최소 ‘5년 이하 징역형’으로 조정되어야 함.
- 또한, 현행 노조법은 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없으며, 중단된 업무를 도급 또는 하도급을 줄 수 없다고 규정하고 있음(다만, 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있음). 이를 위반시 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금형에 처해짐.

(5) 부당노동행위 구제절차상 원상회복제도 개선 등

- 노동위원회에서 부당노동행위 구제사건 진행 중이라도 하더라도 긴급한 중단사유가 발생한 경우 부당노동행위에 대한 ‘긴급구제결정’을 할 수 있도록 하고, 이에 대한 ‘이행강제제도’를 마련하고 관련 규정을 정비할 필요가 있음.
- 현재는 부당노동행위 행정구제와 형사절차가 분리되어 있는데, 향후 고용노동부와 노동위원회가 각 사건처리 과정에서 부당노동행위를 인지한 경우 다른 기관에서도 부당노동행위 규제를 할 수 있도록 하는 연계된 부당노동행위 규율 시스템을 마련하는 것이 바람직함. 즉, 고용노동부의 부당노동행위 수사를 통해 기소 의견으로 검찰 송치시 노동위원회에 노동부가 직접 부당노동행위 구제신청을 하도록 하는 등 원상회복조치가 이루어지도록 하고, 반대로 노동위원회에서 부당노동행위 판정시 형사처벌의 가능성을 인지하였으므로 노동부에 조사내용과 판결 결과를 통지하여 수사의뢰함으로써 고용노동부에서 직권수사 개시하도록 하는 ‘연계’ 체계를 갖출 필요가 있음.¹¹⁾

11) 박다혜, “노조탄압과 부당노동행위의 어제와 오늘”, 「고 조영래 변호사 30주기 토론회」 자료집, 민주사회를 위한 변호사모임, 2020.

4. 부당노동행위 관련 대처방안

1) 회사노조의 지배·개입 근거를 확보하고, 해산, 직권취소, 부당노동행위 고발 등을 적극 활용할 것

○ 회사노조는 복수노조 시행 이후 지배·개입이 가장 커진 노조일 것임. 복수노조 시행이후 회사 측의 반노조주의 전략적 개입이 커졌다는 것은 앞선 통계에서도 나왔듯이, 사용자가 명백한 반노조주의를 가지고 있는 경우 복수노조가 출현한 확률은 3배에 달했고, 협조적인 노조 즉, 회사노조의 설립을 지원 혹은 방조했을 가능성이 아주 높음. 이에 우선 지배·개입의 근거를 확보하고, 이를 활용하여 행정관청에 해산요청→직권취소 요청→부당노동행위 고발→노조 부존재 및 무효확인 소송의 순서대로 진행해 나가야 할 것임.

- ▶ 조직·운영에 대한 지배·개입은 복수노조 사업장에서 빈번히 발생할 수 있음. 구체적으로 회사노조의 격려·운영비 등의 원조 할 수 있고, 회사노조의 조합원 가입을 강제하고, 조합비환급 및 과도한 편의제공과 운영비 등을 지원 할 수 있음. 특히, 교섭과정에서 특정노조에는 격려금을 지급하고 다른 노조에는 격려금을 지급하지 않는 등의 지배·개입과 불이익 취급 및 단체교섭의 해태나 거부 등의 다양한 형태의 부당노동행위가 발생할 수 있음.

2) 자주적 교섭활동을 통한 노조의 운영비 원조 확보

① 노조의 적극적 요구와 교섭으로 노조활동 강화에 필요한 “편의제공 및 운영비”지원을 단체협약 근거에 확보할 것

○ 운영비 원조행위가 노동조합의 적극적 요구와 노사합의에 의해서 이루어진 경우에는 노동조합의 자주성을 저해할 위험이 있다고 보기 어려울 것임.(대법원 1991.5.28. 선고 90누6392 판결)

- ▶ 사용자의 일방적인 노조 지원행위 중단 및 관련 단체협약 개약요구를 거부하고, 노사 자율 교섭에 의한 노조활동의 근거를 적극 확보해 나가야 할 것임.

○ 2020년 6월 9일 개정 시행된 노조법 제81조【부당노동행위】 제2항에 따르면, 노조의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험 여부를 판단할 때에 고려해야할 사항을 아래와 같이 열거하여 제시함.

- i) 운영비 원조의 목적과 경위
- ii) 원조된 운영비 횟수와 기간
- iii) 원조된 운영비 금액과 원조방법
- iv) 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율
- v) 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등

○ 따라서 노조의 적극적 요구와 교섭으로 확보한 노조사무실 제공에 수반되는 시설 및 편의제공은 부당노동행위가 아니므로 “사용자는 노조사무실 제공과 통상 사무실 운영상 필요한 일체의 비품과 시설(사무용품 및 집기, 전화, 컴퓨터 및 전산장비, 복사기, 전기료 등 각종 공과금), 차량, 유류비 등 편의를 제공하고, 유지관리에 필요한 지원을 하도록” 교섭요구를 하고 협약 체결로 단체협약상 근거를 확보해야 할 것임.

- ▶ 운영비 원조조항의 적법성이 다투어질 경우 해당 조항은 교섭과정에서 노동조합이 적극적인 투쟁의 결과로 도출한 것임을 입증할 자료(노동조합 작성 단체협약안, 노동조합 선전물 등)를 중심으로 준비할 필요가 있음.

〈참조〉 노조운영비 원조 자주성 침해가능성에 대한 고려시 참고사항

구분	자주성 침해위험 높음. (운영비 지원요구 신중한 접근)	자주성 침해위험 낮음. (운영비 지원 적극적 요구)	자주성 침해위험 없음.
운영비원조 목적과 경위	- 사용자가 자발적·적극적 지원 - 노조재정자립금, 매점·자판기 운영권 등 그 성격이 불분명하거나 복리후생과 연관성이 떨어지는 경우 - 특정 조합원에 대한 차량(렌트비 포함)이나 주거(임대료 포함) 등 지원 - 노동조합의 복리후생 명목이나 관련 사업 재원으로 사측이 노동조합에게 직접 지급	- 노동조합의 적극적 요구 - 복리후생수당 등 운영비의 성격 및 용도가 불특정 조합원을 대상으로 함. - 노조가 사용자의 노무관리업무를 대행하는 것 지원 - 단체협약 등에 따라 복리후생수당을 조합원에게 지급하는 경우 - 노동조합 사무실 운영에 필요한 비용(전기·수도·통신료), 비품(컴퓨터, 정수기) 등	- 노동자의 후생자금, 경제상 행 기타 재액 방지와 구제 등의 위한 기금의 기부 - 최소한 규모의 노동조합 사무실 제공
원조된 운영비 횡수와 기간	- 지원횡수가 많거나 장기	- 지원횡수가 적거나 단기	
원조된 운영비 금액과 원조방법	- 원조된 운영비 금액이 과다	- 원조된 운영비 금액이 소액	
원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율	- 노조 총수입에서 차지하는 비율이 높음	- 노조 총수입에서 차지하는 비율이 낮음	
원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등	- 지원받은 운영비를 노조임원 등 노조간부가 임의관리 - 사용처가 관리되지 않고, 특정 인원에 사용 - 운영비 원조 목적에 따른 지출이 발생하지 않았음에도 지속적 지원 - 운영비 원조 목적과 다른 사용처에 사용	- 지원받은 운영비를 노조 차원에서 관리 - 사용처가 투명하게 관리되고 조합 전체를 위해 사용 - 운영비 원조 목적에 따른 지출이 발생하여 지원 - 운영비 원조 목적과 동일한 사용처에 사용	

※ 위의 표에서 제시된 노조의 자주성 침해가능성에 대한 고려사항은 단순한 참고사항에 불과함. 앞서 언급한 대로 특히 '노동조합의 자주성 침해 위험'이 있는지 여부는 단순히 형식적인 기준이나 방식으로 판단할 사안이 아니라 운영비 원조 확보에 있어서 노조의 적극적 요구와 교섭, 단체협약에 의한 명확한 근거 확보가 무엇보다 중요함.

② 복수노조 사업장의 경우, 운영비 원조관련 노사 간, 노조 간 분쟁의 소지를 사전에 제거할 것

○ 복수노조 사업장의 경우, 사용자의 편의시설 제공 차별에 따른 공정대표의무 위반 등 노사 간, 노조 간 갈등이 초래될 수 있음.

▶ 노조 사무실 등 편의시설의 제공 여부 등에 대해서는 사용자가 회사의 경영상태, 시설·형편 등 제반 여건을 고려하여 결정할 사항으로 반드시 조합원수에 따른 비례성의 원칙을 적용할 수는 없음.

[참고 증양2013공정6]

노조 사무실 등 편의시설의 제공 여부 등에 대해서는 사용자가 회사의 경영상태, 시설·형편 등 제반 여건을 고려하여 결정할 사항으로 모든 노동조합에게 당연히 제공해야 할 의무라고 볼 수 없을 뿐만 아니라 반드시 조합원수에 따른 비례성의 원칙을 적용할 수 없는 점 등을 종합적으로 고려할 때, 이 사건 교

섭대표노동조합과 사용자가 합의한 기준에 미달되어 소수 노동조합이 노조 사무실을 제공받지 못하였다는 사정만으로 합리적 이유가 없다고 보기는 어렵다고 할 것이다.

- ▶ 노조 사무실 설치·사용에 대한 기준이 어느 일방에게만 유리하여 형평성이 없다면 불합리하므로 합리적 이유 없는 차별에 해당할 것임.

[참고 중앙2013공정26

단협 체결 전 기 설치된 노조사무실은 전체 근로자 과반수 여부와 관계없이 노조사무실을 계속 제공해주고, 단협 체결 이후에는 전체 근로자 과반수로 조직된 노조에게만 노조사무실을 설치·사용하게 하는 것에 대하여 형평성이 없어 보이는 점, 이사진 노동조합의 조합원수가 증가하여 과반수에 근접한 수준이 되어도 단협 유효기간 내에는 노조사무실을 제공 받지 못하게 되는 불합리성이 발생할 수 있는 점 등을 종합적으로 고려할 때, 합리적 이유 없는 차별이 존재한다고 할 것이므로 공정대표 의무를 위반한 것이다.

○ 복수노조 사업장에서 노조사무실에 대해 다른 노동조합에게 반드시 일률적이거나 비례적이지 않더라도 상시 사용할 수 있는 일정공간의 노조 사무실을 제공하여 공정대표의무 위반문제가 발생되지 않도록 주의할 필요가 있음.

- ▶ 공정대표의무는 교섭대표노조와 사용자에게 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적인 차별을 하지 못하도록 규율한 것임. 이는 단체교섭권을 행사할 수 없는 소수노조를 보호하기 위한 것으로서 교섭 과정이나 그 결과물인 내용뿐만 아니라 이행과정에서도 준수되어야 함. 이에 교섭대표노조에게 노조사무실을 제공한 경우에 다른 노조에게 반드시 일률적·비례적이지는 않더라도 상시 사용할 수 있는 일정한 공간의 노조사무실을 제공해야 할 것임.

판례	노조사무실에 대한 공정대표의무 위반 (대법원 2018.8.30. 선고 2017다218642 판결)
	- 노동조합의 존립과 발전에 필요한 일상적인 업무가 이루어지는 공간으로서 노동조합의 사무실이 가지는 중요성을 고려하면, 사용자가 단체협약 등에 따라 교섭대표노동조합에게 상시적으로 사용할 수 있는 노동조합 사무실을 제공한 이상, 특별한 사정이 없는 한 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에게도 반드시 일률적이거나 비례적이지는 않더라도 상시적으로 사용할 수 있는 일정한 공간을 노동조합 사무실로 제공하여야 한다고 봄이 타당하다. 이와 달리 교섭대표노동조합에게는 노동조합 사무실을 제공하면서 물리적 한계나 비용부담 등을 이유로 노동조합 사무실을 전혀 제공하지 않거나 일시적으로 회사 시설을 이용할 수 있는 기회를 부여하였다고 하여 차별에 합리적인 이유가 있다고 볼 수 없다.

Ⅲ. 근로자대표제도 개선 및 노동자경영참가 방안

요지

1. 노동자경영참가 확대 및 근로자대표제도 개편 문제는 '노동' 중심의 정의로운 사회대전을 위한 핵심요건이라고 할 수 있음. 나아가 산업민주주의와 경제민주화의 실현, 고용안정성 확보와 경영 투명성 확보를 위해서도 필수불가결한 요소이므로 노동조합의 적극적 참여수단 및 방법에 대해 입단협을 통해 적극 요구해야 함.
2. '근로자대표제도 개편'과 관련하여, '근로자대표'는 노동법관계법상 다양한 영역에서 규정하고 있음에도 불구하고 법적 지위와 역할, 선출절차 등 구체적 내용에 대해서는 입법공백상태에 있음. 현장에서 노동조합, 노사협의회, 근로자대표간 대표성 문제, 역할과 지위의 혼동 및 중복 등의 다양한 문제가 나타나고 있음. 사측은 이러한 점을 악용하여 노조탄압 수단으로 사용하고 있으므로 이에 적극 대응해야 함.
3. '노동자경영참가 확대'와 관련하여, 최근 공공기관의 노동이사제 도입을 의무화하는 공운법 개정안이 국회를 통과하여 시행을 앞두고 있음. 공공기관에서의 노동이사제 시행상 성공 여부는 제도의 민간부문 확산에 많은 영향을 끼치므로 항시 진행상황을 체크하여 입단협시 활용할 수 있는 사전대비를 해놓는 것이 유리함.

1. 노동자경영참가 확대 및 근로자대표제도 개편의 의의

1) 산업민주주의와 경제민주화의 실현

- '산업민주주의'는 시장경제에 민주주의 원리를 도입하여 노사간 교섭불평등을 교정하는 노동3권의 보장, 생산과정에서의 종속과 소외를 교정하는 노동자경영참가 보장이 주된 내용임. 따라서 단체교섭에서 노사 대응의 교섭이 이루어지고, 기업의 위계적 상하관계에서 노사공동결정이 보장되는 것이 산업에서 실질적으로 민주주의 원리가 구현되는 것이라고 할 수 있음.
- 이와 같이 '산업민주주의'는 우리 노동자들이 일하는 현장과 각 산업에서 그 동안 자본이 독점해 온 생산의 목적과 생산방식, 배분 등에 관하여 노동자가 의사결정에 참여하도록 함으로써, 기존 경영진의 인사권, 경영권 강조를 통한 노동자들의 참여배제와 '불신, 갈등, 대립의 노사관계'를 지양하고, 노동자들의 적극적인 경영참여를 통한 '신뢰, 협력, 책임공유'의 노사관계로 전환하는 계기를 마련하는 한편, 노동자들의 경영참여를 통해 기업성과와 경영책임의 공유, 노동생활의 질 개선, '노동의 인간화'의 실현을 도모하는 것이라고 할 수 있음.
- 주요 경제문제에 있어서 의사결정의 분권화와 자율적 개인의 의사결정 참여라고 정의할 수 있는 '경제민주화' 실현의 맥락에서도, 노동자경영참가와 노사공동결정제도는 국가 차원에서 공정한 경쟁을

유도하는 정책과 기회균등화·조건균등화를 위한 가치재 공급정책, 산업차원에서 대등교섭의 제도적 장치, 기업차원에서 종속과 소외의 극복을 위해 필수불가결한 조치임.

2) 고용안정과 경영투명성 확보

- 노동자경영참가 내지 노사공동결정제도는 경제·고용위기 국면에서 노동자의 고용을 지키는 버팀목으로서의 의미를 갖고 있음. 때문에 더이상 위 제도들이 ‘투쟁포기’라거나 ‘자본으로의 투항’이라는 비판은 유효하지 않음.
- 과거 사례들을 보더라도, 은행·증권·보험회사들의 합병 및 매각 당시 노동자들은 회사의 경영 상황 및 전략을 알지 못해 속수무책으로 희생양이 되었음. 쌍용차사태, 한국GM의 공장 폐쇄 및 철수 논란과 대우조선해양의 합병 등에서도 노동자 경영참여의 필요성은 더 크게 제기되었음.
- 투명경영 또한 시대적 요구임. 사측의 특에 박힌 경영설명자료만으로는 가령 계열사에 대해 부당지원을 하고 이윤을 빼돌리기 위해 자회사로 수직, 수백억원을 빼내기도 노동조합으로는 대응할 방법이 별로 없는 것이 현실임. 이에 대해 현재 많은 노동조합들은 노사협의회나 단체협약을 뛰어 넘어 정확한 경영정보 획득과 의사결정에 참여를 요구하는 방향으로 나가고 있음. 견제와 감시를 통한 투명경영이 이 사회의 부정부패 척결과 노동자들의 고용안정을 동시에 달성할 수 있는 지름길임이 틀림없음.¹⁾
 - ※ 노동조합이 최근 급속한 노동환경의 변화에 대해 불리한 조건을 극복하고, 대응력을 높이기 위해 서라도, 새로운 권력 자원을 확보해야 할 필요가 있는데, 그것은 바로 “정보” 능력과 “정당성”능력임. 여기서 “정보”란 “기업의 발전 가능성 및 사업장의 활동 등과 관련하여 고용계약관계에 본질적 변화를 가져올 사항에 관한 구체적인 데이터”임(유럽연합지침 2002/14/EC).
 - ※ 한편, “정당성”이란 이러한 정보에 기초한 노동조합의 행동이 “더 좋은 기업과 사회를 목표로 하는 ‘정의의 검’으로서 실천”임을 공론장에서 다른 행위자들에게 포괄적이고 능동적으로 설득해낼 수 있을 때 형성됨. 이러한 능력은 노동조합이 보다 광의의 경제민주주의 실현을 위해 경영에 참여하는 주체로서 스스로를 갱신할 때 형성될 수 있음.²⁾

2. 노사공동결정을 위한 근로자대표제도 개편 및 현장대응지침

1) 근로자대표제도의 정의 및 규정현황

- ‘근로자대표’는 대표적으로 근기법 제24조에서 “그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자”라고 규정하고 있음.
- 그밖에 현재 22개의 법에서 ‘근로자대표’, ‘근로자를 대표하는 자’, ‘근로자를 대표하는 위원’ 등(이하 ‘근로자대표’라고 함)의 이름으로 근로자들을 대표하는 사람을 선출하도록 하고 있고, 각 법률의 총 60개 조문에서 해당 근로자대표에게 일정한 역할을 부여하고 있음.

1) “노조 경영참여 고용안정과 투명경영의 대안”, 『노동사회』 제88호, 한국노동사회연구소, 2013.

2) 노광표, “노동자 경영참여와 노동이사제-서울시 사례를 중심으로”, 『KLSI ISSUE PAPER』 제126호, 한국노동사회연구소, 2020, pp.5-6.

〈표〉 근로자대표를 명시하고 있는 주요 법령

구분	관련 내용
근로기준법	경영상 해고시 사전협의 주체(제24조 제3항) 탄력적 근로시간제 서면합의 주체(제51조 제2항, 제51조의2 제2항) 선택적 근로시간제 서면합의 주체(제52조) 특별연장근로 서면합의 주체(제53조 제3항) 유급휴일의 특정근로일 대체 서면합의 주체(제55조 제2항) 보상휴가제 서면합의 주체(제57조) 간주근로시간제 서면합의 주체(제58조 제2항) 재량근로시간제 서면합의 주체(제58조 제3항) 연장근로시간 및 휴게시간 변경 서면합의 주체(제59조) 유급휴가 대체 서면합의 주체(제62조) 임산부·18세 미만자 야간근로 및 휴일근로 협의주체(제70조 제3항)
근로자퇴직급여 보장법	퇴직급여제도 설정·변경에 대한 동의주체(제4조 제3항, 제4항) 새로 성립된 사업의 퇴직급여제도 설정시 의견수렴 주체(제5조) 확정급여형 퇴직연금규약 작성의 동의 및 의견수렴 주체(제13조) 확정급여형 퇴직연금제도상 최소적립금 기준 하회시 통지대상(제16조 제2항) 확정급여형 퇴직연금제도 설정시 동의 및 의견수렴 주체(제19조 제1항) 퇴직급여 감소예방 협의주체(제32조 제4항) 퇴직연금제도 폐지 동의주체(시행령 제38조)
파견근로자 보호 등에 관한 법률	근로자파견사업 조사·연구 주체(제4조 제1항) 파견근로자 사용 협의주체(제5조 제4항) 경영상 이유에 의한 해고시 파견근로자 사용금지기간 단축 동의주체(시행령 제4조)
산업안전보건법	산업안전보건위원회(노사협의체)가 의결한 사항, 안전보건진단 결과에 관한 사항, 안전보건 개선계획의 수립·시행에 관한 사항, 도급인의 이행사항, 물질안전보건자료에 관한 사항, 작업환경측정에 관한 사항, 기타 고용노동부령으로 정하는 안전과 보건에 관한 사항에 대한 통지요청 주체(제35조) 안전보건관리규정의 작성·변경 동의주체(제26조) 공정안전보고서 작성시 의견수렴 주체(제44조) 안전보건진단시 입회(입회요구) 주체(제47조 제3항) 안전보건개선계획 수립시 의견청취주체(제49조 제2항) 자율검사프로그램에 대한 협의주체(제98조 제1항) 물질안전보건자료에 관한 정보제공 요구주체(제112조 제10항) 작업환경측정시 입회, 작업환경측정결과에 대한 설명회 개최 및 개최요구 주체(제42조 제4항, 제7항) 건강진단시 입회(입회요구), 건강진단 결과에 대한 설명요구 주체(제132조 제1항, 제2항) 역학조사 참석 및 협조 주체(제141조 제1항)
고용정책기본법	기업의 고용관리에 관한 지원요청 주체(제29조 제2항)
고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	임금피크제 실시에 대한 동의주체(제14조 제2항 제2호)

2) 근로자대표제도의 문제점

(1) 근로기준법 등의 “근로자대표” 규정의 공백

○ 노동관계법상 31개 영역에서 근로자 대표의 관여 제도화

※ 사측의 고용 및 노동조건 등에 대한 의사결정에 있어서 근로자 대표의 관여 및 노사의 대등결정 원칙을 실현하려는 입법 취지를 실현하지 못하고 있음.

- 대다수 중소기업의 경우 “근로자 대표제”가 제대로 기능하지 못하거나 사용자가 일방적인 결정하는데 있어서 요식적 추진절차에 일시적으로 활용
- 근로자대표의 상설적 법적 지위와 권한, 활동보호 관련 법적 규정 미비, 불분명
- 근로자대표의 선출방법 및 절차 미비 등 대표성 절차 미비
- 고용형태 다양화 추세에 부합하는 근로자 대표체계의 한계

**노사협의회 운영(근로자대표 선출 등에 대한 현장의 문제
- 한국노총 서울아산병원희망노조 사례 -**

1. 배경

- 1-1. 모든 사업 또는 사업장의 노사협의회 근로자대표 선출과정에서 실질적인 근로자대표가 선출될 수 있도록 선거관리의 중립성 보장과 균형성이 필요

2. 현장의 상황

- 2-1. 노사협의회규정 미공개 : 사측에 노사협의회 규정 공개요구시 사측이 이를 거부해도 강제할 수단이 없음. 노동부에 진정을 하더라도 관련 규정이 없다는 이유로 처벌을 못함.
⇒ 노사협의회 규정내 공개 안한다는 내용이 있는데 불법으로 해야함

2-2. 근로자대표 선출의 비민주성

- 2-2-1. 근로자대표 선거과정에서부터 모든 것을 사측이 개입·통제하여 사실상 회사 자기들만의 리그를 만들어 놓음(선거관리위원이 어떻게 선출되었는지조차 알 수 없는 등 선거과정에서 투명성 자체가 존재하지 않음).

- 2-2-2. 근로자대표 선출 규정이 존재하지만, 사측의 반대파는 사측의 개입으로 절대 당선 불가능한 구조임.

- 2-2-3. 선거 시작일을 사측이 정하고 선거관리위원 역시 사측이 임의 지정하고 진행 참관인 및 감독 기능이 부재함. 논의 과정을 알 수 없음.

※ 예시 : 기술, 연구, 약무직 2017년 선거기간 약2달, 기술.기능직 2020년 선거기간 14일

- 2-2-4. 사측의 전용 서버로(사측 고위급 접속가능) 선거과정이 통제되며, 이에 개표과정 역시 사측만 확인 가능함(선거 출마자 조차 확인불가).

⇒ 사실상 모두 불법인데 대처 할 수 있는 방법이 없는 상황임.

2-3. 근로자대표 선출의 불투명성

- 2-2-1. 노사협의회 선거관리위원회 위원 선출 공고를 안하고 임의지정 ⇒ 선거명부도 모르고 선거를 진행하게 됨.

- 2-2-2. 선거가 어떤 법에 어떻게 적용 되는지 모름(노동부는 선거관리위원회에 문의하라는 답변)

- 2-2-3. 선출된 근로자대표가 전부 사측 인사나 사측과 관련된 사람 위주로 구성되는데 증거가 어려움.

- 2-2-4. 선거과정에서 투표율이 50% 안되었다고 2달씩이나 진행되는 반면 어떻게 진행되는지 모름.

- 2-2-5. 전자투표의 경우, ① 선거관리위원회 서버 이용 방법, ② 직접 기표, ③ 사내 서버 이용 (병원내 접근권한이 있는 관리자는 접속 가능)이 가능하도록 법제도 개선이 이루어져야 함.

2-4. 노사협의회 회의결과의 미공개

- 2-4-1. 노사협의회 의결·협의·보고사항 회의후 '즉시', '최소 7일 이내' 반드시 사내 게시판 등에 공지하게 해야 함.
- 2-4-2. 특히 개정사항은 근로시간, 임금 등 취업규칙과 직결되는 매우 민감한 사항이 많음. 현재의 사항도 지키지 않고 있는데 권한만 주는 것은 사측에 모든 것을 내주는 것으로 노동조합을 약화시키는 행위임(조합은 책임을 노사협의회로 넘기고 조합은 책임을 회피하려고 함).
- ※ 예시 : 탄력적근로시간제 협의서 2015년 1월 1일 서명 ⇒ 소송 중인 2018.10.16. 사측이 법원에 합의서 제출하면서 내용을 알게 됨.
- 2-4-3. 회의록 등 반드시 비치하고 공개하여야 함. 회의록, 안건 등에 대해 사측에 공개 요청을 해도 거절하며, 근로감독관에 정보공개 요청을 하더라도 소용이 없고 처벌도 못함.
- 2-4-4. 회의록 합의사항 공개하지 않기로 하는 규정은 개정된 사항에 대해 아무에게도 알려주지 않겠다는 것으로 대단히 잘못된 판단. 대외 공개가 아니어도 내부 구성원에게 반드시 공개해야 함.
- 2-4-5. 노사협의회에의 규정에 노사위원의 협의 하에 공개 하지 않아도 된다고 해서 안함.
- 2-5. 노사협의회 운영규정상 처벌규정 부존재 및 미약
- 2-5-1. 정보공개요청에 따른 고용노동부의 자료제출요구권 필요(규정, 회의록, 의결, 보고, 협의 사항)
- 2-5-2. 현재 벌칙이 없어 사측을 강제할 수 있는 방법이 없음.

(2) 노사협의회와 노동조합 기능의 중복

- 단체교섭과 근로자의 경영참가, 단체교섭과 근로자대표제는 개념상으로는 명백히 구분되지만, 우리나라의 경우 현실에 있어서는 단체교섭권의 주체인 노동조합과 노동자의 경영참가제도인 노사협의회 및 법령상 근로자대표제가 중복되는 경우가 빈번하게 발생하고 있음.³⁾
- ▶ 대법원은 “단체협약은 노동조합이 사용자 또는 사용자단체와 근로조건 기타 노사관계에서 발생하는 사항에 관한 협정(합의)을 문서로 작성하여 당사자 쌍방이 서명날인함으로써 성립하는 것이고, 그 협정(합의)이 반드시 정식의 단체교섭 절차를 거쳐서 이루어져야만 하는 것은 아니라고 할 것이므로 노동조합과 사용자 사이에 근로조건 기타 노사관계에 관한 합의가 노사협의회 협의의 결정을 거쳐서 성립되었더라도, 당사자 쌍방이 이를 단체협약으로 할 의사로 문서로 작성하여 당사자 쌍방의 대표자가 각 노동조합과 사용자를 대표하여 서명날인하는 등으로 단체협약의 실질적 형식적 요건을 갖추었다면 이는 단체협약”이라고 판시한 바 있음.⁴⁾
 - ▶ 노사협의회에의 근로자 위원은 특정 노동조합의 조합원의 대표자가 아니라 당해 사업장의 전체 근로자의 이익을 대표하는 자라는 점을 고려할 때, 이러한 판결은 근로자의 경영참가 제도로서의 노사협의회와 단체교섭의 성격을 구별하지 않고 있다는 점에서 문제가 있으며, 현실에 있어서 노사협의회와 단체교섭이 혼동되어 있다는 상황을 잘 보여주고 있음.
- 노사협의회 근로자위원은 근로자대표가 아님에도 불구하고, 특히 노조가 없는 대부분 사업장에서 사측의 결정사항의 요식적 승인절차에 근로자위원을 거수기로 활용하는 사례가 비밀비재하게 발생하고 있음.

3) 권오성, “기업내 노동조합과 근로자대표제”, 「2020년도 한일노동법포럼」 토론회 자료집, 2020.

4) 대법원 2005. 3. 11. 선고 2003다27429 판결.

※ 근로자위원에 대한 사측의 일방적 지정(사측이 지정한 근로자위원에 대한 요식적 찬반투표로 선출) / 탄력적 근로시간제 등의 도입 시 근로자위원의 해당 논의를 위한 근로자대표로 공고하고 요식적 찬반투표 절차를 거쳐 '근로자대표'로서의 역할과 기능까지 하고 있는 현실

(3) 노사협의회를 통한 노조활동 견제

- 사업장에 노조가 조직되어 있는 경우에도, 노조의 단체교섭과 노사협의회 협의 기능에 대한 명확한 구분이 모호한 점을 악용하여(현행법상 과반수 노조가 되어야만 노사협의회 근로자위원의 지위를 확보할 수 있음) 사측이 노사협의회와 노동조합간 상호 충돌, 대립을 할 가능성이 매우 높음.
- 즉, 노사협의회를 노조에 대항하는 방패막이로 활용하면서, 중요 노동조건은 노사협의회에서 결정하고 노조의 단체교섭 요구에는 불성실하게 임하는 방식으로 노조의 단체교섭권을 무력화시킴.

- 한국노총 금속노련 삼성화재노동조합 사례 -

1. 삼성그룹이 2012년 작성한 S그룹 노사전략 문건에는 노사협의회를 노조의 대항마로 보고 전략적으로 육성하는 방안이 제시됨. “노조 설립시 노사협의회 역할이 절대적으로 중요”하다거나 “평상시 노사협의회가 사원 장악력을 갖도록 전략적 육성 필요”, 혹은 “유사시 친사노조로 전환할 수 있도록 마인드와 역량 제고” 같은 내용이 담겨 있었음.

〈삼성계열사 노사협의회 운영 현황〉

계열사	노사협의회 명칭	근로자위원(유급 전임자)	회비
삼성웰스토리	한마음협의회	10명(2명)	-
애니카손해사정	한마음협의회	10명(3명)	9천원~1만8천원
삼성전자	노사협의회	170명(12명)	(사우회비) 200원
삼성화재	평의원협의회	10명(4명)	6천원~1만원
삼성디스플레이	노사협의회	28명(6명)	200원
삼성SDI울산	노사협의회	16명(3명)	-

2. 삼성화재에 노조가 설립된 이후에도 회사의 지원을 받는 '평의원협의회'가 노사협의회를 일방적으로 점유하고 근로자위원도 불법적으로 구성함. 노조가 이에 대한 가치분신청을 하자 전 직원이 평의원협의회가 임의단체에 불과하다는 사실을 인지하게 되었고, 이에 대응하여 평의원협의회는 법적 지위를 확보하기 위해 노조 전환을 추진함. 이후 노조는 평의원협의회 노조 전환 시도가 노조를 무력화하고 교섭권을 빼앗기 위한 목적이라고 지적함.
 ※ 실제로 고용노동부는 삼성화재애니카손해사정 노사협의회 근로자위원이 적법하게 선출되지 않았으며 지위를 박탈하기도 함.

3) 근로자대표제도 개편을 위한 한국노총 대응상황

(1) 경사노위 논의진행 및 노사정 합의

○ 한국노총은 '근로자대표제도 개편'을 위해 경사노위 산하 노사관계제도·관행개선위원회에서 관

련 논의를 진행하여 2020.10.16. 노사정 및 공익위원 전원 일치된 의견으로「근로자대표제도 개선에 관한 노사정 합의」를 타결함.

- 위 합의는 근로기준법 등에 있는 근로자대표의 민주적 선출방식과 절차, 권한과 의무를 명확하게 제시하였다는 점, 사업장내 근로자 이해대변기능 강화를 위하여 근로자대표의 임기와 활동 보장을 명시하였다는 점에서 의미가 크므로 노사협의시 참고할 필요가 있음.

〈 근로자대표제도 개선에 관한 노사정 합의문 〉

노사정은 최근 변화된 제도 환경에 맞추어 근로자대표의 지위와 활동 보장을 위한 법·제도 개선을 다음과 같은 내용으로 추진하기로 합의한다.

1. 근로자대표의 선출

- 1-1. 과반수 노동조합이 있는 경우 과반수 노동조합이 근로자대표의 지위를 가진다.
- 1-2. 과반수 노동조합이 없고 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회가 있는 경우 근로자위원은 법률에 명시한 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출한다. 이 경우 노사협의회 근로자 위원으로 구성된 ‘근로자위원 회의’가 근로기준법상 근로자 대표의 지위를 가지는 것으로 하고, 근로자위원 회의 의결은 재적위원의 과반수 의결을 원칙으로 한다.
- 1-3. 노사협의회가 없는 경우 근로자대표는 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출한다.
- 1-4. 근로자대표 선출 과정에 대한 사용자의 개입이나 방해를 금지한다.

2. 근로자대표의 임기

- 2-1. 근로자대표의 임기는 3년으로 한다.

3. 근로자대표의 지위와 활동

- 3-1. 근로자대표는 고용형태, 성별 등 근로자의 다양한 이해관계를 합리적으로 반영할 수 있도록 근로자들의 의견을 들어야 한다.
- 3-2. 근로자대표는 활동에 필요한 자료를 사용자에게 요구할 수 있고, 사용자는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고 성실히 이에 따라야 한다.
- 3-3. 근로자대표는 서면합의의 체결 또는 이행과 관련한 근로자의 고충 해결을 위하여 근로자 또는 사용자와의 협의를 사용자에게 요구할 수 있고, 사용자는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고 성실히 이에 따라야 한다.
- 3-4. 근로자대표의 정당한 활동에 소요되는 시간은 근로한 것으로 본다.
- 3-5. 사용자의 근로자대표에 대한 불이익 취급과 활동에 대한 개입·방해를 금지한다.
- 3-6. 근로자대표는 활동과 관련하여 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니된다.

(2) 「근로자대표제 및 경영참가 등에 관한 법률」제정안 마련 및 의원입법 발의

- 정부여당은 근로자대표관련 노사정 합의내용을 반영한 ‘근로기준법’과 ‘근참법’ 개정안을 발의하였으며, 그 주요내용과 시사점은 아래와 같음.

- 국회 환경노동위원회 안호영 의원 등은 경제사회노동위원회에서 2020년 10월 16일 근로자대표의 선출절차, 방법, 지위 및 활동보장을 규율하는 내용으로 「근로자대표제도 개선에 관한 노사정 합의문」을 의결하였는바, 합의 내용을 토대로 그간의 근로자대표 운영과정에서 드러난 개선하는 내용의 입법발의를 하였음,
- 이에 근로자대표의 선출 절차와 방법, 지위·활동 등에 대한 사항을 규정함으로써, 근로자대표의 민주성과 대표성을 확보하고 안정적인 집단적 의사결정 구조를 마련하는데 그 의의가 있음. 반면 정부여당안에 있어 부분대표제, 위원선거인단 등 노사정 합의내용에 반하는 내용을 담고 있어 법안심사 과정에서 부분대표제 등은 철회되어짐.

▶ 「근로기준법」 일부개정안

의안번호	제안일자	제안자	주요내용
2110049	2021.05.12.	안호영 의원 (더불어민주당)	- 근로자대표의 선출 절차와 방법, 지위·활동 등에 대한 사항을 규정함으로써, 근로자대표의 민주성과 대표성을 확보하고 안정적인 집단적 의사결정 구조를 마련하는 등 급변하는 산업환경 변화에 대응하여 근로조건과 고용환경을 신속하고 효율적으로 개선할 수 있는 토대를 마련함.
2110064	2021.05.12.	이수진(비례) (더불어민주당)	- 근로자대표의 정의 규정을 신설하고, 근로자대표의 근로자 의견수렴 의무, 사용자에 대한 협의 또는 자료요구 권한 부여, 근로자대표의 정당한 활동에 소요되는 시간을 근로시간으로 인정, 근로자대표의 직무상 비밀누설 금지, 근로자대표의 임기보장 등 근로자대표의 지위와 활동을 보장하며, 사용자가 근로자대표의 선출 과정에 개입하거나 활동을 방해한 경우와 근로자대표의 정당한 활동을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우에 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금을 부과함.

- 위 개정안 중, 안호영 의원 발의안상 근로자대표를 선출할 '선거인단' 제도는 근로자대표 선출에 있어서의 직접, 비밀, 무기명 투표원칙의 위반임(안 제92조의2 제3항 단서). ⇒ 명백한 경제사회노동위원회 사회적 합의사항 위반임.
- 또한 '근로자위원 회의'의 근로자대표로서 지위 명시, '근로자위원 회의'의 독립적 운영 및 의사결정 보장(안 제92조의2 제3항 단서)과 관련하여 "과반수 노동조합이 없고 노사협의회가 있는 경우 직접·비밀·무기명 투표로 선출된 근로자위원으로 구성된 '근로자위원 회의'가 근로자대표의 지위 가진다" 라는 사회적 합의내용을 법안은 반영하지 않음. 또한 복수의 근로자대표가 있는 경우 "근로자위원 과반수 찬성으로 결정한다"라고만 되어 있어 개별 근로자위원의 근로자대표권을 인정하고 있어 사측이 개별적으로 서면합의 강요하는 등 악용 우려가 있음. 이에 '근로자위원 회의'가 자주적 회의절차를 통해서 근로자대표 지위와 권한을 행사하도록 한다는 사회적 합의 취지가 반영되어야 함.
- 근로자대표 활동에 필요한 자료요구권, 서면합의 이행 등을 위한 협의 요구권, 임금손실 없는 근무시간 중 근로자대표 활동 보장(안 제92조의5 관련) ⇒ 이와 관련한 사용자의 의무 불이행시 과태료 처분 등 이행확보 방안 없음.
- '부분 근로자대표제' 역시 사용자의 직종별-부분별 노동조건 불이익변경과 이를 통한 전체 사업장의 노동조건 개악확산 문제를 야기할 수 있는바 분명히 반대함(안 제92조의7 관련). ⇒ 2020.10.16. 경제사회노동위원회 사회적 합의에 위반된 내용이며, 사용자측이 직종별-부분별

노동조건 불이익변경을 통해서 전체 사업장에 노동조건 불이익변경 문제를 초래할 수 있는 심각한 사안임.

▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안」 일부개정안

의안번호	제안일자	제안자	주요내용
2110058	2021.05.12.	안호영 의원 (더불어민주당)	- 현행법 시행령 제3조의 근로자위원 선출 규정을 법률에 규정하되, 근로자위원을 선출하는 경우 근로자 과반수 참여를 의무화하고, '위원선거인' 선출 시에도 근로자 과반수의 직접·비밀·무기명 투표 요건을 규정함으로써, 근로자위원의 대표성 및 민주적 정당성을 확보할 수 있는 근거를 마련함.

- 근로자위원을 선출할 '위원선거단' 제도는 근로자위원 선출에 있어서 직접, 비밀, 무기명 투표원칙의 위반임(안 제6조의2 제2항 단서). ⇒ 2020.10.16. 경제사회노동위원회 노사관계제도관행개선위원회의 "근로자대표제도에 관한 노사정 합의" 위반인 바 삭제되어야 함.

○ 위 노사정 합의의 목적과 취지가 반영하고 현행법상 '근로자대표'에 대한 법률상 공백상태를 해소하기 위해 「근로자대표제 및 경영참가 등에 관한 법률안」을 마련하여 2021.4.20. 의원입법 형식으로 국회 발의한 후 현재 계류 중임.

의안번호	제안일자	제안자	주요내용
2109602	2021.04.20.	이수진(비례) (더불어민주당)	- 근로자대표, 근로자위원, 근로자추천이사, 노동감사, 노동이사 등에 대한 차별 및 불이익처우, 이들의 선출절차 및 그 활동에 대한 개입과 방해 금지함. - 근로자대표, 근로자위원, 근로자추천이사, 노동감사, 노동이사 등의 활동에 필요한 사용자의 정보제공과 편의제공, 활동시간 보장 의무를 부여함. - 이 법에 따라 선출된 근로자대표 및 근로자위원은 해당 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자들을 차별하지 않고 공정하게 대표할 의무가 있으며, 이 의무를 위반한 노사합의는 그 부분에 한하여 무효로 하고 근로자위원, 근로자대표가 아닌 근로자는 그 행위가 있는 날로부터 3개월 이내 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있음. - 이 법의 적용을 받는 사업장의 경우 근로자총회를 두어 근로자총회에서 근로자대표 및 근로자위원 선출 등의 안건을 심의할 수 있도록 하고, 총회의 소집 및 의결요건 등을 명시하는 한편, 근로자대표 및 근로자위원의 민주적 선출절차, 임기, 권한 등을 규정함. - 상시 근로자 10인 이상 사업장의 경우 근로자대표를 포함한 근로자위원으로 구성된 근로자위원회를 설치하도록 하고, 이 법 또는 다른 노동관계법에서 규정한 근로자대표의 권한사항, 이 법에 따른 노사공동위원회 안건 등에 관하여 사전심의, 근로자추천이사, 노동감사, 노동이사 등에 관한 추천 등을 심의하도록 함. - 주요 기업경영에 관한 사항에서 정한 의결사항, 보고 및 협의사항을 논의하기 위하여 노사 동수로 구성된 노사공동위원회를 구성하여 운영하도록 함. - 노사공동위원회의 의결사항, 보고 및 협의사항 등을 법률에 정하고, 의결요건, 의결사항의 이행, 임의중재 등에 관한 근거규정을 마련함.

○ 위 법률안은 근로자대표제도 개선 관련 한국노총의 핵심 정책목표가 반영된 결과물이라고 할 수 있음. 즉, 기업이 더 이상 사용자의 일방적 의사로 운영되는 전유물이 아니라는 시대적 인식과 산업현장에서 노사 참여의 민주주의를 실현해야 할 시대적 요청에 입각하여, 근로자대표제도 기능강화의 핵심은 사업장 단위 노동자대표기구의 위상(노동자 대표기구로서의 자주성, 민주성, 상설성)

확보, 노동자대표의 자주적 유급활동보장, 노동자대표의 경영참여를 보장되어야 한다는 것임.

4) 근로자대표제도 개편을 위한 한국노총 현장 대응지침

(1) 근로자대표 선출절차 등에 대한 규정을 마련하여 근참법상 노사협의회 근로자위원은 근로자대표가 아님을 명확히 숙지하여 대응할 것

- 근로자대표에 대한 현행 법상 규정이 아직 명확하지 않은 점을 악용하여 근로자 대표를 선출하는 근로자의 범위, 근로자 대표의 선정단위 및 선정방법, 근로자 대표의 대표권 행사방법, 서면합의서의 효력 등을 둘러싼 현장의 혼선과 사측의 오·남용 사례가 발생하고 있음. 따라서 노조의 대표성 확보, 직접·비밀·무기명 투표 등 민주적 선출절차 확립 등에 대해 명확히 정해 놓을 필요가 있음.
- 또한 「근로자참여및협력증진에관한법률」에 따른 노사협의회 근로자위원은 탄력근로제 등 유연근무제 도입에 대한 대표권을 행사하는 것에 대하여 전체 근로자 과반수의 의사를 대표하는 자로 선정된 경우가 아니라면 원칙적으로 근로자대표로 볼 수 없음. 근참법 외에도 다양한 노동관계법령에서 ‘근로자대표’, ‘근로자위원’, ‘근로자를 대표하는 위원’을 규정하고 있는바, 각 개별 법령의 내용을 사전 확인할 필요가 있음.

(2) ‘부분 근로자대표’ 도입·실시에 반대하고 ‘예외’를 거부할 것

- 2021.5.7. 고용노동부는 사업 또는 사업장 단위로만 근로자대표를 선정하도록 정하고 사업장 내 일부 근로자 집단을 대표하는 부분 근로자 대표를 인정하던 위 지침(행정해석)을 변경하여, ‘사업 또는 사업장 단위’로 선정함을 원칙으로 함.

〈 ‘근로기준법상 근로자 대표의 개념과 서면합의의 효력 등에 관한 해석 기준’ 발췌본 〉

(지침번호 : 근로기준팀-8048, 제정일자 : 2007-11-29)

1. 근로자의 범위 및 근로자 대표의 선정단위

- ② 근로자 대표의 선정단위 근로자 대표는 당해 사업 또는 사업장 단위로 선정되어야 함. 따라서 하나의 사업이 수개의 사업장으로 구성되어 있는 경우, 근로시간제도를 사업단위로 도입하고자 하면 근로자 대표는 사업단위로 선정하고, 또는 일부 사업장에만 도입하고자 하면 사업장단위로 선정해야 함. 동일사업 또는 사업장내의 일부 부서에만 적용하고자 하더라도 근로자대표는 반드시 사업 또는 사업장단위로 선정하여야 함. 근로자 대표를 선정하는 범위는 반드시 노동조합의 조직범위, 노사협의회회의 구성단위와 일치할 필요는 없음(→2021.5.7. 부분 근로자대표 인정으로 행정해석 변경).

- ‘부분 근로자대표’는 앞서 언급한 바와 같이 사용자의 직종별-부분별 노동조건 불이익변경과 이를 통한 전체 사업장의 노동조건 개악확산 문제를 야기할 수 있는바, 2020.10.16. 경사노위 사회적 합의에 명백히 위반한 내용으로서, 사측이 직종별-부분별 노동조건 불이익변경을 통해서 전체 사업장에 노동조건 불이익변경 문제를 초래할 수 있는 심각한 사안이므로 적극 반대해야 함.

(3) 노조세력 약화 및 노조활동 위축 목적의 근로자대표제도 악용을 저지할 것

- 최근 다양한 특성의 기업들이 가변적인 시장상황에 기민하게 대응하기 위한 목적으로 근로자대표

가 사용자와의 교섭을 통해 임금체계를 비롯한 집단적 근로조건을 결정할 수 있도록 근로자대표 관련 법제도를 개악하려는 움직임이 감지되고 있음.

- 결국 노동조합과의 단체교섭을 통해 노동조건을 결정하는 ‘협약자치의 원칙’을 무너뜨림으로써, 노조의 세력약화를 획책하려는 시도로써 절대 용납되어서는 안됨.

(4) 단체협약상 노사공동결정기구 도입에 대해 명시할 것

- 노사간 불필요한 분쟁을 방지하고 합의사항의 이행을 담보받기 위해서 단체협약상 노사공동결정기구 구성 및 운영에 대한 규정을 명시함.

〈 노사공동위원회 발족 사례 〉

구분	위원회	출범일	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 노동 조합 추천직원 13명, 회사추천 직원 12명등 총27명으로 구성	리조트부문 교대 근무제 단순화, 유연 근로제 도입, 휴가제도 확대 방안, 시간 제 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 공동위 원장	국민 불편사항 발굴·개선, 일자리 창출 과 지역 상생협력, 노동 존중의 조직문 화 개선에 관한 혁신방안
인제대 해운대 백병원	노사공동 조직 문화혁신위원회	'18년 8월	노조 지부장, 병원장 등 20명 내외의 직종별 현장조합원, 전문위원, 지원 단 등	병원 내 괴롭힘, 무례함 등 비인격적· 수직적·폐쇄적인 조직문화의 근본적 인 혁신
울산항만 공사	노사공동위원회	'19년 7월	노사 양측 남녀 2명씩 4명	직장 내 따돌림, 지위·관계를 이용한 부당 업무지시 등 직장 내 괴롭힘 예방 과 근절
KBS	미래발전노사공동 위원회	'20년 7월	부사장과 언론노조 KBS본부 수석부 위원장이 공동의장	수신료 현실화와 방송법 개정 등 외부 제도와 성과연봉제 도입, 연차제도 개 선 등 내부혁신 과제

(5) 단체협약상 노사협의회의 운영·의결 등 관련 규정 전체를 규정할 것

- 기존 노사협의회 운영규정 전문(全文)을 단체협약 내에 규정하고, 특히, 노사협의회 의결의 사법적 효력에 관한 근거규정을 마련함. 예를 들어 “노사협의회 의결사항은 단체협약 기준을 저해하거나, 단체협약이 정한 내용과 상충하지 않는 한 단체협약과 동일한 효력을 갖는다”는 취지의 근거조항을 단체협약에 두어 인사·경영권으로 확대된 단체교섭(Expanded collective bargaining)을 구현하고, 5)6) 노사간 합의사항의 이행담보 방안을 확충해야 함.

- 인사·경영권에 대한 개입은 단체교섭을 통해 단체협약을 체결한 후에야 가능한 것이며, 인사·경

5) 151200_서울시(용역)_서울시 투자출연기관 참여형 노사관계 모델 도입방안 연구

6) 160707_한국노총_노동현안 전문가 조찬간담회(발제문, 박대주)

영권 관련 사항 중 노조가 개입할 수 있는 부분은 사실상 그 제한이 없을 정도로 매우 다양하지만 지금까지 접근이 용이하지 않았음.

- 노조는 전통적인 인사·경영권 관련 접근 노력의 일환인 고용안정협약, 징계·인사위원회 참여 등 그간 이뤄진 전통적·개별적 접근방식을 뛰어 넘어 노사가 대등한 입장에서 인사·경영권을 결정할 수 있는 제도인 노사협의회 등 노사공동결정체제를 단체협약을 통해 쟁취하여 인사·경영권에 대한 개입력을 확보해야 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

(6) 노동조합 주도로 노사협의회 구성·운영 및 근로자대표 권한 수행

- 노동조합 주도의 노사협의회 구성 및 근로자대표권 획득
 - 과반수노조가 아닌 노조가 아니라 하더라도 근참법상 노사협의회 구성 및 근로자대표로서의 구성에 있어서 주도적 역할을 수행해야 할 것임.
 - 근참법 제6조에 따라 노사협의회 구성에 노조가 추천하는 간부가 사업장내 전체 노동자의 과반수 찬성을 통해서 노동자위원으로 선출되도록 하고, 노동조합의 대표자가 전체 노동자의 과반수 동의로 근로자대표로서 권한을 부여받도록 해야 할 것임.

〈참고〉 관련 행정해석(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.

- 노사협의회로 진입한 노조(과반수 노조 포함)는 근참법상 의결사항, 보고사항, 협의사항을 가급적 모두 의결사항으로 전환하여 공동결정할 수 있도록 노사협의회 운영규정을 개정하여, 비록 단체협약의 효력이 미치지지는 못하더라도 근참법에 의한 이행력을 담보받아야 함.

〈참고〉 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[협의를사항] 노사(경영)협의회는 다음 각 호의 사항에 대하여 협의하여야 한다.

1. 생산성 향상에 관한 사항
2. 회사의 인력계획에 관한 사항
3. 회사의 작업조직, 관리에 관한 사항
4. 기타 노사협력에 관한 사항

제○조[공동결정사항] 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사항은 노사(경영)협의회 의결을 거쳐야 하며 본 협의회의 의결을 거치지 않고 시행한 조치는 효력이 없다.

1. 종업원에 대한 인사·노무관리제도에 관한 사항
2. 성과배분에 관한 사항
3. 근로자의 채용·배치에 관한 사항
4. 작업 및 휴게시간의 운용
5. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등의 기준에 관한 사항
6. 신기계·기술의 도입 또는 작업공정의 개선에 관한 사항
7. 작업수칙의 제정 또는 개정에 관한 사항
8. 종업원지주제 기타 근로자의 재산형성 지원에 관한 사항
9. 종업원의 복무규율에 관한 사항
10. 산업재해와 직업병의 예방 기타 안전과 보건, 작업환경의 개선에 관한 사항
11. 근로자의 교육훈련 및 능력개발에 관한 사항 (※現근참법 의결사항)
12. 복지시설의 설치, 운영에 관한 사항 (※現근참법 의결사항)
13. 사내근로복지기금의 설치 (※現근참법 의결사항)
14. 고충처리위원이 해결하지 못한 사항
15. 각종 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.

- 한편, 아래 금융노조의 노사협의회 운영사례를 참고하여, 정기적인 '경영설명회' 개최에 대한 근거 규정을 마련하여, 사업장의 특수한 상황을 반영한 대(對)사용자 교섭전략에 필요한 사항에 대해 경영정보 공개의 범위를 확대해 나가야 함.
- 현장의 노사협의회 운영과정에서는 정보공개 자체가 아예 이뤄지지 않거나, 경영정보 공개과정의 형식적으로 운영되는 문제가 발생하고 있으며, 그마저도 기업비밀로 분류되는 경우 경영정보 공유 책임이 면책되어 경영에 관한 정보공유가 제한적으로 이뤄지는 것이 현실임.
- 따라서 노조는 근참법 제31조의 자료제출의무 불이행 책임(500만원 이하의 벌금)을 참조해 사측의 보고의무를 성실히 이행토록 하며, 단체협약상 경영설명회 관련 내용을 규정하여 단체협약의 사법적 효력이 부여될 경우 근참법상 책임 밖에도 단체협약 위반 책임(민사상 채무불이행 책임)을 사측에 부담지울 수 있다는 점을 적극 활용해야 할 것임.

< 금융노조, 금융사용자협의회의 회사발전협의회에 관한 협약 >

제1조(협약의 목적) 이 협약은 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률의 기본정신과 노사화합 및 협조 정신에 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 '합의사항' 일괄 전환
- 2. 인공지능(AI) 등 신기술 도입, 노동강도에 관한 사항, 조직 비전수립 및 사업별 중장기 계획에 관한 사항 '합의사항'에 추가

제6조(임원평가제) 사용자는 책임경영체제 확립을 위하여 임원의 업적을 객관적인 기준에 의해 평가할 수 있는 임원평가제를 도입한다.

[※ '18년 노조 요구안]

- 1. 제2항 신설, 평가방법은 지부노사가 정하며, 평가결과를 사내망 등에 게시하여야 한다.

제7조(비밀유지) 협의회 위원은 회의에서 지득한 경영상 주요한 비밀을 누설하여서는 안된다.

부 칙

제1조(협약의 유효기간) 본 협약의 유효기간은 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. 노동자경영참가 확대를 위한 노동이사제 도입 및 현장대응지침

1) '노동이사제'의 의의 및 도입현황

(1) 노동이사제의 의의

- 노동이사제를 기술적으로 풀이하면 노동자 또는 노동자 대표가 추천하는 자가 이사의 자격을 갖추고 이사회에 참석해서 경영의사 결정에 직접 참여하는 제도를 말함.
- 노동이사제는 △ 노동자 직접투표를 통해 해당기업의 노동자 중에서 노동이사를 선정할 수 있는 엄밀한 의미의 노동이사제와, △ 산별노조 대표, 교수, 관련 전문직 등 외부 전문가를 노동이사로 추천이 가능한 노동자(노조)추천이사제로 구분할 수 있음.
- 노동이사제는 노사 제안제도, 노사협의회 등의 노동자 경영참여 제도와 달리 가장 직접적인 노동자 경영참가 형태에 해당하며, 아래와 같이 구분할 수 있음.

〈 노동이사제 구분 〉

구분	근로자이사회참관제	노동조합추천이사제	노동이사제
주체	노동자대표	외부인사	노동자대표
의결권 등	없음.	있음.	있음.
제도개선	없음.	일부 있음.	있음.
도입요구			있음.

※ 근로자이사회참관제 : 노동자대표가 이사회에 참관하는 제도(의결권 및 발언권 없음)

※ 노동조합추천이사제 : 외부인사가 이사회에 참여하는 제도(의결권 및 발언권 없음)

※ 노동이사제 : 노동자대표가 이사회에 참여하는 제도(의결권 및 발언권 있음)

※ 공기업 및 준정부기관에 노동조합추천이사제 도입시 제도개선이 필요하다는 일부의견 있음.

- 노동이사제 도입 주요 목적 및 취지는 ① 노동자 대표의 발언권, 의결권 행사로 공공기관의 의사결정 과정의 민주적 작동, ② 기관의 성과와 경영책임을 공유함으로써 노동의 질 향상, ③ 독일 등 유럽국가들이 노동이사제를 도입해 다방면의 경제적 성과를 거둔 만큼 한국도 공공기관의 자율성과 책임성을 높이기 위해 노동이사제의 도입 필요, ④ 노동자 경영참여의 기대효과, 경영의 효율성 제고, 공공서비스의 질 향상, 비상임이사기능의 정상화, 사회 전체의 민주주의 강화 도모 등을 들 수 있음.
- 한편, 노동이사제는 노사공동 결정제도의 하나로 공동책임을 위한 점진적인 경제민주화에 무게의 중심을 두고 있으며 아래의 순기능이 존재함.
 - ▶ 노동이사가 어떤 안전에 대해 동의했다면 의사 결정의 권위가 높아짐.
 - ▶ 기관의 경영정보를 공유함으로써 운영의 투명성을 높여 회사에서 문제가 되는 부패와 비리를 예방하는 내부 시스템이 될 수 있음.
 - ▶ 경영의 주체로 주인의식을 가지고 성과와 책임을 공유함으로써 회사의 대(對)고객 서비스 질을 향상시킴.
 - ▶ 경영전략 수립과 실행의 분리가 아닌 통합을 이루고 현장 상황을 경영 전반에 곧바로 반영할 수 있음.

(2) 노동이사제의 국내외 도입현황

○ 유럽 등 국제사회에서의 노동이사제 도입현황

- ▶ 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(BAVC7)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 잘 알려진 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(ETUI8)의 호프만(Hoffmann) 박사는 “메이 총리의 노동이사제 도입 공약은 영국의 사회 불평등이 심해지면서 노동자들의 불만이 높아지자 포용적 경제정책의 일환으로 나온 것”이라면서 “노동자 경영참여가 활발한 유럽식 이해관계자 자본주의(Stakeholder capitalism)가 영미식 주주자본주의에 비해 사회적 불평등이 상대적으로 덜하다”고 설명함.
- ▶ 또한, 북유럽 국가들이 1970년대에 잇달아 노동자 경영참여 제도를 도입한 이유도 오일쇼크 등으로 사회적 불만이 커진 것과 깊은 관련이 있다는 분석도 존재함.

〈OECD 회원국의 노동이사제 현황〉

회원국	관련법	회사유형	참여단위 및 노동이사 비율
오스트리아	사업장조직법(1975)	300명 이상 유한회사, 1명 이상 주식회사	감독회, 33.3%
체코	2014년 법 폐지로 사기업 강제는 사라짐.	공기업	감독회, 33.3%는 강제적, 50.0%는 자발적
덴마크	회사법(2010)	35명 이상 기업	이사회, 최소 2명~33.3%
핀란드	사업체운영에서의 직원대표법(1990)	150명 이상 기업	이사회, 20.0%, 노사 합의로 증원 가능
프랑스	상법	국내 1천명 이상 혹은 글로벌 5천명 이상 사기업	이사회, 최소 1명 혹은 2명
		공기업	이사회, 33.3%
독일	1/3 참여법(2004), 공동결정법(1976), 광업제철업공동결정법(1951)	500명 이상 기업	감독회, 33.3%
		2천명 이상 기업 광업, 철강, 제철회사	감독회, 50.0% 감독회 및 이사회대표권
그리스	관련법 존재	공기업	이사회, 1명
헝가리	관련법 존재	200명 이상 기업	감독회, 33.3%
아일랜드	노동자참가법(국영기업, 1977)	공기업	이사회, 33.3%

7) Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.

8) European Trade Union Institute

회원국	관련법	회사유형	참여단위 및 노동이사 비율
룩셈부르크	관련법 존재	1천명 이상 기업	이사회, 33.3%
		1천명 미만 기업	이사회, 33.3%까지
네덜란드	사업장조직법 (1971, 2004개정)	100명 이상 기업	이사회, 33.3%까지
노르웨이	유한책임회사법(1973)	30~50명 기업	이사회, 1명
		51~200명 기업	이사회, 33.3%
		201명 이상 기업	이사회, 33.3%+1명 이상
폴란드	노동자자주관리법(1981)	공기업 혹은 민영화 중인 기업	감독회, 33.3%~40.0% / 이사회, 1명
포르투갈	헌법(1976)	공기업	이사회, 협의권
		사기업	종업원평의회 대표권
슬로베니아	헌법(1991) 및 관련법 존재	50명 이상 기업	감독회, 33.3%~50.0%, 이사회만 있는 경우에는 이사회 33.3%
		500명 이상 기업	감독회, 33.3%~50.0%, 이사회대표권
스페인	관련법 존재	공기업	이사회, 2명
스웨덴	사업장공동결정법(1976)	25명 이상 기업	이사회, 33.3%
영국	캠브리지대학법(1856)	대학교	이사회대표권
	회사법상 기업지배구조 조항	기업	재무보고위원회 종업원대표권
이스라엘	1977년 법률, 1985년 고등 법원 결정	공기업	이사회, 1명

※ 출처 : 매일노동뉴스, “노동이사제, OECD 회원국 58%가 시행한다”, 2021.12.16. 기사.

○ 국내 공공기관 및 광역·지방자치단체에서의 노동이사제 도입현황

- ▶ 공공기관 산하 노동조합 : 한국거래소 자회사인 코스콤이 노동조합과 상생협약을 체결하고, 노동자 추천 이사제 도입 검토에 합의하였음. 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 찾아볼 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.

- ▶ 기초·광역자치단체 : 2016년 서울특별시가 선제적으로 노동이사제를 도입한 후 다른 지방자치단체도 서울특별시 사례를 참고하여 노동이사제를 도입함. 최초로 서울특별시가「서울특별시 근로자이사제 운영에 관한 조례」를 제정(2016.9.29.)하여 서울시 투자·출연기관에 노동이사제를 도입한 이래 광주광역시(2017.11.), 인천광역시(2018.12.), 경상남도(2019.5.), 경기도(2019.10.), 울산광역시(2019.11.) 등에서도 노동이사제를 도입하고 있음. 기초자치단체로는 수원, 부천, 안산, 이천 등 총 14곳이 조례를 개정해 노동이사제를 도입하였음(부천시의 경우는 근로자 정원 50명 이상 기관에서, 다른 지역의 경우는 근로자 정원 100명 이상 기관에서 의무적으로 노동이사제를 도입하고 있음).

2) ‘노동이사제 도입 확대’를 위한 한국노총의 대응상황

- 한국노총은 공공부문 노동이사제 도입 의무화를 발판으로 이를 민간부문 전 영역으로 확장시켜 나간다는 기조 하에, 지난 대선과정에서 정책협약을 통해 ‘공공기관 지배구조 개선을 위한 공공기관 노동이사제 도입’을 국정과제⁹⁾로 관철시킴.
- 경사노위 산하 ‘공공기관위원회’에서 노정간 지속적인 사회적 논의를 통해 2020.11.18.「공공기관의 지속가능한 발전을 위한 합의」를 타결하는 것으로 이어짐.

〈 공공기관의 지속가능한 발전을 위한 합의 〉

경제사회노동위원회 공공기관위원회에 참여하는 정부와 노동조합의 대표와 공익위원들은 공공부문의 지속가능한 발전을 위하여 신뢰에 기초한 협력관계가 구축되어야 한다는 데에 인식을 같이 하며, 참여형 기관 운영을 강화하고 합리적인 임금제도 개선을 위한 다음 사항들이 실현될 수 있도록 적극적으로 노력할 것에 합의한다.

1. 참여형 공공기관 운영

□ 공공기관 노동이사제

- 1-1. 노동이사제 도입을 위해 국회가 「공공기관의 운영에 관한 법률」 개정 논의를 조속히 실시할 것을 건의한다.
- 1-2. 노동이사제 도입 이전, 공공기관 노사는 자율합의에 따라 근로자 대표의 이사회 참관과 의장 허가시 의견 개진이 가능토록 하고, 노동조합이 적합한 인사를 추천하는 경우 「공공기관의 운영에 관한 법률」 등 현행법상 절차를 거쳐 비상임이사에 선임 가능하도록 함께 노력한다.

□ 공공기관의 윤리경영 및 경영투명성

- 1-3. 채용비리, 직장내 성범죄, 협력업체 갑질 등 부정부패 및 비위행위를 근절하기 위해 함께 노력한다.
- 1-4. 사회적경제 관련 3법 제정안[※]이 국회에서 조속히 처리될 수 있도록 건의한다.

9) 현 정부 100대 국정과제 중 12번 과제로서, ‘사회적 가치실현을 선도하는 공공기관(담당:기획재정부)’라는 표제 하에 ‘공공기관의 지배구조 개선’을 위하여 공공기관 운영에 관한 법률 개정 등을 통해 2018년부터 공공기관 감사 독립성 강화 및 노동이사제 도입을 제시함.

※ 「공공기관의 사회적 가치 실현에 관한 기본법안」, 「사회적경제기본법안」, 「사회적 경제 기업제품 구매촉진 및 판로지원에 지원에 관한 특별법안」

2. 지속가능한 공공기관 임금제도

□ 공공기관 임금(보수)체계

- 2-1. 객관적 직무가치가 임금에 반영되는 임금(보수)체계 개편을 위해 노력한다.
- 2-2. 직무중심 임금(보수)체계 개편은 획일적·일방적 방식이 아닌 기관별 특성을 반영하여 개별 공공기관 노사합의를 통해 자율적·단계적으로 추진한다.

□ 공공기관 임금피크제

- 2-3. 임금피크 인력운영 등 제도 개선 방안 마련을 위해 노력한다.
- 2-4. 임금피크 대상인력을 활용한 중소기업 지원활동 등을 통해 사회적 가치 창출에 기여 하도록 노력한다.

3. 후속논의

- 3-1. 지속가능한 공공기관 임금제도 관련 후속논의를 위한 노·정 대화를 지속한다.

- 위 사회적 합의 이후 한국노총과 ‘한국노총 공공부문 노동조합협의회’(전국공공산업노동조합연맹, 전국금융산업노동조합, 전국공공노동조합연맹)를 중심으로 사회적 합의정신을 반영한 공운법 개정 등 입법화를 위해 지속적인 대정부·대국회 투쟁을 전개한 결과, 마침내 2022.1.11. 공공기관 노동이사제 도입을 의무화하는 공운법 개정안이 국회를 통과함(구체적인 내용은 후술함).
- 공운법 개정으로 공공기관의 노동이사제 도입에 대한 법률적 근거가 마련됨. 이로써 노동자경영참여의 교두보가 마련되었다고 평가할 수 있으며, 이제 공공부문에서의 성공적 운영과 사례 발굴을 통해 민간부문으로까지 점진적으로 확산시켜 나가야 함.
- 즉, 우리 사회 전반적으로 과거의 통제와 상명하달식 기업문화에서 벗어나 노동자들의 이해, 자발적·능동적 참여, 협력의 형태로 기업운영 방식을 변화시켜 나가야 한다는 측면에서, 공공기관 노동이사제 도입은 ‘끝이 아닌 시작’이라고 할 수 있음. 민간부문 사업장에서 역시 공공기관의 노동이사제 운영상황을 정기적으로 모니터링하면서 향후 도입여부에 대해 노사가 협의를 시작할 수 있음.

3) 「공공기관의 운영에 관한 법률」개정 및 변화내용

(1) 개요

- 공공기관의 공공성과 투명성을 제고하기 위하여 공기업과 준정부기관의 비상임이사에 근로자대표 등이 해당 공기업 등의 소속 근로자 중에서 추천한 사람을 1명 포함하도록 하는, 이른바 ‘노동이사제’ 도입을 의무화하는 ‘공공기관의 운영에 관한 법률’(이하 ‘공운법’이라고 함) 일부개정법률안이 2022.1.11. 국회를 통과함.
- 위 공운법 개정안은 2022.2.3. 공포되어 부칙 제1조에 따라 공포후 6개월 뒤인 2022.8.4. 시행될 예정임.

(2) 주요 개정내용

○ 배경

- ▶ 현행법은 공기업과 준정부기관의 장 및 상임이사 등 임원에 대한 임면 절차와 기준을 명시하고 있음. 반면, 공공성을 위하여 설립된 공공기관의 운영의 주축이 되는 임원의 구성이 실질적인 공공성 강화 및 투명한 경영을 위한 기준에 못미치고 있어 이를 공공 목적에 맞게 강화해야 한다는 지적이 제기되고 있음.
- ▶ 이에 공기업·준정부기관의 비상임이사에 근로자대표 등이 해당 공기업 등의 소속 근로자 중에서 추천한 사람을 1명 포함하도록 하여 공공기관의 공공성과 투명성을 제고함(안 제25조 및 제26조).

○ 주요내용

- ▶ 제25조(공기업 임원의 임면)
 - ③ 공기업의 비상임이사는 임원추천위원회가 복수로 추천하는 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 기획재정부장관이 임명한다. 이 경우 제2호에 해당하는 사람을 1명 포함하여야 한다.
 1. 경영에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람(국·공립학교의 교원이 아닌 공무원은 제외한다)
 2. 3년 이상 재직한 해당 기관 소속 근로자(「근로기준법」제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다. 이하 같다.) 중에서 근로자대표(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합의 대표자를 말한다. 이하 같다)의 추천이나 근로자 과반수의 동의를 받은 사람
 - ④ 제6조에 따른 지정 당시 비상임이사가 없는 공기업은 지정 후 3개월 이내에 제3항에 따라 비상임이사 2인 이상을 선임하여야 한다.
 - ⑦ 제3항제2호에 따른 비상임이사의 추천 및 동의 절차와 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ▶ 제26조(준정부기관 임원의 임면)
 - ③ 준정부기관의 비상임이사(다른 법령이나 준정부기관의 정관에 따라 당연히 비상임이사로 선임되는 사람은 제외한다. 이하 이 항에서 같다)는 주무기관의 장이 임명하되, 기관규모가 대통령령으로 정하는 기준 이상이거나 업무내용의 특수성을 고려하여 대통령령으로 정하는 준정부기관의 비상임이사는 임원추천위원회가 복수로 추천한 사람 중에서 주무기관의 장이 임명한다. <후단 신설> 이 경우 3년 이상 재직한 해당 기관 소속 근로자 중에서 근로자대표의 추천이나 근로자 과반수의 동의를 받은 사람을 1명 포함하여야 한다.
 - ④ 제3항에도 불구하고 다른 법령에서 해당 준정부기관의 비상임이사에 대하여 별도의 추천 절차를 정하고 있는 경우에 비상임이사의 추천에 관하여는 그 법령의 규정에 따른다
 - ⑦ 제3항 후단에 따른 비상임이사의 추천 및 동의 절차와 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

○ 부대의견 및 부칙

- ▶ 정부는 개정안에 따른 시행령 개정시 공기업 및 준정부기관의 근로자대표 추천이나 근로자 과반수의 동의를 얻은 비상임이사 후보의 수를 '2명' 이내로 하도록 하는 내용을 반영함.
- ▶ 부칙 제2조에서 '공기업 및 준정부기관 임원의 임면에 관한 준비행위'로서 공기업 및 준정부기

관은 이 법 시행 전에 제25조 및 제26조의 개정규정의 시행을 위하여 비상임이사 추천 또는 동의방식 및 절차 등을 마련할 수 있음.

- ▶ 또한 위 제25조와 제26조 개정규정은 이 법 시행 이후 임원을 임명하는 경우부터 적용하도록 함.

(3) 법률개정의 의의 및 효과

- 개정 공운법이 시행되는 2022.8.4.부터 공기업과 준정부기관에 3년 이상 재직한 근로자 중 근로자 대표 추천이나 근로자 과반수 동의를 받은 근로자 1명을 비상임 노동이사에 임명해야 함.
- 한편, '기타 공공기관'의 경우에는 현행법상 명시적으로 이사 선임에 관한 절차와 규정을 두고 있지 않음. 물론 실제로는 공운법 및 공기업·준정부기관 인사운영 지침상의 내용에 의거하여 임원선임을 하는 경우가 많지만 현행 법하에서 공운법 개정 없이도 노동이사제 도입이 가능하다고 할 수 있음. 즉, 각 기관 내의 정관 및 이사회 관련 규정 개정을 통해 바로 노동이사제 도입을 할 수 있음.
- 이번 법률개정으로 노동이사제 도입이 적용되는 공공기관은 아래 표와 같음. 한편, 개정안 제26조 제7항에서 노동이사의 "추천 및 동의 절차와 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다."라고 규정한 것에서 알 수 있듯이 법 시행 전까지 노동이사 선임을 위해 실질적으로 필요한 사항들은 시행령에서 구체적으로 정해야 하는 상황임. 따라서 시행령 혹은 시행규칙이나 기재부 지침 등에서 어떠한 내용을 어느 수준까지 정해 놓을 것인가에 관한 논의가 구체화될 필요가 있음.

(4) 2022년 노동이사제 도입예정 공공기관

- '공기업'과 '준정부기관'은 개정 공운법에 따라 3년 이상 재직한 근로자 중 근로자 대표 추천이나 근로자 과반수 동의를 받은 근로자 1명을 비상임 노동이사에 임명해야 함.
- 한편, '기타 공공기관'의 경우, 현행법상 명시적으로 이사 선임에 관한 절차와 규정을 두고 있지 않고, 실제로는 공운법 및 공기업·준정부기관 인사운영 지침상의 내용에 의거하여 임원선임을 하는 경우가 대부분임. 현행 법하에서 공운법 개정 없이도 각 기관 내의 정관 및 이사회 관련 규정 개정을 통해 노동이사제 도입이 가능하다고 할 수 있음.

〈 2022년 공공기관 지정현황 〉

유형	분류기준	기관 예시	운영방향
공기업 (36)	시장형 (15)	- 한국가스공사 - 한국전력공사 - 인천국제공항공사	- 민간기업 수준 자율보장 - 내부견제시스템 강화
	준시장형 (21)	- 한국토지주택공사 - 한국마사회 - 한국조폐공사	- 자율성 확대하되, 공공성 감안하여 외부감독 강화
준정부 기관 (96)	기금관리형 (13)	- 신용보증기금 - 국민연금공단 - 중소기업진흥공단	- 기금운용 이해관계자의 참여 보장
	위탁집행형 (81)	- 한국농어촌공사 - 대한무역투자진흥공사 - 한국장학재단	- 주무부처 정책과 연계성 확보
기타공공기관(220)	- 공기업과 준정부기관을 제외한 공	- 한국산업은행	- 성과관리, 업무효율성의 중시

유형	분류기준	기관 예시	운영방향
	공기관	- 한국벤처투자 - 전북대학교병원	
연구개발 목적기관 (74)	- 연구개발을 목적으로 하는 기관	- 기초과학연구원 - 국방과학연구소	- 연구기관의 특수성 고려

※ 출처 : 알리오-공공기관 경영정보 공개시스템 (<https://www.alio.go.kr/alioPresent.do>) (최종방문일: 2022.2.10.)

〈 2022년 노동이사제 도입예정 공공기관〉

구 분	(주무기관) 기관명
시장형 공기업 (15)	(산업부) 한국가스공사, 한국남동발전(주), 한국남부발전(주), 한국동서발전(주), 한국서부발전(주), 한국석유공사, 한국수력원자력(주), 한국전력공사, 한국중부발전(주), 한국지역난방공사, 주식회사 강원랜드 (국토부) 인천국제공항공사, 한국공항공사 (해수부) 부산항만공사, 인천항만공사
준시장형 공기업 (21)	(기재부) 한국조폐공사 (문체부) 그랜드코리아레저(주) (농식품부) 한국마사회 (산업부) (주)한국가스기술공사, 대한석탄공사, 한국광해광업공단, 한국전력기술(주), 한전KDN(주), 한전KPS(주) (국토부) 제주국제자유도시개발센터, 주택도시보증공사, 한국도로공사, 한국부동산원, 한국철도공사, 한국도 지주택공사, 주식회사 에스알 (해수부) 여수광양항만공사, 울산항만공사, 해양환경공단 (방통위) 한국방송광고진흥공사 (환경부) 한국수자원공사
기금관리형 준정부기관 (13)	(교육부) 사립학교교직원연금공단 (문체부) 국민체육진흥공단, 한국언론진흥재단 (산업부) 한국무역보험공사 (복지부) 국민연금공단 (고용부) 근로복지공단 (중기부) 기술보증기금, 중소벤처기업진흥공단 (금융위) 신용보증기금, 예금보험공사, 한국자산관리공사, 한국주택금융공사 (인사처) 공무원연금공단
위탁집행형 준정부기관 (81)	(기재부) 한국재정정보원 (교육부) 한국교육학술정보원, 한국장학재단 (과기부) (재)우체국금융개발원, (재)우체국물류지원단, (재)한국우편사업진흥원, 연구개발특구진흥재단, 정 보통신산업진흥원, 한국과학창의재단, 한국방송통신전파진흥원, 한국연구재단, 한국인터넷진흥원, 한국지능정보사회진흥원 (외교부) 한국국제협력단 (문체부) 국제방송교류재단, 한국관광공사, 한국콘텐츠진흥원 (농식품부) 농림수산식품교육문화정보원, 농림식품기술기획평가원, 축산물품질평가원, 한국농수산식품유통 공사, 한국농어촌공사 (산업부) 대한무역투자진흥공사, 한국가스안전공사, 한국디자인진흥원, 한국산업기술진흥원, 한국산업기술평 가관리원, 한국산업단지공단, 한국석유관리원, 한국에너지공단, 한국에너지기술평가원, 한국원자력 환경공단, 한국전기안전공사, 한국전력거래소 (복지부) 건강보험심사평가원, 국민건강보험공단, 한국건강증진개발원, 한국노인인력개발원, 한국보건복지인 력개발원, 한국보건산업진흥원, 한국사회보장정보원, 한국보육진흥원 (환경부) 국립공원공단, 국립생태원, 한국환경공단, 한국환경산업기술원 (고용부) 한국고용정보원, 한국산업안전보건공단, 한국산업인력공단, 한국장애인고용공단

구분	(주무기관) 기관명
	(여가부) 한국건강가정진흥원, 한국청소년상담복지개발원, 한국청소년활동진흥원
	(국토부) 국가철도공단, 국토교통과학기술진흥원, 국토안전관리원, 한국국토정보공사, 한국교통안전공단, 재단법인 대한건설기계안전관리원
	(해수부) 한국수산자원공단, 한국해양교통안전공단, 한국해양수산연수원, 해양수산과학기술진흥원
	(행안부) 한국승강기안전공단
	(중기부) 소상공인시장진흥공단, 중소기업기술정보진흥원, 창업진흥원
	(금융위) 서민금융진흥원
	(공정위) 한국소비자원
	(방통위) 시청자미디어재단
	(보훈처) 독립기념관, 한국보훈복지의료공단
	(식약처) 한국식품안전관리인증원
	(경찰청) 도로교통공단
	(소방청) 한국소방산업기술원
	(산림청) 한국임업진흥원, 한국산림복지진흥원, 한국수목원정원관리원
	(농진청) 농업기술실용화재단
	(특허청) 한국특허전략개발원
	(기상청) 한국기상산업기술원

4) 노동이사제 확대를 위한 한국노총 현장 대응지침

(1) 단체협약상 사외이사 및 감사에 대한 노동조합의 추천권한과 이사회 참관권을 명시할 것

- 노조의 경영권에 대한 통제수단은 기본적으로 단체교섭과 단체협약이 중심이 될 수밖에 없음. 하지만 인사·경영권으로의 확장된 단체교섭 절차 마련을 위해서는 이사회위원회·감사위원회의 참가나 노사공동 결정제도를 활용할 수도 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. 이에 따라 우선적으로 “회사는 사외이사와 감사 중 조합이 추천하는 이사, 감사 각 1명씩 이사회에 포함시킨다”는 조항을 요구하여야 함.
 - ※ 위 우선요구안이 불발될 경우, 차선책으로서 “회사는 조합에서 추천하는 근로자위원 1인이 이사회에 참석하여 발언할 수 있도록 한다”라는 이사회 참가 보장, “임원추천위원회 위원에는 노동조합이 추천하는 1인이 포함되어야 한다”는 임원추천위원회 참가 보장, “회사는 이사회 개최 시 심의안건을 사전에 공개하고 이사회 결과를 지체없이 공개한다”라는 이사회 정보공개 등의 대안을 고려할 수 있음.

(2) 공공기관 노동이사제 도입 및 민간 ESG경영추진, 노사공동의 중대재해 예방활동 등의 추세에 맞춰 노동조합의 경영참여 확대 추진

- 공공기관을 중심으로 도입된 노동이사제도는 향후 금융산업부문, 민간 대기업 등 기업의 사회적

10) 보험업법, 은행법, 증권거래법, 간접투자자산운용회사법, 종합금융회사법, 여신전문금융법, 상호저축은행법 등

책임이 보다 강조되는 부문으로 점차 확산시켜 나갈 필요가 있음. 특히, 노동이사제 도입은 최근 공공·민간을 불문하고 글로벌 경영의 핵심이슈로 급부상한 'ESG경영'의 구성항목중 'G (Governance; 지배구조 변화)'에 해당함. 이와 같이 ESG경영 추진, 산재예방 활동 등 노사공동 결정 및 노사참여가 매우 필요한 상황임.

- 임단협시 공공부문에서의 노동이사제 도입과정상 쟁점사항과 진행상황을 항시 모니터링하여 향후 임단협시 관련제도 도입 추진을 위한 기초자료로 활용할 수 있을 것임. 공운법 개정 이후 현재 세 부내용은 시행령 및 지침 형식으로 마련될 것으로 보이는데, 주요 쟁점사항은 1) 노동이사 선임을 위한 '근로자대표의 추천'이나 '근로자 과반수의 동의'의 문제, 2) 노동이사 후보의 수에 대한 문제, 3) 노동이사의 결격사유 문제, 4) 노동이사의 권리와 의무 문제, 5) 노동이사에 대한 불이익처우 제한 문제, 6) 노동이사에 대한 재정적 지원 문제, 7) 노동이사 역량 강화 문제, 8) 노동이사의 노동조합 조합원 자격 유지 문제 등을 꼽을 수 있음.

(3) 사용자단체의 민간확산 저지 시도에 공동으로 적극 대응할 것

- 한국경영자총협회가 2022.1. 발표한「노동이사제 도입시 문제점」(노동정책이슈보고서 2022-1)에 의하면, 크게 ① 노동이사 임기 동안 노조 조합원 자격 상실 규정 신설, ② 민간부문에 대한 도입 확대에 이어지지 않도록 방지 이상 두 가지에 대하여 언급하며 공공부문 노동이사제 도입 부작용 방지방안을 설명하고 있음.

※ 한국경영자총협회, 대한상공회의소, 한국무역협회, 중소기업중앙회, 한국중견기업연합회 등 경제단체들은 2022.1.4. 공공부문 노동이사제 도입 관련 공운법 개정을 앞두고 “노동이사제 도입은 노사갈등이 극심한 한국적 상황 속에서 노사관계 힘의 불균형을 심화시키고 공공기관의 방만한 운영을 조장할 것”이라는 공동입장문을 발표하고 사실상 반대입장을 분명히 함. 전국경제인연합회(전경련) 역시 “노동이사제는 노조 쪽으로 기운 운동장을 더 심각하게 기울게 할 뿐 아니라 오랜 숙원이었던 공공기관의 개혁을 저지할 것”이라는 입장을 밝힘.

- 사용자단체의 반대기류 속에 향후 노동이사 추천과 관련하여 노동조합 조합원 신분 유지(내지 조합탈퇴, 조합원자격 상실) 문제가 노사간 핵심이슈로 부각될 가능성이 높음. 이와 함께 노동이사제 도입 취지를 희석시키고, 도입효과에 대한 무력화 시도가 있을 것으로 예상되므로 개별 기업 차원에서 노동이사 선임할 수 있는 여지를 확보하는 등 대응방안 마련이 필요함.

(4) 노동이사의 전문성과 역량을 강화를 위해 교육훈련의 기회를 충분히 제공할 수 있도록 할 것

- 향후 노동이사들이 이사회에서 다루는 안건들을 이해하기 위한 기초지식이 될 수 있는 기업 회계, 재무제표 분석 방법, 기업조직 및 인사·노무제도에 대한 지식, 공기업 관계 법령, 기업 관련 법령, 노동관계 법령 등 소속 기관에 적용되는 주요 법령의 내용, 이사로서의 권한과 책임 등 다양한 주제에 대한 강의·토론 프로그램이 제공될 필요가 있음.

- 임단협시 노동조합 차원의 교육훈련 내용 및 교육장소 등 교육진행에 관련된 제반사항에 대하여 요구할 수 있도록 함.

※ 스웨덴의 경우 화이트칼라 노조들의 경우에는 PKT(민간부문 노동조합들의 교섭카르텔)라는 조직에서, 그리고 블루칼라의 경우는 금속노조 등에서 근로자대표 이사로 선임된 사람들에게 대한 특별한 교육을 실시하고 있음. 교육내용은 주로 기업의 재무제표를 읽는 법, 기업의 회계내용을 읽는 법, 각종 기업관련법, 이사로서의 법적 책임과 역할 등에 관한 것임. 또한 주주대표

로서 외국인 이사가 있는 경우에 이사회에서 영어로 의사소통을 하는 것에 대비하여 영국에 가서 몇 주간 영어를 집중적으로 배우는 기회도 마련하고 있음. PTK 관계자들은 노동이사들에게 별도의 컨설팅(consulting)을 하거나 멘토링(mentoring)을 지원하고 있음. 독일의 경우에도 노동조합 및 한스뵉클러재단(Hans-Böckler-Stiftung) 등을 통해 근로자대표 감독이사에 대한 교육 프로그램과 세미나 등이 조직적으로 제공되고 있음.¹¹⁾¹²⁾

(5) 노동이사제에 대한 교육과 홍보를 강화할 것

- 임직원의 노동이사제에 대한 이해력을 높이기 위하여 노동이사제에 대한 교육과 홍보를 강화할 필요가 있음. 노동이사제는 대결적 노사문화로 노사갈등이 심각한 우리나라의 현실에서 도입이 검토되고 있는 제도인 것으로서, 제도가 도입취지에 맞게 원활하게 작동하기 위해서는 임직원들의 이해와 협력이 밀바탕되어야 함.

11) OECD, Employee Participation on the Company Board: The Swedish Experience, 2000.

12) 박귀천, “공공기관 노동이사제 도입 현황과 쟁점”, 「노동이사제 입법 이후, 무엇을 준비할 것인가?」, 노동이사제 입법기념 토론회, 한국노총 공공부문 노동조합협의회, 2022.

IV. 시간주권 확보 및 유연근무제 오·남용 저지

요지

- 2018년 '1주 52시간 상한제' 시행 이후 우리나라의 노동시간은 점차 감소한 것으로 나타나고 있지만, 아직까지 연간 노동시간은 1,908시간(2020년 기준)으로 OECD 국가중 네 번째로 긴 노동시간을 기록하고 있음. 결국 현 정부의 연간 1,800시간대 노동시간 실현은 현실적으로 불가능한 상태임. 문재인 정부의 '실노동시간 단축' 정책은 탄력적 근로시간제 단위기간 확대, 코로나19 영향에 따른 유연근무제의 무분별한 확대 등으로 인해 정책추진의 의미가 퇴색됨.
- 더불어 비대면 근무를 표방한 재택근무 활용이 확산되면서 전통적 근무방식 변화에 따른 노동자의 고립감 확대, 장시간노동 유발, 일상생활공간과 업무공간과의 분리문제 등이 새롭게 대두되고 있으며, 이에 따라 노동조합의 대응전략 필요성이 요구됨.
- 또한, 노동시간에 대한 노동자의 '시간주권 확보' 차원의 대응이 필요함.
 - ▶ 노동 및 여가, 휴식의 조화 등 일과 삶의 균형 차원에서 노동시간에 대한 '자기결정권'이 확보되지 않는 상황에서 유연근무제 등 노동시간 유연화는 '저임금-장시간 노동체계'를 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·1주당 노동시간 상한 등)' 확보
 - ▶ 단위기간내 사전 합의된 근무일별 노동시간의 엄격한 노사합의 절차 준수
 - ▶ 탄력적 근로시간제 시행을 연중 1회로 한정하거나 연속적 시행 차단할 것
 - ▶ 교대제 개편 등을 통한 노동시간 단축시 노사합의를 통한 신규채용 확대를 통한 노동자의 휴가권 확보를 위해 노력할 것.
- 관공서공휴일에 관한 규정 확대 적용 관련 휴가·휴일 확대 및 휴식권 보장 확대 필요
- 주4일제 및 주4.5일제 사례 및 주요 내용 소개
 - ▶ 일본, 스페인, 독일 등의 주4일제 사례 및 재택근무제 확산 등 비대면 근무에 따른 근무시간의 연결차단권 입법 동향
 - ▶ 노동시간 단축 효과와 주4일제 도입의 쟁점

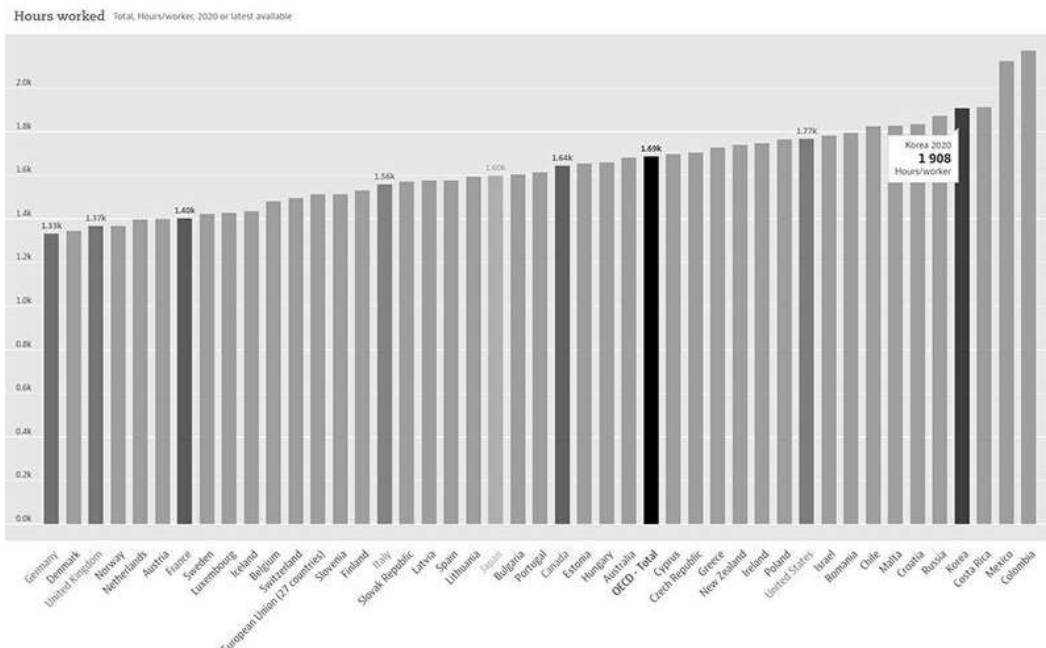
1. 노동시간 현황 및 문제점

1) 노동시간 실태 및 현황

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

- 현 정부는 취임 이후 100대 국정과제를 발표하며 2022년까지 연간 1,800시간대 노동시간을 통해 ‘휴식있는 삶을 위한 일·생활의 균형 실현’을 약속한 바 있음.
- 2018년 ‘1주 52시간 상한제’의 단계적 시행 이후, 우리나라의 연평균 노동시간은 점진적으로 줄어드는 추세를 보이고 있음. 하지만 2020년 기준 우리나라의 연 평균 노동시간은 1,908시간으로서 OECD 주요 회원국 중 콜롬비아, 멕시코, 코스타리카에 이어 네 번째로 노동시간이 긴 것으로 집계됨.

〈 OECD 주요 국가 연간 노동시간 통계 〉 (2020년 기준)



※ 출처 : OECD. Hours workedTotal, Hours/worker, 2020

- 위 수치는 OECD 국가 전체 평균인 1,687시간 대비 220시간 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.
- 2020년 노동시간이 2019년에 비해 감소하였지만, 코로나19 팬데믹이 우리나라를 비롯해 전 세계 경제에 미친 영향을 고려한다면 실질적으로 노동시간이 단축되었다고 입증할 수 없으며, 코로나19 종식 이후의 실노동시간으로 판단하는 것이 타당함.

2) 2022년 적용 중인 노동시간 제도

항 목	규 모	2020.1.	2021.1.	2021.7.	2022.1.
1주 노동 시간단축 (68→52)	50~299인	[시행] (20.1.1.시행)			
	5~49인 (특례제외 업종 포함)	[시행] (21.1.1.계도기간 만료, 실질시행)			
				[시행] (21.7.1.시행)	
	탄력적·선택적 근로시간제 확대		[시행] (21.4.6.시행)		
	추가연장근로(8시간) 30인 미만 사업장 한시적 인정			[시행] (21.7.1. ~ 22.12.31. 한시적 시행)	
	노동시간단축청구권 확대시행		[시행] (21.1.1.시행)		
관공서 공휴일 민간적용	300인 이상	[시행] (20.1.1.시행)			
	30~299인		[시행] (21.1.1.시행)		
	5~29인				[시행] (22.1.1.시행)

3) 실노동시간 단축 정책의 후퇴와 무력화

- 2018년 근기법 개정으로 1주 40시간 (연장12시간 포함 주52시간) 상한제가 사업장 규모에 따라 순차적으로 적용되고 21.7.1일부터는 5인 이상 사업장에 확대 실시되고 있으나, 30인 미만 사업장에 한해 22.12.31일까지 8시간 추가연장근로가 가능함.
- 2018년 7월 법시행과 동시에 처벌유예와 같은 계도기간을 부여하였고(2019년 7월 300인 이상 특례 제외업종도 동일), 2019년 7월 근기법 시행령과 고시개정으로 '재량간주근로시간제'의 대상업무범위를 확대함.
- 주52시간 노동시간 법제화가 통과되고, 사업장 규모에 따라 시행이 유예되었음에도 불구하고 위반 사업장에 대한 처벌 및 단속 유예 기간이 확대됨에 따라 주52시간 정착을 위한 사업장 교대제 개편, 신규채용 확대 등에 대한 노사 협의가 중단되거나 무기한 연기되는 등 노동시간 단축 정책에 역행하는 신호로 작용한 바 있음.

- 2020년 12월, 국회에서 근기법 개정안이 통과되어 21.4월부터 탄력적 근로시간제 단위기간이 확대, 선택적 근로시간제 정산기간 등이 확대되었으며, 코로나19 확산을 이유로 특별연장근로 인가사유 및 기간 등을 확대함으로써 특별연장근로 인가승인건수가 증가하는 사태를 유발됨.
- 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. 앞친데 갇힌 격으로 유연근무제 확대로 지금 현장에서 편법운용, 오·남용사례가 속출하며 현장혼란이 가중되고 상황임.
- 결국 '1주 52시간 상한제'를 필두로 한 정부의 실노동시간 단축정책은 사용자단체의 건의사항이 대부분 반영된 결과, 현장에 연착륙하기도 전에 좌초될 위기에 빠짐.

4) 유연근무제 실태 및 확산

- 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 곧장 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.

〈참고〉 임금노동자의 유연근무제 현황 (2021.8월 고용노동부 부가조사 결과)

〈 성별 및 혼인상태별 유연근무제 활용 현황 〉

(단위: 천명, %)

	2020. 8.			2021. 8.		
	임금근로자	유연근무제 활용	비중	임금근로자	유연근무제 활용	비중
〈전 체〉	20,446	2,898	14.2	20,992	3,534	16.8
남 자	11,361	1,805	15.9	11,517	2,092	18.2
여 자	9,085	1,093	12.0	9,476	1,441	15.2
미 혼	6,181	866	14.0	6,509	1,166	17.9
기 혼	14,265	2,032	14.2	14,484	2,368	16.3
15 ~ 29세	3,562	473	13.3	3,711	614	16.6
30 ~ 39세	4,481	890	19.9	4,417	1,041	23.6
40 ~ 49세	4,900	840	17.2	4,958	999	20.2

50 ~ 59세	4,501	549	12.2	4,649	698	15.0
60세 이상	3,002	146	4.9	3,259	181	5.6

〈 유연근무제 활용 유형 (중복응답) 〉

(단위: 천명, %)

	2020. 8.		2021. 8.	
	유연근무제 활용	구성비	유연근무제 활용	구성비
〈전체〉	2,898	100.0	3,534	100.0
근로시간 단축근무제	380	13.1	358	10.1
시차출퇴근제	905	31.2	1,055	29.9
선택적 근무시간제	766	26.4	817	23.1
재택 및 원격 근무제	503	17.4	1,140	32.3
탄력적 근무제	844	29.1	969	27.4
기타유형	297	10.2	306	8.7

〈 향후 유연근무제 활용 희망 여부 및 유형 (중복응답) 〉

(단위: 천명, %)

	2020. 8.		2021. 8.	
	미활용 임금근로자	구성비	미활용 임금근로자	구성비
〈전체〉	17,548	100.0	17,459	100.0
• 유연근무제 활용 희망	7,184	40.9	7,481	42.8
근로시간 단축근무제	1,676	(23.3)	1,788	(23.9)
시차출퇴근제	1,541	(21.4)	1,597	(21.3)
선택적 근무시간제	2,669	(37.1)	2,553	(34.1)
재택 및 원격 근무제	896	(12.5)	1,188	(15.9)
탄력적 근무제	2,307	(32.1)	2,377	(31.8)
기타유형	594	(8.3)	658	(8.8)
• 유연근무제 활용 비희망	10,364	59.1	9,978	57.2

5) 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, 노

동시간 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 해야 한다. 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. 핵심 쟁점 및 쟁점해설

1) 유연근무제 종류 및 주요 내용

(1) 개요

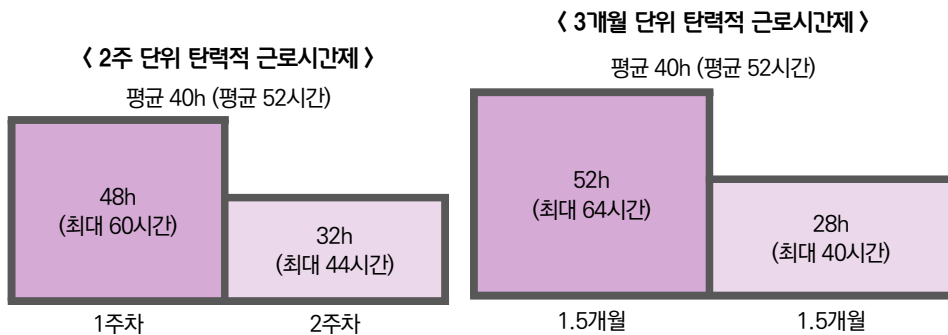
○ 2020.12.9. 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 특별연장근로, 유연근무제 확대를 주요내용으로 하는 근로기준법 일부개정법률안 개정됨.

- ▶ 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 : 최장 3개월에서 6개월로 확대 등
- ▶ 선택적 근로시간제 정산기간 확대 : 연구개발 업무 한정 최장 1개월에서 3개월로 확대
- ▶ 특별연장근로 인가근무시 노동자 건강권 보호조치 신설: 연장근로를 하는 노동자에게 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치 실시

(2) 탄력적 근로시간제

○ 탄력적 근로시간제 의미

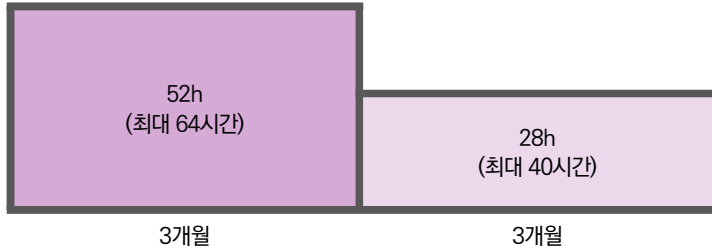
- ▶ 탄력적 근로시간제는 어느 특정 근무일 및 특정 주의 근로시간을 연장시키는 대신, 다른 특정 근무일 및 특정 주의 근로시간을 단축시킴으로써, 일정기간(단위기간)의 평균 근로시간을 법정근로시간(1주 40시간) 내로 맞추는 근로시간제를 말함. 현행 2주 단위, 3개월 단위 단위, 3개월 초과 최대 6개월단위까지 허용하고 있음.
- ▶ 탄력적 근로시간제 시행시 단위기간을 평균하여 1주 40시간을 초과하지 않는 이상 특정 일 또는 특정 주에 법정근로시간을 초과하여 근무할 수 있으며, 사용자는 이에 대한 연장 가산수당 지급 의무가 없음.



- ▶ 2주단위 탄력적 근로시간제 도입시 1주 40시간을 초과하는 8시간에 대해서는 연장가산수당 지급의무가 없으며, 3개월단위 탄력적 근로시간제 도입시 1.5개월 기간동안 주40시간을 초과하는 12시간에 대해서는 연장가산수당 지급의무가 없으나, 각각 52시간을 초과하는 12시간은 연장근로에 해당됨에 따라 연장가산수당을 지급해야 함.

〈 6개월 단위 탄력적 근로시간제 〉

평균 40h (평균 52시간)



- ▶ 3개월초과 6개월이내의 탄력적 근로시간제 도입시 최대 3개월 기간동안 주40시간을 초과하는 12시간에 대해 연장가산수당 지급 의무가 발생하지 않음.
- ▶ 탄력적 근로시간제를 도입하더라도 야간근로(오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 근로)와 휴일근로에 대하여 통상임금 100분의 50 이상의 가산수당을 지급해야 하고, 출근일에 따라 주휴일과 연차휴가 역시 부여해야 함.
- ※ 상단의 2주단위, 3개월단위, 6개월단위의 표는 이해를 위해 작성된 것이며, 서면합의 내용에 따라 다르게 적용될 수 있으며, 탄력적근로시간제 최대 상한을 전제로 작성된 것임.

○ 탄력적 근로시간제 주요 내용

- ▶ 탄력적 근로시간제 단위기간은 현행 2주 단위, 3개월 단위, 3개월 초과 6개월 이내임.
 - 도입요건 : ① 대상 근로자의 범위, ② 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 함), ③ 단위기간의 주별 노동시간, ④ 서면합의의 유효기간에 대하여 '근로자대표'와 '서면'으로 합의하여야 함.
- ▶ 11시간 연속휴식 의무화(근기법 제51조의2 제2항)
 - 사용자는 3개월 초과 탄력적 근로시간제를 실시하는 경우, 근무일 종료후 다음 근무일 개시 전 까지 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).
- ▶ 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)
 - 임금보전방안에 대해 기존 임금수준 저하를 방지하기위한 최저기준이 존재하지 않으며, 이에 따라 구체적 보전방안을 협의하는 것이 필요함.
 - ※ 고용노동부장관은 위 임금보전방안을 마련하게 하기 위하여 필요한 경우에는 사용자에게

그 보전방안의 내용을 제출하도록 명하거나 직접 확인할 수 있음(근기법 시행령 제28조의 2 제3항 참조).

- ▶ 근로기간이 단위기간보다 짧은 경우 임금정산방법 신설(근기법 제51조의3)
 - 2주 단위, 3개월 이내 단위, 3개월 초과 6개월 이내 단위 각 탄력적 근로시간제 단위기간중 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.
- ▶ 또한 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.
 - 사용자는 위 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대한 임금지급에 같음하여 근로자대표와의 서면합의에 따라 '보상휴가'를 부여할 수 있음.

〈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 평균하여 1주 40시간을 초과한 시간 전부에 대해 가산임금 지급
 ⇒ ((1~3주차 각각 52시간)+(4~6주차 각각 51시간)을 근무했다면
 ⇒ 69시간(12시간×3주 + 11시간×3주)×1.5의 가산수당 지급

○ 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
실시요건	취업규칙(10인 이상 사업장) 또는 이에 준하는 것(10인 미만 사업장)으로 규정	근로자대표와 서면합의 대상근로자 범위, 단위기간, 단위기간의 근무일과 그 근무일별 근로시간, 서면합의 유효기간	근로자대표와 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		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 탄력적 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 줄 수 있음(보상휴가제).		
적용제외	① 연소자(15세 이상 18세 미만), 취직인허증을 보유한 15세 미만 노동자 ② 임신 중인 여성노동자		
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

(3) 선택적 근로시간제

○ 선택적 근로시간제 주요 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)
- ▶ 선택적 근로시간제의 핵심은 사전 정산기간내 '총노동시간'을 정해놓고, 그 안에서 노동자가 사용자의 관여를 배제한채 1일 노동시간을 자유롭게 사용한다는 것임.
※ '부분선택적' 근로시간제 : 의무적 근로시간대에는 노동자가 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

- ▶ 선택적 근로시간제를 도입하기 위해서는 ‘취업규칙상 규정’과 ‘근로자대표와의 서면합의’ 두가지 요건 모두를 충족해야 함. 이에 따라 사용자는 근로자대표와 아래의 내용을 서면으로 작성한 후 서명·날인하여야 함.

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.
총노동시간	정산기간중 총노동시간(총 근로시간 범위 내에서는 일·주 단위로 법정근로시간을 초과하더라도 연장근로가 아님). ※ 총근로시간을 정하게 되면 정산기간의 총근로시간 범위 내에서 일·주 단위로는 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, 매 1개월마다 평균하여 1주 근로시간이 법정근로시간을 초과한 시간은 통상임금의 100분의 50 이상의 가산수당을 지급하여야 함.
- ▶ 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 법정근로시간(176시간) 내이므로 가산수당 미발생 = 160시간×통상임금
176시간	180시간		노사합의한 176시간에서 4시간을 초과하고 법정근로시간(176시

(1일 8시간×근무일수 22일)		간)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

- ▶ 선택적 근로시간제를 도입하더라도, 의무적 근로시간대나 선택적 근로시간대가 야간노동(오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 근로)과 휴일근로인 경우 해당 시간에 대하여 가산수당을 지급해야 하고, 출근율에 따라 주휴일과 연차휴가도 부여해야 함.
- ▶ 1개월 초과 선택적 근로시간제 시행시 ‘11시간 연속휴식’ 부여 및 ‘1개월 단위 임금정산조치’ 의무
 - 1개월 초과 선택적 근로시간제를 실시할 경우, 3개월 초과 탄력적 근로시간제와 마찬가지로 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식시간을 부여해야 함.

2) 재택근무제 개념 및 주요 내용

(1) 개요

- 2020년 초반부터 코로나19 대유행으로 전세계적으로 ‘재택근무제’가 일하는 방식의 새로운 기준(new normal)으로까지 여겨지며 활용도가 급속도로 증가하고 있음.
- ▶ 최근 디지털·정보통신기술의 발달과 코로나19 확산 등에 따른 사회적 거리두기 정책으로 시간과 장소에 구애받지 않고 근무할 수 있는 재택근무가 기업의 새로운 근무방식으로 확산되고 있음.
- 그러나 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 실시 빈도에 따라 ‘상시형’과 ‘수시형’으로 구분할 수 있음.
 - ▶ 상시형 재택근무제 : ‘상시형’ 재택근무제는 대부분의 근무일을 재택근무로 하는 것으로, 노동시간의 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 근무시간 대에 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 의

사소통, 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.

(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.
- 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.

(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.

○ 연장·야간수당

▶ 통상적 근로시간제 적용시

- 사용자 지시에 따라 업무를 수행하기 위해 연장·야간근로가 이루어지는 경우 연장·야간근로 수당을 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 별도

로 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 2022.1.1.일부터 5인 이상 사업장에 적용됨. (대체휴일 적용 확대)

〈참고〉 「관공서 공휴일에 관한 규정」 상 공휴일과 대체공휴일

구분	주요 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	공휴일이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일(제2조 각 호의 공휴일이 아닌 날을 말한다. 이하 같다)을 대체공휴일로 함 1. 공휴일이 토요일이나 일요일과 겹치는 경우 2. 설날, 추석 공휴일이 일요일과 겹치는 경우 3. 공휴일이 토요일·일요일이 아닌 날에 다른 공휴일과 겹치는 경우 4. 대체공휴일이 토요일인 경우에는 그 다음의 첫 번째 비공휴일을 대체공휴일로 함

* 현행 공휴일 중 1.1일, 부처님오신날, 6.6일, 12.25일은 대체공휴일 지정에서 제외된 상태임

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

○ 공휴일 또는 대체공휴일이 근로가 예정되어 있지 않은 비번일이나 무급휴(무)일과 겹치는 경우, 이 날에 대하여 유급휴일로 보장한다는 노사 간 특약이나 그간의 관행이 인정되지 않는 이상, 사용자는 별도의 유급휴일수당을 지급할 의무는 없음(임금근로시간과-743, 2020.3.30.)

○ 기존 단체협약상 약정휴일로 지정되어있지 않은 휴일도 확대 적용되는 관공서공휴일에 관한 규정에 따라 유급휴일로 보장되어야 하며, 두 개의 휴일이 중복되는 경우에는 유리한 1개의 유급휴일

만 보장받을 수 있음.

- 확대되는 대체휴일의 경우 모든 관공서 휴일이 적용되는 것은 아니며, 1.1일, 석가탄신일, 6.6일, 12.25일은 적용제외됨.

* 관공서 공휴일에 관한 규정 중 제3조 대체공휴일 규정에서 4개 휴일에 대해서는 대체휴일을 인정하고 있지 않음.

(2) 휴일대체와 휴일수당

- 휴일대체 : 불가피하게 근무할 수 밖에 없는 경우 공휴일에 근무하는 대신 다른 근무일을 특정하여 유급휴일로 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.

〔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 휴일근로기산수당을 지급할 필요가 없음(근기 68207-806, 1994.05.16).
대휴	정의 / 당사자간 사전 합의 없이 휴일에 근무하고, 대신 통상 근무일을 휴일로 대체하는 제도

	요건	※ 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.

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

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 8시간까지 노동시간 연장 가능함.
- ▶ 영세사업장의 열악한 경제적 상황을 감안하여 '1주 52시간 상한제' 적용기간을 부여한 것으로써 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. (주40시간+연장12시간+추가연장8시간)

3. 실노동시간 단축을 위한 핵심 체크포인트

1) 탄력적 근로시간제 문제점 및 대응방향

(1) 탄력적 근로시간제 문제점

○ 장시간 노동 및 압축노동에 따른 노동자 건강권 위협

- 탄력적 근로시간제는 계절적 수요 등 일정주기로 업무량 집중, 생산량 증감 등에 따라 근로시간을 증감시키는 제도이므로 연속적 장시간노동(압축노동)과 근무주기 변화에 따른 노동강도의 강화로 노동자의 건강 위협 및 임금손실 문제가 발생될 수 있음. 이에 제도 도입에 신중을 기해야 하며, 불가피한 제도를 도입 시에도 노동자의 건강권 보호대책 및 임금보존 대책 등을 명확히 확보해야 함.
- 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제 시행의 경우 최대 3개월동안 64시간 노동이 가능함에 따라 12주동안 업무시간이 평균 60시간을 초과하는 경우 과로사 기준에 해당됨.

○ 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 예상치가 커질 수 있음.
- 현행법은 사용자의 임금보전방안 강구에 대하여 규정하고 있으나 처벌규정도 없어 ‘훈시규정’에 불포함. 이에 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제를 실시할 경우 사용자가 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하도록 하고 있음. 이에 실질임금 감소가 발생하지 않도록 대책 마련이 필요함.

(2) 탄력적 근로시간제 대응방향

첫째, 탄력적 근로시간제 도입·시행은 반드시 노사 서면합의를 통해 결정할 것

- 소정근로시간 및 근무형태는 단체협약상의 핵심 노동조건인 만큼 노동조합과의 합의가 없는 제도 시행은 무효임을 분명히 하고 대응해야 함.
- 탄력적 근로시간제(단위기간 3개월 이내 및 3개월 초과 6개월 이하) 및 선택적 근로시간제의 도입요건은 ‘근로자대표와의 서면합의’임. 근거법상 ‘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 동의를 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 없음(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.

- 기존에 선출된 근로자대표라 할지라도 선출 이후 상당기간이 지났거나, 선출당시 근로자대표에 위임하지 않는 권한에 대해서는 근로자대표 권한을 행사할 수 없으므로 근로자대표 선출 시 향후 권한에 대해 명시가 필요함.

행정해석 (근로기준정책과-2538, 2020.6.25)

□ 근로기준법 상 근로자대표 선출 당시에는 근로자의 과반수 동의를 얻어 근로자대표로 선출되었다 하더라도 이후 상당기간이 도과하여 서면합의를 할 때에는 해당 사업장의 전체 근로자의 과반수를 대표한다고 볼 수 없는 사실이 명백하다면 계속해서 근로자대표의 자격을 유지한다고 보기 어려울 것으로 판단됨.

- 아울러, 현행 지침 및 행정해석에서는 근로자대표 선출 시 '행사하는 대표권 내용'을 주지시킨 상태에서 선출할 것을 요구하고 있는바, 근로자대표 선출 당시 재량근로시간제, 선택적·탄력적 근로시간제에 대한 대표권행사 사실을 명시적으로 주지하지 않고 '근로기준법상 근로조건 등에 관하여'라고 광범위하고 모호하게 선출하였다면, 선출 당시 근로자들이 해당 근로시간제도의 서면합의를 목적으로 근로자대표를 선출한다는 점을 주지받은 상태에서 근로자 대표를 선출하였다고 보기 어려울 것으로 사료되며, 근로기준법에 따라 유효한 근로자대표와 서면 합의하였다고 보기 어려울 것으로 판단됨.

둘째, 임금보전방안 및 야간·휴일근로 가산수당 지급 명확화를 통해 임금감소를 저지할 것

- '임금보전'이란 탄력적 근로시간제 도입 전 근로자 임금수준을 기준으로, 제도 도입으로 인해 기존 임금수준이 저하되지 않도록 하는 것을 의미함.
- 임금수준 저하 여부는 탄력적 근로시간제 단위기간 전체의 임금수준을 기준으로 판단함. 임금보전을 위하여 수당신설, 가산임금, 임금항목 조정 등에 대해 노사 합의로 마련함.
 - 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)
 - 탄력적 근로시간제는 단위기간 중 필연적으로 주40시간을 초과하여 노동을 제공함에도 불구하고 연장수당 청구가 제한됨으로써 임금감소가 예상되는 바, 사측과의 서면합의시 실질임금보전 방안에 대한 합의가 필요함.
- 야간 및 휴일근로에 대한 가산수당 지급, 출근율에 따라 주휴일과 연차유급휴가 부여 역시 명문화함.

셋째, 사업주의 노동시간 기록의무 및 노동자 기록열람권을 명확히 규정할 것

- 탄력적 근로시간제는 근로시간의 정확한 측정이 가능한 상태에서 도입되어야 연장근로 가산수당 등에 대한 분쟁을 방지할 수 있음에 유의하여, 근로시간 측정 및 산정방식¹⁾에 대하여 노사합

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

의로 명확히 정해야 함.

- 또한 개별 근로자가 언제든지 위 기록을 열람하고 확인할 수 있도록 함.

넷째, 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 '협의'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 통보하는 일별 노동시간의 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.

다섯째, 탄력적 근로시간제가 (연중) 연속으로 시행되지 않도록 할 것

- 탄력적 근로시간제 합의를 단위기간은 최대 6개월을 초과할 수 없지만, 연속시행에 대한 제한 규정은 없는 바, 탄력적 근로시간제 연속 시행 반대에 대한 원칙이 필요함.
- "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.

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

- 노동시간이 1일 최대 10시간, 1주 최대 60시간을 넘지 않도록 함.
 - ※ 정부는 '특별연장근로'의 경우에도 1주 12시간 범위내(1주 총근로시간 64시간 이내)를 원칙으로 인가해주고 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
- 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.
- '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 가산시간에 의한 1.5배의 가산시간을 더한 휴식시간을 '1주' 이내에 부여하도록 정함.
- 또한, 11시간 연속휴식의 경우 현실에 비추어봤을 때 근무 종료 후 다음 출근일까지 11시간은

절대적으로 부족한 시간이며(출퇴근 시간 및 수면시간을 고려할 때), 일상생활을 영유할 수 있도록 휴식시간을 배정하는 것이 중요함.

※ ‘11시간 연속휴식제’는 EU지침(EU’s Working Time Directive)을 모델로 한 것으로서, 이에 따르면, “1일의 휴식시간에 대해 14일 평균 일일 최저 연속 11시간의 휴식시간을 보장”, “7일 마다 최저 연속 24시간의 휴식시간에 1일 휴식기간인 11시간의 휴식시간을 더하여 연속 35시간의 휴식시간을 보장” 등이 주요 내용인 바, 참고할 필요가 있음.

2) 재택근무제 문제점 및 대응지침

(1) 우리나라 재택근무제 특징 및 문제점

○ 제도 활용이 대기업 중심으로 활성화 되어 있음

- 대기업과 중소기업 간 정보, 자본, 인식 등의 격차가 존재하며 이로 인해 유연근무제 활용은 대기업 중심으로 활성화 되어 왔음. 특히 디지털 전환이 요구되는 재택 원격근무제의 경우 중소기업에 진입장벽이 존재할 수밖에 없음

○ 재택 원격근무제는 직종 및 산업별로 활용률에 큰 차이를 보임

- 업무환경(대면접촉 정도)과 업무특성(정보통신기술 활용도, 직무 유연성 등)에 따라 재택 원격근무제 활용률에 차이가 발생함을 확인

○ 정규직과 비정규직 근로자의 활용률 차이가 큼

- 사업체 조사에 따르면, 고용형태와 관계없이 재택근무를 허용하는 사업체가 50%, 나머지 사업체에서는 정규직만 사용할 수 있도록 허용하고 있는 등 노동시장의 차별적 환경을 조성하는 제도로 작용하고 있음

○ 여성의 경우 자녀 출산, 육아기에 재택근무 활용률이 높게 나타남

- 전반적으로는 남성이 여성에 비해 활용률 높게 나타나지만, 연령별 활용비율을 살펴 보면, 여성의 경우 자녀 출산 및 집중 육아가 필요한 20대 중반~30대 후반에 활용률이 집중되는 특징이 나타남.

○ 재택근무제 확산은 업무효율 향상, 경력단절 예방, 필요 업무공간 축소 및 부대 비용 절감, 숙련인력 이직 방지, 우수인력 유치 등의 긍정적 효과도 나타나고 있으나, 실질적 업무강도 증가, 일과 생활 사이 경계의 투과성 증가, 디지털 번아웃, 줌티그(화상회의 때문에 피로해지는 현상), 우울감과 고립감, 내재적 동기부여 감소 등의 문제점이 발생하고 있음.

(2) 재택근무제 대응방향

첫째, 반드시 ‘단체협약’을 통한 노사 ‘합의’로 재택근무제를 도입

- 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 ‘협의’만으로 실시할 수 있음을 주의할 것).

- 재택근무제도 도입시 재택근무의 정의, 재택근로자의 선정기준, 재택근로 시 근무시간, 복무관

리, 재택근로자의 성과평가제도, 재택근로 시 컴퓨터나 인트라넷 이용 등 장비 지원, 비상상황 시 대처 방안 등에 대한 구체적인 내용을 담은 단체협약 개정이나 업무매뉴얼 제정 등에 대한 노사합의를 진행할 것.

- 위치추적 및 과도한 정보보안서약서 요구 등 개인 프라이버시 침해에 대해 거부할 것
 - ▶ 사측이 재택근무제 실시와 함께 '보안서약서' 내지 '비밀유지각서' 등을 요구하며 위치추적, 유선대기, 인터넷 검색기록 열람 등을 통해 근무태도·방식을 확인하고자 하는 경우 반대의를 확실하게 할 것
 - ▶ 특히, 이번 코로나19 사태 국면에서 감염병예방법 제76조상 동의를 받지 않더라도 개인정보를 받을 수 있다는 규정을 악용할 우려가 있음.

※ 재택근무 실시가 근무장소 변경 외 임금, 노동시간 등 다른 노동조건을 변동할 수반하는 경우 취업규칙의 '불이익 변경'에 해당하므로 과반수 노조(없는 경우에는 노동자 과반수)의 '동의'를 얻어 개정해야 함.

둘째, 근로시간 준수 보장과 연결차단권 확보

- 재택근무가 가진 대표적인 부작용 중 하나가 근로시간의 증가인 만큼, 업무 수행시간을 엄격히 정하고 작업량을 통제할 필요성이 있음
- 디지털기술 및 장비를 기반으로 행해지는 오늘날 원격근무의 특성상 업무 외 시간에도 사측의 업무지시를 받을 가능성이 큰 만큼 근로자의 휴식권과 사생활 보호를 위해 업무시간 외에는 디지털 기기를 통해 업무연락을 받지 않을 권리인 '연결차단권' 제도화가 필요함.
- 근무장소 결정 및 변경권, 재택근무종료·해제권 확보할 것
 - ▶ 개별 노동자에게 부득이한 사유가 발생한 경우, 근무장소의 결정·변경 및 재택근무제 종료·해제가 가능하도록 함.

셋째 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.
- 그러나 재택근무자의 고립감, 사회적 유대감 단절, 회사 내 잊혀지는 것에 대한 두려움, 자신의 일하는 모습이 보이지 않는다는 이유로 더 높은 생산성을 보여줘야 한다는 압박감 등의 정신 건강 위기 존재하므로, 최소 휴게시간 보장, 재택근무 시 발생한 재해에 대한 보상 방안 강구
- 더불어, 조직 내 커뮤니케이션 강화 및 지원, 공정한 업무 평가 방식 개발을 위한 기업 차원의 노력을 요구할 것.
- 다만, 재택근무 특성상 회사의 지휘·관리·감독에서 벗어나 있기 때문에 노동자 입장에서는 재해입증에 주의를 기울여야 할 것임. (입증책임이 노동자에게 있음).

넷째, 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 유지 비용 등 간접비 지출에 대한 반사이익이 발생하므로 이를 근거로 요구할 수 있을 것임.

다섯째, 재택근무자의 일-생활 분리 필요성 요구

- 재택 노동자의 자녀 유무와 자택 내 근무 공간의 존재 여부가 재택 노동자의 생활의 질에 큰 영향을 미친다는 점이 연구를 통해 확인되고 있으며, ZOOM 회의 등의 상시화로 인한 개인 생활 공간 노출에 대한 문제점이 나타나고 있음
- 재택 근무자의 요청시 재택근무자의 공유 작업공간 마련 등에 대한 의무를 명시할 것. (주거 수준과 소득 수준에 의해 재택 근무 환경이 좌우됨에 따라 재택근무가 야기하는 불평등의 문제가 발생함)
- 재택근무가 가능한 직무와 직종이 분리됨으로써 노동 시장의 성별 격차를 더욱 공고히 할 가능성은 없는지 장기적인 모니터링과 개선 작업이 필요함.

3) 선택적 근로시간제 정산기간 확대에 따른 문제점 및 대응방향

(1) 선택적 근로시간제 정산기간 확대에 따른 문제점

- 근로시간의 '자율적 선택'으로 은폐된 '초장시간 노동' 만연
 - 선택적 근로시간제는 노동자 시간주권 보장 차원에서 마련된 제도이지만, 1주 52시간 상한제는 노동시간 총량규제를 탈피하기 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 노동시간을 인정하지 않고 노동자에게 '책임전가' 되어, 연장근로 가산수당 미지급 등 공짜노동이 문제로 불거질 가능성이 있음.
 - 사전 연장근로 가산수당을 월급액 등에 포함시켜 놓는 '포괄임금제' 등 임금계산방식을 시행하고 있는 경우, 선택적 근로시간제 도입시 실제 연장근로에 대한 가산임금 지급기준이 불분명하여 '공짜노동'을 초래할 수 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) 선택적 근로시간제 정산기간 확대에 따른 대응방향

첫째, '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.

둘째, 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.

셋째, 정산기간 1개월 초과 선택적 근로시간제 도입 대상업무 범위를 사전 특정할 것

- '신상품 또는 신기술의 연구개발 업무'의 경우 3개월까지 정산기간을 확대하여 선택적 근로시간제를 실시할 수 있음.
- 업무의 특성을 면밀히 파악하여 연구개발업무를 명확히 사전에 특정하여 3개월 단위 선택적 근로시간제가 악용되는 일이 없도록 함.

넷째, 1일 최대 근로시간 한도를 설정할 것

- 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.

다섯째, '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.

여섯째, 연차휴가 사용시 추가근로 시행을 못하게 하고, 연차휴가사용촉진조치를 통해 보상휴가에 대한 임금 지급의무를 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.

일곱째, 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.
- 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.

여덟째, 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).
- 노동자가 보상휴가 실시 대신 가산수당 지급을 청구하는 경우 이를 허용할 수 있도록 함.

○ 보상휴가 사용기한을 명확히 정하고, 미 사용분에 대해서는 금전보상하도록 함.

아홉째, 선택적 근로시간제를 적용받던 근로자가 언제든지 통상근무로 복귀할 수 있도록 할 것

○ 선택적 근로시간제 시행·적용에 대한 ‘해제신청권’ 등을 보장하여 근로시간에 대해 최대한 자
기결정권이 확보되도록 하며, 해당 근로자에 대한 불이익한 처우가 없도록 함.

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 근무하여 근로
시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근무한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하
기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근무할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에
통상 필요한 시간을 근무한 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 관리
로부터 벗어나 있는 상황)과 근무수행의 형태적 측면(구체적인 지휘·감독을 받지 않고 근무를 수
행)을 종합적으로 고려하여 판단), ② 노동시간을 산정하기 어려울 것, ③ 근로한 것으로 인정하는
시간을 규정할 것 이상 3가지임. 이중 ③ 근로한 것으로 인정하는 시간을 규정하는 방식은 아래 3
가지로 나누어 볼 수 있음.

소정노동시간으로 보는 경우	통상 필요한 시간 ²⁾ 으로 보는 경우	노사가 서면합의 한 시간으로 보는 경우
- 소정노동시간은 법정노동시간(1일 8시간, 1주 40시간)의 범위 내에서 노사가 근무하기로 정한 노동시간 말함. - 노동시간은 취업규칙의 기재사항이므로 취업규칙을 작성·신고할 때 소정노동시간 및 대상근로 등을 명시함.	- 해당 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정노동시간을 초과하여 근무할 필요가 있는 경우 그 업무수행에 통상 필요한 시간을 근무한 것으로 인정함. - 통상 필요한 시간은 통상적 상태에서 그 업무를 수행하기 위해 객관적으로 필요한 시간을 멸함. ※ 통상 필요한 시간 중 법정노동시간을 초과하는 시간은 연장노동이 됨.	- 해당 업무수행을 위해 통상적으로 소정노동시간을 초과하여 근무할 필요가 있는 경우, 사용자와 근로자대표가 서면합의 한 시간을 업무수행에 통상 필요한 시간으로 인정함. - 합의는 서면으로 작성하여 권한있는 노동당사자가 서명·날인하여야 하며, 서면합의 서류는 합의한 날로부터 3년간 보존해야 함. ※ 서면합의로 정한 시간 중 법정노동시간을 초과하는 시간은 연장노동이 됨.

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

(2) 현장 대응지침

- 간주근로시간제는 반드시 노사대표간 서면합의로 도입할 수 있는 만큼 통상 업무수행에 필요한 연장·야간·휴일근무 가능성을 충분히 고려하여 임금손실이 없도록 도입할 것
 - ▶ 간주근로시간제는 도입시 ‘근로자대표와의 서면합의’가 요건사항이 아님. 즉, 간주근로시간제를 적용할 노동자의 개별적 동의만으로 실시하는 것이 가능하지만, 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
 - ▶ 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 태블릿 피씨로 지시를 받고, 지시받은 업무를 수행한 후 그 결과를 입력하는 등 업무수행 과정과 결과가 전부 기록되고 있음.
- 일상적인 근무지시·감독이 이루어지고 있음에도, 사측은 주로 ‘사업장 밖’에서 근무한다는 이유로 간주 근로시간제 적용하고, 실제 노동시간 계산에 의한 연장노동 가산수당의 지급 회피함.

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

5) 재량근로시간제 확대 관련 현장대응지침

(1) 주요 내용

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

근로기준법 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.

- 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 노동시간

의 배분에 관한 내용인지 여부, 지시의 주기 및 구체성의 정도, 노동자의 재량에 대한 제한이 합리적 인지 여부, 노동자의 실질적인 재량권 행사 가능성, 근로자대표와의 합의내용 등을 종합적으로 고려하여 판단함.

- 통상적인 근로관계 하에서의 업무지시는 업무의 내용, 방법, 시간, 장소에 대한 지시로 구체화되며, 재량근로제는 업무수행 수단 및 노동시간의 배분에 관해 구체적 지시를 하지 않도록 함. 따라서 업무의 내용 및 취업할 장소 등에 대한 사용자의 지시는 원칙적으로 가능하다 할 것임.

2. 세부판단기준

- 구체적 지시의 대상 등은 조직 단위가 아닌 '노동자' 기준으로 판단
 - ▶ 재량근로시간제 대상 업무에 해당하는지 여부와 구체적 업무지시 여부는 '노동자' 기준으로 판단 → 부서 또는 팀 등의 조직 단위로 업무 수행의 재량권이 보장된다 하더라도 개별 노동자에게 재량이 없다면 불인정
- 업무수행수단에 대한 구체적인 지시를 하지 않을 것
 - ▶ 원칙적으로 노동자는 업무수행의 방식·수단 등을 스스로의 재량에 따라 결정하여야 하며, 이에 대한 사용자의 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 구체적인 지시를 하는 등 재량근로의 본질을 벗어나게 될 경우, 근기법 제5조 제3항이 아닌 같은 법 제50조(근로시간)가 적용되어, 1일 8시간, 1주 40시간을 초과한 노동시간은 연장노동으로 됨. 따라서 실노동시간 여부에 따라 노동시간 위반이 될 수 있으며, 실노동시간을 토대로 임금 등 노동조건이 적용됨.

(2) 현장 대응지침

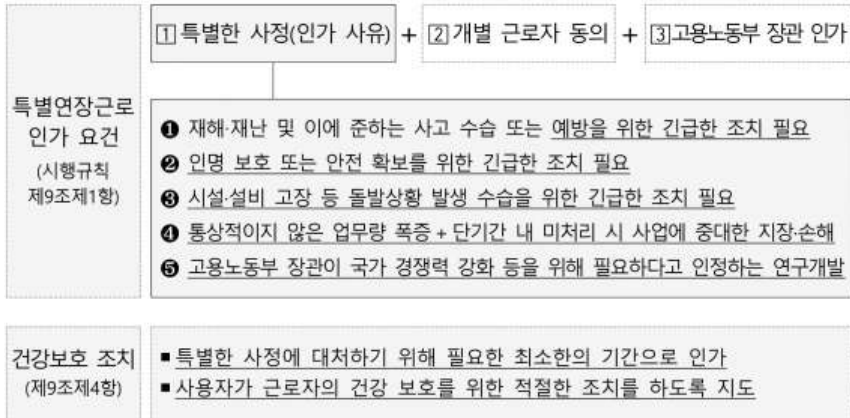
- 재량근로시간제는 근로시간의 통제가 불가능한 문제가 발생하는 바 원칙적으로 제도 도입에 반대할 것
- 근로기준법상 재량 근로시간제 적용대상 업무인지 확인할 것
- 재량근로제 대상업무라 하더라도 사용자의 업무지시, 지휘감독이 수시로 이루어져 노동자의 재량권이 실제 보장되지 않는 경우 재량근로제 실시 거부할 것
 - ▶ 업무수행 및 노동시간 배분 등에 대한 노동자 '재량권'이 실제 보장되도록 해야 함.
 - ▶ 업무수행 수단 및 시간배분 등에 관하여 개별 노동자에게 구체적 지시를 하지 아니한다고 명확하게 명시함.
 - ▶ 휴게시간 및 휴일·휴가에 대한 개별 노동자의 '재량' 사용을 분명히 함.
- '간주근로시간'을 실제 사업장에서의 실노동시간 측정 후 최대한 이에 맞게 1일, 1주 단위로 결정할 것
 - ▶ 포괄임금제는 사전에 초과노동시간을 정하고 이에 대한 고정수당을 지급하는 제도로서, 재량근로시간제상 사전 노사합의로 정하는 '간주근로시간'에 따라 임금을 지급하는 방식과 매우 유사함.
 - ▶ 포괄임금제는 노동자가 초과근무한 시간을 입증하면 고정수당과 실제 근무한 시간만큼의 수당 차액을 청구할 수 있는 반면, 재량근로시간제의 경우 노동시간을 아예 측정하지 않고 '간주근로시간'으로 합의하는 것이어서 추가임금청구도 불가능함.
 - ▶ 근로자대표와 서면합의로 정하는 '노동시간'은 재량근로시간제 적용대상 노동자 중 일부를 표본 추출하여 그간의 실노동시간을 집계·분석 후, 분석결과에 따라 노동시간을 일별·월별·요일별로 결정할 수 있을 것임.
- 근로자대표와의 '서면합의의 유효기간'을 명확히 하고, 최대한 단기간으로 할 것
- '재량근로시간제 적용 중지'에 대한 사항을 기재할 것
- 노동자 건강권 보호를 위해 가급적 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 인가 사유를 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.

〈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 확대되기 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 경우 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 건강보호조치 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 : 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

7) '관공서의 공휴일에 관한 규정' 확대 시행에 따른 현장대응지침

(1) 관공서 공휴일에 관한 규정 유급 휴일 확대 적용

- 관공서 공휴일에 관한 규정이 2022.1.1.일부터 5인이상 사업장에 확대 적용됨에 따라 유급휴일이 적용됨.

(2) '관공서 공휴일'과 '휴무일'이 겹치지 않도록 할 것

- 행정해석은 관공서 공휴일(유급휴일)과 휴무일(예를 들어, 토요일)이 겹칠 경우 유급휴일수당 지급 의무가 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 바람.
- 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 악용하여, (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 근로법 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 요부 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.

4. 최근 노동시간 단축 관련 논의 동향과 단축 모델

1) 노동시간 단축 논의의 필요성

- 우리나라 연간 노동시간은 1,908시간(2020년)으로 OECD 회원국(1,687시간) 중 가장 장시간 노동을 하는 국가 중 하나(하위 4위)임. 이런 이유로 이미 우리 사회가 과로에서 벗어나고, 일과 삶의 균형이 가능한 사회로 축진을 위한 노동시간체제로 전환이 필요함.
- 전 세계적으로 주 4일제를 시초로 노동시간 단축 문제가 새롭게 부각되고 있으며, 노동시간 단축은 ILO, OECD, EU 등 국제기구에서도 ‘괜찮은 일자리’ 고용지표로 제기되고 있음.
- 특히 2020년 코로나19(COVID-19) 팬데믹 시기와 맞물려 개별 사업장은 물론 지역과 업종, 부문 대 상별로 노동시간 단축·재택근무 등이 진행되면서, 노동시간 단축(주 32시간, 주35시간)이나 근무형태(주 4일, 주 4.5일) 변화 논의가 활발히 진행되고 있음.
- 주 4일제를 시행하고 있는 각 국가(중앙, 지방정부)와 기업들이 최근 언론 등을 통해 소개되고 있으며, 국가 차원에서는 아이슬란드(지방정부 레이카비크시 2014년~2019년, 중앙정부 2015년~2021년), 스페인(21년), 스코틀랜드(21년 하반기)에서 최근 실험이 진행되나 있음.
- 우리나라 기업 중에서는 에듀윌, 카카오게임즈, 물라웨어, 게임회사 ‘엔돌핀커넥트’, 독서 플랫폼 ‘밀리의 서재’, SK수펙스추구협의회 등이 주4일제를, 배달의민족 운영사(우아한형제들), 복합 핀테크 플랫폼 ‘토스’ 운영 비바리퍼블리카 등이 주4.5일제를 시행하고 있음.

2) 해외의 노동시간 단축 정책 및 입법 동향

(1) 일본의 주4일제(주휴3일제) 추진

- 자유민주당(자민당)이 코로나19 확산으로 인한 원격근무의 가속화, 저출생·고령화 문제에 대한 대응책으로써 ‘주4일제(주휴3일제)’를 추진하고 있음.
- 희망자에 한해 주 3일을 설 수 있게 하고 급여는 10~20% 삭감하는 내용으로, 2021.1. 자민당 내 ‘1억 총활약 추진본부’가 제안한 뒤 공청회 등을 진행함.
- 코로나19 확산으로 원격근무가 활성화한 점이 영향을 미쳤고, 직장을 다니면서 육아나 간병 등 돌봄이 수월해지고 직장인에게도 교육 기회 등이 늘어나는 것이 장점으로 꼽힘.
- 해당 제도 도입을 촉진하기 위해 중소기업에 장려금을 지급하고, 민간에서 우선 도입한 뒤 공무원 등 공공영역에 확대 적용을 검토한다는 계획임. 일본 후생노동성에 따르면, 2020년 기준 전체 기업의 8.3%, 전체 노동자의 9.8%가 주4일제를 시행하는 것으로 나타남.
- 추진본부는 코로나 시기와 포스트 코로나 시기로 구분하여 정부대응책을 각각 제시함.
 - 코로나 시기에는 “감염 위험 등의 이유로 이직하지 않는 게 가장 중요하다”며 고용유지를 목적으로 하는 산업고용안정조성금이 주4일제에 도움이 된다고 봄.
 - 가령 5일 중 4일은 파견근무처에서 일하고 나머지 하루는 원래 고용된 기업에서 휴업하는 경우는 실제론 주4일을 근무한 것임. 이때 산업고용안정조성금(보조금)을 활용하면 휴일이 3일이 되고 이에 해당 보조금을 적극 활용하자고 제안함.
- 코로나 이후 시기에는 주4일제를 다양한 고용형태의 하나로 기업 사정에 맞게 도입하기 좋게 이미 시행하는 기업 사례에서 도입목적, 효과, 도입할 때 고려한 점 등을 적극 알릴 것을 제안함.

- 또한 “주4일제를 선택한 경우 급여문제는 노시간 논의하는 게 바람직하지만 변형노동시간제와 플렉스타임제 등을 이용해 일주일의 소정 근로시간이 변하지 않도록 운영하는 기업도 있다는 점”도 선택지로 제시함.

(2) 스페인 주4일제 시범시행

- 스페인 정부는 진보 정당 ‘마스 파이스(Más País)’가 제안한 ‘주 4일 근무’를 받아들여, 이를 시범적으로 시행하겠다는 정부의 방침을 발표함.
- 주4일 근무제 법안은 스페인 내의 200개 회사 3,000~6,000명의 근로자를 대상으로 3년간 시범적으로 시행될 예정임. 주 32시간을 일하지만, 같은 금액의 임금을 보장하기 위해 정부가 약 5천만 유로의 금액을 보조할 예정임.
- 이 프로젝트에 대한 모니터링은 상시 이루어지며, 일정 기간이 지난 후 생산성 향상 및 해당 노동자의 만족도가 조사될 예정임.
 - ※ 정부가 시범사업에 참여하는 기업의 지출비용을 첫째 100%, 다음 해 50%, 마지막 해에는 33% 보상함.

(3) 독일 금속노조 주4일 근무제 제안

- 2018년 독일 IG메탈(금속노조)과 남서부금속고용주연맹간 산별교섭을 통해 주간 노동시간을 기존 35시간에서 28시간까지 단축하는 단체협약 체결.(노동시간 자율 선택권 보장)
- 2020.8. 독일 최대 노동 단체인 ‘IG 메탈’이 코로나 바이러스로 인한 대규모 실업 위기에서 벗어나기 위한 주4일 근무제 도입을 제안하고, 이와 함께 2021년 임금 교섭에서 주4일제 도입을 정식으로 논의할 예정이라고 밝힘.
- 단축된 근로시간을 활용한 직업 재교육 지원 (BeschSiG Art.1 Nr.3)
 - 근로시간단축지원금 제도를 활용하면서 단축된 근로시간을 직업 재훈련(Weiterbildung)을 위해 사용하도록 마련된 조치임. 개정 이전에는 단축된 노동시간의 50% 이상을 직업 재훈련에 사용하는 것을 조건으로 사회보험료의 절반을 상환하였으나 이번 「고용안정법」을 통해 이러한 조건을 삭제하는 방식으로 지원을 확대함.
 - 또한 직업 재교육을 위해 마련된 교육시간은 120시간 이상이고, 『사회법전 제3권(SGBIII)』에 따라 자격을 인정받은 지도자가 해당 교육을 담당하는 경우, 단축된 근무기간 동안에 진행된 해당 직업 재훈련 코스에 사용된 비용도 사업장 규모에 따라 지원하도록 하였음. 상환되는 비용은 10인 이하 사업장의 경우 교육비용의 100%, 10~249명까지는 50%, 250~2,499명까지는 25%, 2,500명 이상의 사업장에는 교육비용의 15%가 지원됨.

(4) 스웨덴 주40시간(일 6시간) 노동시간단축지원제도 변화

- 스웨덴은 코로나19 사태 이후 근로시간 단축 지원제도에도 몇 가지 변화가 있었음. 스웨덴 정부는 2020.5.~7.에 한해 기존 근로시간 단축 비용 범위를 80%까지 확대하는 법안을 4.14. 제출하였고 이 법안은 6.1.자로 통과됨. 이 법안에 따르면 경제·지역성장청은 5월부터 노동자의 노동시간을 80%까지 단축했던 기업들에게도 지원금을 지급하게 됨.
 - 현재 근로시간 단축 지원제도는 기존 3개의 등급(20%, 40%, 60% 단축)에 한 개의 등급(80% 단

축)이 추가되어 운영되고 있음.

- 일 6시간 노동정책은 스웨덴에서 완전히 새로운 시도는 아니고, 이미 13년 전에 예테보리(Goteborg)에 있는 토요다 서비스 센터에서는 6시간 교대근무제를 도입한 바 있음. 이밖에도 스웨덴의 북부 지방에 위치한 키루나 지자체에서는 1989년 지역 내의 모든 홈케어 서비스에 근무하는 직원들을 대상으로 6시간 근로제도를 도입하기도 함.

(5) 프랑스의 노동정책 변화

- 업무외시간 「연결차단권」 입법화
 - 프랑스는 ‘엘 폼리 법’에 제7호를 신설하여 업무시간 외 전자기기를 사용하여 업무 지시하는 것을 제한하는 내용의 단체교섭 의무를 규정함.
 - 이는 ‘연결차단권’을 세계 최초로 명문화한 것으로 인정받지만, 연결차단권의 개념 자체에 대해서는 규정하고 있지 않음. 문헌상으로는 “근로시간 외 연락되지 않을 수 있는 또는 되지 않아야 할 근로자의 권리”라고 정의하고 있음.

L.2242-17. 남녀 간 고용평등과 직장생활의 질에 관한 매년의 단체교섭은 다음 각호의 사항을 대상으로 한다.

(중략)

7. 휴게시간과 휴가 및 개인적 가족적 생활을 보장하기 위한 근로자의 연결차단권 행사의 방법과 기업의 전자기기 사용을 규율하는 제도의 수립. 이에 관한 단체협약이 없는 경우 사용자는 사회경제 위원회와 협의하여 헌장(charte)을 작성하여야 한다. 이 문서는 연결차단권 행사의 방법을 규정하고, 또한 근로자 인사관리자 경영진을 대상으로 하는 전자기기의 합리적 사용에 관한 교육활동과 주의환기에 관한 사항을 마련하여야 한다.

L.3121-9. 호출대기시간은, 근로자가 근무장소와 근로시간을 벗어나 상태에서, 사용자의 항시적 일시적 업무지시 없이, 회사 업무를 수행하기 위해 간섭 받은 시간을 의미한다.

간섭 받은 시간은 실제 근로시간으로 간주된다.

호출대기시간은 금전적 보상 또는 휴식 부여의 방식으로 보상되어야 한다.

간섭을 받은 해당 근로자는 합리적인 기간 내 개별적인 프로그램에 대한 안내를 받아야 한다.

3) 노동시간 단축 효과와 주 4일제 근무제의 쟁점

(1) 노동시간 단축 효과

- 노동생산성 상승
 - ▶ 2017년 예산정책처와 KDI 연구에 따르면 주당 노동시간이 1% 감소 시 시간당 노동생산성 0.79% 상승하고, 주 40시간 근무제 도입 후 1인당 노동생산성 1.5% 상승했다는 결과를 발표한 바 있음.
- 일자리 창출 효과
 - ▶ 2017년 노동연구원에 따르면 노동시간 단축 시 신규채용 최대 13만 7,000명~17만 8,000명 예

상됨.

○ 산업재해 감소

- ▶ 산업안전보건연구원에 따르면 노동시간 1% 감소 시 재해율 3.7% 감소하며, 제조업은 노동시간 1% 감소 시 재해율 5.3% 감소된다고 밝힌 바 있음.

○ 온실가스 배출량 감소

- ▶ 김종진 한국노동사회연구소 선임연구위원이 지난 2021년 '정의로운 전환에 대한 인식과 노동시장 정책 방향'에서 밝힌 바에 따르면, 노동시간이 길수록 탄소배출이 많았으며, 탄소유발계수가 가장 높은 1그룹의 노동시간은 주 40시간을 초과하는 비율이 43.1%, 주 52시간을 넘는 경우도 11.2%인 것으로 나타남.
- ▶ 2018년 유럽 연구결과에 따르면 노동시간이 1% 증가할 때마다 온실가스 배출량이 0.65~0.67% 증가한다고 추산됐으며, 스웨덴 연구진은 노동시간을 1% 단축시키면 가정에서 배출하는 온실가스가 0.80% 감소한다는 것을 증명한 바 있음.

○ 일과 삶의 균형 증가

- ▶ 노동시간 단축은 번아웃 증후군 등 신체적, 정신적 고통이 감소되며, 일과 삶의 균형이 개선되는 긍정적 효과가 증가함.

(2) 주4일제 근무제 도입시 쟁점

○ 노동시간에 따른 불평등한 소득구조 해소가 필요

- ▶ 우리나라 노동시간의 불평등한 구조는 '단시간-저소득 유형', '장시간-중위소득 유형', '표준시간-고소득 유형'으로 계층화되어 있음.
- ▶ 저소득층의 경우 소득이 부족하여 기본 필수재와 서비스 구매 능력이 감소하고 추가소득을 위한 유급노동 시간이 부족한 현상을 보이고 있지만, 중위소득에서는 장시간 노동이 생명안전의문제가 되며 대기업으로 대표되는 고소득에서는 표준노동시간이 작동하고 있음.
- ▶ 따라서 주 4일제는 기존의 주 44시간에서 주 40시간으로 이행하던 '노동시간 단축'과는 다른 경로와 방법으로 진행을 검토하는 것이 필요하며, 특히 저소득 및 중위소득 유형의 노동자들을 대상으로 주4일제 도입시 다양한 이전소득 정책(사회보험료 지원 및 노동시간 단축지원자금 등)이 필요할 것으로 예상됨.

○ 최소 노동시간 보장과 소득 지원(비정규직 평등수당, 이전소득)을 병행 여부

- ▶ 주 4일제 실험은 당연히 임금 삭감 없이 추진해야 하고 향후 보편화 과정에서도 저소득층의 임금 감소로 인한 양극화 문제를 해결이 필요함.
- ▶ 저소득층, 단시간 노동자에게 최소노동시간 보장제(주15시간~24시간 이상)와 평등수당(기간제, 단시간 노동자에게 퇴직금, 프리랜서 등 계약종료 수당 등 지급)을 통해 오히려 소득을 상승시키는 정책 병행이 요구됨.

○ 저임금 중소기업 노동자를 위한 좋은 일자리 정책 추진

- ▶ 주4일제는 저임금 중소기업 노동자들에게 더 나은 휴식과 자기개발이라는 기회의 시간을 제공

하고 좋은 일자리로 만들고자 하는 정책 설계로 추진해야 함.

- ▶ 즉, 청년들이 과도한 경쟁 속에서 소수의 대기업 일자리의 ‘의자 빼앗기 싸움’이 아니라, ‘추가적 의자 놓기’의 방편으로도 작동될 수 있도록 하는 정책 추진이 요구됨.
- ▶ 특히 주 4일제 시행과정에서 개인의 역량 형성과 학습을 지원하기 위한 정책이 같이 수립될 필요가 있음.

○ 노동시간 단축만이 아닌 생활방식 전체를 변화시키는 인식의 전환이 필요함.

- ▶ 주 4일제는 단순히 소수의 임금 노동자만을 위한 방식이 아니라 임금과 노동, 업무시간과 생활 방식의 전체를 바꾸는 방식으로의 인식 전환이 필요함.
- ▶ 예를들어 프리랜서는 어떤 일의 시작과 완성기간에 있어 주5일을 기준으로 산정하는 것이 아니라 충분한 휴식과 여가의 권리를 보장하면서 업무와 일을 완성할 수 있도록 주 4일을 기준으로 마감기간 등을 산정하고, 플랫폼노동 등의 단가 산정에도 어떤 일의 단가를 1일 8시간 기준으로 산정할 것인가, 1일 6시간을 기준으로 산정할 것인가 등 기준이 되는 시간급(또는 단가)을 주 4일 기준으로 표준적 기준을 바꾸기 위한 시도와 병행되어야 함.

V. 중대재해처벌법 시행과 노동자 생명·안전 확보



- 1월 27일, 중대재해처벌법이 시행되면서 노동자가 안전하고 건강하게 일할 수 있도록 권리를 보장받기를 바라지만 제정 당시 경영계의 로비와 정부의 관료적 판단 등으로 발주자 책임이 삭제되고 처벌수위 및 징벌적 손해배상액은 대폭 낮아졌으며, 5인미만 사업장은 제외되는 등 원안의 입법 취지가 심각하게 훼손된 채 제정됨
- 중대재해처벌법은 단순히 경영책임자의 처벌만을 강화하는 법이 아니라 경영책임자와 법인에 대하여 안전보건에 대한 의무와 처벌을 규정함으로써 산재예방의 제1의무 주체인 경영책임자와 법인이 선제적으로 안전보건에 투자하도록 하는 게 입법 취지임
- 산안법에서 도급인과 사업주의 산업안전에 관한 예방과 책임이 강화된 만큼 노동조합 역시 이에 대한 대응 필요함.
- 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. 중대재해처벌법

- 기업의 조직문화 또는 안전관리시스템의 미비로 인해 일어나는 중대재해를 예방하고자 중대재해처벌법이 제정되어 1월 127일부터 시행.
- 산업안전보건법의 확장된 개념으로 정립된 경영책임자의 의무를 준수하기 위하여 경영책임자는 안전보건에 필요한 예산, 인력, 조직 등을 확보하고 작동하여야 함.
- 노무를 제공하는 모든 종사자의 의견을 청취할 필요가 있음

1) 제정 이유

- 중공업 아르곤 가스 질식 사망사고, 발전소 압사사고, 물류창고 건설현장 화재사고와 같은 산업재해로 인한 사망사고와 함께 가슴기 살균제 사건 및 4·16 세월호 사건과 같은 시민재해로 인한 사망사고 발생 등이 사회적 문제로 지적되어 왔음.
- 이에 사업주, 법인 또는 기관 등이 운영하는 사업장 등에서 발생한 중대산업재해와 공중이용시설 또는 대중교통수단을 운영하거나 위험한 원료 및 제조물을 취급하면서 안전·보건 조치의무를 위반하여 인명사고가 발생한 중대시민재해의 경우, 사업주와 경영 책임자 및 법인 등을 처벌함으로써 근로자를 포함한 종사자와 일반 시민의 안전권을 확보하고, 기업의 조직문화 또는 안전관리 시스템 미비로 인해 일어나는 중대재해사고를 사전에 방지하려는 것임.

2) 법의 목적

- 중대재해처벌법은 사업 또는 사업장, 공중이용시설 및 공중교통수단을 운영하거나 인체에 해로운 원료나 제조물을 취급하면서 안전·보건 확보를 위하여 요구되는 다양한 조치의무를 이행하지 않음으로써 인명 피해를 발생하게 한 사업주, 경영책임자, 공무원 및 법인의 처벌 등을 규정함으로써 중대 재해를 예방하고 시민과 종사자의 생명과 신체를 보호함을 목적으로 함.
- 사업주 또는 경영책임자등에 대한 처벌규정은
 - 노동자를 포함한 종사자와 일반 시민의 생명과 신체를 보호하기 위한 불가피한 수단
 - 이 법을 통해 사업주 또는 경영책임자등이 사업 또는 사업장의 안전보건관리체계 구축 등 안전 및 보건 확보의무를 이행함으로써 산업안전보건법 등 안전·보건 관계 법령에 따른 안전·보건조치가 철저히 이루어지도록 하여 중대재해를 예방하는 데 궁극적이 목적이 있음

3) 종사자의 참여

- 노동조합은 기존의 조합원을 포함하여 중대재해처벌법의“종사자”에 해당하는 모든 노무 제공자의 의견을 경영책임자와 함께 청취할 필요가 있음
- 경영책임자에게 ① 안전보건관리에 관련된 모든 정보의 공개를 원칙으로 하며 ② 안전보건 관련된 참여 절차를 적극적으로 알려줄 것과 종사자로서 참여하는 것을 요구

〈주요 공개 정보 예시〉

<ul style="list-style-type: none"> - 안전보건 경영방침 및 목표 - 산업안전보건법령의 주요 내용 - 안전보건관리규정 - 산업안전보건위원회 의결 사항 	<ul style="list-style-type: none"> - 안전보건관리체계 관련 참여 절차 - 위험요인별 제거·관리 방안 - 유해·위험 물질 및 기계·기구 정보 - 산업재해 원인조사 및 재발방지 대책
<p>〈정보 공개 관련〉 안전보건 관계 법령 산업안전보건법령 주요 내용 게시 : 사업주는 산안법의 주요 내용을 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 널리 알려야 함 <산안법 제34조> 안전보건관리규정 작성·변경 : 안전보건관리규정은 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐 작성·변경해야 하며, 위원회가 없는 경우 근로자대표의 동의가 필요 <산안법 제25조></p>	

- 산업안전보건위원회, 노사협의체 등 공식적인 절차 외에도 각각의 종사자가 개별적으로 안전보건과 관련된 제안을 할 수 있는 절차(작업 전 안전미팅, 안전제안 활동)도 마련할 필요가 있음.
- 종사자가 자유롭게 의견을 제시하고 참여할 수 있도록 몇 가지 고려사항 : ① 위험요인 신고, 제도개선 제안 등을 독려하며 인센티브 제도 마련 관련하여 신고·제안자에게 징계, 업무증가 등 불이익이 없도록 함 ② 신고 및 제안에 대해서는 정기적으로 조치결과를 공개 ③ 안전보건 활동시간은 근무시간으로 인정 ④ 위험요인 제거·대체 및 통제방안 마련 시, 해당 작업과 관련된 종사자의 참여 ⑤ 하청, 파견, 공급·판매업체와 함께 안전보건의 의견을 나눌 것

〈참여 과정 예시〉

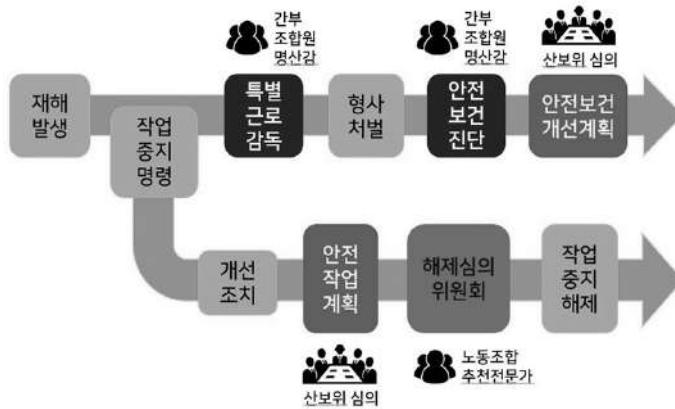
<ul style="list-style-type: none"> - 안전보건 경영방침 및 목표 설정 - 유해위험요인 파악 및 제거·대체, 통제방안 마련 	<ul style="list-style-type: none"> - 산업재해 발생원인 분석 및 재발방지 대책마련 - 안전보건교육 프로그램 개발 및 평가
---	---

- 안전작업 지침 작성 및 문서화 - 안전절차 수립 및 개정	- 작업환경측정, 특수건강진단 결과 모니터링 - 현장 안전점검 실시
--------------------------------------	--

〈중사자 참여 관련〉 안전보건 관계 법령
 · 중사자 의견청취 : 사업주·경영책임자들은 안전보건 확보·개선에 대한 중사자의 의견을 청취하고(반기 1회 이상), 개선방안을 마련하여 이행
 단, '산업안전보건위원회', '건설공사도급 노사협의체' 구성·운영 등으로 갈음 가능 <중대재해처벌법 제4조제1항 및 시행령 제4조제6호>
 · 산업안전보건위원회 : 사업주는 사업장의 안전·보건에 관한 중요 사항의 심의·의결을 위한 산안보위를 구성·운영 <산안법 제24조>
 · 건설업 안전보건 노사협의체 : 120억원 이상의 건설공사의 건설공사도급인은 원·하도급 노사가 참여하는 노사협의체를 구성·운영 <산안법 제75조>
 · 명예산업안전감독관 : 근로자 대표는 사업주 의견을 들어 소속 근로자를 명예산업안전감독관으로 추천, 고용노동부 장관이 위촉 <산안법 제23조>

4) 사고조사 참여 및 후속조치 확인

- 사고발생 시 최초 목격자나 최초 발견자는 사고자 응급조치, 사고 전파, 병원 후송, 사고확대 방지, 2차 사고 방지, 현장 보존 등(가능한 경우에 한함)을 신속하게 조치하여야 함
- 노동조합(또는 근로자대표)은 사고발생 현장을 사고조사가 마무리될 때까지 원형대로 보존하고, 중대산업재해의 경우는 관계 행정기관의 조사가 마무리될 때까지 변형하거나 훼손하여서는 아니됨.
- 사업주는 산업안전보건법 제57조에 따라 사고조사를 실시하고 산업재해의 발생원인 등을 기록하여 보존하고, 사내 게시판, 홍보물 등을 통하여 사고사례, 동종재해예방대책, 개선내용 등을 공지
- 노동조합(또는 근로자대표)은 사고조사위원회에 직접 참여하고 사고발생 원인조사는 안전보건담당 임원(또는 부서장)의 주관하에 신속하고 중립적인 자세로 사고발생 사유에 대한 근본적인 원인을 발굴하고 노동조합 참여하에 대책을 수립하여 동종사고 재발방지 및 사고 예방을 할 수 있도록 함. 이 경우 중대산업재해인 경우에는 긴급 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 하고, 노사가 심의·의결한 안전보건조치를 취하지 아니하고는 작업을 재개할 수 없음



[그림 53] 중대산업재해 발생시 후속조치 프로세스

- 사고현장의 보존은 매우 중요하며, 사고의 원인을 종합적으로(직·간접적 원인, 고용구조와 고용형태, 일상적인 안전보건 조치 수준, 실제 노동과정 및 노동 관행 등) 파악하기 위해서는 사고현장을 온전

히 보존해야함. 사고발생 공정은 반드시 원인파악 및 현장개선 계획이 마무리되기 이전까지는 작업이 중지되고 현장이 그대로 고스란히 보존될 수 있도록 조치를 해야 함.

- 중대산업재해 발생시 고용노동부 산업안전보건본부 중대산업재해감독과로 즉각적인 유선 통화(044-202-8959)나 공문 등을 통해 노동부가 작업중지 명령을 내리도록 요구하고, 고용노동부 산업안전보건본부 중대산업재해감독과 전화번호가 없다면, '위험상황신고전화 1588-3088'로 연결
- 이를 통해 근로감독관이 즉시 현장에 출동하도록 요구하고, 출동하지 못하는 상태라면 긴급하게 유선상으로도 작업중지 명령을 내릴 수 있도록 조치
- 사업주는 최대한 중대산업재해가 밖으로 알려지지 않도록 막고, 작업중지 범위나 기간이 최소화되기를 원하기 때문에, 노동조합과 조합원들에게 전방위적으로 압박을 가할 수도 있음. 어떤 경우, 시측은 현장의 조합원들을 흔들거나 압박하여 중대산업재해의 원인을 축소·왜곡하는 것뿐만 아니라 중대산업재해라는 결과를 너무나 쉽게 잇게 만들고, 유족을 압박하거나 회유를 하면서 금전 보상으로 문제를 덮으려 함
- 따라서 중대산업재해 발생 시 바로 대책위를 구성해 활동 할 필요가 있음. 대책위 구성과 조합원의 교육 등을 통해서 해당 사건과 문제의 본질을 제대로 볼 수 있게 해야 하고, 대책위는 사고조사를 비롯해서 중대산업재해에 대한 대책 활동, 유족에 대한 지원, 법률적 지원, 언론 대응을 통해서 해당 사고가 온전히 해결되고 사고가 재발하지 않기 위한 활동이 필요함
- 작업중지 해제를 결정하기 위해서는, 반드시 사고원인이 제거되고 현장이 개선되었는지에 대해 현장 노동자의 의견을 청취하기 따라야함. 노동조합은 현장 노동자들의 의견이 잘 전달될 수 있도록, 소통 방식과 절차에 대해 사전 고용노동부와 논의를 진행
- 노동조합은 사고조사가 마무리된 경우 재해자(또는 그 유족)가 산재보상보험법에 따라 조속하게 보상을 받을 수 있도록 적극 지원하고, 노동조합은 사고 발생 시 조합원이 연락해야 할 비상연락망을 구축¹⁾
- 또한, 노동조합은 재해자의 산재보상 절차가 신속하게 처리될 수 있도록 고용노동부 및 관계기관(근로복지공단 등)에 협조를 요구하고, 재해자(또는 유족)는 합당하고 충분한 보상을 통해 계속해서 삶을 꾸려나갈 수 있도록 해야함.
- 노동조합은 중대재해 사고 목격자와 동료들의 트라우마 치료 및 지원에 대해서 명시적으로 요구를 하고, 트라우마를 호소하는 당사자들이 회사의 눈치를 보지 않고 치료와 회복에만 전념할 수 있도록 회사가 특별휴가를 권고하게 해야 함
- 노동조합은 이러한 불행한 사고가 다시 발생하지 않도록 예방활동 외에도 사고피해를 최소화하기 위한 사고대응훈련을 사측과 함께 실시. 중대산업재해가 발생하면 어떻게 움직여야 할지에 대해서 예상 시나리오를 구축하고, 실제처럼 교육·훈련
- 긴급 비상연락망²⁾ 가동, 고용노동부 비상연락 등 다양한 형태로 교육과 함께 대응훈련을 실시

5) 산업안전보건법과 중대재해처벌법 관계

- 산업안전보건법은 사업 또는 사업장의 산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를

1) 재해 발생 이후 회사를 통해 연락처를 확보하고자 하면, 회사는 개인정보를 핑계로 주지 않을 수도 있다. 또한 사고를 은폐·축소하고, 피해자 가족과의 발 빠른 합의를 위해 연락처 공유를 거부하기도 한다.

2) 비상연락체계는 사업장 내부뿐만이 아니라 경찰서, 소방서, 병원 등 관련 기관을 포함하여 작성한다.

명확하게 하여 산업재해를 예방하는데 주된 목적이 있음

- 따라서 산업안전보건법은 사업장에 대한 구체적인 안전·보건에 관한 기준 및 그에 따른 사업주의 조치의무 그리고 해당 '사업장'의 산업재해 예방에 대한 책임자 등에 관하여 규정함
- 반면에, 중대재해처벌법은 '사업 또는 사업장'의 개인사업주 또는 사업주가 법인이나 기관인 경우 그 경영책임자들이 준수하여야 할 안전 및 보건 확보의무로서, 안전보건관리체계 구축 및 운영, 안전·보건 관계 법령에 따라 의무이행에 필요한 관리상의 조치 등을 규정하고 있음

6) 산업안전보건법과 중대재해처벌법 비교

구분	산업안전보건법	중대재해처벌법(중대산업재해)
의무주체	■ 사업주(법인사업주+개인사업주)	■ 개인사업주, 경영책임자 등
보호대상	■ 노동자, 노무제공자, 수급인의 노동자, 특수형태근로종사자	■ 노동자, 노무제공자, 수급인, 수급인의 노동자 및 노무제공자
적용범위	■ 전 사업장 적용 (다만, 안전보건관리체계는 50인 이상 적용)	■ 5인 미만 사업장 적용 제외 (50인 미만 사업장은 3년 후 시행)
재해정의	■ 중대재해 : 산업재해 중 ① 사망자 1명 이상 ② 3개월 이상 요양이 필요한 부상자 동시 2명 이상 ③ 부상자 또는 직업성 질병자 동시 10명 이상 * 산업재해 : 노무를 제공하는 자가 업무와 관계되는 건설물, 설비 등에 의하거나 작업 또는 업무로 인하여 사망·부상·질병	■ 중대산업재해 : 산업안전보건법상 산업재해 중 ① 사망자 1명 이상 ② 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자 2명 이상 ③ 동일한 유해요인으로 급성중독 등 직업성 질환자 1년 내 3명 이상
의무내용	■ 사업주의 안전조치 ① 프레스·공작기계 등 위험기계나 폭발성 물질 등 위험물질 사용 시 ② 굴착·발파 등 위험한 작업 시 ③ 추락하거나 붕괴할 우려가 있는 등 위험한 장소에서 작업 시 ■ 사업주의 보건조치 ① 유해가스나 병원체 등 위험물질 ② 신체에 부담을 주는 등 위험한 작업 ③ 환기·청결 등 적정기준 유지 → 산업안전보건기준에 관한 규칙에서 구체적으로 규정(680개 조문)	■ 개인사업주 또는 경영책임자들의 종사자에 대한 안전·보건 확보 의무 ① 안전보건관리체계의 구축 및 이행에 관한 조치 ② 재해 재발방지 대책의 수립 및 이행에 관한 조치 ③ 중앙행정기관 등이 관계 법령에 따라 시정 등을 명한 사항 이행에 관한 조치 ④ 안전·보건 관계 법령상 의무이행에 필요한 관리상의 조치 → ①·④의 구체적인 사항은 시행령에 위임
처벌수준	■ 자연인(개인사업주 및 행위자) 사망 : 7년 이하 징역 또는 1억원 이하 벌금 안전·보건조치 위반 : 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금 ■ 법인 사망 : 10억원 이하 벌금 안전·보건조치 위반 : 5천만원 이하 벌금	■ 자연인(경영책임자등) 사망 : 1년 이상 징역 또는 10억원 이하 벌금(병과 가능) 부상·질병 : 7년 이하 징역 또는 1억원 이하 벌금 ■ 법인 사망 : 50억원 이하 벌금 부상·질병 : 10억원원 이하 벌금

2. 안전한 일터, 건강한 일터 만들기

1) 안전보건교육 강화

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

2) 노동자 건강진단과 역학조사를 통한 질병예방

- 건강진단 실시 전 건강진단기관의 선정 및 계획단계부터 노동조합이 참여하여 우수하고 신뢰성 높은 건강검진기관이 선정되도록 함.
 - ※ 고용노동부 특수건강검진기관 평가결과 S등급, A등급 기관 중에서 선정
- 보건관리자는 정규직으로 채용하고 겸직을 금지토록 함
- 법정진단항목 외 사업장의 특수성을 고려한 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 단체 협약에 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 측정 항목추가 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 적절한지 여부에 대해서도 주기적인 점검 실시
- 안전 진단 시 위험성평가를 실시토록하고 위험성평가 시 반드시 노동조합이 참여하여 위험성평가의 신뢰도 확보 및 실질적인 개선이 이루어질 수 있도록 조치
- 안전보건점검(진단)결과는 산업안전보건위원회의 안전보건에 관한 의결사항에 포함시켜 구체적으로 논의, 유해·위험요인이 실질적이고 즉각적으로 제거될 수 있도록 하며 안전보건경영시스템과 연계하여 실시

5) 유해·위험기계기구 및 설비 등의 안전 확보

- 유해·위험기계기구(동력전달부 등)에 대해서는 반드시 방호조치가 필요하고 방호조치가 없는 유해·위험기계기구는 사용하지 않도록 조치
- 유해·위험기계기구와 보호구에 대해서는 공인된 안전인증기관에서 안전인증을 통과한 제품을 사용하도록 조치
- 안전인증대상이 아닌 유해·위험한 기계·기구·설비 등은 자율 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 청소용 역노동자, 수급인노동자, 입점업체 판매노동자 등 취약한 지위에 있는 노동자도 이용 가능해야 함.
- 안전보건공단 홈페이지 “사업장 휴게시설 설치·운영 가이드”
- 21년 8월 산업안전보건법이 일부 개정되면서 휴게시설에 대한 설치가 명시되었으며, 22월 8월 시행

에 앞서 세부기준 및 하위법령이 준비 중

3. 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. 근골격계질환을 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 산인법에서는 감정노동자에 대한 예방조치 뿐 아니라 직장 내 괴롭힘에 대한 예방조치 마련도 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 해고, 징계 등의 불이익 처분을 하지 않아야 함

4. 노동자 산재보상권 확대

- 노동자의 건강권과 생존권 보장을 위한 산업재해 보상과 이를 위한 처리절차, 산재발생의 원인을 입증하기 위한 회사의 조력을 명시함
- 산업재해 발생 이후 원인파악과 재발방지, 작업재개에 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	내용
신청기간	산재 장해판정일로부터 3년 이내
보장수준	최저임금 100% 수준 내

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

2) 산재처리에서 재발방지까지 노동조합의 참여 보장

- 재해 발생 시 보고서나 산재요양신청서를 회사에서 작성 시 노동자의 부주이나 과실로 사고나 난 것 처럼 작성하는 경우가 있으므로 산재 발생부터 재발 방지까지 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) 업무상 재해 보상범위 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 각종 급여에 대한 부가보상과 사전 단체보험을 통한 재해노동자의 생활 보호, 유족의 생활 및 고용에 대한 지원 등에 대한 단체협약을 통해 확보하는 한편 각종 업무상 재해에 대한 보상은 관련법의 규정 중 유리한 기준 적용
- 업무상 재해를 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) 원직 복귀와 재활 보장

- 산재 장애자에 대한 원직 복귀와 재활 보장은 산재의 일차적인 원인 제공자이자 이익의 귀속 주체인 회사가 책임져야 하므로 단체협약에 산재조합원의 원직 복귀를 명시하고 그 과정에 반드시 재활 훈련을 포함한 직무적용 기간을 두도록 함
- '22년 1월 1일부터 사업주의 산재 노동자에 대한 직장복귀계획서 제출제도가 시행됨에 따라 업무상 재해로 요양 중인 소속 산재 노동자의 원활하고 신속한 원직 복귀가 가능함. 직장복귀계획서 제출을 요구받은 사업주는 요구받은 날로부터 30일 이내에 직장복귀계획서를 근로복지공단에 제출하여야 함

6) 특수형태근로종사자 산재보험 적용 확대

- 보험설계사, 컨서비스기사, 택배기사, 방문판매원, 화물차주, 소프트웨어 프리랜서 등 15개 직종의 특수형태근로종사자는 산재보험을 적용받고 있음
- '22년 7월부터 유통배송기사, 택배지·간선 기사, 특정 품목 운송화물차주 등 특고 3개 직종에 종사하는 노동자도 산재보험 적용, 육아·질병 휴직 등 불가피한 경우를 제외하고는 15개 직종의 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) 업무 방식인 재택근무가 확산되는 추세이나, 현재 재택근무 중 발생한 사고 등에 대한 업무상 재해 인정기준이 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 재

해로 인정

9) 학생연구자 산재보험 의무화

- 경북대 실험실 폭발사고를 계기로 재해 위험이 높은 이공계 대학(원)생을 산재보험 당연적용 대상으로 의무화하여 산재보험 사각지대가 발생하지 않도록 함
- 적용대상은 대학·연구기관 등이 수행하고 있는 연구개발과제에 참여하고 있는 자로서, 고등교육법 등 관련 법률에 따라 운영하는 학위과정 중에 있는 자 또는 상위 학위과정의 첫 학기 시작 전까지 현행 학위과정 중 수행한 연구개발과제를 계속 수행하는 자가 대상이 됨

10) 태아 산재보험 적용

- '23년 1월 12일부터 임신 중인 노동자가 유해인자를 취급하거나 유해한 작업 환경에 노출되어 선천성 장애나 질병을 가진 아이를 낳는 경우 산업재해로 간주되어 산재보험 혜택을 받을 수 있음
- 법안 시행일 이전의 피해자들에게도 일정 요건을 충족하면 산재보험 수급 자격을 부여받을 수 있음

11) 보험가입자 의견제출 제도 개선

- 산재보험법 시행규칙 개정을 통해 근로복지공단 산재신청서 접수 및 통보 시 사업주 의견 제출과 의견제출기한을 삭제함으로써 근로복지공단은 재해조사 과정에서 사업주 진술 또는 서면 등을 통해 사업주 의견을 수렴·확인
- 산재 노동자와 보험가입자의 의견이 상이할 경우 산재 신청인이 보험가입자 의견을 모른 채 적절하게 대응하지 못하는 사례를 방지하기 위해 근로복지공단은 보험가입자 의견서 및 보험가입자가 제출한 자료 등을 산재 신청인에게 전달하도록 규정

12) 코로나 백신 후유증 산재보험 적용

- 코로나 백신 접종 후 후유증으로 인한 산재신청 건수가 증가하면서 근로복지공단은 코로나 백신 접종이 업무를 위해 필수 조건인지를 파악하여 조건에 충족하면 산재보험 적용을 받을 수 있도록 하는 방안을 마련함

5. 모범단협안

[종사자의 참여]

- ① 경영책임자가 안전보건사항에 관해 종사자의 의견을 듣는 절차를 마련하고 그에 따라서 필요한 경우라면 개선방안을 마련해서 이행하여야 한다. 이것이 제대로 되는지를 반기 1회 이상 점검하고 필요한 조치를 하여야 한다.
- ② 산업안전보건법상 제24조, 제64조, 제75조에서 정한 산업안전보건위원회나 협의체 등 노동자가 참여하는 협의체에서 논의하거나 심의·의결한 경우에는 종사자의 의견을 들은 것으로 간주한다.
- ③ 노동조합은 노동자의 참여권이 보장된 제도를 거쳐서 나온 의견이나 그를 통해 결정된 사항을, 사업주가 제대로 이행하는지를 점검하고 필요한 조치를 하는지를 확인하여야 한다.

[산업안전보건위원회] 회사 내 산업안전보건에 관한 사항을 심의·의결하기 위하여 다음과 같이 산업안전보건 위원회를 설치·운영한다.

- ① 산업안전보건위원회는 회사 측 ○명(관리책임자, 안전관리자, 보건관리자 포함) 노동조합 측 ○명의 노·사 동수(각9 명 이내)로 구성한다. 단 위원장은 노사대표로 공동위원장을 선출하며, 간사는 노사 각 1명씩 선임한다.
- ② 위원회는 분기별 정기회의 개최 시 회의 7일 이내 통보(일시, 장소, 의제)하여야 하며 긴급한 사항을 심의하기 위한 어느 일방의 요청 시 노동자 대표가 회의의 목적사항을 문서로 명시하여 회의소집 요구 시 위원장은 응하여야 한다.
- ③ 위원회는 산업안전보건법 제24조제2항 및 제44조제2항, 제49조제2항, 제125조제7항에 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 산업법상의 안전보건기준을 철저히 준수하여야 하며 노동자는 재해가 발생할 급박한 위험이 있을 경우, 안전조치가 미흡할 경우, 중대재해가 발생했을 때 그 즉시 작업을 중지하거나 거부 할 수 있다.
- ② 단 1항에 의거 작업을 중지한 노동자는 그 즉시 관리감독자 또는 명예산업안전감독관, 산업안전보

건위원 등에게 즉시 알려야 한다.

- ③ 노동자의 작업안전중지를 통보받은 산업안전보건위원회와 명예산업안전감독관은 그 즉시 이 사실을 회사와 부서에 알려야 한다.
- ④ 사업주는 제1항에 의거 작업을 중지하고 대피한 노동자, 산업안전보건위원회, 명예산업안전감독관 등에 대해서 해고 등 어떠한 불이익도 줄 수 없다.
- ⑤ 회사는 산업안전보건위원회에서 중지된 작업의 안전·보건상 조치에 대하여 심의·의결하고 등 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 제125조, 제126조 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 5년간 보존하고, 발암성 확인 물질에 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 제207조에 해당될 때
- ② 회사는 사전에 산업안전보건위원회를 개최하여 검진기관, 검진항목, 내용 등을 조합과 합의하여야 한다. 특히 검진기관 선정 시 노동고용부의 특수건강검진진단결과 S등급, A등급으로 평가받은 기관 중에서 검진기관을 선정하여야 한다.
- ③ 회사는 작업으로 인한 건강장해가 우려되는 조합원에 대해서는 산업안전보건위원회의 의결에 따라 법으로 정해진 건강진단 검진항목 이외에 추가로 검사를 실시하여야 하며 소요되는 시간은 유급으로 인정하며, 소요되는 비용을 부담한다.
- ④ 회사는 건강검진 담당의사가 사전에 사업장을 답사하여 작업장의 개요를 파악한 후 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 노동조합과 합의하여 정하며, 유해위험수당과 시간외 근무수당을 지급하여야 한다.

[도급사업의 안전보건조치]

- ① 회사는 사업장 내에서 행하여지는 도급사업으로 인해 발생하는 도급 노동자의 산업재해를 예방하기

위하여 산업안전보건법상의 조치를 취해야 한다.

- ② 노동조합의 승인을 얻은 안전보건관리책임자는 도급 노동자와 관계수급인의 산업재해를 예방하기 위한 업무를 총괄한다.
- ③ 회사는 노동조합, 수급인, 안전보건관리자, 수급인이 사용하는 노동자와 함께 수시로 작업장에 대한 안전·보건점검을 실시하여 산업안전보건위원회에 보고하고 동 위원회에서 심의·의결된 조치 사항을 조속히 이행해야 한다.
- ④ 위험공정의 도급화를 원칙적으로 금지하되, 부득이하게 도급하거나 자체사업으로 정하는 경우 산업안전보건관리비를 계상하여야 한다.
- ⑤ 회사는 산업안전보건관리비의 계상 및 그 사용에 있어서 사전에 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.

[근골격계질환의 예방 및 조치]

- ① 회사는 근골격계질환의 예방을 위하여 산업안전보건위원회에서 조기발견 및 사후대책방안을 수립하여야 한다.
- ② 회사는 표준화된 문진표를 이용하여 조합원을 대상으로 매년 1회 이상 증상조사를 실시하여 근골격계질환 발생여부를 확인하여야 하며, 그 결과를 1월 이내에 임시회의를 개최하여 통보하여야 한다.
- ③ 회사는 근골격계질환으로 판단된 조합원에 대하여는 산업안전보건위원회의 심의를 거쳐서 적절한 영양과 치료를 받도록 한 후 회사가 대체지급 방식에 의하여 산재보험처리를 하며, 근골격계질환자가 발생한 공정에는 적정 인원을 유지하며 임시건강진단을 실시하여야 한다.
- ④ 회사는 1년에 1회 근골격계유해요인 조사를 실시하고 임시건강진단 등에서 근골격계질환자가 발생하였거나, 근골격계질환 등으로 업무상 질병 인정받은 경우, 근골격계부담작업에 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 인간공학 적 작업공정개선계획 및 사후관리방안을 전문기관에 위탁하여 마련하여야 하며, 그 결과를 산업안전보건위원회에서 합의하여 실시한다.
- ⑥ 근골격계질환으로 업무상 질병을 인정받은 노동자가 전체노동자의 10%이상이거나 연간 5명 이상 일 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 영양과 치료를 받도록 한 후 회사가 대체지급 방식에 의하여 산재보험 처리를 하며, 재발방지대책 마련 등 위험요인 제거를 위한 프로그램을 실시하고 직무스트레스 유해요인 조사 및 상담자료, 건강검진결과 등을 참고하여 적정하게 조합원을 배치하여야 한다.

- ④ 회사는 야간작업 종사 노동자의 건강장해를 예방하기 위하여 정기적으로 특수건강진단을 실시하고 야간종사 노동자의 건강보호 및 사후관리를 위한 프로그램을 운영하여야 한다.

[야간작업노동자의 건강보호]

- ① 회사는 노동자를 야간작업에 종사하게 하는 경우에는 해당 근로자에 대하여 업무배치 후 6개월 이내에 그 이후에는 12개월마다 정기적으로 특수건강진단을 실시하여야 한다.
- ② 특수건강진단 대상이 되는 야간작업노동자란 가. 6개월간 밤 12시부터 오전 5시까지의 시간을 포함하여 계속되는 8시간 작업을 월평균 4회이상 수행하는 경우 나. 6개월간 오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 시간 중 작업을 월 평균 60시간 이상 수행하는 경우를 의미한다.
- ③ 야간작업노동자의 특수건강검진의 단체협약의 건강검진 조항에 의거하여 실시한다.

[정신질환의 예방 및 조치]

- ① 회사는 업무스트레스로 인한 정신질환(적응장애, 우울증, 공황장애) 등이 발생하지 않도록 예방조치 및 대책을 마련하여야 한다.
- ② 산안법 제4조 3항에 따른 가이드라인을 참조하여 '직장내 괴롭힘'을 통한 정신질환을 예방하고 '직장내 괴롭힘'방지에 대한 대책을 산업안전보건위원회에서 심의·의결할 수 있다.
- ③ 회사는 정신적 고통을 호소하는 노동자에 대해서 노동자가 요구하는 조치(격리, 부서이동 등)를 수용해야 한다.
- ④ 회사는 정신질환 예방을 위한 노동조합의 다양한 활동을 독려하고 이를 근무시간으로 인정해야 한다.
- ⑤ 회사는 감정노동자의 정신질환예방조치를 위해 산안법 제 41조에 의한 조치들을 충분히 이행하여야 하고 이 조치들은 사전에 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.

[감정노동자의 건강보호 방안]

- ① 회사는 고객응대 메뉴얼을 개발하여 감정노동자들에게 매뉴얼대로 응대할 수 있도록 교육해야하며 재량권을 주어 무리한 고객의 요구나 폭언 폭행 등이 발생 시 스스로 업무를 중단할 수 있도록 해야 한다.
- ② 회사는 노동자가 1함에 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, 법적조치 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 마련해야한다.
- ⑤ 35℃ 이상의 폭염경보에서는 오후 2~5시 작업을 중지하며, 38℃ 이상에서는 시간에 관계없이 작업이 중지되어야한다. 38℃이상에서 작업지속 시 노동자는 그 즉시 작업을 중지하거나 거부할 수 있다.

[휴게시설 설치 및 운영] 노동자의 실 권리를 위하여 아래의 사항을 반드시 이행하여야 한다.

- ① 사업주는 휴게시설의 설치 및 유지에 필요한 예산을 확보하고 휴게시설을 적정하게 관리할 부서 또는 담당자를 지정하여야 한다.
- ② 휴게시설은 최소 6㎡ 이상을 반드시 확보하여야 한다.
- ③ 휴게시설의 이용시간 및 내용 등에 대해서는 노사가 합의하여 정한다.
- ④ 휴게시설은 남녀를 분리하여 구성하되 여성휴게실의 경우 임신부와 모유수유를 위한 설비를 마련한다.
- ⑤ 옥외노동자가 있을 경우 옥외노동자 안전에 따라 휴게시설을 마련한다.
- ⑥ 회사는 휴게시설을 관리하는 담당자나 담당부서를 확보하고 휴게시설 관리규정에 의거 관리하여야 한다.

[안전보건점검(진단)]

- ① 회사는 노동조합과 합의하여 주기적으로(매분기 또는 반기) 안전보건점검(진단)을 실시한다.
- ② 회사는 안전보건점검(진단) 실시 이전에 산업안전보건위원회를 개최하여 안전보건점검(진단)에 대하여 안전보건연간 활동계획에 포함시켜야 하며 안전보건점검(진단)의 실시시기, 점검자(조합간부 포함), 내용 등을 조합과 합의하여 실시하도록 한다.
- ③ 안전보건점검(진단)은 사업주의 유해·위험예방조치 의무를 근거로 하여 작업장 내 조합원의 재해예방을 목적으로 실시하여야 하며, 안전보건경영시스템과 연동하여 안전보건점검(진단)을 실시한다.
- ④ 회사는 안전보건점검(진단)의 결과를 산업안전보건위원회의 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 안전보건진단 기관에 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 협력하여야 한다.
- ② 회사는 조합원의 산재처리과정에서 근로복지공단에 제출하는 각종 자료의 사본에 대해 조합의 의견을 들어야 하며, 재해조사와 관련한 진술 등을 하는 경우 반드시 조합에서 지정하는 자와 공동으로 처리한다.
- ③ 회사는 사고 또는 질병이 발생하면 노동조합에 즉시 통보하여야 하며 조합이 참가한 가운데 조사를 실시한다. 이때 조합은 자문을 얻기 위해 외부전문가를 참여시킬 수 있다.
- ④ 회사는 사고 또는 질병이 발생하면 1주일 이내에 처리결과를 조합에 통보하여야 하고, 노동부에 재해발생보고서 노동조합의 동의를 얻어 보고한다.
- ⑤ 근골격계질환, 뇌심혈관계질환, 기타 직업성질환에 대하여는 산재처리에 앞서서 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐서 산업재해보상보험법상 요양 및 보상을 선지급하고 대체지급 방식에 의하여 회사가 청구하며, 산업안전보건위원회가 심의·의결한 안전·보건조치를 취하지 아니하고는 그 작업을 계속할 수 없다.

[업무상재해의 인정과 보상]

회사는 조합원이 건강진단 또는 개인적으로 진찰 받은 결과 다음 각 호에 해당하는 부상이나 질병이 업무와 관련하여 발생한 경우 산재 요양신청을 하되, 불승인 될 경우 업무상재해에 준하는 보상을 동일하게 지급한다.

1. 채용 시 없던 질병이 발생한 경우
2. 채용 시보다 악화된 질병이 발생한 경우
3. 조합원이 중식시간, 휴게시간 중 사업장 또는 관련사업장 내에서 발생한 재해
4. 회사 또는 조합의 행사에 참여하다 발생한 재해
5. 사업장내에서 발생한 뇌·심혈관계 질환
6. 통상적인 출퇴근재해가 아닌 출퇴근재해에 준하는 사고가 발생시

[출퇴근재해에 대한 보상]

- ① 회사는 '사업주 지배하의 출퇴근 재해' 및 '통상적인 출퇴근재해'가 업무상재해이므로, 재해자에 대한 보상기준을 동일하게 적용한다.
- ② 회사는 출퇴근전후 직업능력개발을 위한 활동의 범위를 지정하고 이에 대해 지원한다.
- ③ 회사는 출퇴근 중에 발생하는 중과실로 인한 사고 또한 업무상재해와 동일하게 지원한다.

[재해자의 보상기준]

- ① 회사는 조합원이 업무상재해를 당한 경우 산재보험 이외에 다음 각 호의 추가보상을 실시하여야 한다.
1. 요양보상 : 회사는 조합원이 업무상 사고, 질병, 출퇴근재해로 요양하는 기간 동안 발생하는 산재보험 비급여(환자 본인부담분)에 대하여 지급하며, 요양신청의 과정에서 의사소견이 있는 경우 C/T, MRI, HR C/T(고해상도 영상 단층촬영) 초음파, 촬영비용을 회사가 부담한다. 단, 산재적용시 제외함
 2. 휴업보상 : 회사는 업무상 사고, 질병, 출퇴근재해로 요양 중인 조합원에 대하여 산재보상보험법상의 휴업급여와 기존 평균임금과의 차액을 생계보조비로 지급한다. 또한 호봉승급, 임금인상, 상여금, 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 공상 환자(4일 미만 치료 및 요양을 요하는 경우)에 한하여 제반비용을 부담하여 치료할 수 있게 한다.
- ② 회사는 업무상 재해 또는 업무 외 재해로 인하여 기존의 업무를 계속함으로써 병세가 악화될 우려가 있는 직원에 대해서는 경미한 작업으로 배치전환하고 치료와 필요한 조치를 취한다. 또한 산업안전보건위원회에서 심의·의결하고 조합원과 합의하여 타 직종으로 전환한다. 단, 임금 및 기타 노동조건을 저하해서는 안 된다.
- ③ 회사는 조합원들이 불의의 재해를 당하는 경우에 대비하여 조합원 가족의 생활안정과 보호를 위해 단체 재해보험에 가입하며, 보험료는 회사가 부담한다.

[원직복귀와 재활]

- ① 회사는 부상이나 질병으로 산재요양을 한 조합원에 대해 업무복귀와 관련하여 어떠한 불이익도 줄 수 없다.
- ② 회사는 업무상 사고, 질병, 출퇴근재해로 인하여 장애를 입은 조합원이 업무복귀가 불가능할 경우 조합 및 해당 조합원과의 합의하에 직업재활훈련을 실시하여야 한다.
- ③ 조합원이 직업재활훈련을 실시하는 동안 임금 및 처우를 정상근로와 동일하도록 하여야 하며, 직업재활훈련을 마친 조합원에게 조합 및 해당조합원과의 합의하에 적정부서에 배치하여 근무하게 하며, 정상근로와 동일한 임금과 처우를 해야 한다.

VI. 저임금 구조개선을 위한 대응방안

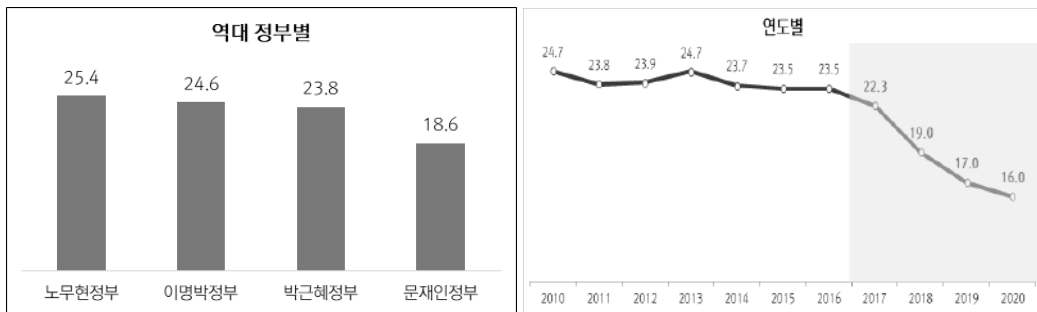
1. 현황 및 문제점

1) 저임금 노동자 현황 및 비율

- 우리나라는 1990년대 금융위기 이후 노동력 공급 변화에 따른 노동시장 이중구조 심화로 임금불평등이 매우 심각한 구조임.

현 정부의 최저임금 인상 정책 등의 효과로 저임금노동자 비중을 처음으로 20% 이하까지 내렸지만, 여전히 저임금노동자 비중은 높은 편임.

〈저임금 노동자 비중 추이〉(단위: %)



자료 : 고용노동부, OECD.stat

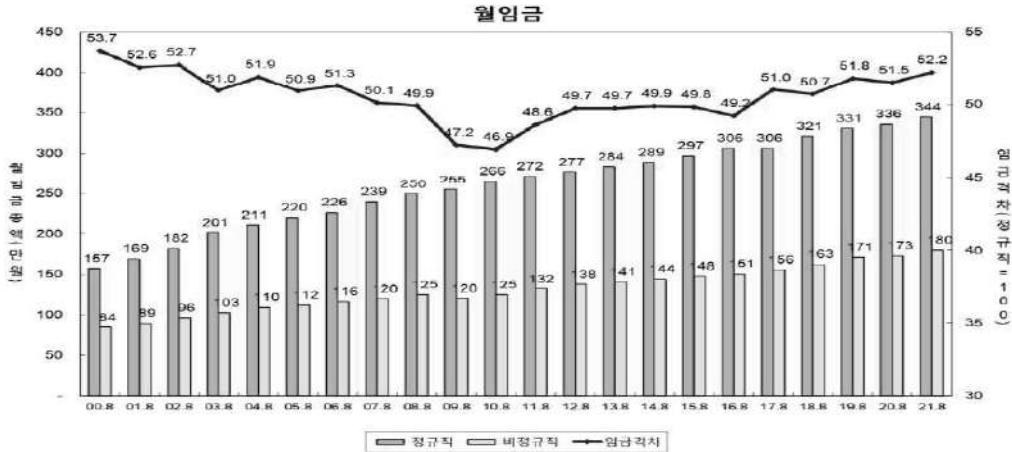
- 고질적인 임금불평등은 중소기업 또는 취약계층 노동자의 임금은 저임금구조를 더욱 고착화시킴. 이를 근절하기 위해 대·중소기업 간, 프랜차이즈 본사 갑질의 불공정거래가 반드시 근절되어야 하며, 초기업 단위의 교섭 방안을 적극 모색해야 함.

○ 대·중소기업간 임금 불평등

- 2019년 상시근로자 5~499인 중소기업의 1인당 월 평균임금은 337만7000원으로 근로자 500인 이상 대기업(569만원)의 59.4% 수준¹⁾

1) 대·중소기업 간 노동시장 격차 변화 분석' 보고서, 중소기업연구원(2021.3.14.)

○ 비정규직 비중 및 임금 불평등



출처: 김유선(2021.11), 비정규직 규모와 실태, 한국노동사회연구소

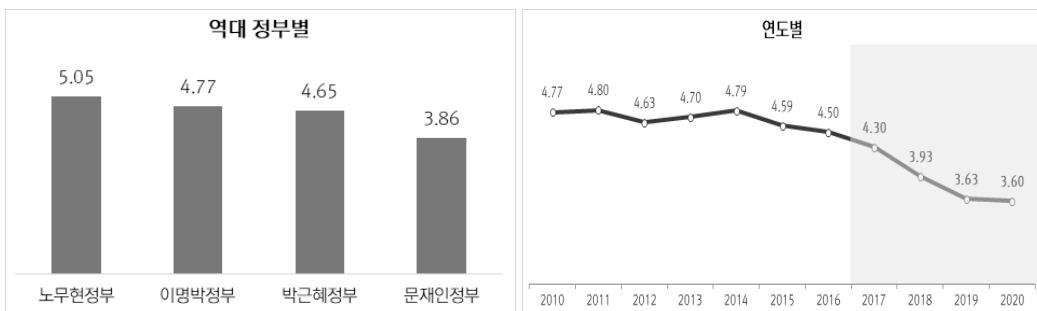
- 비정규직 월 평균 임금의 경우, 2021년 173만 원에서 7만 원(3.9%) 인상된 180만원으로 나타났으며, 정규직 대비 비정규직 임금 불평등 비율은 51.5%에서 52.2%로 전년보다 0.7%p 확대됨.

2. 핵심쟁점 및 해설

1) 최저임금 관련 이슈

- 최저임금제의 목적은 국가가 임금의 최저수준을 법률로 정함으로써 저임금노동자를 보호하는 데 있음
- 문재인 정부에서는 최저임금 인상 등 저임금 노동자 보호 정책 강화로 저임금 노동자 비율은 18.6%로 노무현 정부(25.4%), 이명박 정부(24.6%), 박근혜 정부(23.8%)에 비해 크게 감소함.
- 최저임금 인상 이후 저임금 계층의 임금 상승으로 임금불평등 축소되었는데 P9010(상위10%/하위 10%)의 임금불평등도는 문재인 정부에서 3.9배로 노무현 정부 5.1배, 이명박 정부 4.8배, 박근혜 정부 4.7배보다 낮은 수치임.

〈P9010 임금불평등도〉



- 최저임금 인상은 취약계층 노동자 임금인상에 영향을 미치고, 성별·기업규모별·고용형태별 임금불평 등 축소에 기여
- 2018~21년 최저임금 인상으로 직·간접 영향을 받는 노동자*는 395만~554만 명 수준으로, 고령자·청년, 여성, 저학력, 단순노무·서비스직, 소규모 업체, 비정규직 노동자 등 취약계층에 집중
 - * 2018년 최저임금 영향률 : 고령자(65세 이상) 51.6%, 청년(30세 미만) 38.2%, 여성 39.5%, 중졸 이하 51.1%, 숙박음식점업 61.6%, 단순노무직 54.5%, 5인 미만 사업체 47.8%, 비정규직 46.7%
- 대기업 정규직 대비 중소기업 비정규직의 시간당 임금이 2016년 37.4%에서 2020년 44.5%로 7.1%p 개선되는 등 임금 불평등 축소 효과
 - * 남성 대비 여성 임금 : 2016년 64.6% → 2020년 69.6% (5.0%p ↑)
 - * 정규직 대비 비정규직 임금 : 2016년 66.3% → 2020년 72.4% (6.1%p ↑)
 - * 300인 이상 사업체 대비 300인 미만 사업체 임금 : 2016년 51.7% → 2020년 56.3% (4.6%p ↑)

(1) 산입범위 확대에 따른 실질임금 저하

- 2018년 최저임금 산입범위가 개악됨에 따라 실질임금이 삭감되고 최저임금 인상 효과가 무력화되고 있음.
- 산입범위 개악 이전처럼 상여금, 식비·숙박비·교통비 등 노동자의 생활보조 또는 복리후생비는 최저임금 산입범위에서 제외해야 하며, 최저임금에 산입되는 임금은 통상임금으로 간주하여 실질임금 삭감을 막고, 양자가 조화될 수 있도록 해야 함.
- 저임금노동자의 생활안정이라는 최저임금 제도의 본래 취지에 맞게 최저임금 산입범위를 정상화할 필요가 있음
- 한국노총 자체조사결과 산입범위 개악 전 2019년 수준의 실질임금인상률을 회복하기 위해 필요한 인상률은 매년 7.7%이상 인상이 필요하였음.
- 특히, 2018년 산입범위 확대에 의한 최저임금 실질임금은 더욱 낮아질 전망인데, 매월 지급되는 정기상여금과 식대, 교통비 등 제 수당들이 최저임금에 산입되며 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%

(2) 최저임금 감액 및 미적용

- 최저임금 제도는 헌법상 보장된 기본권으로 일하는 모든 사람에게 차별 없이 적용되는 것이 원칙임.
- 하지만 최저임금법에서 정신장애나 신체장애를 이유로 최저임금을 적용하지 않는 것은 장애인에 대한 부당한 차별일 뿐만 아니라, 근거도 없음. 따라서 장애인에게 최저임금 적용을 제외하도록 하는 조항은 부당함.

(3) 주휴수당 미적용

- 사용자위원은 과거 최저임금 수준이 낮을 때는 주휴수당에 대해 인식을 못하다가, 최근 최저임금 수준이 높아져서 소정근로시간으로만 계산해야 된다는 주장을 펼치고 있음. 특히, 일하지 않은 가상시간(주휴시간)을 포함하는 것은 잘못된 것이라며, 판례 입장에 배치되는 시행령 개정은 잘못된 것이라 주장
- 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.
- 유급주휴시간을 최저임금 산정 기준시간에서 제외하는 것은 월 단위 최저임금 기준시간으로 209시간을 정해왔던 관례나 주휴수당을 포함해 임금수준을 결정해온 현장의 관행을 무시하겠다는 것이며, 주휴수당 미지급을 용인해 노동자의 급격한 임금손실을 유발하게 됨.
- 강행규정인 근로기준법 위반일 뿐만 아니라 최저임금노동자에 대한 이중 차별임.

(4) 결정기준 미준수(가구생계비 미반영) 및 구분적용 개악시도 등

- 지금까지 최저임금 심의에서 ‘중위소득 및 최저임금 1만원’ 등을 주요 인상근거로 제시하였던 노동계는 2022년 적용 최저임금부터 ‘노동자 가구 생계비’를 주요 인상근거로 채택하였음.
- 노동자 가구생계비는 ILO의 최저임금 설정 권고안(R135)은 최저임금 수준 결정 시 고려해야 할 여섯 가지 지표로 절대적, 상대적 생계비를 모두 언급한 바 있으며, 최저임금위원회의 2017년 제도개선 TF에서도 권고한 사항인 만큼 앞으로 노동자 가구 삶의 질 개선을 위하여 주요 근거로 활용된 바 있음.
- 특히, 최저임금위원회 자료에서도 최저임금 적용 대상 노동자의 상당수는 비혼 단신 가구가 아닌 복수의 가구원(2~3인)으로 구성되어 있으며, 임금노동자 중 1인 가구가 차지하는 비중은 16% 정도에 불과하므로 1인 가구, 비혼 단신 생계비는 최저임금 결정기준인 ‘노동자 생계비’로서 대표성이 떨어짐.

- 최저임금 노동자 평균 가구원 수 분포 (2020년 기준)
4인 가구(31.23%) > 3인 가구(23.35%) > 2인 가구(20.57%) > 1인 가구(16.24%)
- 가구원 수별 최저임금 노동자의 주 소득원 비율 (2020년 기준)
1인 2,112,978원 (2021년 최저임금액 대비 86.3%)
2인 3,104,536원 (2021년 최저임금액 대비 58.7%)
3인 4,410,844원 (2021년 최저임금액 대비 41.3%)
4인 5,749,279원 (2021년 최저임금액 대비 31.7%)

출처 : 최저임금 적용 효과에 관한 실태조사 분석 보고서(2021.6월, 최저임금위원회)

〈2020년 비혼 단신 및 가구원 수별 생계비 및 20년 최저임금 충족률〉

(단위: 원, %)

	비혼 단신	1인 가구	2인 가구	3인 가구	4인 가구
생계비	2,084,332	2,112,978	3,104,536	4,410,844	5,749,279
생계비 충족률 (20년 최저임금 월급 기준)	86.1	85.0	57.8	40.7	31.2

* 비혼 단신노동자 실태생계비 분석보고서(최저임금위원회)

	비혼 단신 ²⁾	1인 가구	2인 가구	3인 가구	4인 가구
생계비	2,084,332	2,112,978	3,104,536	4,410,844	5,749,279
충족률	87.4	86.3	58.7	41.3	31.7

▲ 최저임금 노동자의 가구원 수 분포

4인 가구(31.23%) > 3인 가구(23.35%) > 2인 가구(20.57%) > 1인 가구(16.24%)

▲ 최저임금 적용대상 응답자 평균 가구원 수 : 2.97명(약 3인)

▲ 3인 가구 중 주 소득원 비율 : 45.8%

* 비혼 단신노동자 실태생계비 분석보고서(최저임금위원회)

- 따라서, 최저임금 인상을 위한 주요 기준으로서 '노동자 가구 생계비'를 전면에 내세우며, 앞으로 최저임금을 통한 노동자 가구의 삶의 질 개선을 적극 모색하였음.
- 한편, 매해 최저임금위원회 심의과정에서 업종별 구분적용 논의가 진행되고 있는데, 업종별 구분적용의 경우, 자칫 특정 산업에 중사하는 노동력에 대한 낮은 조건의 일자리라는 '낙인'의 우려가 존재함. 또한, 노동력 편중에 따른 갈등 유발의 소지가 있음.

2) 생활임금

(1) 생활임금 현황 및 추이

- 생활임금은 노동자가 그 가족의 생활에 기본적인 필수품 제공이 가능하면서 일정수준 이상의 삶을 영위할 수 있는 임금액으로, 주 40시간의 노동만으로도 양질의 주거·음식·교통·건강보험·통신·여가비용 등을 충분하게 지급할 수 있는 수준의 임금을 의미함
- 생활임금은 지방자치단체 등 공공부문에 직접 고용되었거나 이들과 계약을 맺고 있는 민간 용역업체, 그리고 지방정부로부터 재정지원을 받는 민간업체에 고용된 노동자와 같은 특정 그룹의 노동자를 대상으로 생활임금을 적용하는 것을 기본 목표로 두고 있음.
- 우리나라는 현재(2020년 말 기준), 전국의 117개 지자체에서 생활임금 조례를 제정하고, 101개 지자체에서 생활임금을 시행 중이며, 전체적으로 생활임금의 수준은 최저임금과 비교하면 약 15~20%가량 높은 수준으로 형성됨.
- 그러나, 생활임금은 최저임금과 최저생계비가 저임금·빈곤 및 소득불평등 해소를 위한 본연의 역할을 하고 있지 못하는 상황에서 저임금계층의 임금의 하한을 높이는 보완적 전략으로 추진된 제도로 전략함.

2) 비혼단신노동자 - 1인 가구 임금노동자 중 15세 이상 비혼 자가, 무상주택, 사택 거주자를 제외한 대상

- 역사적 관점에서 최저임금과 생활임금은 불가분의 관계인데, 최저임금은 '임금의 하한을 규제'하는 메커니즘이며, 생활임금은 최저임금이라는 메커니즘 운영의 이유이자 규제의 내용임. 즉, 최저임금 메커니즘을 통해 공정임금 개념의 생활임금을 임금구조의 하한으로 규제하는 것임.
- 특히, 최저임금과 생활임금의 관계에서 둘 중 어느 하나를 포기하는 것이 아니라 두 임금제의 취지와 역할에 맞는 운동을 병행하고 두 제도간 시너지를 유도하는 것이 필수적임.

〈 주요 광역지자체 생활임금 추이(2015~2021년) 〉

단위: 원, %

구분	'15년	'16년	'17년	'18년	'19년	'20년	'21년
서울	6,687	7,145	8,197	9,211	10,148	10,523	10,702
부산	-	-	-	8,446	9,894	10,186	10,341
인천	-	-	6,880	8,600	9,600	10,000	10,150
광주	7,254	7,839	8,410	8,840	10,090	10,353	10,520
대전	-	7,055	7,630	9,036	9,600	10,050	10,202
세종	-	7,170	7,540	7,920	8,530	9,378	10,017
경기	6,810	7,030	7,910	8,900	10,000	10,364	10,540
강원	-	-	7,539	8,568	9,011	10,010	10,252
충남	-	-	7,764	8,935	9,700	10,050	10,200
전북	-	-	7,700	8,600	9,200	10,050	10,251
전남	-	7,248	7,688	9,370	10,000	10,380	10,473
경남	-	-	-	-	-	10,000	10,380
제주	-	-	8,420	8,900	9,700	10,000	10,150
평균액	6,917	7,248	7,726	8,777	9,623	10,112	10,317
평균인상률	-	4.8	6.6	13.6	9.6	5.1	2.0
최저임금액	5,580	6,030	6,470	7,530	8,350	8,590	8,720
최저임금인상률	-	8.1	7.3	16.4	10.9	2.9	1.5
최저임금 대비 생활임금비율	124.0	120.2	119.4	116.6	115.2	117.7	118.3

* 주: 광역지자체 중 대구, 경북, 울산, 충북은 미시행(울산은 '21.3. 조례제정, '22년 시행 예정).

(2) 생활임금 법제화 방안

○ 지자체 민간위탁기관 생활임금 전면 적용

- 생활임금 조례에 명시되어 있는 지자체의 민간위탁기관에 생활임금을 우선 적용하고, 이와 관련된 예산 편성이 이루어져야 함. 이를 위해, 지자체 공사·용역기관 생활임금을 전면적용하고 민간사업장까지 확대(지자체 연구용역 및 지원 우선권 등 인센티브 제공)해야함.

○ 생활임금 적용을 위한 지자체 예산 증액

- 지자체 조례로 운영되는 생활임금 한계로, '준최저임금' 수준의 짙은 인상이 팽배함. 따라서, 생활임금 본래 목적에 맞는 운영을 위해 생활임금 조례에 명시되어 있는 지자체의 민간위탁기관에 생활임금을 적용하고, 관련 부처(기획재정부)의 적극적인 지원을 통한 생활임금 예산을 확보할

필요가 있음.

○ 50인 미만 사업장 노동자 및 청년 노동자 대상 생활임금 적용 및 지원

- 정부는 생활임금제 본연의 취지를 살리기 위하여 저임금노동자가 집중되어 있는 50인 미만 민간 사업장에 대하여 생활임금을 적용하고, 여건이 어려운 사업장에 대하여 최저임금과의 차액을 보전하거나 일정비율을 지원할 필요가 있음.
- 또한, 청년 실업과 안정적인 생활 안정을 위해 취업 준비중인 청년에 한 해선 최저임금이 아닌 생활임금을 전면 적용하는 방안을 고려할 필요가 있음.

3) 체불임금

(1) 체불임금 현황 및 추이

- 문재인정부의 ‘국정과제’ 중 임금체불 근절을 위해 “건설분야 임금체불 최소화”(32번), “임금체불로부터 근로자 권익구제 강화”, “체불 근로자 생계보호 강화 및 체불사업주 제재 강화”(63번) 등이 제시된 바 있지만, 여전히 노동현장 내 임금 체불은 개선되지 않고 있음.

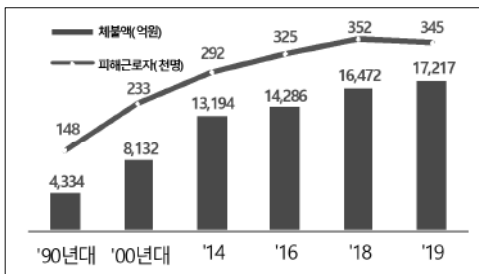
○ 무시되고 있는 노동자의 정당한 노동의 대가 ‘임금’

- 문재인정부는 임금 체불 예방, 체불근로자의 생계보장 강화, 체불사업주에 대한 제재 강화 등을 내용으로 하는 ‘임금체불 청산제도 개편방안’(2019년 1월), 근로감독행정 종합개선방안 수립 시행(2019년 9월), 반복상습 임금체불 사업장 근로감독 시행(2019년 9월)의 정부 대책이 있었지만, 결과적으로 임금체불에 대한 실효성있는 대책으로 이어지진 않았음.
- 노동자의 정당한 노동의 대가인 임금의 지불은 고용주의 당연한 의무임에도 불구하고 여전히 현장에서의 임금체불은 빈번하게 일어나고 있음.

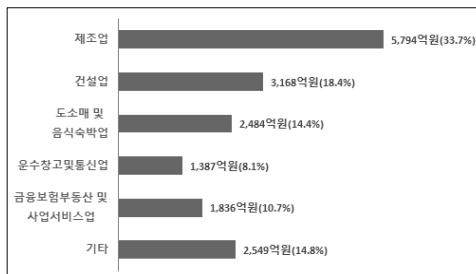
○ 제대로 이루어지지 않는 관리 및 감독

- 이러한 임금체불은 정기적인 노동 소득에 전적으로 또는 거의 의지해서 생활하는 노동자의 삶의 기본조건을 무너트리는 심각한 문제인데, 최근 코로나 사태로 경영상 악화라는 이유를 내세우며, 임금체불 및 보험급여 미지급 등이 빈번하게 발생하고 있지만, 노동부의 단속 및 처벌은 형식적인 수준에서 머물고 있음.

〈증가하는 체불임금〉



〈임금체불 추이〉

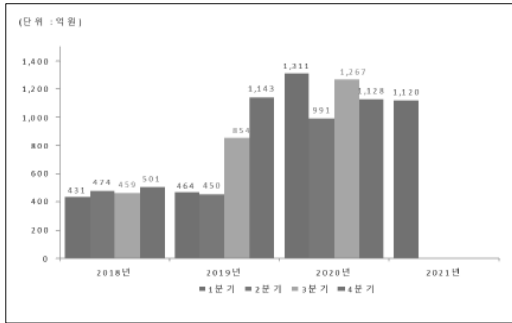


〈업종별 체불규모〉

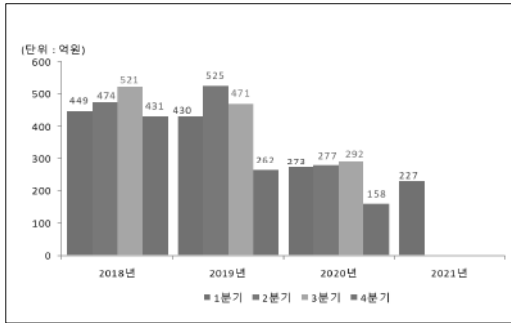
- 또한, 현재 노동 관계법 위반 범죄 중 임금 체불은 유일하게 ‘반의사 불벌죄’에 해당되는데, 근로기준법 제109조 제2항 ‘반의사 불벌’ 조항에 의거하여 체불 신고 처리과정에서 체불임금을 지급하거나 노동자가 고소 취하할 경우 사업주는 임금 체불에 대한 어떠한 법적 처벌도 받지 않음.

〈상습적인 사업주의 임금체불〉

〈일반체당금 지급 추이〉



〈소액체당금 지급 추이〉



임금채권보장기금심의위원회 22년 운용계획

- 제도적 변화는 체당금 제도의 개편 정도인데, 소액체당금과 일반체당금 상한액 인상(소액: 최대 400만 원→1,000만 원, 일반 최대 1,800만 원→2,100만 원), 소액체당금 온라인 청구 제도 도입, 재직자 체당금 신설, 소액체당금 지급절차 간소화, 체당금 지급범위를 출산전후휴가기간 중 급여까지로 확대하는 등의 내용에 불과하며, 체납 노동자와 가족의 생활안정에 기여하는 바는 있으나 큰 진전이라고 보기는 어려움.

〈사업장 규모별 임금체불 피해 노동자수〉

〈단위: 명, %〉

구분	총계 (비율)	5인 미만	5~29인	30~99인	100~299인	300인 이상
2016년	325,430 (100)	130,394 (40)	120,994 (37.2)	42,487 (13.1)	19,402 (6)	12,153 (3.7)
2017년	326,661 (100)	132,901 (40.7)	116,880 (35.8)	40,522 (12.4)	19,030 (5.8)	17,222 (5.3)
2018년	351,531 (100)	146,124 (41.6)	123,284 (35.1)	43,791 (12.5)	18,963 (5.4)	19,095 (5.4)
2019년	344,977 (100)	154,802 (44.9)	122,648 (35.6)	37,121 (10.8)	17,124 (5)	12,920 (3.7)
2020년	294,312 (100)	133,632 (45.4)	108,138 (36.8)	31,786 (10.8)	14,012 (4.8)	6,580 (2.2)

자료 : 참여연대(2021).

- 아울러, 체불임금은 대부분 30인 이하 소규모 기업에서 발생하고 있지만, 신고되지 않는 임금체불 사업장 규모까지 더한다면 우리나라의 임금체불은 심각한 상황임.

- 국내 대기업에서 임금체불이 존재하는데, 중소기업이나 영세소기업의 노동자들의 임금 체불은 더욱 빈번할 것으로 예상되는바, 국가적 차원의 제도개선안을 마련할 필요가 있음.

3. 저임금구조 및 임금불평등 해소를 위한 한국노총 정책 방향

1) 최저임금 제도개선요구

① 가구생계비 반영

- ILO협약(제131호)은 최저임금 결정시 가구생계비를 고려해야 한다는 원칙을 확인하고 있음. 최저임금 제도개선 전문가 TF에서도 다양한 가구생계비 자료를 활용하여 최저임금을 결정할 것을 권고한 바 있음.
- 저임금노동자의 생활안정이라는 최저임금 제도의 본래 취지에 맞도록 최저임금 결정시 고려되는 생계비를 '가구생계비'로 결정될 필요가 있음.
- 현재 양대노총 공동의 연구 사업을 통해 최저임금 결정기준으로서 가구생계비 확립 방안 연구가 진행중에 있으며, 국내외 실제 적용사례를 통해 가구생계비 적용방안을 정립시킬 예정임.

② 산입범위 정상화 및 통상임금 간주

- 2018년 최저임금 산입범위가 개악됨에 따라 실질임금이 삭감되고 최저임금 인상 효과가 무력화되고 있음.
- 산입범위 개악 이전처럼 상여금, 식비·숙박비·교통비 등 노동자의 생활보조 또는 복리후생비는 최저임금 산입범위에서 제외해야 하며, 최저임금에 산입되는 임금은 통상임금으로 간주하여 실질임금 삭감을 막고, 양자가 조화될 수 있도록 해야 함.
- 저임금노동자의 생활안정이라는 최저임금 제도의 본래 취지에 맞게 최저임금 산입범위를 정상화할 필요가 있음

③ 사업의 종류별 구분 적용 삭제

- 저임금노동자의 생활안정이라는 최저임금 제도의 취지에 비취볼 때 사업의 종류별로 최저임금을 달리하는 것은 위헌·위법하며, 구분 적용이 되면 해당 업종에 대한 낙인 효과가 우려되는 점에서 삭제될 필요가 있음.

④ 장애인 등 최저임금 적용제외 폐지

- 최저임금 제도는 헌법상 보장된 기본권으로 일하는 모든 사람에게 차별 없이 적용되는 것이 원칙임.
- 하지만 최저임금법에서 정신장애나 신체장애를 이유로 최저임금을 적용하지 않는 것은 장애인에 대한 부당한 차별일 뿐만 아니라, 근거도 없음. 따라서 장애인에게 최저임금 적용을 제외하도록 하는 조항은 삭제되어야 함.

⑤ 수습 중인 노동자에 대한 감액규정 삭제

- 수습노동자라고 하여 최저임금을 감액할 합리적 사유가 없으며, 수습 노동자의 상당수는 커피전문

점, 편의점 등에서 일하는 청년노동자로 최저임금 감액규정이 이들 청년노동자의 노동력·임금착취 수단으로 악용될 우려가 있으므로 삭제가 필요하다.

⑥ 최저임금 적용 대상 확대

- 노동자의 생활안정과 소득격차 해소라는 최저임금 제도 취지에 따라 최저임금 적용 대상을 확대할 필요가 있음.
- 대표적으로 최근 급성장 하고 있는 플랫폼 산업 기반의 노동자들은 최소한의 임금 보장 장치가 마련돼 있지 않음.
- 노총에서는 이러한 최저임금 적용 대상 확대를 위해 ‘플랫폼 노동자의 생활실태를 통해 살펴본 최저임금 적용방안’ 기초연구를 진행하고 있음.
- 이후, 토론회, 입법 활동 등을 통해 온전한 최저임금 적용 대상의 초석으로 삼고자 함.

⑦ 최고임금제 도입

- 최저임금제도의 실질적 규범력 확보와 사회적 양극화 해소를 위해 최저임금과 연계한 최고임금제 도입이 필요함.
- 공무원, 공공기관 임원, 지방공사와 지방공단의 임원 및 대기업 임원(독점규제 및 공정거래에 관한 법률에서 정한 공시대상기업집단의 임원)의 보수를 최저임금의 일정 수준을 초과할 수 없도록 함.
- 최고임금액 이상 지급된 액수는 손금불산입하고, 그 초과액수에 대하여 개인에게 부담금 부과, 해당 법인에 대해서는 과징금을 부과하며, 부담금, 과징금, 과태료 수입 등으로 사회연대기금을 조성해 저임금노동자, 저소득층, 중소·영세사업자 지원금을 이용함.

⑧ 도급인 책임 강화

- 하도급 관계에서 ‘을’의 지위에 있는 수급인 및 수급인 소속 노동자 보호를 위해 도급인과 수급인 사이에서는 도급인이 책임을 진다고 명시해야 함.
- 최저임금 인상으로 종전 인건비 단가가 최저임금액에 미달하거나, 최저임금 인상으로 공급원가가 변동되었음에도 하도급대금을 인상하지 않으면 상대적으로 지불능력이 있는 도급인의 책임사유에 포함시켜 ‘을’의 지위에 있는 수급인과 수급인 소속 노동자를 보호하고자 함.

⑨ 공정경제3법이 아닌 ‘경제민주화5법’ 추진

- 기업지배구조 개선과 공정시장질서 확립을 위한 이른바, ‘공정경제 3법’(‘상법’ 일부개정안, ‘독점규제 및 공정거래에 관한 법률’ 전부개정안, ‘금융그룹의 감독에 관한 법률’ 제정안)이 추진되고 있음.
- 공정경제3법은 일부 긍정적 측면에도 불구하고, 경제민주화 실현과 사회양극화 해소에 많이 미흡함. 공정경제3법의 내용을 수정·보완한 ‘경제민주화5법’을 추진하여 코로나19로 심화될 경제양극화의 최소 안전판이 마련되어야 함.

2) 연대임금인상 정책 추진

- 시장소득에서 발생하는 불평등은 국가복지 확대에 따라 점차 줄어드는 추세며, 처분가능소득을 기준

으로 했을 때 불평등도의 대표적 지표인 지니계수와 상대 빈곤율은 최근 5년간 점차 낮아지고 있음.

- 다만, 시장소득은 여전히 그 불평등이 줄어들지 않고 있음. 이에 대해 조직노동이 나서서 시장소득에서 발생하는 불평등·양극화를 해소하기 위한 여러 전략을 활용할 필요가 있음.
- 한국노총은 그동안 정규직-비정규직간, 원청-하청간, 대기업-중소기업간 임금불평등 해소를 위해 다양한 접근을 시도한 바 있음. 비록, 이러한 활동들이 '결과물'이라는 차원에서 평가하자면 매우 가시적이고 효과적이었다고 보기 어려우나, 현재진행형 프로세스라는 차원에서 보자면 여전히 그 성과는 조금씩 현장에서 축적되고 있다고 볼 수 있을 것.

〈 근로복지기본법 시행령 일부개정령(안)〉

- 근로복지기본법시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제46조 제5항 제4호를 다음과 같이 신설한다.

4. 조성된 기금의 총액(이 영 시행일을 기준으로 한다)의 100분의 25의 범위내에서 협의회가 정하는 금액

부칙

① (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

② (조성된 기금의 사용에 대한 유효기간) 제19조 제4항 제3호의 개정규정은 공포한 날부터 1년간 효력을 가진다.

- 이에 따라 기금원금 일부(25% ~ 30%)를 활용할 수 있다면 다음과 같은 정도 규모가 재난구호금으로 현장노동자들에게 지급 가능할 것임

- 2018년 기준 사내(공동)근로복지기금 총재산: 10조 7,845억 원. 기금법인 개수: 1,672개

- 한시적(1년) 원금 25% 사용 허용시 지급가능한 기금: 2조 6,961억 원
이 경우 기금 1개당 지급가능한 재난구호금 규모: 16.1억

- 한시적(1년) 원금 30% 사용 허용시 지급 가능한 기금: 3조 2,353억 원
이 경우 기금 1개당 지급가능한 재난구호금 규모: 19.4억

4. 현장 대응방안

1) 최저임금 산입범위 위반 여부 확인 및 대응



출처:최저임금위원회

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

2) 임금교섭시 연대임금 조성 및 정액인상 방식 요구

- 연대임금인상의 핵심은 노동계급 내 공동의 이해를 증진하는 활동들이 바탕이 되어야 한다는 것임. 즉, 어느 특정 집단이 일방적으로 희생되는 제로섬 게임이 아닌 포지티브섬 방식의 운동이 필요함.
- 임금교섭과정에서 이를 실현하기 위해서는 '내 사업장'에 한정된 시야를 두지 않는 것이 대단히 중요함. 대기업 노동조합의 경우 관련 사내비정규직과 협력업체 노동자들의 처우에 관해 관심을 두어야 함

고, 중소기업도 노동조합의 경우에도 단순히 임금뿐만 아니라 실제 작업장 개혁에 관한 관심을 두고 있어야 함.

- 업종과 지역이라는 더 넓은 관점에서 산업생태계 공동의 발전과 성장기적 이익을 다수의 노동자가 누릴 수 있도록 하기 위한 첫 단계로서 '공동근로복지기금'을 활용할 수 있을 것.
- 공동근로복지기금은 ① 기업의 이익을 노동자에게 분배하고 ② 프로그램을 통한 노동자의 생활안정에 기여할 수 있으며 ③ 노사 모두에게 조세 혜택을 통해 경제적 이익을 도모할 수 있다는 장점이 있음.

〈연대임금전략의 일환으로서 공동근로복지기금 조성의 예시〉

- ① 지역별 동일업종의 임금교섭과정에서 기본임금인상 요구안을 8.5%로 제시
- ② 8.5%의 임금인상분 중 공동근로복지기금 조성분에 해당하는 3~3.2%(1/3 수준) 정도를 노사가 공동으로 분담하여 조성하는 것을 요구
- ③ 원청뿐만 아니라 하청 등의 협력업체까지 공동근로복지기금에 가입할 수 있도록 하여 복지사업은 원하청이 공동으로 계획
- ④ 이 과정에서 노사자치의 원칙, 노사동등원칙을 지킬 수 있도록 기금의 협의회를 민주적으로 구성·운영

○ 정률제 임금인상은 임금격차 유지/ 확대

- 임금인상 정률제에서 정액제로 전환하여 임금 격차를 확대하는 임금 결정방식에서 임금격차를 축소하는 방안도 적극 검토
- 과거 1987~90년대 중반에는 정액제 임금인상으로 직종간 성별 임금 격차 축소된 경우가 존재함. 신규 입사자, 저임금층과 비정규직의 임금인상수준을 장기근속자나 고임금 정규직보다 높게 결정하는 하후상박형 임금인상 방식을 장려할 필요함.

○ 정액제 임금인상은 정규직-비정규직간 임금격차 축소하는 실질적 효과

- 하후상박 임금인상 방식이 임금격차 축소 정책으로 주목받았으나 정률제보다 정액제를 한시적으로 시행하더라도 더 효과적임
- 이를테면, 2020년 월임금총액을 기준으로 3년간 3%씩 임금이 인상되면 현재 임금액 격차가 더 커지지만, 3년간 10만원 정액으로 인상하면 임금비중이 감소함으로써 고용형태별, 성별, 사업체 규모별 임금액 격차 축소 가능
 - * 3년간 3% 정률제 시행시, 정규직 대비 비정규직 임금 비중은 49.5%를 유지하지만, 임금액 격차는 1,865천원에서 2,037천원으로 증가
 - * 3년간 10만원 정액제 시행시, 정규직과 비정규직 임금액 격차는 1,865천원으로 동일하지만 임금 비중은 49.5%에서 53.3%로 개선되면서 임금격차 축소

○ 3년간 정률제와 정액제 시행시 임금격차 축소 전망(단위: 천원, %)

	2020년		2023년			
			3% 정률제		10만원 정액제	
	임금	비중	임금	비중	임금	비중
정규직	3,693	100.0	4,035	100.0	3,993	100.0
비정규직	1,828	49.5	1,998	49.5	2,128	53.3

자료 : 고용노동부, 2020년 「고용형태별근로실태조사」

3) 임금체계 개편과 사회적 직무평가 기준 마련

○ 연공 중심의 임금체계에서 직무와 경력 등을 중점적으로 고루 반영한 합리적 임금체제로 전환

- 연공 중심의 정규직 임금체계에서 산업·직종 수준의 동일가치노동 동일임금을 실현하는 임금체제로 전환
- 초기업교섭을 통해 산업이나 직종 수준에서 임금체계를 설계할 때 기업간 임금 격차 축소에 기여할 수 있음
- 초기업 수준 임금체계를 설계할 때 노사단체와 전문가가 참여하여 임금결정 기준을 합의하는 과정이 중요

○ 다양한 방식으로 임금체계 개선 접근

- 현행 임금체계 다양성을 고려하여 다양한 방식으로 임금체계 개선 추진
- 중소기업, 비정규직, 무기계약직 등 정형화된 임금체계가 없는 부문은 산업·부문별 교섭 통해 초기업 수준에서 '동일임금 동일임금' 기초의 임금체계 도입방안 마련
- 강고한 연공형 임금체계를 가진 경우 우선 근속임금곡선을 완화하고 향후 임금체계 개선에 대한 노사간 합리적 대안 마련

○ 정의로운 임금기준 구축을 위한 사회적 직무평가 기준 마련

- 산업·직종별 임금통계 구축하여 산별교섭에서 노사가 참고자료로 활용

4) 체불임금 대응

○ 체불요인별 별도 대처 방안 마련

- 경영악화 요인) 사업장 도산 폐업, 일시적 경영악화에도 임금 정산을 우선적으로 하기 위한 제도 개선
- 노사관계 요인) 노사간 다툼에도 체불임금 발생은 별도로 관리감독하는 방안
- 사실확인 필요한 사안) 사실관계 다툼, 법해석 다툼의 경우 해당금제도 활용

○ 근로감독 기능의 지자체 개입 적극 요구

- 임금체불 등 노동자 피해가 크고 전문적 역량의 높은 수준 없이도 사실관계 파악이 가능한 사안에

특별사법경찰(특사경) 통한 지자체 개입 허용 방안

- 노동법교육과 노무관리지도 우선 시행을 통한 경각심 증대 모색 등

5) 임금명세서 교부 의무화 대응

- 2021년 근로기준법 시행령 개정(21.11.19)에 따라 임금명세서 서면 교부가 의무화 되었음.
- 몇 가지 주요 변동사항은 아래와 같음. 그러나 실제 노동현장 내에서 완벽히 법에 따른 명세서 교부가 이루어지지 않고 있으므로, 이에 대한 노조의 관심과 홍보가 필요함.

○ 임금 산출 방식 해석

- (원칙) 임금의 구성항목별 금액 산출식 또는 산출방법 작성
- 노동자가 바로 알 수 있도록 구체적인 수치가 포함된 산출식 또는 지급요건 기재
- 고정급/정액으로 지급되는 임금 항목은 계산방법을 작성하지 않아도 가능

(구체적 사례)

- 실제 연장 근로시간이 발생한 경우: 연장근로수당 288,000원
- 16시간(연장근로시간) × 12,000원(통상시급) × 1.5

○ 임금의 공제 관련 법령(근로기준법 제43조)

- (원칙) 공제항목별 금액은 각각 기재
- 근로소득세 세율, 사회보험료율에 대해서는 관련 법률에서 규정하고 있으므로 계산방법 미기재 가능
- 다만, 법정 공제이외의 경우 계산방법 기재해야 하는지는 확인이 필요함. (약정에 의한 사내대출 이자, 원금 등을 공제하는 경우 계산식 기재여부)

○ 임금명세서 교부방식

- 서면 또는 전자문서법 제2조 1호에 따른 전자문서로 교부
- (원칙) 출력해서 서면으로 주는 것이 원칙이나, 전자문서법에 따라 전자문서로 교부하는건 상관없음

○ 임금명세서 교부 여부 판단 기준

- 교부 방식에 따른 이행여부 판단 필요
- 근로자에게 서면으로 직접 교부_교부시(분쟁시 교부에 대한 사용자 입증책임)
- 사내 전산망 정보처리 시스템 노동자 개별 아이디로 로그인 할 경우 (충분한 안내 고지 필요)
- 이메일, 문자메세지, 카카오톡 발송 시
 - 가. 분쟁 발생시 명확히 하기 위한 임금명세서 수신 이메일 주소, 휴대폰 번호를 노동자가 지정하도록 하는 것이 바람직(분쟁시 사용자 입증 책임)
 - 나. 반송처리나 문자메세지 수신되지 않는 경우 (분쟁시 사용자 입증책임)

VII. 공적연금과 퇴직연금을 통한 노후소득보장체계 강화

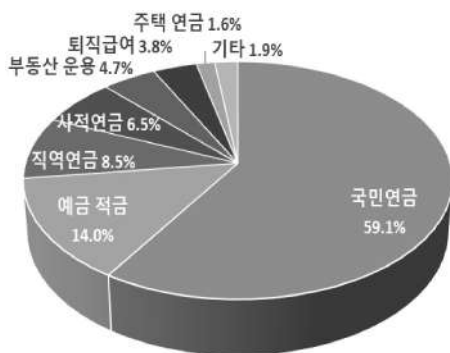
1. 노후를 위한 소득보장제도

1) 노후소득보장제도는 왜 존재하는가

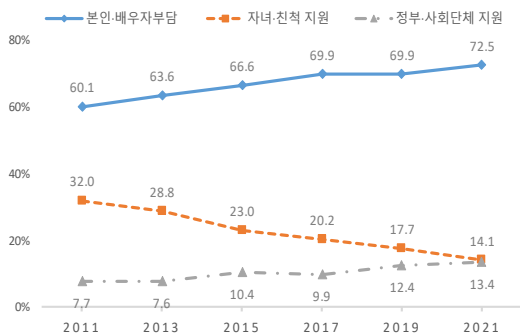
(1) 국가가 제도적으로 노후를 보장하는 이유

- 산업화 시기부터 노동시장에서는 ‘은퇴’라는 개념이 발생하게 됨. 당시 농업이나 상업 등에 종사하는 사람의 경우 은퇴 개념이 없이 죽을 때까지 경제활동에 매진하는 것이 일반적이었으나, 산업화로 인해 사업주인 자본가가 노동자를 고용하는 임금을 중심으로 하는 노동관계가 형성되면서 퇴직이라는 행위가 사회적으로 형성되었음.
- 이로 인해 중요해진 것이 바로 퇴직 이후에 계속적인 삶을 영위할 수 있도록 은퇴소득을 보장하는 것이었음. 초기에는 기업이 제공하거나 공제회 등을 통해 제공되던 은퇴자금이 점차 산업이 고도화되고 국민국가의 행정력 발전 등에 따라 공적 노후소득보장 제도로 발전하게 되었음. 200여년 이상의 시간동안 발전해 온 노후소득보장제도는 각 국가마다 서로 다른 형태로 발전했지만, 오늘날 대다수의 국가에서는 은퇴한 국민들의 노후에 공적연금이 가장 큰 비중을 차지하고 있다는 공통점을 발견할 수 있음.
- 여성의 노동시장 참여 활성화와 출산율 저하, 가구구성원 수가 줄어들음으로 인한 가족부양부담에 대한 국가와 사회의 역할 강화, 기대수명의 증가로 인한 노인인구 증가속도의 가속 등을 겪고 있는 우리나라는 노후소득에 대한 국민들의 관심이 점차 커지고 있는 상황임. 대다수의 국민들이 여러 경로를 통해 노후소득을 확보하려 노력하고 있으며, 그 중에서도 공적연금이 가장 큰 비중을 차지하고 있음.

〈 노후 준비 방법 〉



〈 고령자의 생활비 마련 방법 〉



※ 출처 : 통계청, '2021년 사회조사 결과'(2021.11.17.)

- 이처럼 국가가 강제적으로 노후소득보장제도를 운영하고 제공하는 이유는?
 - ▶ 첫째, 개인의 근시안적(myopic) 행동. 모든 개인은 미래의 소비보다 현재의 소비에 더 큰 가치를 둘 수밖에 없음. 즉, 미래의 소비를 위해 개인이 현재의 소득에서 일부분을 저축하여 충분한 양의 자산을 축적해야 함에도 현재의 소비에 더 큰 효용을 느끼기 때문에 그렇지 못할 가능성이 큼. 대다수의 사람들이 강제적인 공적연금제도가 없다면 노후자금을 충분히 스스로 저축하지 않을 것이며, 이를 추후에 국가가 공공부조 등으로 메우기에는 그 한계가 명확할 것임.
 - ▶ 둘째, 사회적 위험에 대한 개인의 단독적 대처 자체가 불가능함. 은퇴는 앞서 설명한 것처럼 사회적으로 만들어진 것이기 때문에 개인이 회피할 수 있는 위험이 아님. 기대수명이 늘어나면서 은퇴 이후에 필요한 노후소득의 총량이 점차 늘어나고 있고, 더 이상 가족을 통한 사적 부양 또한 어려워지고 있는 것이 현실임. 개인이나 가족이 은퇴 이후 소득이 충분치 않은 상황을 스스로 해결할 수 없는 상황은 결국 다수가 겪게 되는 사회문제로 이어질 수 있으므로 이에 대해 국가가 집합적으로 대응하게 되는 것임.
 - ▶ 셋째, 시장(market)을 통한 보험기능은 제한적으로만 가능. 국가가 아니라 시장이 생산하는 보험상품을 통해서 노후소득을 보장하는 방안도 가능하겠지만 이는 노동시장에서 오랫동안 충분한 소득을 가지는 일부 고소득자에 한해서만 가능한 방안임. 대다수의 국민들은 경제활동참가시기의 생애소득이 사보험에 가입하여 보험료를 충분히 납부할 수 있을 정도로 충분치 않을 가능성이 높으며, 사보험은 그 특성상 영리를 추구할 수밖에 없기 때문에 충분한 소득을 보장하기 힘들. 또한 역선택(adverse-selection) 등의 문제로 보험구매를 원해도 판매하지 않는 등의 경우가 발생할 수 있어 시장을 통한 보험구매는 전국민을 위해 충분한 대안으로 작동하기 어려울 수 있음.
 - ▶ 더불어 시장에서 판매하는 연금보험의 경우 정보(information)의 문제가 항상 존재. ① 시장에서 판매되는 보험상품에 대한 충분한 정보가 제공되지 않을 가능성이 존재하며 ② 보험상품에 대한 정보가 있다 하더라도 구매자가 이를 명확하게 이해하지 못할 정도로 어려운 정보가 다수 존재하며 ③ 좋은 상품을 구매하는 판단을 내리기 위해 제공되는 정보가 지나치게 많이 제공되어 개인이 오히려 합리적으로 선택하기 어려운 경우가 발생하기도 함.
- 이러한 문제를 인식하여 대다수의 국가는 국민들에게 사회보험료 내지 조세를 통해 최소한 혹은 충분한 수준의 급여를 제공하는 공적연금제도를 운영하고 있으며, 이를 약간 보충하기 위해 민간 연금을 시장에서 제공하도록 하고 있음.

(2) 한국의 다층노후소득보장체계

- 우리나라는 이미 여러 제도를 통해 국민의 노후소득보장을 위한 방안을 마련하고 있음. 각각의 제도들은 국민들에게 노후소득을 제공하기 위해 존재하지만 각각 급여의 수준과 대상, 작동방식이 상이하여 그 역이 매우 복잡적임. 각 제도들이 복합적으로 작동하고 있는 이러한 형태를 다층(multi-pillar) 노후소득보장체계라 할 수 있음. 전체적으로 보자면 우리나라의 연금제도 구성은 다음과 같이 확인할 수 있음.

〈현행 우리나라의 다층 노후보장체계〉



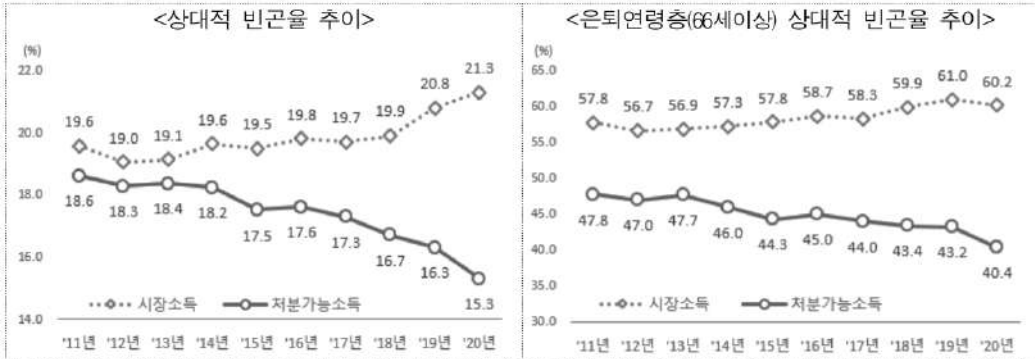
▶ 1층 제도로서 기초연금과 국민연금, 2층제도로서 퇴직(연)금, 3층 제도로서 개인연금 등으로 구성되어 있으며, 서로 보장하는 범위는 다른 것이 특징임. 특수지역연금인 공무원연금, 군인연금, 사학연금도 같이 존재하고 있으며, 특수지역연금의 경우 기초연금, 국민연금, 퇴직연금 적용이 불가능함.

- 국민연금의 경우, 60세 미만까지 최소가입기간(10년)을 충족했을 때 수급개시연령부터 연금액을 지급받음. 가입기간 중 소득 및 가입기간, 전체가입자소득 등에 의해서 급여액이 결정되며 개시 이후 물가에 연동하여 급여액이 상승됨.
- 기초연금의 경우, 65세 노인이 된 이후 가구소득을 기준으로 전체노인가구중 소득하위 70%에 해당될 때 지급. 개시 이후 물가에 연동하여 급여액이 상승되며, 국민연금 가입기간이 길수록 삭감되는 것이 특징임.

○ 1988년 국민연금제도 도입, 2007년 기초노령연금 도입 및 2014년 기초연금으로의 전환, 2005년 기존 퇴직금제도에서 벗어나 퇴직연금제도로의 확장 등을 통해 우리나라는 노후소득의 보편적 확대를 추진하고 있음.

○ 다만 우리나라 공적연금의 도입기간이 선진 복지국가에 비하여 아직은 짧아 충분히 성숙되지 않았고 제도도입 이후 삭감일변도의 개혁을 추구하여 노후소득보장의 전체적 수준은 현재 매우 낮은 상황임. 노인빈곤율이 점차 낮아지고 있는 흐름을 확인할 수 있지만 여전히 OECD 내 노인빈곤율은 1위를 기록하고 있음.

〈참고〉 전체빈곤을 대비 노인빈곤을 추이



※ 출처 : 통계청, '2021 가계금융복지조사 결과'

- 다층 노후소득보장체계는 기초연금을 제외하고는 소득활동과 기여금의 납부를 전제로 급여를 제공하게 됨. 이 중에서 생애기간 동안 소득활동을 하지 않았거나 소득이 적은 사람의 경우 공적연금이 저발전 상태로 인해 노후소득이 충분치 않은 상황.
- 현재 소득에 기반한 연금제도로 인해 소득 수준에 따라 저소득층 및 중간소득층은 약한 공적연금을 중심으로 보장받고 있는 반면, 고소득층은 1층+2층+3층 모두의 혜택을 받게 되고 있어 국민들의 노후를 위한 연금 제도가 오히려 노후소득 양극화를 부추기는 모순이 발생함.
- 핵심은 공적연금의 가입율과 소득대체율을 제고해 1층의 핵심을 담당하는 국민연금을 두텁게 형성하는데 있음. 전체 노인들이 기본적인 노후생활을 유지하여 빈곤을 예방할 수 있도록 공적연금을 적극적으로 개선해야 하고, 그 위에 개인의 상황에 따라 추가적으로 2층, 3층 연금제도를 쌓아야 함.
- 최근 이러한 흐름을 제도개선으로 반영하기 위한 사회적 논의가 진행 중에 있음. 한국노총이 제안, 사회적 대화기구인 경제사회노동위원회 내에 '국민연금개혁과 노후소득보장 특별위원회'가 설치되었고, 한국노총이 노동시민사회의 대표로서 다음과 같은 내용을 주장, 관철하려 노력한 바 있으나, 경영계의 무의지 및 정부의 안일한 태도로 사회적 합의 도출은 실패함.

〈한국노총 국민연금개혁 요구안〉

- 국민연금을 연금담게! : 명목소득대체율 50% 확보
- 국민에게 신뢰받는 국민연금율! : 국가지급보장 명문화
- 재정적 지속가능성 확보! : 부담가능한 단계적 보험료율 인상
- 중소상공인·노동자 같이 실재! : 두루누리 사회보험료 지원대상 확대 및 영세자영업자 대상 사회보험료 지원사업 신설
- 모든 국민을 위한 국민연금으로! : 크레딧 확대, 특고노동자 사업장가입자 전환 등 사각지대 해소조치 도입

- 임금노동자는 기존의 퇴직금을 2층 연금으로서의 퇴직연금제도로 전환하고 이를 장기적으로 제대로 기능할 수 있도록 할 필요가 있음. 특별한 경우를 제외하고는 본인이 예측가능하고 원금 보장이 확실한 확정급여형(DB)을 도입하여 수급연령 도달시 퇴직일시금 보다는 연금으로 수령하는게 유리함. 추가적으로 퇴직자금을 납부할 수 있는 경우, 장기투자에 대한 관점이 분명하고 관련지식을

활용할 수 있다면 확정기여형(DC) 및 개인퇴직계좌(IRP)를 적극 활용하는 것도 가능할 것임.

2) 퇴직연금제도 개괄

(1) 퇴직급여제도의 도입 및 경과

- 퇴직급여제도는 기존의 퇴직금제도와 퇴직연금제도를 말하는 것이며, 퇴직연금제도는 다시 확정급여형퇴직연금제도(DB : Defined Benefits)와 확정기여형퇴직연금제도(DC : Defined Contributions)로 나뉘어짐.
- ▶ 또한 기업에서 가입하는 DB/DC와는 다르게 개인이 가입하는 개인퇴직연금(IRP : Individual Retirement Pension)제도가 있는데, 10인 미만 사업장에서는 종사자들에게 가입시키고 DC형처럼 운영하는 기업형 IRP가 특별로 적용됨. 퇴직급여제도의 유형과 각각의 특징을 정리하자면 다음과 같음.

〈 현행 퇴직급여제도 유형 〉

유형	내용
퇴직(일시)금	▶ 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금을 퇴직하는 근로자에게 지급.
확정급여형(DB) 퇴직연금	▶ 근로자가 받을 퇴직급여(퇴직금과 동일, 근로기간 1년에 대해 30일분 평균임금)가 확정되어있는 제도. ▶ 사용자는 매년 부담금을 금융기관에 사외적립하여 운용하며, 퇴직시 근로자는 사전에 확정된 급여수준 만큼의 연금 또는 일시금으로 수령이 가능함.
확정기여형(DC) 퇴직연금	▶ 사용자가 납입할 부담금(연간 임금총액의 1/12 이상)이 확정된 제도. ▶ 사용자는 금융기관에 개설한 근로자 개별계좌에 부담금을 불입하고, 근로자는 자기 책임하에 적립금을 운영하여 퇴직시 연금 또는 일시금으로 수령(급여수준은 운용성과에 따라 변동)이 가능함.
개인형 퇴직연금 (IRP)	▶ 이직시 수령한 퇴직급여를 적립·축적하여 노후소득 재원으로 활용할 수 있도록 한 통산장치(portability) 제도. ▶ 퇴직연금 가입 근로자 이직시 퇴직급여를 가입자의 IRP 계좌로 이전하고, 연금수령 시점까지 적립된 퇴직급여를 과세이연 혜택을 받으며 운영하다 일시금 또는 연금 수령이 가능함. ▶ 연금수령시점까지 적립금을 직접 가입자 책임하에 운영하다가 연금 또는 일시금으로 수령하게 됨.

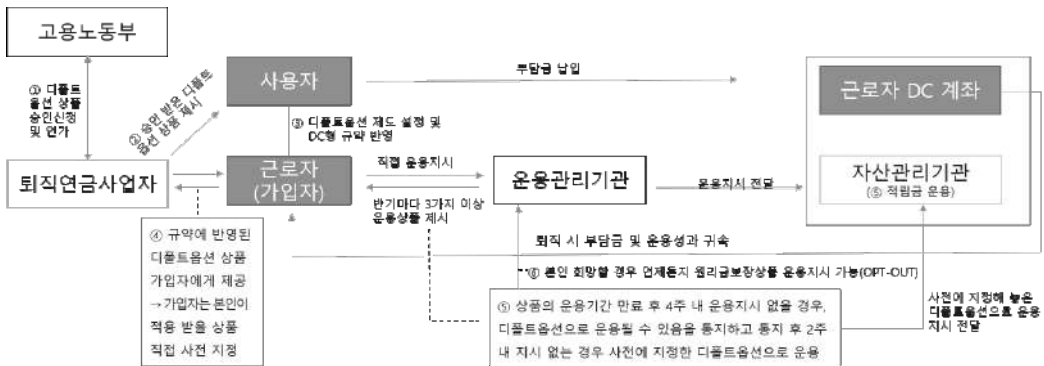
자료: 고용노동부(2013) 퇴직급여제도 업무처리 매뉴얼

- 최초의 법정 퇴직금제도는 일시금형태로서 1961년 도입되었으나, 90년대 이후 연봉제 및 중간정산의 확산, 계속근로기간 단축 등으로 인해 퇴직금 제도가 실질적으로 은퇴 이후의 소득을 보장하는 기능이 약화되었을 뿐만 아니라 대부분의 사업장에서 퇴직금을 미지급금이라는 명목으로 회사의 장부상으로만 적립하거나 퇴직보험과 같이 사외적립하더라도 적립금을 담보로 대출받기 때문에, 기업이 도산하는 경우 퇴직금 지급이 보장되지 못하는 측면이 있었음.
- 이에, 정부는 퇴직금의 수급권이 보호될 수 있도록 하면서 노후소득보장이라는 퇴직금제도의 취지를 구현하기 위해, 기존의 퇴직금제도를 근로기준법에서 분리하면서 퇴직연금제도를 추가 신설한 '근로자퇴직급여보장법'을 2005년 1월 27일 제정하였고 동년 12월 1일부터 시행되었음.
- 2012년 법개정을 통해 퇴직급여의 중간정산 제한, DB/DC형 혼합, 모집인제도, 신설사업장에는 반드시 퇴직연금을 도입·설정하도록 의무화 하는 등의 주요내용을 담아 시행되고 있음.
- 2014년 정부는 사적 연금 활성화로 공적 연금의 취약성을 보완한다는 명목하에 △기존 퇴직금제도를 단계적으로 퇴직연금제도로의 전환 △30인 이하 중소기업사업체로부터 중소기업퇴직연금기금제도 도입 △소정근로시간 변경시 퇴직금 산정 특례 규정 신설 △위험자산을 제외한 개별자산의

투자한도 폐지 및 DC·IRP의 총 위험자산 투자한도 상향조정 등 자산운용 규제완화 등을 골자로 하는 퇴직연금 제도개편을 추진한 바 있음.

- 2017년까지 고용노동부는 기금형 퇴직연금제도 도입에 관한 개정안을 추진한 바 있음. 기존 계약형과는 다르게, 노사가 위원회를 구성하고 기금을 만들어 운용방식 등을 공동으로 결정하도록 함으로써 노사참여를 높일 수 있도록 하고, 여러 회사가 연합형으로 기금형 퇴직연금제도를 운영할 수 있도록 하겠다고 발표하였음. 하지만 주무부처인 고용노동부가 법안을 철회하고 의원입법으로 대체되는 등 현재까지는 특별한 변동사항이 없는 상황임.
- 중소기업 노동자의 퇴직연금 수급권 강화를 위해 올해부터 ‘중소기업기금형퇴직연금제도’를 도입하여 운영하는 것이 큰 변화라 할 수 있음. 그동안 중소기업의 경우 대다수 퇴직일시금 제도만 운영하거나 대기업에 비하여 규모의 경제 효과가 적어 높은 수수료를 부담하는 문제가 반복되고 있었음. 이에 중소기업 기금형 퇴직연금제도를 통해 30인 미만 영세사업장이 개별납부한 적립금을 공공기관에서 통합운용하고 수수료를 지원하는 형태로 제도가 운영될 예정임.
- 확정급여형 퇴직연금(DB) 도입 사업장(300인 이상)에 있어서는 적립금운용위원회 구성과 적립금 운용계획서 작성을 의무화 되어 종전에 확정급여형 퇴직연금은 회사내 일개 담당부서에 의해서 운영관련 일방적 의사결정이 이루어져 왔으나, 향후 노동조합이나 근로자대표는 적립금운용위원회를 통해 퇴직연금 적립금의 투명하고 안정적인 운용에 필요한 조치가 가능해짐.
- DC, IRP의 경우 퇴직연금자산운용에 대한 수익률 제고를 위해 사전지정운용제도인 ‘디폴트 옵션’이 22년 6월부터 시행 예정임. DC와 IRP의 경우 가입자인 노동자가 직접 자산운용을 지시하여 이를 퇴직연금사업자가 수행하게끔 되어있는데, 가입자가 장기적 관점의 자산투자에 관한 충분한 배경지식을 갖지 못할뿐더러 수많은 금융상품정보를 충분히 이해할 수 없어 그동안 대다수 원리금보장상품으로 운용되는 한계가 있었음. 따라서 퇴직연금사업자가 원리금보장상품, 집합투자증권(펀드) 혹은 둘을 혼합한 상품을 제시하여 이를 가입자가 선택할 수 있게끔 하도록 새로이 제도를 도입한 것임.

〈사전지정운용제도 절차〉



※ 출처 : 고용노동부 보도참고자료(21.12.9.) “퇴직연금 사전지정운용제도(디폴트옵션) 도입”

(2) 퇴직급여제도의 현황

- 근로자퇴직급여보장법은 기존의 근로기준법 상의 퇴직금제도를 포함하고 있으므로, 모든 사업장이 기존의 퇴직금제도를 폐지하고 퇴직연금제도를 선택해야 하는 것은 아님. 존 퇴직금제도를 그대로 유지하던지 아니면 퇴직연금제도중 하나를 선택하던지, 3가지 종류중 하나 이상을 병렬로 선

택하면 됨. 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 함(법 제4조1항)

- 2021년도 통계청이 발표한 「2020년 퇴직연금통계 결과」, 같은 해 고용노동부·금융감독원이 발표한 「2020년도 퇴직연금 적립금 운용현황 통계」 를 간단히 살펴보자면 다음과 같은 내용들을 확인할 수 있음.
- 첫째, 퇴직연금에 가입하는 노동자와 사업장의 수가 점점 늘어나는 추세를 알 수 있음. 현재 근로자퇴직급여보장법이 규정하는 가입대상 노동자는 2020년 기준 1,186만명 수준이며, 이 중 52.4%가 퇴직연금에 가입하고 있는 상황임. 사업장 기준으로 보았을 때도 가입한 사업장의 개수가 늘어나고 있는 상황. 이는 신규사업장의 경우 퇴직연금제도로 반드시 운영되어야 하며 기존 사업장의 경우에도 퇴직연금이 아닌 기존 퇴직금으로 운영하던 곳이 점차 전환하고 있는 추세를 보여주고 있는 것이라 할 수 있음.
- 다만 사업장 규모별로 가입추이를 보았을 때 5인 미만 사업장의 경우 가입자의 수는 늘어나고 있지만 가입률은 다소 떨어지고 있다는 것은 주목할만 함. 이는 주로 5인미만 사업장의 수 자체가 늘어나고 있고 종사하는 노동자의 고용기간이 1년 미만인 경우가 상당히 때문에 발생하는 문제임.

〈노동자 가입 현황〉

(단위: 명)

구분	전체 가입 노동자 ¹⁾	가입 대상 노동자		
		가입자	가입률(%)	
'19년	6,371,010	11,508,858	5,929,473	51.5
'20년	6,647,982	11,865,340	6,219,497	52.4

주 1) 가입대상자 이외의 가입자까지 포함한 통계임.

〈도입 사업장 현황〉

(단위: 명)

구분	전체 도입 사업장	도입 대상 사업장		
		도입 사업장	도입률(%)	
'19년	396,539	1,402,583	385,073	27.5
'20년	408,462	1,464,143	398,587	27.2

〈사업장 종사자규모별 가입 현황〉

	'19년				'20년			
	전체 가입 근로자	가입 대상 근로자(A)	가입 근로자(B)	가입률 (B/A × 100)	전체 가입 근로자	가입 대상 근로자(A)	가입 근로자(B)	가입률 (B/A × 100)
합계 (구성비)	6,371,010 (100.0)	11,508,858 (100.0)	5,929,473 (100.0)	51.5	6,647,982 (100.0)	11,865,340 (100.0)	6,219,497 (100.0)	52.4
5인 미만	154,924 (2.4)	1,122,399 (9.8)	135,956 (2.3)	12.1	156,432 (2.4)	1,171,230 (9.9)	139,028 (2.2)	11.9

5~9인	482,591 (7.6)	1,390,285 (12.1)	409,406 (6.9)	29.4	494,382 (7.4)	1,436,963 (12.1)	425,435 (6.8)	29.6
10~29인	1,105,866 (17.4)	2,084,071 (18.1)	972,269 (16.4)	46.7	1,147,912 (17.3)	2,151,999 (18.1)	1,016,366 (16.3)	47.2
30~49인	513,311 (8.1)	855,708 (7.4)	467,265 (7.9)	54.6	531,178 (8.0)	886,038 (7.5)	488,455 (7.9)	55.1
50~99인	690,052 (10.8)	1,095,039 (9.5)	642,680 (10.8)	58.7	718,877 (10.8)	1,129,221 (9.5)	672,214 (10.8)	59.5
100~299인	1,006,177 (15.8)	1,487,329 (12.9)	949,626 (16.0)	63.8	1,048,027 (15.8)	1,497,289 (12.6)	993,867 (16.0)	66.4
300인 이상	2,418,089 (38.0)	3,474,027 (30.2)	2,352,271 (39.7)	67.7	2,551,174 (38.4)	3,592,600 (30.3)	2,484,132 (39.9)	69.1

- 둘째, 사업장과 가입자 기준에 따라 제도유형의 비중이 다른 특징이 있음.
- 제도유형별로 전체가입자수와 도입사업장의 수준을 살펴보면, 가입자의 수를 기준으로 보았을 때는 과거 DB가 압도적이었던 것과는 다르게 이제 DC형을 운영하는 사업장의 비중이 제일 높아지게 된 것이 특징임. 특히 신규도입 사업장의 경우 퇴직연금적립부채를 감당해야 하는 회계상 문제가 발생할 수 있기 때문에 DC형을 선호하는 것이 통계의 흐름으로 나타난 것이라 볼 수 있을 것임.

〈제도유형별 전체가입자 수〉

(단위: 명, %)

구분	전체 가입자	제도유형			
		DB	DC	IRP특례	병행
'19년 (구성비)	6,371,010 (100.0)	3,076,076 (48.3)	3,116,730 (48.9)	65,523 (1.0)	112,681 (1.8)
'20년 (구성비)	6,647,982 (100.0)	3,132,799 (47.1)	3,340,445 (50.2)	64,155 (1.0)	110,583 (1.7)

- 셋째, 퇴직연금의 운용방식은 원리금 방식이 대부분을 차지하고 있어 수익률 제고에 문제가 있으며, 동시에 수수료도 상당한 부담으로 작용하고 있음.

〈퇴직연금 운용방식, 금융권역별 현황 - 2020년 기준〉

(단위: 억원, %)

		운용방식						
		합계	원리금	실적배당 (비원리금)		대기성	구성비	
				구성비	구성비			
합계	2,550,277	2,196,570	(86.1)	272,073	(10.7)	81,634	(3.2)	
금융권역	은행사	1,295,217	1,117,021	(86.2)	128,276	(9.9)	9,920	(3.9)
	증권사	515,238	374,182	(72.6)	128,276	(21.7)	29,307	(5.7)

	생명보험사	575,583	543,850	(94.5)	29,678	(5.2)	2,055	(0.4)
	손해보험사	132,536	130,749	(98.7)	1,751	(1.3)	36	(0.0)
	근로복지공단	31,704	30,768	(97.0)	619	(2.0)	316	(1.0)
제도 유형	DB	1,537,865	1,445,928	(94.0)	69,648	(4.5)	22,289	(1.4)
	DC	651,857	514,817	(79.0)	109,587	(16.8)	27,452	(4.2)
	IRP특례	10,284	8,900	(86.5)	1,070	(10.4)	315	(3.1)
	IRP	350,271	226,925	(64.8)	91,768	(26.2)	31,579	(9.0)

- 우선 퇴직연금 적립금은 ① 예적금, 국채 등 원리금 보장 운용방법에 투자하는 원리금 방식 ② 집합투자증권, 직접투자 등 원리금 비보장식 운용방법에 투자되는 비원리금 방식 ③은 용지시가 없는 적립금으로서 대기성 방식으로 운용될 수 있음.
- 이 중에서 적립금액의 86.1%는 원리금 방식을 취하고 있음. 제도유형별로 보았을 때에도 확정급 여형(DB)은 적립금의 94.0%를, 확정기여형은 79.0%를 원리금 방식으로 운영하고 있어 사실상 원리금 방식이 대세임. 이는 금리가 현재와 같이 매우 낮은 상황과 맞물려 운용수익률이 하향평준화되는데 기여하고 있음.
- 금융권역으로 살펴봐도 대다수의 업권이 원리금 방식의 운용형태를 띠고 있으나, 증권사의 경우 21.7%에 달하는 실적배당형 상품운용을 하고 있다는 특징이 있음. 추후 해당권역의 중장기적 수익률이 좋은 흐름을 나타내는 것으로 확인된다면, 사업장이 퇴직연금사업자로 은행사를 선택하는 대세는 점차 변화될 것으로 전망.
- 원리금 중심의 운용방식은 필연적으로 낮은 수익률로 귀결될 수밖에 없음. 이와 더불어 퇴직연금은 최근 수수료¹⁾에 대한 부담도 상당한 문제로 떠오르고 있음. 다음의 표에서 보듯이 퇴직연금의 수수료는 주로 총비용부담률²⁾로 확인할 수 있음. 작년보다는 다소 낮지만 수익률이 낮아 동시 에 수수료도 일정정도 매년 부담하기 때문에 사실상 노동자가 퇴직급여로 가져가는 몫이 매년 더 낮아지는 효과로 이어짐.

〈제도유형별 총비용부담률 현황〉

(단위: %, %p)

구 분	DB	DC/기업형IRP	개인형IRP	전 체
'19년	1.91	3.47	3.84	2.58
'20년	1.86	2.83	2.99	2.25
증감	0.05	0.64	0.85	0.33

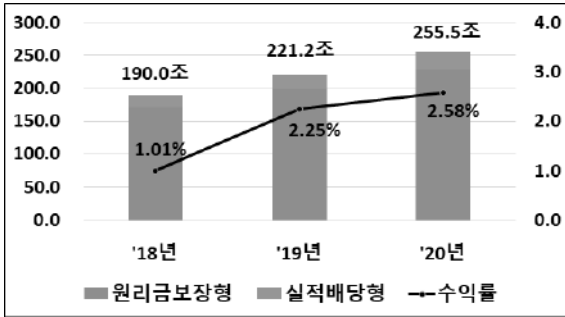
자료: 고용노동부·금융감독원(2021) 「2020년 말 기준 퇴직연금 적립금 운용현황 통계」

- 넷째, 퇴직연금의 적립금 규모는 매우 급격하게 커지고 있는데 반하여 퇴직급여의 연금화는 여전히 충분히 이루어지고 있지 않은 것 또한 특징임.

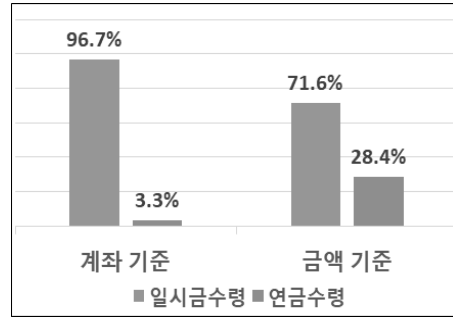
1) 수수료의 경우, 고용노동부 퇴직연금 홈페이지 혹은 금융원 퇴직연금 종합안내 비교공시를 통해 연간총비용부담률로 확인이 가능함(고용노동부-<http://www.moel.go.kr/pension/finance/rate.do>, 금융감독원-http://pension.fss.or.kr/fss/psn/pubanouncement/fss_announcement.jsp)

2) 총비용부담률 = 연간 총비용(=운용관리수수료+자산관리수수료+펀드총비용)/연도말평균적립금

최근 3년간 적립금 및 수익률



연금수령 비율



○ 퇴직연금은 20년 기준 전년도보다 34.3조원(15.5) 255.5조의 상당한 적립금 규모를 가지고 있음. 하지만 퇴직급여를 수령하는 시점에서 대부분의 노동자가 일시금 지급을 선택하고 있음. 만 55세 이상 퇴직급여수령 개시 제재를 기준으로 보았을 때 연금수령비율은 3.3%에 불과함. 금액을 기준으로 보았을 때도 30%가 채 되지 않기 때문에, 사실상 퇴직급여제도가 노후소득보장보다는 장년층 시기의 목돈으로 활용되고 있다는 것을 확인할 수 있음. 이처럼 퇴직급여를 연금이 아닌 일시금으로 수령하게 되는 문제가 지속되면 퇴직급여가 단기적 생활비 내지 대출원리금상환 등으로 쓰여 노후소득보장기능으로서의 가치가 매우 떨어질 수 있기 때문에 제도적 해결책을 마련해야 할 것으로 보임.

2. 2022년 변화하는 퇴직연금제도 대응방안

1) 중소기업퇴직연금기금제도 도입 및 적립금운용위원회 구성 등(22.4.14 시행)

(1) 중소기업퇴직연금기금제도

○ (배경 및 취지) 상시근로자 30인 이하의 영세중소기업의 경우 인사노무 전반에 대한 자원투입이 현실적으로 매우 어려운 상황임. 특히 퇴직급여의 경우에도 퇴직연금제도의 도입 및 운영에 대한 관심을 쏟기에 현실적인 어려움이 많았고 적립금 규모가 작아 상대적으로 높은 수수료를 부담하는 등의 문제가 있었음. 이러한 이유로 영세중소기업은 퇴직금(일시금)제도를 여전히 갖고 있거나 퇴직연금을 도입해도 실질적으로 방치에 가까운 운영형태를 갖고 있었음. 이에 근로복지공단이 직접 운영하고 상시근로자 30인 이하 영세중소기업이 가입할 수 있는 '중소기업퇴직연금기금제도'가 도입됨.

○ (제도변경내용) 중소기업퇴직연금기금에 가입할 수 있는 상시근로자 30인 이하의 영세중소기업이 가입하는 경우 사용자는 퇴직급여 기여금(임금총액의 1/12이상)을 공단에 납부하고, 공단은 기금운용위원회*를 구성하여 운영.

*노사정 대표, 퇴직연금 관련 전문가, 공단 이사장(위원장) 등으로 구성.

〈기금운용체계〉



- 영세중소기업의 퇴직연금기금을 DC형으로 공단이 전문적으로 운용하기 때문에 개별노동자는 자산운용에 크게 관심을 두지 않아도 되며, 적립금 운용성과는 가입자에게 그대로 귀속(선진국 collective DC와 유사한 효과).
- (현장활용방안) 30인 이하의 영세중소기업 사업장³⁾의 경우 대다수 퇴직금(일시금)제도로 운영되고 있는데, 기업의 도산 등으로 인해 제대로 된 퇴직급여를 정산받지 못할 가능성이 클 수 있음. 또한 신규사업장의 경우 퇴직연금이 의무화되고 있는 바, 퇴직급여자산을 사외적립할 수 있도록 퇴직연금제도로 운영할 필요가 있음. 그리고 이 과정에서 수수료 지원이나 퇴직급여에 관한 관리운영비 절감 등의 효과가 있어 여러 조건을 검토해보았을 때 중소기업퇴직연금기금제도에 가입하는 것이 보다 유리하다고 판단되는 경우 노동조합 차원에서 적극적으로 참여해볼만 할 것임.

(2) DB형제도 내 적립금운용위원회 구성 등

- (배경 및 취지) 확정급여형(DB) 퇴직연금제도의 경우 퇴직금과 다르게 사외적립을 통한 노동자의 퇴직급여 수급권 보호의 목적이 강하므로, 매년 퇴직급여 적립금에 대한 재정검증이 단계적으로 강화되고 있는 상황임. 하지만 재정적립이 제대로 되고 있는지 철저히 검증하고 이를 가입자인 노동자에게 충분히 고지하는 등에 대한 의무사항이나 처벌조항이 구체적이지 않아 현장에서 다소 혼란이 있었음.
- 이에 확정급여형 퇴직연금제도에 대해 구체적인 조치사항을 규정하여 적립금운용위원회를 통해 적립금 운용에 관한 전반적인 사항을 구체화하는 내용의 법개정이 이루어짐.
- (제도변경내용) 300인 이상 사업장에서는 적립금의 운용목적 및 방법, 목표수익률 설정, 운용성과 평가 등이 포함된 적립금 운용계획서(사실상의 투자계획서-IPS, Investment Policy Statement)를 작성하여야 하며, 적립금운용위원회를 구성하여 이를 심의하도록 하는 것이 의무화됨.

3) 한국노총은 추후 규모의 경제 효과를 확대시키기 위해서 기존 30인의 기준을 100인까지 확대하기 위한 법개정을 추진할 예정.

- 이에 더하여 최소적립금 충족 여부에 대한 고지의무를 위반한 퇴직연금사업자나 적립금 부족을 해소*하지 않은 사용자에게 대해 과태료 1천만원에 처하는 구체적인 제재방안도 규정됨.
- * 재정검증결과 발생한 적립부족금액 중 1/3 이상 비율만큼 직전 사업년도 종료 후 1년 이내 해소해야 함.
- 적립금운용위원회의 경우 시행령 시행일(22.4.14) 이후 재정검증 결과를 통보받은 날부터 6개월 이내에 구성해야 함. 더불어 적립금운용계획서도 연1회 이상 의무적으로 작성되어야 함. 이는 위반시 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있음

<적립금운용위원회 구성 및 운영방안>

- 위원장을 포함하여 5~7인 사이의 인원으로 구성해야 하며, 위원장은 사업장에서 퇴직연금을 담당하는 임원으로 지정
- 재정검증결과 최소적립금을 하회하는 경우 아래의 위원이 위원으로 각 1인 이상 포함되어야 함
 - ① 근로자 대표 : 과반수로 조직된 노동조합 혹은 근로자 과반수 동의로 선출된 자
 - ② 사용자 측 위원 : 자금운용, 인사노무, 재무회계 등 관련부서의 부서장
 - ③ 전문가 : 퇴직연금 및 자산운용 등과 관련된 학식과 경험이 풍부한 자
- 연 1회 이상 의무적으로 정기회의를 개최해야 하며, 위원장 혹은 재적위원 과반수 요구에 따라 임시회의 개최도 가능

- (현장활용방안) 300인 이상 사업장에서 확정급여형(DB) 퇴직연금제도를 운영하고 있는 경우, 적립해야할 재정이 충분히 적립되고 있는지 노동조합 차원에서 적극 감시해야 함. 이와 더불어 적립금운용위원회 구성에 있어서 노동조합이 적극 개입·참여하여 퇴직급여가 제대로 보장받을 수 있도록 만전을 기해야 함.

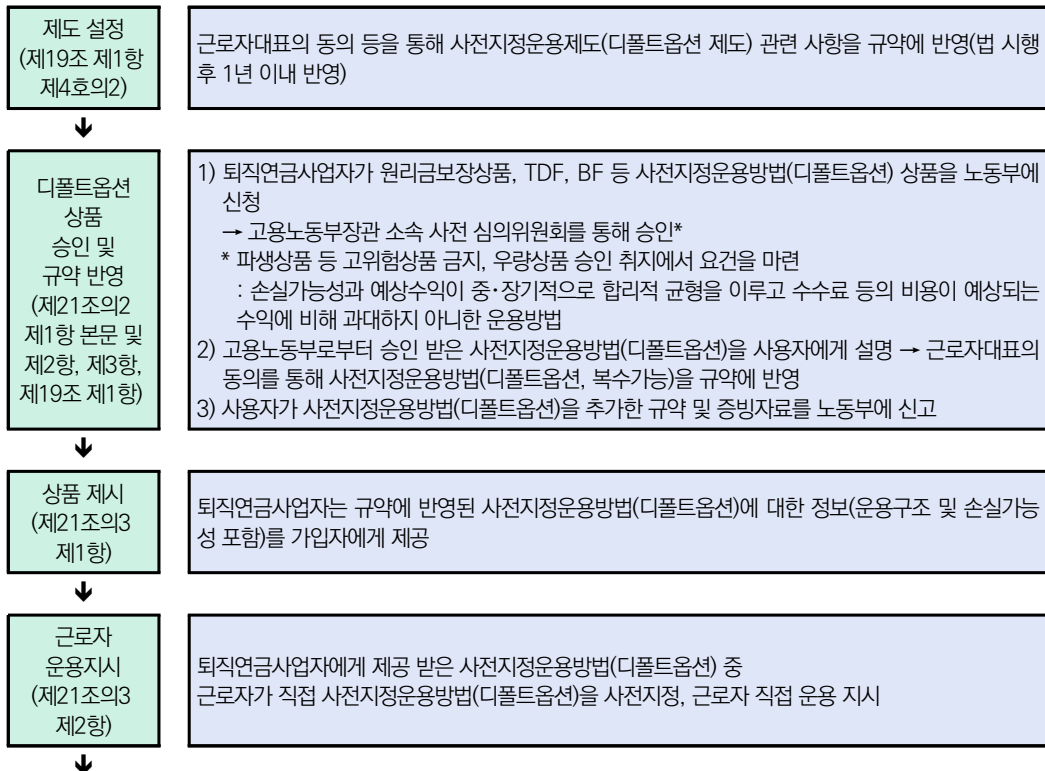
2) 디폴트옵션(22.6. 중)

(1) 퇴직연금 사전지정운용제도

- (배경 및 취지) 확정기여형(DC) 및 개인계좌(IRP) 퇴직연금제도의 경우 가입자인 노동자가 퇴직연금자산을 운용하기 위해 충분한 배경지식을 갖고 상시적으로 투자상품에 대한 관심을 기울여야함. 하지만 대다수의 노동자가 금융지식을 충분히 갖기 어려우며 생업에 종사하면서 상시적으로 자산 운용에 추가적인 자원을 할애하기가 매우 어려운 상황. 이로 인해 퇴직연금 적립금 자산은 대부분 원리금보장형으로 운용되고 있음. 이러한 문제가 장기적으로는 퇴직연금의 전반적인 수익률 악화로 이어져 근본적으로는 노동자의 노후소득보장이 제대로 되고 있지 않는 상황임.
- 이에 가입자인 노동자가 별도로 운용지시를 하지 않을 경우 사전에 정해놓은 방법으로 퇴직연금이 운용될 수 있도록 하여 수익률을 개선하는 등 자산운용의 합리화를 도모하고자 사전지정운용제도 (일명 디폴트옵션).
- (제도변경내용) 확정기여형(DC) 퇴직연금제도를 운영하고 있는 기업은 퇴직연금사업자가 제시한 사전지정운용방법을 근로자대표 동의를 통해 도입할 수 있으며 이는 퇴직연금규약에 그대로 반영하게 됨.
- 이 경우 가입자인 노동자는 퇴직연금사업자로부터 관련 정보를 제공받아 그 중 하나의 상품을 본인의 디폴트옵션으로 선택할 수 있으며, 운용지시 없이 4주가 경과되면 디폴트옵션으로 자동선택하게 될 수 있음.

- 퇴직연금사업자는 이를 위해 디폴트옵션을 마련하여야 하는데 이는 고용노동부장관 소속 심의위원회 사전심의 및 고용노동부 승인을 거쳐야 함. 더불어 노동자에게 충분히 디폴트옵션 상품에 대해 설명(선택의사에 대한 반복적 확인, 손실가능성 주의 등)해야 함.
- 또한 고용노동부는 디폴트옵션에 대한 운용현황 및 수익률을 공시하여 노동자의 선택권 보장 및 퇴직연금사업자 간 경쟁 활성화 등을 유도하는 역할을 수행.
- (현장활용방안) 확정기여형(DC) 퇴직연금제도를 운영하고 있는 사업장의 경우 사실상 가입자의 자기책임이 강하게 작동하기 때문에 자산운용과 관련하여 상당한 시간 등을 투자해야하는 문제가 있었음. 이를 퇴직연금사업자간 경쟁을 통해 가입자의 부담을 줄일 수 있는 방안 중 하나로 디폴트 옵션이 도입된 것이기 때문에 DC형 제도를 갖고 있는 사업장의 노동조합은 이에 대해 도입을 검토할 필요가 있음.
- 특히 퇴직연금제도에 대한 가입자 교육 내실화, 수수료 체계 개편 등이 동시에 추진되고 있으므로 노사협의를 통해 퇴직연금사업자가
- 다만, 디폴트옵션이 제대로 된 수익률 창출을 위해서는 기존 원리금보장형 상품이 아닌 실적배당형 상품 중심으로 구성되어야 하기 때문에 단일하지 않은 복수의 디폴트옵션이 선택될 수 있도록 퇴직연금사업자가 제시하는 상품의 유형이 무엇인지 노동조합이 우선 점검해야 하며, 원금손실에 대한 위험이 충분히 가입자에게 고지되었는지 여부는 확인할 필요가 있음.

〈디폴트옵션 운영 절차〉



운용방법 기간만료 (제21조의3 제3항)	1) 상품의 운용기간 만료 후 4주 동안 근로자의 운용지시 없을 경우, 퇴직연금사업자가 근로자에게 사전지정운용방법(디폴트옵션)으로 운용될 수 있음을 통지* * 사전지정한 사전지정운용방법(디폴트옵션)의 운용구조, 손실가능성 등을 구체적으로 안내 2) 통지 후에도 2주동안 운용지시 없을 경우 사전지정운용방법(디폴트옵션)으로 운용
↓	
운용지시변경 (제21조의3 제4항)	근로자가 희망하면 언제든지 원리금보장상품을 포함한 원하는 방법으로 운용지시 가능(OPT-OUT)
수수료 (제21조의2 제1항, 제29조의2)	1) 사전지정운용방법(디폴트옵션)에 대한 승인절차를 통해 합리적인 수수료 관리 2) 가입자 이익 보호를 위해 퇴직연금전반의 수수료가 합리적으로 부과되도록 비용과 운용수익 등이 반영된 수수료 부과기준을 정하고 이를 준수하도록 함
사후관리 (제21조의3 제6항)	사전지정운용방법(디폴트옵션) 승인 후에도 운용현황을 모니터링하고 승인취소 등의 사후관리

3. 노동자의 노후보장 강화를 위해 노동조합이 해야 할 일

- 첫째, 노동조합 스스로 퇴직연금에 대한 역할을 충실히 할 수 있는 역량을 길러야 함. 사업주가 사업장의 퇴직급여제도를 설정하거나 기존의 퇴직금 제도를 퇴직연금제도(DB, DC 및 IRP)로 변경하기 위해서는 근로자대표의 동의를 얻어야 하며, 선택된 퇴직연금제도의 종류를 변경하는 경우에도 근로자 대표의 동의가 필요함(당해 사업에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수 : 취업규칙 작성, 변경시 사용자가 의견청취 또는 동의를 받아야 하는 상대방 개념과 동일)(법 제4조3항).
- 퇴직연금제도를 도입하는 경우, 제도운영을 위한 규약을 작성하여 노동부장관에게 신고토록 되어 있는데 이 경우 근로자대표의 동의를 얻어 규약을 작성토록 되어 있음(법 제12조, 13조)
- 또한 퇴직급여제도의 내용을 변경하는 경우 노동자 대표의 의견을 들어야 하는데, 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 동의를 얻어야 함(법 제2조4항)
- 전체 근로자의 과반수 미달하여 노동조합이 동의권을 행사할 수 없는 상황에서, 회사가 근로자 과반수 동의의견으로 퇴직연금제도를 도입한 경우라도 단체협약에 퇴직금 조항이 '취업규칙에 의한다'가 아닌 구체적으로 명시되어 있다면 단체협약에 명시된 제도(퇴직금제도)를 적용받게 됨.
- 즉, 퇴직연금은 사용주가 부담하지만 실질적 주인은 노동자이기 때문에 노동조합 혹은 근로자의 주도권이 상당히 중요하다고 할 수 있음. 따라서 노동조합은 퇴직연금에 대한 주인의식을 갖고 지속적인 관심을 표하여 누구도 함부로 할 수 없도록 해야 할 것임.
- 둘째, 퇴직연금의 경우 제대로 운영되고 있는지 퇴직연금사업자에게 교육 및 정보제공을 진행하라고 요청할 필요가 있음.
- 동법 제48조1항에 의거하여 매년 1회 이상 교육을 하지 아니한 사용자 혹은 퇴직연금사업자는 1천만원 이하의 과태료가 부과됨. 그만큼 이는 당연한 조치라고 할 수 있음.
- 퇴직연금사업자의 경우 대부분 교육이나 정보제공에 대해 매우 비협조적일 수 있음. 따라서 노동조합 차원

에서 제대로 된 교육과 정보제공을 요청할 때 사업주 혹은 퇴직연금사업자가 차일피일 미루거나 비협조적으로 나갈 경우 이를 무기삼아 강하게 문제를 제기하는 것도 좋을 것임.

- 셋째, 퇴직연금사업자의 서비스가 만족스럽지 아니한 경우 퇴직연금사업자 변경요청도 하나의 카드로 고려해야 할 것임. 퇴직연금사업자는 노동자의 퇴직급여를 제대로 운용하고 관리해야할 의무를 가지고 있음. 더불어 경쟁력 있는 교육 프로그램을 마련하고 노동자들에게 관련된 편리한 서비스를 제공하여야 함. 이러한 부분을 제대로 수행하고 있지 않다고 판단된다면 퇴직연금사업자 교체를 하나의 요구로 삼을 수 있음.
- 넷째, 국민연금에 대한 관심도를 높일 수 있는 활동 또한 병행할 수 있도록 해야함. 퇴직연금제도가 현실적으로 퇴직 이후 목돈으로 사용되는 비율이 매우 높기 때문에, 실질적으로 60세 이후의 정기적 현금소득으로 작용될 가능성은 매우 낮음. 따라서 개인단위에서는 기본적으로 국민연금 가입기간을 최대한 늘릴 수 있도록 해야 충분한 노후소득을 보장받을 확률이 높아짐. 이를 위해 사업장 차원에서 보험료 납입이 누락된 노동자가 없는지 점검하고, 개별 추후납부제도 활용 등을 노동조합이 추진할 필요가 있을 것임.
- 마지막으로, 필요한 경우 총연맹 혹은 산별연맹 정책담당자에게 문의하여 노동조합 차원의 부가적인 교육을 신청할 수 있음. 퇴직연금뿐만 아니라 노후소득보장제도 전반 및 건강보험 등 사회정책분야에 관한 현장교육을 시행할 수 있음.⁴⁾

4) 한국노총 사회보험 담당자 연락처 : 02-6277-0062 / how2999@fktu.or.kr

VIII 직장내괴롭힘 근절을 통한 노동존중 문화 확산

요지

- 한국노총 직장내괴롭힘상담센터를 통해 2021년 5,159명으로부터 약 7,000여건의 직장내괴롭힘 상담이 진행됨. ‘폭언’이 2,400건(34.3%)으로 사업장 규모 및 성별과 상관없이 가장 많이 발생함.
- 직장내 괴롭힘 제도는 ‘2014년 대기업 일가족의 폭언과 폭행 사건, 2018년 2월 ‘태움(직장내 괴롭힘)’에 시달리던 서울대병원 간호사 자살사건, 10월 IT업계 갑질 폭행사건 등이 심각한 사회문제로 대두되며 급하게 논의되며 제도화됨.
- 2019년 7월 ‘직장내괴롭힘금지’법 시행 후 법적제재 규정 미비 등 실효성 확보 문제에 대한 논란이 많이 제기됨. 2020년 국가인권위원회 권고와 21대 국회에서 17건의 입법발의 내용을 토대로 2021년 4월 ‘직장내괴롭힘 금지법’ 개정이 이루어짐.
- 직장내 괴롭힘이 가장 많이 발생하고 있는 5인 미만 사업장의 적용 확대 무산과 예방효과가 높은 예방 교육 의무화, 객관적 조사의 실행방안 등이 포함되지 않아 개선과제로 남음.
- 현행법의 미흡한 ‘직장내 괴롭힘 금지’ 규정에 대해서는 노동조합이 단체협약 체결과 노사협의·협의, 취업규칙 제·개정 등으로 구체화해 나갈 필요가 있음.
- 직장 내 괴롭힘 금지 인식 확산과 피해자 보호 조치, 객관적 조사 등의 중요성과 사내 규범으로 정착하기 위한 노동조합 실천 활동 강화가 중요함. 특히 사건발생에 따른 접수·조사·처리과정 전반에서 세밀한 주의와 조직문화 개선을 통한 재발 방지대책 마련 등이 함께 추진되어야 함.

1. ‘직장 내 괴롭힘 금지’ 관련 법률

2018년 12월 28일 근로기준법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법 개정 통과

2019년 1월 15일, 7월 16일 시행(산업안전보건법 2020.1.16. 시행)

2021년 4월 17일 근로기준법 개정, 10월 16일 시행

- ▲ 사용자 및 대통령령으로 정한 사용자 친족의 괴롭힘 행위에 관한 과태료 부과 규정,
- ▲ 사용자의 객관적 조사의무, ▲ 비밀유지 의무,
- ▲ 사용자의 각 조치 의무 위반에 대한 과태료 규정

1) 근로기준법

- 직장 내 괴롭힘의 정의 및 금지
- 직장 내 괴롭힘 발생시 사용자의 조치의무

- (피해자 보호 및 불이익조치 금지, 객관적 조사, 행위자 조치, 비밀누설 금지 등)
- 취업규칙 필수규제 의무 및 과태료 부과
- 직장 내 괴롭힘시 형사처벌 및 과태료 부과(사용자 및 사용자 친족)

현행
제6장의2 직장 내 괴롭힘의 금지 <신설 2019. 1. 15.>
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.
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. <개정 2021. 4. 13.>
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 지체없이 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 피해 근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다. <신설 2021. 4. 13.>

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)

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 제76조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사

업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. <신설 2021. 4. 13.>

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

2) 산업재해보상보험법- 직장내 괴롭힘 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)

3) 산업안전보건법

- 직장 내 괴롭힘 예방 등 정부의 책무

- 사업주의 의무, 정신적 스트레스 예방 및 건강한 작업환경 조성 등

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

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

4) 근로기준법 시행령

- 사용자의 친족인 근로자 범위

제59조의3(사용자의 친족인 근로자의 범위) 법 제116조제1항에서 “대통령령으로 정하는 사람”이란 다음 각 호의 사람을 말한다.

1. 사용자의 배우자
2. 사용자의 4촌 이내의 혈족
3. 사용자의 4촌 이내의 인척[본조신설 2021. 10. 14.]

- 직장내 괴롭힘 위반행위 과태료

위반행위	근거 법조문	과태료 금액(단위: 만원)		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상 위반
타. 사용자 또는 사용자의 친족인 근로자가 법 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우 1) 사용자가 한 사람에게 수차례 직장 내 괴롭힘을 하거나 2명 이상에게 직장 내 괴롭힘을 한 경우 2) 사용자가 그 밖의 직장 내 괴롭힘을 한 경우 3) 사용자의 친족인 근로자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우	법 제116조 제1항	500 300 200	1000 1000 500	1000 1000 1000
파. 사용자가 법 제76조의3제2항을 위반하여 직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인을 위한 조사를 실시하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	300	500	500
하. 사용자가 법 제76조의3제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	200	300	500
거. 사용자가 법 제76조의3제5항을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	200	300	500
너. 법 제76조의3제7항을 위반하여 직장 내 괴롭힘 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우	법 제116조 제2항제2호	300	500	500
러. 법 제93조에 따른 취업규칙 작성·신고 의무를 위반한 경우 1) 취업규칙을 작성하지 않은 경우 2) 취업규칙을 작성하고 신고하지 않은 경우 3) 취업규칙의 변경신고를 하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	70 40 40	130 80 80	250 150 150

5) 기타 ‘직장내 괴롭힘’ 관련 규정

- 근로기준법

- 남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률 및 시행령(위반시 과태료 부과기준)

구분	사 안	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 출산 후 1년이 지나지 않은	제65조(사용 금지) ▶ 3년 이하의 징역 3천만원 이하 벌금(제109조)

구분	사 안	관련 규정
	여성에 대한 괴롭힘	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, 노동시간, 연차유급휴가 관련 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) 제60조(연차 유급휴가)
판단기준(예외사항)	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 등에 관한 괴롭힘	제18조의2(배우자 출산휴가) 제18조의3(난임치료휴가) 제19조(육아휴직) 제19조의2(육아기 근로시간 단축) 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) *제18조의2·3, 제19조, 제19조의2, 제22조의2 : 500만원 이하 과태료

6) 제도의 실효성 비교표

- 직장내 괴롭힘과 성희롱이 동시에 발생한 경우 ‘남녀고용평등법’을 우선 적용함.

의무 및 조치내용	직장 내 괴롭힘		직장 내 성희롱	
	규정	위반시 제재	규정	위반시 제재
일반적 정의 및 금지	○	○	○	△(사업주 과태료)
사용자의 예방교육	×	×	○	○(과태료)
신고 또는 발생 인지시 조사	○	×	○	○(과태료)
조사기간 피해자 임시 보호조치	○	×	○	×
발생사실 확인시 피해자 보호조치	○	○	○	○(과태료)
발생사실 확인시 가해자 징계 등 조치	○	○	○	○(과태료)
신고자 및 피해자에 대한 불리한 처우 금지	○	○(형벌)	○	○(형벌)
비밀누설 금지	○	○(과태료)	○	○(과태료)
고객 등 행위로 인한 피해자 보호조치	×	×	○	○(과태료)
고객 등 행위로 인한 피해자에 대한 불리한 처우 금지	×	×	○	○(과태료)
판단기준 예시	×	-	○	-
입증책임 전환	×	-	○	-
취업규칙의 작성·신고, 과태료	○	○		
산업재해보상보험법 - 산업재해 인정	○			
산업안전보건법 - 직장내괴롭힘 예방 등 정부의 책무(조치기준 마련, 지도 및 지원) - 정신적 스트레스 예방 등 사업주의 책임과 의무	○			

2. '직장 내 괴롭힘' 근절의 중요성

- 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 문제는 '노동자의 인격권 침해'와 고용환경을 악화시키는 행위임
- 직장내 괴롭힘은 일시적 사건이나 개인 성격의 차원을 넘는 조직 차원의 구조적·통합적 문제임.
- 직장내 괴롭힘은 방지할수록 경제적 손실크며, 사후문제 해결보다 예방 활동이 효과적임.

1) 피해자에게 미치는 영향

- 직장 내에서 괴롭힘은 주로 언어나 심리적인 공격(정서적 폭력), 인간관계 고립, 사회적 고립, 과도한 업무 부과 등 간접적인 형태로 은밀하게 나타나는 특징을 가지고 있음. 피해자도 이를 명확하고 직접적으로 드러내지 않거나 직장 이직, 부서이동과 같은 방식으로 해결하려는 특징을 보임.¹⁾
- '직장 내 괴롭힘'은 피해 노동자의 일과 삶에 장기적이고 치명적인 피해를 남기고 있음. 특히 오랜기간 피해 상황에 노출된 노동자는 정신적 고통과 심리적 이상 문제 등을 호소하는 사례가 많음. 지속적인 괴롭힘 피해 경험자는 사건 종결 후에도 일상생활의 완전회복은 상당히 오래 걸리며, 어려워하는 경우가 많음²⁾.
- '직장내 괴롭힘 피해로 인한 영향'에 대한 한국노동연구원 실태조사 결과, 피해 경험자의 65%가 '분노나 불만, 불안감' 및 '일에 대한 의욕 감퇴' 현상으로 나타났으며, 피해 경험자중 무려 34%가 '퇴직'을 선택한 것으로 조사됨. 결국, '직장내 괴롭힘'은 노동자의 건강과 삶의 질, 일자리에 상당한 위해 요인으로 확인됨.

2) 기업에 미치는 내외부적 영향

- '직장내 괴롭힘'은 '조직적' 차원에서 근로기준법 등 노동관계법 위반 책임과 민사상 손해배상책임 등 법적 분쟁비용이 발생함.
- 피해자의 출근기피, 조직화합력 저하, 심리적 위축에 따른 직무능률 저하, 생산성 감소 등이 발생하며, 동료 및 목격자는 죄책감, 간접적 피해 전이, 업무 효율성 저하 등이 나타나는 것으로 조사됨.
- 이렇게 노동시간 손실분, 대체인력, 괴롭힘 조사 비용 등을 바탕으로 직장내 괴롭힘 1건에 대하여 발생하는 비용을 1,550만원으로 추산한 연구결과도 있음.
- 기업내 관리자 불신, 기업 이미지 하락 등으로 인한 손실 등 부정적 영향이 많음.

<직장내 괴롭힘으로 인한 산업별 연간 손실비용³⁾>

(단위:억원)

구분	피해자	가해자	목격자	계
제조업	7,214	302	2,131	9,647
건설업	2,262	172	652	3,086
도매 및 소매업	4,546	560	1,454	6,560
운수업	2,090	95	636	2,821
금융 및 보험업	1,026	104	385	1,515

1) 차선자, "직장내괴롭힘 예방과 피해자 보호"(2016, 인권법평론 145면)

2) 2020~2021년 한국노총 '직장내괴롭힘상담센터' 상담사례 다수.

3) 국내 직장내 괴롭힘의 실태 분석 및 대응방안 연구(한국직업능력개발원, 서유정·이지은, 2016)

3. ILO 협약과 권고 및 국가인권위원회 권고 주요내용

1) ILO 제190호 협약 및 제206호 권고

- 국제노동기구 창립 100주년(2019.6.21.) 기념, 제108회 총회에서 '일의 세계에서 폭력과 괴롭힘의 근절에 관한 협약 제190호' 채택 및 협약보충을 위한 제260호 권고 채택⁴⁾

'일의 세계에서 폭력과 괴롭힘의 근절에 관한 협약 제190호'

1. 제190호 협약은 일의 세계에서 일어나는 '폭력과 희롱'의 개념을 한 번 혹은 반복적으로 신체적·심리적·성적·경제적 해를 끼치거나 끼칠 수 있는 행위와 관행·위협으로 규정함. 여기에는 생물학적 성(sex)이나 사회적 성(gender)을 이유로 가해지는 폭력과 희롱을 뜻하는 '성폭력과 희롱(gender-based violence and harassment)'도 해당됨. 또한 특정한 성에 편중해 영향을 미치려는 행위도 협약이 말하는 폭력과 희롱에 포함됨(1조).
2. 190호 협약의 보호 대상은 계약적 지위에 상관 없이 일터에 있는 모두에게 적용됨. 노동자는 물론 사용자로서의 권한과 의무와 책임을 지닌 자, 훈련 혹은 수습 중인 자, 고용관계가 종료된 자, 자원 봉사자, 구직자 모두가 보호대상이 됨. 민간부문과 공공부문, 공식경제와 비공식경제, 도시와 농촌 등 모든 부분에 적용됨(2조).
3. 또한 190호 협약은 △일과 관련된 곳이라면 공사 구분 없이 모든 일터 △휴게소·식당·화장실·탈의실 등 노동자들이 일하는 모든 장소 △일과 관련된 여행·훈련·행사 혹은 사회활동 △일과 관련된 모든 통신 행위 △사용자가 제공한 숙박 △출퇴근 등 일과 연관되거나 일로 인해 발생하는 모든 장소와 경우에 적용됨(3조).
4. 190호 협약을 비준한 회원국은 일의 세계에서 일어나는 폭력과 희롱을 예방하고 근절하기 위하여 △폭력과 희롱을 법으로 금하고 △폭력과 희롱을 처리할 정책을 수립하고 △폭력과 희롱을 예방하고 억제하는 조치를 시행하기 위한 종합적인 전략을 채택해야 함. 또한 △법 집행 및 점검 체계를 설립 혹은 강화하고 △희생자 구제와 지원을 위한 체계를 수립하고 △벌칙을 마련하고 △지침·교육·훈련·인식제고 수단을 개발하고 △근로감독 및 관련 당국을 포함해 폭력과 희롱 사건에 대한 효과적인 점검과 조사 수단을 마련해야 함(4조).

'206호' 권고 주요내용

1. 일터의 폭력과 희롱을 예방하고 근절하기 위해 노동자들이 87호 '결사의 자유와 조직할 권리의 보호' 협약과 98호 '조직할 권리와 단체교섭' 협약을 제대로 누릴 수 있도록 하는 게 중요하다고 강조함(3조). 특히 일터의 폭력과 희롱을 예방하고 문제를 해결하기 위한 조치로 회원국 정부가 기업·산업·중앙 등 모든 수준에서 노동자의 단체교섭권을 실질적으로 보장할 것을 권고함(4조).
2. 이와 동시에 회원국 정부가 일터의 폭력과 희롱에 관한 법 조항을 만들 때 '동등 보수'에 관한 100호 협약과 90호 권고, '고용과 직업에 따른 차별'에 관한 111호 협약과 111호 권고, '직업안전보건'에 관한 155호 협약, '직업안전보건 증진체계'에 관한 187호 협약 등 평등과 차별금지·산업안전보건에 관련된 국제노동기준도 고려할 것을 강조함(5조와 6조).
3. 또한 206호 권고는 회원국이 관련 정책 설계와 이행·점검에 노동자와 노동자대표의 참가를 보장

4) 우리나라는 2019년 7월 16일부터 직장내 괴롭힘 금지법이 시행됨. ILO협약 채택에 앞서 시행된 점은 높게 평가 할 수 있음. 그러나 국제기준과 비교하면 적용 및 보호대상 확대, 조직문화 개선 등 정부와 사회의 역할이 많음을 알 수 있음.

하도록 법령에 명시해야 한다고 규정하고 있음(7조). 그리고 피해구제 방안으로는 △보상금을 받고 퇴직할 권리 △원직 복직 △피해에 대한 적절한 보상 △특정 행위 중단과 정책 변화 즉각적 시행 요구 △관련 법률비용 지원 등을 제시함(14조).

2) 국가인권위원회 권고⁵⁾

- 국가인권위원회는 2020년 5월 21일 직장내 괴롭힘 예방과 피해 노동자 보호 강화를 위한 5개 권고사항을 고용노동부에 전달함.

국가인권위원회 권고 내용

1. '근로기준법'은 직장내 괴롭힘 행위자를 사업장내 사용자 또는 노동자만으로 한정하고 있어, 사업장 외부의 제3자로부터의 괴롭힘의 경우 보호의 사각지대가 발생하고 있으므로 이에 대한 예방 및 피해노동자 보호를 위한 규정을 마련할 것
2. 4명 이하 사업장 노동자의 보호를 위한 법적 규율에 있어 공백이 발생하고 있으므로, '근로기준법 시행령' 제7조(적용범위)에 따른 별표1 개정을 통해 직장내 괴롭힘 금지 등 관련 규정을 확대 적용할 것
3. 직장내 괴롭힘 금지 규범의 실효성 확보를 위하여, 괴롭힘 행위자에 대한 처벌규정과 사용자의 조사 및 조치의무 위반에 대하여 제재규정을 마련할 것
4. 직장내 괴롭힘 예방과 인권존중의 직장문화 개선을 위하여, 직장내 괴롭힘 예방교육을 사업주의 법률상 의무로 명문화할 것
5. 대표이사, 사업주 등 최고권한을 행사하는 사람이 괴롭힘 행위자인 경우, 직장내 괴롭힘에 대한 사내 조치 결과에 대하여 피해자가 불복할 경우 등에 대하여 사업장 외부기관을 통한 구제절차를 마련할 것

4. 현행 직장내 괴롭힘 금지법의 문제점과 한계⁶⁾

○ 근로기준법의 5인 미만 사업장 미적용

- ▶ 현행 근로기준법은 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.
- ▶ 근로기준법은 노사 모두 준수해야 할 사항으로 '직장내 괴롭힘' 금지 조항은 노동자의 인격권과 노동권, 건강권 보호와 조직문화 개선을 위한 목적임. 관련법에 명시된 규정들을 준수하면 경제적 부담이 발생하지 않음. 현재 영세중소사업장의 경제적 부담을 발미로 5인 미만 사업장 적용제외는 오히려 노동존중 문화 지연과 '괴롭힘'을 방치하는 행위임.

5) 고용노동부는 ① 「산업안전보건법」 개정추진을 통해 사업주의 보호조치 대상을 현행 고객응대 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' 의견을 최신.

6) 한국노총 직장내괴롭힘상담센터 운영 최종결과보고서(2020, 2021)

- ▶ 근로기준법 전면 시행이 어렵다면 근로기준법 시행령 제7조(적용범위)에 따른 [별표1] '상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정' 을 우선 개정하여 시행하는 것이 타당함. 모든 노동자가 안전한 일터에서 건강하게 일할 수 있는 근로환경 조성이 절실함.

○ 특수고용노동자 및 간접고용노동자에 대한 적극적 보호조치 미비

- ▶ 고용노동부는 법상 괴롭힘으로 인한 피해자의 범위에는 사업장에 직접 고용된 정규직 노동자뿐 아니라 간접고용된 노동자가 포함된다는 입장임. 반면 원·하청 노동자들 간 괴롭힘은 원칙적으로 양자의 고용주가 다르다는 이유로 성립되지 않는다고 함.
- ▶ 산업구조의 변화로 지속적으로 증가하고 있는 프리랜서, 플랫폼 노동자 등 특수고용노동자 및 원·하청 관계의 간접고용 노동자에 대한 괴롭힘 사례가 증가하고 있음. 가해자의 괴롭힘 행위에 초점을 맞춰 제재조치를 취할 수 있도록 개선해야 함.

○ '제3자의 행위'로 인한 괴롭힘 금지와 제도적 구제조치 근거 부재

- ▶ ILO 협약에서는 제3자 행위에 의한 괴롭힘도 인정하고 있음. 우리나라는 괴롭힘의 행위자는 근로기준법 제2조제1항제2호에 따른 사업장 내 사용자와 근로자로 한정하여, 제3자에 의한 괴롭힘 행위는 규정되어 있지 않음.
- ▶ 제3자인 고객 및 거래처, 입주자대표회의 등으로부터의 괴롭힘 피해상담이 많음. 사업주는 일터에서 제3자의 행위로 인한 괴롭힘에 대해 노동자를 보호할 의무가 있으며, 노동자의 인격권과 건강권 보호를 위한 법적 보호조치가 강구되어야 함.
- ▶ 또한 △ 신고 근로자 및 피해근로자가 소속된 업체와의 도급·위임 및 그 밖의 계약 해지 금지 등의 보복적 불이익조치도 근절되어야 함.

○ 사업장 감시·감독 전담인력 부재 등

- ▶ 고용노동부의 사업장 근로감독은 인력 부족 등 현실적인 어려움으로 상시적인 감시·감독 역할을 다하지 못함. 2019년 제도시행 시 각 지청에 괴롭힘 전담 근로감독관 배치 등을 약속했지만 실상 이루어지지 않음. 전담인력 배치 및 충원과 전국에 운영되고 있는 10개 상담센터 운영인력을 활용해 실질적인 괴롭힘이 지속되는 사업장은 현장 조사 및 수시 점검 활동이 실시되어야 함.

○ 노동위원회 또는 제3의 기관을 통한 권리구제 방안 신설⁷⁾

- ▶ 노동위원회나 제3의 기관에서 직장 내 괴롭힘 판단 및 손해배상 산정까지 하여 피해근로자에 대한 실질적인 권리구제가 실현되도록 제도마련이 시급함(국가인권위원회의 성희롱 사건처리 시 성희롱 판단 및 손해배상 산정).
 - ※ 직장 내 괴롭힘 금지제도는 괴롭힘 행위에 대한 조사의 주체가 회사이므로 피해근로자 입장에서는 공정한 조사가 이뤄지지 않을 것이라는 불신이 많음. 소규모사업장의 경우 형식적 조사에 그치거나 조사가 이뤄지더라도 가해자의 행위가 해고에 이를 정도가 아니라면 가해자와 피해자가 계속 같이 근무하는 경우가 발생하여 피해근로자가 사직하는 경우가 많음.

7) 2022년 5월부터 '직장내 성희롱' 사건은 노동위원회를 통해 피해자 구제가 가능함.

- ※ 물품구매 등 직장 내 괴롭힘으로 물질적 손해가 발생한 경우, 행위자가 사직하는 경우와 사업특성 상 임기제로 사용자로서의 지위를 더 이상 유지하지 않는 경우(아파트입주자대표회의의 대표자)가 많음. 피해근로자의 실질적 손해와 손해배상 청구가 어려움.
- ※ 피해근로자가 법원을 통해 손해배상 청구(민법)를 하더라도 시간과 비용 등 현실적인 권리구제에 어려움이 많음.

○ 신속한 피해자 구제를 위해 ‘조사기간’⁸⁾을 법령으로 적시할 필요가 있음.

5. 핵심쟁점 및 쟁점해설

1) ‘직장 내 괴롭힘’과 ‘성희롱’의 구분

구분	근거법규	정 의
직장내 괴롭힘	근로기준법 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 양립 지원에 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

- 직장내 괴롭힘과 성희롱은 사업장 내 존중문화 부족과 경직된 조직문화를 바탕으로 ‘노동자의 인격권 침해’와 고용환경, 근무환경에 악영향을 주는 행위임.
- 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.
- 문제 해결 및 처리절차가 양 법률에 유사하게 규정되어 있는 경우가 많음. 기존 직장내 성희롱 판례 등을 참고하여 많이 다루어짐.

〈각 개념의 차이점 및 유사점〉⁹⁾

구분	괴롭힘	고용상 성차별	성희롱	성차별적 괴롭힘
고용차별 해당 여부	비해당	고용 차별의 한 유형으로 포섭하는 것이 차별금지법 선진국가들의 경향		
가해자	사용자 외에도 직장동료, 상급자, 하급직원 등 모두 포함	사용자로 한정됨	사용자 외에도 직장동료, 상급자, 하급직원 등 모두 포함	
규율 대상	고용상 처분과 사실행위 모두 대상	모집, 채용, 배치, 승진 등 고용상 처분에서 발생하는 차별→고용상 불이익이 발생해야 함	섹슈얼한 언행을 대상으로 함	고용상 처분이 아닌 사실행위를 대상으로 하며, 섹슈얼한 언행이 아님

8) 현재 14일, 20일, 30일 등으로 적시한 곳이 있으며, 기간을 정하지 않은 곳도 많음. 피해자 보호와 고충을 신속히 해결하기 위해 ‘조사 및 처리기간’ 명시 필요.

9) 직장내 성차별적 괴롭힘 실태와 제도개선 방안연구(2020, 한국여성정책연구원, 구미영 외)

범주	인격권 및 건강권 침해 행위	고용차별	고용 차별이면서 직장 내 젠더 폭력으로서의 성격을 동시에 갖고 있음
법적 규율 현황	근로기준법, 산업안전보건법,	남녀고용평등법, 국가인권위원회법 등의 예방 및 피해구제 절차 적용대상	차별 관련 법령에서 규율하지 않음

2) '직장 내 괴롭힘' 유형

(1) 상담 현황

〈괴롭힘 피해자 상담사례 요약〉

구분	주요내용	고용노동부 제언내용
사업장 규모	1인~50인 이하 다수	법 개정, 적용범위 확대 등
고용형태	비정규직	
피해자 성별	여성 70% / 남성 30%	성별분리 통계 적용 권고
세대	20~30대, 50대~60대 다수 발생	
괴롭힘 유형	폭언, 부당인사 등	부당해고, 권고사직, 성희롱, 업무과부여 등 다수 발생 유형 추가 필요
주요 업종	보건업(소형병원), 미화, 청소, 경비, 음식점, 요양보호사, 어린이집	공익광고 및 사회인식 개선 활동

2021년 한국노총 직장내괴롭힘상담센터 상담 현황¹⁰⁾

상담내용	상담방법	조치내용	성별		
			계	남	여
6,934	5,159	6,664	5,159	2,208	2,951

괴롭힘 유형별 상담현황

합계	폭언 등	부당 인사조치	협담	따돌림	차별	업무 미부여	강요	폭행	감시	사적 용무지시	기타 ¹¹⁾
6,934	2,401	759	564	574	465	233	615	231	175	105	904

(2) 괴롭힘 유형 예시

- 직장 내 괴롭힘 피해 진단항목, 한국노총 주요 상담사례, KICQ(Korea Interpersonal Conflict Questionnaire; 한국직업능력개발원)¹²⁾, 해외 매뉴얼 등을 토대로 직장 내 괴롭힘 행위는 아래와 같음.

10) 한국노총 직장내괴롭힘상담센터 운영 현황(2021년 한국노총 사업보고)

11) 괴롭힘 유형 '기타'는 실업급여, 회사의 소극적 대응, 노동부 신고방법, 근로계약 위반, 2차기해, 직장 내 성희롱 등임.

12) 「국내 직장 괴롭힘의 실태 분석 및 대응방안 연구」, 2016, 한국직업능력개발원.

- 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함
- 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별함
- 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자에 대하여만 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여함
- 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않음 또는 업무 과부여
- 고충의사 표시 후 소모적 업무만 지시(미활용 자료 준비 등)
- 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시킴
- 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력 행사(휴게시간 개별사용 불만 등)
- 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자의 일하거나 휴식하는 모습만을 지나치게 감시/일일업무보고 작성
- 상급자 업무 떠넘김, 이로인한 업무 과부하 등
- 잦은 시말서 요구 등
- 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 지속적, 반복적으로 지시
- 정당한 이유 없이 부서이동(반복적) 또는 퇴사를 강요함
- 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림
- 신체적인 위협(때리려는 모습 등)이나 폭력을 가함
- 욕설이나 위협적인 말, 고성으로 말함
- 다른 사람들 앞이나 온라인상에서 모욕감을 주는 언행을 함(호칭 : 야)
- 의사와 상관없이 음주/흡연/회식 참여를 강요 또는 배제함
- 집단 따돌림(동성 다수 조직)
- 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 주지 않거나, 인터넷·사내 네트워크 접속을 차단함
- 사내 물품 강매, 후기 작성 강요, 성분 거짓 강요 등
- 청년노동자(청년내일채움공제, 방위산업체 등 정부지원제도 이용)에 대한 불편한 언행 다수 등

직장내괴롭힘상담센터 상담 전 진단지 예시¹³⁾

<괴롭힘 상황에 대한 정보파악 체크리스트>

- Q1. 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별했다.
- Q2. 모두가 꺼리는 업무나, 허드렛일을 시켰다.
- Q3. 내 성과를 가로채거나 성과달성을 방해했다.
- Q4. 휴가나 병가, 각종 복지혜택을 쓰지 못하게 했다.
- Q5. 일하거나 휴식하는 모습을 지나치게 감시했다.
- Q6. 위협작업 시, 주의사항·안전장비를 주지 않았다.
- Q7. 상사의 관혼상제나 개인적인 일을 하도록 했다.
- Q8. 부서이동이나 퇴사를 강요했다.
- Q9. 사소한 일에 트집을 잡거나, 뒷담화를 퍼뜨렸다.
- Q10. 나에게 욕설이나 위협적인 말은 했다.

13) 한국노총 직장내괴롭힘상담센터 사전 진단지

- Q11. 의사와 관계없이 음주·흡연, 회식 등을 강요했다.
- Q12. 나를 업무 외의 대화나 친목모임에서 제외했다.
- Q13. 나의 정당한 건의사항을 무시했다.
- Q14. 의사와 관계없이 불필요한 추가근무를 강요했다.
- Q15. 나에게 부당한 징계를 주었다.
- Q16. 기타()

3) ‘직장내 괴롭힘’ 판단기준¹⁴⁾

(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.
 - 사업경영담당자는 사업주가 아니면서 사업경영 일반에 관하여 책임을 지는 자로서,
 - 사업주로부터 사업 경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자를 말함. (예 : 대표이사, 등기이사, 지배인 등)

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

- 사업주에는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자(산업안전보건법 제77조)도 포함됨.
- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제34조제1항 본문에 따라 파견 중인 노동자에 대하여 파견사업주 및 사용사업주를 「근로기준법」에 따른 사용자로 볼 수 있음. 사용사업주가 파견노동자에 대하여 직장내 괴롭힘 행위자로 인정될 수 있음.
- 사용사업주 소속 노동자나 원청 소속 노동자는 파견노동자 또는 하청 소속 노동자에 대하여 법상 직장 내 괴롭힘 행위자로는 인정되기 어려우나, 사용사업주(원청)에서 자율적으로 소속 노동자가 파견(하청) 노동자를 상대로 직장 내 괴롭힘 행위를 하는 경우를 규율할 수 있음.

(2) 직장내 괴롭힘 ‘피해자’

- 피해자는 고용형태, 근로계약 기간 등을 불문하며, 파견중인 노동자 역시 사용사업주의 직장내 괴롭힘의 피해자가 될 수 있음(산업재해보상법 제125조).
- 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.

14) 한국노총 직장내 성희롱·괴롭힘 예방 역량 강화 교육(2021.11.11.)

- 사용자가 “자율적으로 규율”하여 하청노동자를 보호하는 것은 사용자의 책임을 최대한 면피해 주겠다는 것으로밖에 이해할 수 없음. 직장내에서 발생하는 괴롭힘 사건에 대한 처리는 사용자뿐만 아니라 사용자사업주에 대해서도 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, 회식이나 기업 행사 등의 장소뿐 아니라 사적 공간에서 발생한 경우라도 직장내 괴롭힘으로 인정될 수 있으며, 사내 메신저·SNS 등 온라인에서 발생한 경우도 직장내 괴롭힘에 해당될 수 있음.

(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 사정이 있는지도 함께 확인 필요

○ 우위성 판단요소의 중복 가능성

- ▶ 지위, 관계 중 여러 요소가 복합적으로 우위성을 형성할 수도 있으며 명확히 구분되지 않을 수도 있음.

○ 우위성의 이용

- ▶ 직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 행위를 한 것이 아니라면 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않음.
- ▶ 따라서 단순한 개인 간의 관계에서 발생한 갈등은 직장 내에서 형성된 인간관계라 하더라도 법상 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 보기는 곤란

○ 업무상 적정범위를 넘을 것

- 문제된 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.

○ 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(단1회15)의 폭언으로 직장내괴롭힘으로 인정받음) 또는 지속적인 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.

15) 2020년 한국노총 직장내괴롭힘상담센터 상담사례 중 '직장내괴롭힘'으로 인정

〈괴롭힘 유형별 종합적 판단 예시¹⁶⁾〉

□ 폭언 및 사적용무지시

【행위내용 및 사실관계】

내담자는 제3자로 지인이 회사에 입사했는데 그 회사에서 비상식적인 일들이 발생하여 이를 신고함. 지인이 다니는 회사의 관리자는 본인 집 이사할 때 신입직원들을 불러 이삿짐을 나르게 함. 평소에는 신입직원들에게 본인의 출·퇴근을 픽업해서 데려가라 지시하고, 신입직원들의 메시지방에 들어와 ‘싸가지 없는 XX, 옛날이었음 반죽었어’, ‘회사에서 X같은 소리하지 마라’는 등의 폭언을 하고 나가는 이상한 행동을 반복함. 신입직원들은 관리자의 갑질이 불합리하다고 생각하지만 입사한 지 얼마 되지 않아 회사에는 이야기하지 못하고 주변에 하소연하고 있음. 신입직원들은 먼저 회사에 이야기할 용기는 없지만, 회사에서 조사가 시작된다면 조사에 성실히 임할 것이라고 함.

【직장 내 괴롭힘 판단】○

① 행위자: 관리자

② 피해자: 신입직원 다수

③ 행위장소: 관리자의 집, 메신저

④ 행위요건

④-1. 지위나 관계상의 우위 이용 여부 : 관리자로서 지위의 우위를 이용함.

④-2. 업무상 적정범위를 넘었는지 여부

: 이사라는 본인의 개인적인 용무에 부하직원을 이용하거나 출·퇴근 픽업과 메신저에서 욕설을 하는 등 사회 통념상 상당하지 않은 행위를 함.

④-3. 신체적·정신적 고통을 주거나 업무환경을 악화시켰는지 여부

: 상사의 행동이 잘못된 것임을 알면서도 신입직원이라 참을 수밖에 없어 스트레스가 극심하여 정신적 고통을 받고 있음.

【기타 참고사항】

직장 내 괴롭힘은 근로기준법 제76조의3 제1항에 누구든지 신고할 수 있다고 규정되어 제3자도 신고는 가능하나, 회사의 책임감 있는 조사나 조치를 위해서는 당사자들이 직접 문제 제기하는 것이 유리할 수 있음.

□ 폭언 및 부당 인사조치

【행위내용 및 사실관계】

사업주는 평소에도 직원들에게 쌍욕과 “맞을 줄 알아”, “대가리라고 들고 다니냐” 등의 폭언을 심하게 하여, 이에 대한 불만을 사업주에게 이야기하자 그때부터 시도 때도 없이 시말서 작성을 강요함. 부차재인 설탕을 주문해달라는 요청에도 사업주는 시말서 작성을 요구하고 본인 마음대로 취업규칙 변경(시말서 3번이면 휴무가 없고, 5번이면 해고)을 통보함. 사업주가 계속해서 시말서를 요구한 것이 해고의 정당성을 찾기 위한 것이었음을 알았으나, 본인과 가족의 생계가 걸린 문제로 퇴사할 수는 없음. 과거에 사업주가 다른 직원을 폭행하는 장면을 고객이 영상으로 찍어 본사에 올렸으나 본사에서 이를 조용히 삭제함. 사업주가 본사와 가족관계라 신고해도 소용이 없을 거라 예상돼 무기력감을 느끼고, 계속되는 시말서 작성 요구에

16) 한국노총 직장내괴롭힘 유형별 대표 상담사례(2020, 부천시 공공기관 직장내 괴롭힘 실태연구 재인용)

너무 힘들어 악몽을 꾸.

【직장 내 괴롭힘 판단】 ○

- ① 행위자: 사업주
- ② 피해자: 관리장
- ③ 행위장소: 사업장
- ④ 행위요건
 - ④-1. 지위나 관계상의 우위 이용 여부: 사업주로서 지위의 우위를 이용함.
 - ④-2. 업무상 적정범위를 넘었는지 여부
 - : 폭언과 징계사유에 해당되지 않을 일을 이유로 시달서를 반복적으로 쓰게 하는 것은 업무상 적정범위를 넘어서는 행위에 해당함.
 - ④-3. 신체적·정신적 고통을 주거나 업무환경을 악화시켰는지 여부
 - : 폭언, 부당징계에 따른 정신적 고통을 겪음.

【기타 참고사항】

근로기준법 제8조는 사용자의 근로자 폭행금지를 규정하고 있고, 위반 시 일반 폭행죄보다 양형이 중한 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처하도록 정함.
 근로기준법 제94조는 기존의 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우 근로자 과반수의 동의를 받도록 정하고 있으며, 이러한 절차를 위반할 경우 취업규칙 변경의 효력은 없음.

□ **협담**

【행위내용 및 사실관계】

내담자는 23년간 정신과에서 간호업무를 하다 한방병원으로 이직했는데, 간호과장은 내담자가 없을 때 동료간호사들에게 내담자의 협담을 함. 내담자의 경력은 쓸모가 없다, 경력은 있는 게 맞는지 의심이다, 나이 먹은 사람 못쓰겠다며 50대 간호사는 절대 뽑지 않을 거라는 내용이었음. 간호과장의 행동이 잘못됐다고 생각한 동료들이 이를 알려줘 행정부장에게 이야기했지만, 별다른 대응이 없어 내담자는 조용히 나가겠다는 의사표현을 함. 퇴사 일자도 정하지 않았는데 간호과장은 내담자를 업무 소통하는 메신저 방에서 나가라고 강요하며, 다시 동료간호사들에게 사실과 달리 내담자가 해고됐다는 식의 이야기를 함. 내담자는 회사에 괴롭힘 행위를 이야기했을 때 벽을 느껴 자진퇴사하겠다고 했지만 쫓겨나듯이 퇴사하는 것이 억울함.

【직장 내 괴롭힘 판단】 ○

- ① 행위자: 간호과장
- ② 피해자: 간호사
- ③ 행위장소: 병원
- ④ 행위요건
 - ④-1. 지위나 관계상의 우위 이용 여부: 과장으로서 지위의 우위를 이용함.
 - ④-2. 업무상 적정범위를 넘었는지 여부
 - : 허위사실로 인한 명예훼손이나 연령차별적 발언과 같은 사회 통념상 상당하지 않은 행위를 함.
 - ④-3. 신체적·정신적 고통을 주거나 업무환경을 악화시켰는지 여부
 - : 협담에 따른 정신적 고통을 겪고 중간관리자에게 직장 내 괴롭힘을 이야기해도 별다른 대처가 없자 나아지지 않을 거라는 생각에 퇴사를 결심함.

【기타 참고사항】

형법 제307조 ① 공연히 사실을 적시하여 사람의 명예를 훼손한 자는 2년 이하의 징역이나 금고 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다. ② 공연히 허위의 사실을 적시하여 사람의 명예를 훼손한 자는 5년 이하의 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

다만 사직의 의사표시를 했으므로 사업장 내 해결은 그다지 실익이 없을 것으로 보임. 비진의 의사표시 여부 확인요.

□ 차별 및 불이익 취급**【행위내용 및 사실관계】**

내담자는 버스기사인데 회사에서 연차를 주지 않아 이를 고용노동부에 신고하여 사업주에게 미움을 삼. 운행 중에 접촉사고가 났는데 사업주는 다른 동료근로자와는 달리 내담자에게만 경찰서에 사고를 접수해야 보험처리를 해주겠다고 함. 운전기사로서 사고기록이 남으면 다른 회사에 취업하기 어려운 것을 알고 내담자에게 복수하는 것으로 추측됨. 회사에서 사고 발생 시 기록하는 장부를 바탕으로 사업주에게 차별대우는 부당하다고 항의했지만, 사업주는 본인의 입장을 고수하며 보험 없이 수리하든지 조용히 퇴사하라는 답변을 받음. 생계를 위해 하는 일인데 '정당한 대우를 요구했던 것이 잘못됐던 것인가'라는 회의감과 회사를 계속 다니면 이런 일이 반복될 거라는 생각에 고통스러움.

【직장 내 괴롭힘 판단】○

① 행위자: 사업주

② 피해자: 버스기사

③ 행위장소: 버스회사

④ 행위요건

④-1. 지위나 관계상의 우위 이용 여부: 사업주로서 지위의 우위를 이용함.

④-2. 업무상 적정범위를 넘었는지 여부

: 교통법상 교통사고를 반드시 신고·접수해야 하는 것은 아니고, 회사에서도 사고 발생 시 사고접수 없이 보험처리를 한 관행에 어긋남.

④-3. 신체적·정신적 고통을 주거나 업무환경을 악화시켰는지 여부

: 정당한 대우를 요구했다는 이유로 차별을 받고 이런 괴롭힘이 반복될 거라는 생각에 정신적 고통을 겪고 업무환경이 악화됨.

【기타 참고사항】

근로기준법 제104조에 근로기준법을 위반한 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 통보할 수 있는데, 통보했다는 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하면 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처함.

□ 강요 및 사적 업무지시**【 행위내용 및 사실관계】**

내담자는 어린이집 교사로 담당아이가 부모한테 학대받는 것을 인지하여 원장에게 보고하였지만 신고하지 말라는 지시를 받음. 내담자는 바로 신고하지는 못했지만, 학대가 지속되자 죄책감이 들어 경찰에 신고하

였음. 원장은 본인이 아동학대를 방조한 사실을 덮기 위해 내담자에게 CCTV로 아이의 행동분석을 지시하고 본인과 입을 맞춰 진술할 것을 강요함. 어린이집에 원장의 딸도 교사로 근무 중인데 누리선생님을 원장의 딸에게만 배정하는 차별도 있었고, 원장이나 딸의 개인 SNS에 좋아요나 댓글을 달라고 지시함. 원장의 부도덕한 행동에 내담자가 죄책감을 느껴 아이들을 보기 힘들어 이런 사실을 폭로하고 퇴사하고 싶음.

【직장 내 괴롭힘 판단】 ○

- ① 행위자: 원장
- ② 피해자: 선생님
- ③ 행위장소: 어린이집
- ④ 행위요건
 - ④-1. 지위나 관계상의 우위 이용 여부: 사업주로서 지위의 우위를 이용함.
 - ④-2. 업무상 적정범위를 넘었는지 여부
 - : 아동학대처벌법 위반사항을 강요하는 사회 통념상 상당하지 않은 행위를 함.
 - ④-3. 신체적·정신적 고통을 주거나 업무환경을 악화시켰는지 여부
 - : 교육자로서 신념과 법을 위반하는 강요행위로 정신적 고통을 겪음.

【기타 참고사항】

아동학대처벌법 제10조 2항 아동복지시설의 장과 그 종사자는 직무를 수행하면서 아동학대범죄를 알게 된 경우나 그 의심이 있는 경우에는 시·도, 시·군·구 또는 수사기관에 즉시 신고하여야 하고, 신고하지 않으면 500만원 이하의 과태료가 부과됨.

□ 업무미부여 및 따돌림

【행위내용 및 사실관계】

내담자는 여성근로자가 훨씬 많은 회사에 재직 중인데 입사 후 선임들에게 텃세를 당하고 지금도 팀원들에게 따돌림을 당하고 있음. 내담자가 하지 않은 일을 했다고 루머가 생기고, '재는 없는 셈 치자'는 이야기를 듣기도 함. 업무에 배제되는 경우가 많았는데 팀회의를 공지하지 않아 참석하지 못하고 결과에 대해 전달받지도 못함. 더 이상 참지 못하고 팀장에게 이야기하여 업무배제되는 것은 해결됐지만 나머지 괴롭힘은 지속됐음. 고충상담을 해주던 상사가 회사를 그만둬 인사팀에 직접 직장 내 괴롭힘을 신고했지만, 인사팀에서는 오히려 내담자에게 문제가 있어 그런 일이 발생한 거라는 반응이었음. 지속적인 따돌림으로 정신과에서 약처방을 받아 참고 있지만 얼마나 더 버틸 수 있을지 모르겠음.

【직장 내 괴롭힘 판단】 ○

- ① 행위자: 선배 팀원들
- ② 피해자: 사원
- ③ 행위장소: 회사
- ④ 행위요건
 - ④-1. 지위나 관계상의 우위 이용 여부: 개인 대 집단과 같은 수적 우위를 이용함.
 - ④-2. 업무상 적정범위를 넘었는지 여부
 - : 따돌림, 업무배제와 같은 사회 통념상 상당하지 않은 행위를 함.
 - ④-3. 신체적·정신적 고통을 주거나 업무환경을 악화시켰는지 여부
 - : 따돌림과 업무배제로 정신과 치료와 퇴사를 결심할 정도의 정신적 고통

【기타 참고사항】

법적분쟁을 위해서는 대화내용의 녹취, 문자 대화 캡처, 진술서 등의 증거자료를 수집하는 것이 필요함. 직장 내 괴롭힘 조사 시 사실확인이 어려운 따돌림과 같은 괴롭힘은 괴롭힘이 아니라고 판단하고 종결시키는 것이 아니라, 모니터링과 같은 추후관리가 필요함.

□ 폭행 및 폭언**【행위내용 및 사실관계】**

내담자는 회사에서 20년간 근무했는데 회의 도중 상사와 언쟁을 했고 상사는 미친X이 뭘 알고 지껄어나, X같은 소리한다는 폭언을 함. 이에 내담자가 욕하지 말라고 하자 행위자는 갑자기 몽개버리겠다고 내담자에게 달려들어 목을 강타해 의자와 함께 넘어졌는데, 행위자는 여기서 그치지 않고 물건을 집어 던지기까지 함. 이 일로 내담자는 충격이 심해 회사에 가기 무서운데 행위자는 본인의 잘못이 없다며 반성하지도 않음. 내담자도 20년간 같이 근무했던 상사를 형법상 고소하고 싶지 않지만, 다시 같은 공간에서 근무하기 두려움.

【직장 내 괴롭힘 판단】○

- ① 행위자: 부장
- ② 피해자: 차장
- ③ 행위장소: 회의실
- ④ 행위요건
 - ④-1. 지위나 관계상의 우위 이용 여부: 부장으로서 지위의 우위를 이용함.
 - ④-2. 업무상 적정범위를 넘었는지 여부

:회의 중 욕설 및 적절하지 못한 언행과 같은 사회 통념상 상당하지 않은 행위를 함.
 - ④-3. 신체적·정신적 고통을 주거나 업무환경을 악화시켰는지 여부

: 폭행 피해로 인한 신체적 고통 및 폭언·욕설에 따른 정신적 고통을 겪음.

【기타 참고사항】

업무상 기인한 폭행이나 직장 내 괴롭힘은 산업재해보상법에서 정하는 업무상 재해로서 근로복지공단에 산업재해 신청을 할 수 있고, 행위자의 폭행죄는 별론으로 하더라도 사용자는 근로계약의 신의칙상 의무로서 근로자의 안전배려의무 위반 및 민법 제756조(사용자의 배상책임)에 따른 배상의무가 발생할 수 있음.

□ 감시**【행위내용 및 사실관계】**

내담자는 5인 미만 사업장인 편의점에서 아르바이트하는데 사업주가 CCTV로 계속 보고 있으면서 왜 앉 아있냐, 인사 똑바로 못하냐, 핸드폰 보지 말라 등의 지적을 함. 수습기간이라 최저임금의 90%만 주면서, 대가리에 풍판 들었냐, 열의가 없다는 발언을 들어가며 일하고 싶지 않아 퇴사함. 최저임금만큼 받지 못한 금액과 주휴수당을 노동부에 진정하자, 사업주는 내담자가 폐기물품을 횡령했다고 고소하겠다는 입장임.

【직장 내 괴롭힘 판단】△ (5인 미만 사업장)

- ① 행위자: 사업주

② 피해자: 아르바이트생

③ 행위장소: 편의점

④ 행위요건

④-1. 지위나 관계상의 우위 이용 여부: 사업주로서 지위의 우위를 이용함.

④-2. 업무상 적정범위를 넘었는지 여부

: 폭언과 감시와 같은 사회 통념상 상당하지 않은 행위를 하였고, 근로자의 정당한 권리행사에 대해 관행적으로 폐기물품 처리에 대해 알바생들에게 일임한 사항을 가지고 협박을 하는 등 괴롭힘이 발생함.

④-3. 신체적·정신적 고통을 주거나 업무환경을 악화시켰는지 여부

: 최저임금도 주지 않으면서 감시와 인격모독적 발언으로 정신적 고통을 겪음.

【기타 참고사항】

1년 이상 근무계약을 체결하고 3개월 이내 수습기간이어도 운송, 제조, 청소, 판매, 음식, 기타 서비스 업종 등에서 단순 노무업무에 종사하는 경우에는 최저임금법 제5조 제2항에 해당하지 않아 최저임금의 100%를 지급해야 함.

사업주는 사업장에 시설안전 및 화재 예방을 위하여 필요한 경우 cctv설치를 할 수 있지만, 설치 목적과 다른 목적으로 cctv를 임의로 조작하여 다른 곳을 비추거나 혹은 녹음기능을 사용할 경우 이는 개인정보보호법 제25조 5항을 위반함.

근로기준법상 직장 내 괴롭힘은 5인 이상 사업장에 적용되므로 원칙적으로 법에서 말하는 직장 내 괴롭힘에는 해당하지 않을 수 있으나 바람직하지 않음.

□ 기타 사례

【행위내용 및 사실관계】

내담자는 입사 후 3개월 간 다른팀 선임에게 뒷세를 당해 스트레스를 받고 있었는데, 자리 이동을 해야 하는 상황이 생김. 평소 괴롭혔던 선임의 옆자리에 앉게 될지도 모르는 상황에 팀장에게 이런 사실을 이야기하고 그 옆은 피해달라고 요청함. 옆자리는 피했지만 얼마 후 수습기간 평가에서 낮은 평가를 받았고, 내담자가 후임들을 선동하여 분위기를 흐리며 할 일은 하지 않으면서 요구사항을 말한다며 수습기간을 연장한다는 이야기를 들음. 이에 내담자가 인정할 수 없는 부분을 이야기하자 팀장은 내담자가 긴장이 풀어진 것 같아 충격요법으로 이야기한 것이지 실제평가가 아니라고 답함. 내담자는 입사 후 근무시간 전후 1시간을 초과하여 출·퇴근하며 최선을 다했는데 믿었던 팀장에게 낮은 평가를 받아, 회사에서 무슨 이야기가 오갈 때마다 자신의 이야기가 아닌지 불안감과 공황장애를 느껴 퇴사를 결심함.

【직장 내 괴롭힘 판단】 △

① 행위자: 총무팀장, 선임

② 피해자: 수습사원

③ 행위장소: 회의실

④ 행위요건

④-1. 지위나 관계상의 우위 이용 여부

: 인사관리 담당하는 부서팀장으로서 지위의 우위를 이용함.

④-2. 업무상 적정범위를 넘었는지 여부

: 사실관계를 확인하지 않고 징계성으로 수습기간을 연장시킨다는 발언과 회사 내에서 충격요법을 한다는 것이 업무상 적정범위인지 논란이 있음.

④-3. 신체적·정신적 고통을 주거나 업무환경을 악화시켰는지 여부

: 피해자는 팀장의 이 같은 발언으로 자신의 행동이 어떻게 평가될지에 대한 두려움이 생겨 퇴사를 결심할 정도로 근무환경이 악화됨.

【기타 참고사항】

내담자가 평소 괴롭혔던 선임의 이야기를 한 것은 직장 내 괴롭힘의 신고로 볼 수 있으며, 이것을 이유로 내담자가 수습기간이 연장됐다면 불리한 처우를 받은 것이라 볼 수 있음. 근로기준법 제76조의3 제6항은 사용자는 직장 내 괴롭힘을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다고 규정하고 있음.

〈우리나라에서 실제 발생한 괴롭힘 사건 판례〉

- ① 대학교수는 자신의 전공분야에 대해 강의하고 이를 통해 자신의 학문연구를 보다 발전시키는 것이 인격권 실현의 본질적 부분에 해당하므로, 대학교수의 사용자인 학교법인이 그 업무지휘권 등의 행사에 지장을 초래하는 등의 특별한 사정이 없는데도, 오로지 소속 대학교수를 본연의 업무에서 배제하려는 의도 하에 그 의사에 반하여 전공분야와 관련 없는 과목의 강의를 배정함으로써 결국 강의할 수 없게 함(대법원 2008. 6. 26. 선고 2006다30730 판결: 학교법인의 손해배상책임 인정)
- ② 육아휴직 후 복직한 직원에게 전에 담당하던 업무가 아닌 보조업무를 주고, 직원을 퇴출시키기 위한 따돌림을 지시한 사건. 피해자를 제외한 다른 직원들만 참석한 회의에서 피해자를 내쫓기 위하여 따돌림을 할 것을 지시하는 취지의 내용을 전달하였으며, 이후 책상을 치우고 창구에 앉지 못하게 할 것을 지시, 그를 직원으로 생각하지 않는다는 취지의 발언을 하는 등 차별적인 대우를 함(광주지방법원 2012.10.24 선고 2012나10375 판결: 손해배상책임 인정)
- ③ 가해자인 선배가 후배인 피해자에게 술자리를 마련하지 않으면 인사상 불이익을 주겠다고 반복하여 말한 사건. “술자리를 만들어라”, “아직도 날짜를 못 잡았느냐”, “사유서를 써와라”, “성과급의 30%는 선배를 접대하는 것이다” 등 반복적으로 술자리를 갖자는 발언을 하고 시말서, 사유서를 쓰게 한 행위(대전지방법원 2015.8.28. 선고, 2014고합207 판결: 강요미수죄 인정)
- ④ 승진대상에서 누락되어 반발한 직원이 명예퇴직 권고대상자로 선정된 후 이에 항변하는 과정에서 괴롭힘을 당한 사건. 업무변경과 관련한 문제를 따지는 과정에서 폭행, 업무용 물품 및 ID를 회수, 자리를 회의용 탁자로 이동시키고 이후 회의용 탁자와 의자 회수, 피해자가 컴퓨터를 쓰지 못하게 하고, 직원들에게 전자우편 동시 발송 시 피해자를 제외하도록 지시하는 등 직장 내에서의 따돌림, 차별적 대우(서울행법 2000.8.14. 선고2000구34224 판결: 이로 인한 정신적 질환에 대한 산재보상 인정)
- ⑤ 공공일자리 사업으로 학교도서관에 근무하는 장애인에 대한 체벌 사건. 피해자에게 컴퓨터 등 전자기기를 만지지 못하게 하고, 이를 어기면 피해자의 손바닥을 플라스틱 자로 때리고 손을 들어 벌을 서게 함(인권위 진정사건: 17진정0169100)
- ⑥ 동료 간 피해자에 대한 따돌림 사건. 피해자를 의도적으로 무시하고, 피해자 면전에서 비웃음, 비난,

욕설 등 수시로 언어폭력을 가하고, 겨울, 여름에는 피해자에게 보일러나 에어컨 등을 제공하지 않고 가해자들끼리만 사용함 (인권위 진정사건: 16진정0186100)

- ⑦ 학교 교감이 같은 학교 소속 교사들을 상대로 욕설, 위협 등을 행한 사건. 학교 교감이 교사들에게 결재요청을 받아 책상을 내리치고 고함을 지르며, ‘야’, ‘너’ 등의 호칭을 사용하거나, 결재서류를 고의적으로 반려하고 지연시켜 업무를 방해하고, 해고 등을 언급하며 불이익으로 위협하는 등 폭언을 가함. 컨설팅을 받지 않겠다는 의견을 말하는 교사의 팔을 잡아끌고 고함을 지르는 등 위협을 함(인권위 진정사건: 12진정0974000)

6. ‘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 한 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 철저한 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 입

17) 직장내괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼 재인용(2019. 한국수자원공사노동조합)

은 불이익 정도

- 불리한 조치가 중전 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 연차유급휴가 등을 신청하는 등 분리 요청
목격자 및 주변인	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직장내 괴롭힘 사건을 목격하거나 피해자로부터 사건내용을 알게 된 목격자 및 주변인의 경우 누구나 (제3자 포함) 신고 가능 ○ 사건 처리가 종결될 때까지 사건 내용에 대한 비밀을 유지하고 피해자에 대한 2차 피해에 유의함.

상담원, 예방대응담당자 고충처리위원	○ 상담실이나 회의실처럼 편안하게 이야기할 수 있는 안전한 공간에서 피해자 및 가해자를 각각 따로 불러서 조사함. ○ 사건처리 방향을 정하고 조사가 진행되는 동안에는 피해자와 가해자의 업무공간을 분리하거나 유급휴가 등을 부여하여 분리조치 ○ 상담 및 조사과정에서 피해자의 행동을 비난하거나 가해자를 두둔하는 언행 절대금지
---------------------------	---

3) 사건대응·조치절차체계도¹⁸⁾



18) 사건의 처리 외 사후조치와 조직문화 개선(직장내 괴롭힘 대응·조치 체계 구축과 조직 문화의 개선, 이재현 노무사.노동법포럼 제 34호 2021.11)

19) 직장내괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼(2019.한국수자원공사노동조합)

4) 직장내 괴롭힘 세부 사건처리 및 조치 절차

○ 사건접수(신고 및 인지)

- ▶ 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고할 수 있음. 사건 신고경로는 직장 내 괴롭힘 예방·대응·업무 담당조직(담당자)에 직접하는 경우뿐만 아니라 온라인 신고²⁰⁾, 이메일 신고²¹⁾ 등 다양한 창구를 통하여 접수될 수 있도록 해야함.
- ▶ 신고가 없더라도 직장 내 괴롭힘 예방·대응 업무 담당조직(담당자)이 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지하게 되는 경우 사건 접수 가능.
- ▶ 사건접수 후 지체없이 사내에 마련된 피해자 보호와 구제절차가 운영되어야함. 경미한 사건이든 중대한 사건이든 괴롭힘 사건을 마주하고 있는 피해자는 심리적 불안과 위축감을 지니고 사건 종결시까지 생활하게 됨.

○ 분리조치

- ▶ 사건접수 단계에서 괴롭힘 피해 사실로 판단될 경우 피해자와 행위자를 사전 분리 조치할 수 있음.

○ 상담

- ▶ 피해자 대면상담을 통해 직장 내 괴롭힘 사건 해결을 위해 마련된 사내 처리절차를 충분히 설명함.
- ▶ 상담자는 상담내용을 포함한 사건처리 절차의 모든 과정에서 철저히 비밀이 유지될 것임을 고지하고, 피해자 및 신고인도 비밀유지 의무가 있음을 고지해야함.
- ▶ 피해자가 직접 신고한 경우에는 바로 피해자를 상담하지만, 목격자 등 제3자가 신고한 경우에는 신고자를 먼저 상담한 후 피해자를 상담해야 함.
- ▶ 괴롭힘 행위로 인한 피해자의 피해 정도 파악을 위해서는 충분히 이야기할 수 있는 시간과 편안한 분위기를 만들어 주어야함.
- ▶ 상담내용은 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 사건 해결과정에서 우려되는 상황, ⑤ 직접증거 및 정황증거에 관한 정보(목격자, 이메일, 녹음, 메신저 대화내용, 괴롭힘 일기, 치료기록 등) 등을 중심으로 확인해야 함.
- ▶ 피해자가 사건처리 방향 결정시 괴롭힘 행위의 공개 또는 행위자에 대한 조치를 원하지 않고 배치 전환 등을 통한 행위자와의 분리만을 원하는 경우가 있음.
 - 상담자는 괴롭힘 상담결과 직장 내 괴롭힘 행위가 있었다고 판단되는 경우 피해내용과 피해자 요구사항을 정리하여 사업주에게 보고함.
 - 피해자가 괴롭힘 행위의 중단 및 행위자의 사과, 재발 방지 약속 등 당사자 간 직접적인 합의를 원하는 경우 약속조사 절차를 진행함.

20) 외부전문기관을 통해 '예비상담' 홈페이지 운영(한국수자원공사,2019)

21) 기업 홈페이지 메인화면 하단에 '직장내괴롭힘·성희롱 신고' 이메일을 운영하는 곳이 있음.

○ 조사

▶ 약식조사

- 피해자가 행위자의 사과, 재발 방지 약속 등 당사자 간 합의를 원하는 경우 피해자가 진술하는 피해 사실에 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 문제 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, 조사범위, 조사 대상 등을 결정함.
- 조사순서는 피해자→참고인→행위자 순으로 진행함.
- 사건이 복잡하거나 피해자 및 행위자가 다수인 경우 조사의 객관성과 신뢰성을 위해 내외부전문가로 구성된 조사위원회를 구성하여 운영함. 이는 사건종결시 피해자와 가해자의 조치결과 수용에 효과적임.
- 사업주 및 대표이사가 행위자인 경우, 대표이사의 선임 또는 해임 등의 결정권한을 가진 기관과 기구에서 처리되도록 사내 규정을 마련해야함. 사업주와 사업주 친족은 근로기준법을 따름.
- 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(목적자, 이메일, 녹음, 메신저 대화내용, 괴롭힘 일기, 치료기록 등) 검증 등의 사항을 확인함.

○ 사실확인 및 괴롭힘 여부 판단, 조치 절차

▶ 별도 조사 생략

- 상담단계에서 피해자가 사건처리 방향을 괴롭힘 행위의 공개 또는 행위자에 대한 조치를 원하지 않고 배치전환 등을 통한 행위자와의 분리만을 원하는 경우
- 상담자가 상담 후 피해내용과 피해자 요구사항을 정리하여 사업주에게 보고함.
- 사업주가 피해자의 요청사항에 상응하는 조치를 취하면 사건이 종결됨.

▶ 약식조사를 실시한 경우

- 약식조사 결과 직장 내 괴롭힘이 확인되면 상담자는 피해자의 요구안을 정리하여 행위자에게 전달하고 합의를 진행함.
- 합의가 이루어진 경우는 사건을 종결함.
- 합의가 결렬된 경우에는 담당자는 피해자를 다시 상담한 후 정식조사 등을 확인하여 그에 따라 조치함.

▶ 정식조사를 실시한 경우

- 정식조사는 객관적 조사를 위하여 내외부전문가로 구성된 조사위원회를 구성함. 조사위원회의 조사결과보고서를 토대로 직장 내 괴롭힘 행위의 인정 여부, 피해자에 대한 보호 조치, 행위자에 대한 징계처분, 재발 방지에 관한 권고사항 등을 결정함.

- 정식조사 결과에 따른 가해자에 대한 조치는 사내 '인사 및 징계위원회'를 통해 징계처분함. 사내 규정에 따른 징계처분을 공개함.
- 대표이사가 행위자로 신고된 사건의 경우 감사는 조사결과를 이사회에 보고하여 이사회에서 주주총회 등을 통해 조치되도록 함.

○ 모니터링

- ▶ 2차 가해 예방을 위해 사건종결 후 행위자의 괴롭힘 합의사항 이행 점검 및 일정 기간(예, 2년) 재발 여부 점검을 실시해야함. 주의 깊게 관찰하여 피해자의 회복을 지원함.

○ 조직/직장 문화 개선 활동

- ▶ 직장내 괴롭힘 실태를 진단하고 조직내 구성원의 인식 파악과 진단결과를 토대로 조직문화 개선방안 등을 마련해야함. 상호 존중·배려 문화의 중요성과 구성원간 원활한 소통문화프로그램이 다양하게 마련될 필요가 있음.

7. 직장내괴롭힘 근절을 위한 핵심 체크포인트

1) 직장내 괴롭힘 근절 '노사공동선언'을 추진할 것

- 기업 내 최고 간부와 노동조합 대표, 노동자대표의 직장내 괴롭힘 근절 및 추방 의지 표명, 추방 관련 정책선언하고 대내외 선포함.
- ▶ 조직문화 조성에서 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 예방 대책 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 실천하고 이행할 것을 엄숙히 다짐한다.

- 아 래 -

1. 직장내에서 노동자를 괴롭히는 것은 인권에 관련된 문제이며, 피해 노동자의 존엄에 상처를 입히는 것이며, 아울러 직장내의 근로환경 악화를 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 직장만들기를 위해 공동으로 협력하고 대처해나갈 것이다.

3. 이를 위하여 노사는 직장내 괴롭힘 예방 교육 및 연수 등을 실시한다. 이를 통하여 직장내 괴롭힘 문제의 심각성을 인식하고 상호존중과 배려문화 확산으로 직장내 괴롭힘 행위를 예방하고 근절해 나가는 직장 풍토를 적극적으로 만들기 위해 공동으로 노력할 것이다.

2022년 ○월 ○일

○○ 노동조합
위원장

○○주식회사
대표이사

2) ‘직장내 괴롭힘’ 금지에 대해 구체적 단체협약 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 사후조치, 조직문화 개선에 관하여 다음과 같이 합의한다.

제1조(목적) 회사와 조합은 직장내 괴롭힘 문제를 인식하고 노사가 상호 협력하여 그 행위를 방지하여 쾌적한 직장환경을 실현하는 데 노력한다.

제2조(정의) 직장내 괴롭힘은 같은 직장에서 또는 같은 일터에서 일하는 사람에게 직무상의 지위나 인간관계 등의 우위성을 배경으로 업무의 적정한 범위를 넘어 정신적, 신체적 고통을 주는 행위와 노동환경을 악화시키는 행위를 말한다. 회사와 조합은 직장내 괴롭힘을 방지하기 위해 적극적으로 힘쓴다.

제3조(직장내 괴롭힘 금지) 회사의 모든 구성원은 다음의 열거된 사항에 해당하는 행위를 어떤 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. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 일을 지시하거나 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 허드렛일만 시키는 행위
8. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 일을 거의 주지 않는 행위

9. 기타 위와 유사한 행동을 하는 것

제4조(방침의 명확화 및 예방교육과 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 구두, 정보통신망 등으로 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 불이익의 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.

제10조(직장내괴롭힘 예방) 직장내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 1년에 1회 이상 실시한다.

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 고개 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

▶ ‘예방교육의 연 1회 이상 실시’ 등 실효성 있는 구체적 실행안 마련

최초안	변경안
제86조(금지되는 직장내 괴롭힘 행위) 의료원에서 금지되는 구체적인 직장내 괴롭힘 행위는 다음 각 호와 같다.	제86조(금지되는 직장내 괴롭힘 행위)

<p>1. 신체에 대하여 폭행하거나 협박하는 행위 2. 지속·반복적인 욕설이나 폭언 3. 다른 직원들 앞에서 또는 온라인 상에서 모욕감을 주거나 개인 사에 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</p> <p>7. 그 밖에 업무의 적정범위를 넘어 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위</p>	<p>1.~6. (좌동)</p> <p>[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</p> <p>9. (좌동)</p>
<p>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.</p>	<p>제87조(직장내 괴롭힘 예방) 의료원은 직장내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 1년에 1회 이상 실시한다.</p>

○ 기타 「직장내 괴롭힘 예방 및 처리규정」 주요내용

▶ 기관장 및 직원의 관리책임 명시

최초안	변경안
<p>제2조(기관장 및 직원의 책무) ② 직원은 상호간의 이해를 바탕으로 존중받는 조직문화를 조성하기 위하여 노력하여야 할 책무가 있다.</p>	<p>제2조(기관장 및 직원의 책무) ② 직원은 상호간의 이해를 바탕으로 존중받는 조직문화를 조성하기 위하여 노력해야 하며, 직장내 괴롭힘을 적극적으로 예방하고, 대처해야 할 관리책임을 가진다.</p>

▶ 피해자 보호의 제도적 장치 마련

최초안	변경안
<p>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.</p> <p>② 의료원은 필요한 경우 현장부서에 상담인을 추가로 둘 수 있다.</p> <p>③ 상담인의 업무는 다음 각 호와 같다. 1. 직장내 괴롭힘 사전접수 및 상담에 관한 사항 2. 그밖에 직장내 괴롭힘 사전접수 및 상담에 부수되는 사항</p> <p>④ 의료원은 상담인의 상담 및 업무역량 강화를 위하여 교육훈련을 지원할 수 있다.</p>	<p>남녀 각각 1명 이상의 직장내 괴롭힘 상담인(이하 "상담인"이라 한다)을 지정할 수 있다.</p> <p>지정할 수 있다.</p>
<p>제9조(직장내 괴롭힘 피해자의 보호) ① 의료원은 직장내 괴롭힘</p>	

이 인정된 경우 피해자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치 전환 등 적절한 조치를 하여야 한다.	근무장소의 변경, 배치 전환, 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 발생사실을 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 인사담당부서 ④ 인사담당부서의 장이나 신고자가 요청한 경우 자문위원(내부 변호사·노무사, 의료원 자문법인 노무사)을 ⑤ 인사담당부서의 장은 [신설] ⑥ 의료원은 조사자의 업무역량 강화를 위하여 교육훈련을 지원할 수 있다.

〈참고〉 한국수자원공사노동조합의 '직장내괴롭힘 예방 및 고충처리 지침' 제정 내용 요약

K-water는 근로기준법 개정에 따라 이를 취업규칙에 반영(19.7.16)하고, 「직장 내 괴롭힘 예방 및 고충처리 지침」을 제정(19.10.14)

- 이 지침에서는 전담부서 지정, 예방교육, 사건 처리절차(외부 전문가 활용 등), 피해자 보호²²⁾ 및 행위자 징계 등에 관한 사항을 규정, 이를 통해 괴롭힘 예방 및 피해자 중심의 실효성 있는 처리 절차를 마련

□ (주관부서) 조직문화혁신실(조직문화혁신센터)에서 관련 업무 총괄

- (직장 내 괴롭힘 금지) 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위를 명시하고, 이를 금지하는 규정 마련
- (예방활동) 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육, 매뉴얼 제작, 주기적인 모니터링 및 실태조사 등 적극적인 예방활동을 의무화
- (고충 전담창구) 직장 내 괴롭힘 관련 고충의 상담·처리를 위한 고충 전담창구 신설
 - 고충 처리시 공신력과 전문성 제고를 위해 외부 전문가 활용
- (처리절차) 사건접수부터 종결까지 단계별 처리절차 및 방법 마련
- (권익보호위원회 신설) 비위행위 해당여부, 피해자 보호 및 재발 방지책 등을 심의하는 상설기구로 운영
 - 권익보호위원회는 관련부서(감사실, 인재경영처 등)에 심의결과 통보
- (피해자 보호) 피해자에 대한 불이익 금지, 행위자와 피해자간 업무상·공간상 분리 및 비밀유지의무 등을 통해 피해자 보호 강화
- (징계) 행위자에 대한 제재절차 및 방법 규정

4) 직장내 괴롭힘 조사·조치시 노동조합의 참여가 보장되도록 할 것

- 2021년 10월부터 괴롭힘 행위 발생시 사용자의 객관적 조사 규정이 시행됨.
- 조사 및 조치시 '독립적' 심의위원회 내지 조사위원회를 구성하도록 하고 노동조합이 참여할 수 있는 절차를 취업규칙 또는 단체협약에 마련함. 사용자가 조사를 은폐하거나 적절한 조치를 취하지 않을 경우를 대비해 노동조합의 적극적인 요구가 필요함.
- 취업규칙 내에 조사위원회 구성을 명시할 경우, 조사위원 구성을 노사 동수로 하여 노동조합이 조사 과정에 적극적으로 개입할 수 있는 제도적 장치를 마련함. 객관성을 높이기 위해 외부전문가를 포함하는 경우도 많음.

〈참고1〉 '조사위원회' 구성·운영 관련 모범 단체협약(안)

제13조(정식 조사)

- ① 회사는 피해자가 직장 내 괴롭힘에 관하여 정식조사를 요구하는 경우 지체 없이 제14조에 따라 조사위원회를 구성하고, 조사위원회가 구성되면 즉시 조사에 착수한다.
- ② 조사위원회는 조사가 개시된 날부터 20일²³⁾ 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.

22) 특히 사건처리 전 과정에서 '피해자 보호' 강화가 마련되어 있음.

- 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.

〈참고2〉 한국수자원공사노동조합 사건신고 및 처리절차²⁴⁾

❖ 피해자의 피해상태 회복, 인격권이 보호되는 근무환경 확립이라는 대원칙하에, 피해자 중심의 사건처리 프로세스 마련

① (예비상담) 외부 전문기관의 K-water 전용 홈페이지 및 신고전화(02-737-7008)를 통해 예비상담* 가능

* 직장 내 괴롭힘 해당여부, 처리절차 등 의문사항에 대한 문의가능

② (신고) 피해자는 물론 누구나 내·외부 채널을 통해 신고 가능

- 신고자의 신원 및 신고내용 등 비밀은 철저히 보장
- 신고는 기명 및 무기명 신고가 가능하나, 무기명 신고의 경우 행위자, 피해자 및 피해상황 등이 구체적으로 적시된 경우에만 조사 착수

구 분	신고 경로
내 부	▪ (시스템) 오아시스 메인화면-권익보호 [참고 5]
	▪ (메 일) K-water119@kwater.or.kr, 오아시스 메일(수신자 : 고충상담원)
	▪ (유 선) 042-629-2161(400-2161)
외 부	▪ (시스템) K-water 전용 신고 홈페이지(구축 중)
	▪ (유 선) K-water 전용 신고전화(02-737-7008)

③ (상담) 외부기관의 전문가가 고충상담원이 되어 피해 상황파악 및 피해자의 의사를 반영한 사건 처리방향 결정

- 피해자가 공식적인 사건으로 진전을 원하지 않는 경우 이를 고려한 절차진행 가능(당사자간 해결 등)

④ (당사자간 해결) 피해자가 행위자의 사과, 재발방지 약속 등 당사자간 합의를 원하는 경우 피해 사

23) 14일(한국수자원공사 직장내괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼, 2019.10)

실에 대한 약식조사를 실시

- 상담원의 약식조사 결과 직장 내 괴롭힘이 확인되면 피해자의 요구안을 정리하여 행위자에게 전달하여 합의 진행
- 합의가 이루어진 경우 관련 서류를 비공개처리하고 사건 종결
- 합의가 이루어지지 않은 경우 상담원은 피해자를 다시 상담한 후 정식조사 의사 등을 확인하여 그에 따라 조치

5) (정식조사) 피해자가 정식조사를 통한 해결을 요청한 경우 상담원은 신속하게 조사방향, 조사범위, 조사대상을 결정하고 정식조사에 착수

- 상담원은 신고를 접수한 날로부터 14일 이내에 조사를 완료하되, 특별한 사정이 있는 경우 10일 이내의 범위에서 조사기간 연장
- 상담원은 조사를 완료하는 즉시 그 결과를 주관부서장에게 보고

6) (권익보호위원회) 상담원의 사실조사 보고서를 토대로 행위자에 대한 조치방안을 권익보호위원회에 상정하여 심의·의결

- 위원회는 주관부서장을 위원장으로 7명 이내의 위원으로 구성
 - * 당연직으로 인사담당부서장, 노동조합 추천 1인 및 외부전문가 포함
- 위원회는 직장 내 괴롭힘 해당여부 판단, 피해자 보호조치, 재발방지를 위해 필요한 사항 등을 심의
- 위원회 심의 결과 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않을 경우 사건 종결
- 위원회 심의 결과 직장 내 괴롭힘에 해당하나 비위 정도가 경미할 경우 인사부서에 인사조치 요청(주의·경고, 전보 등)
- 위원회 심의 결과 직장 내 괴롭힘에 해당하고, 비위 정도가 중대할 경우 감사부서에 징계를 위한 사실조사 요청
 - * 감사실 사실조사 결과 징계가 필요한 경우 징계요청-인사위원회 의결을 통해 징계조치

7) 사건처리 쉼 과정에서 피해자 보호 강화

- 사실조사 단계부터 필요하다고 판단되는 경우 행위자와 피해자의 업무상·공간상 분리, 유급휴가 등을 통해 피해자 신변 보호
- 사건처리 쉼 과정 모니터링을 통해 피해자·신고자 등에게 불리한 처우 및 2차 피해를 야기한 자에 대한 징계 조치
- 사건처리 결과에 대한 통지뿐만 아니라 사건처리 진행상황에 대해 피해자 의사를 반영하여 공유

5) 직장내 괴롭힘 근절을 위한 예방·관리 활동을 진행할 것

- 건강한 조직문화 형성을 위해 각 주체별 역할²⁵⁾이 매우 중요함.
- 직장내 괴롭힘의 위험요인을 발견하여 사전 차단하고 이에 대한 적시 적절한 조치를 취하는 것이 중요함.

24) 직장내괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼, 사건신고 및 처리절차 발체(한국수자원공사노조, 2019.10)

25) 안전보건공단, '직장내괴롭힘으로 인한 건강장해 예방 매뉴얼', 2020, 51-54

○ 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, 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 - 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 2) 업무시스템 - 충분한 자료제공 여부 - 충분한 교육훈련 여부 - 업무·작업 일정의 적절성 - 불합리한 업무 명령 또는 시간 제약 여부	- 설문조사 노사협의회 또는 산업안전보건위원회 등 근로자협력기구에서의 의견 취합
직장내 괴롭힘 실태파악	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	설문조사, 다면평가, 퇴사자 인터뷰, 노사협의회 또는 산업안전보건위원회 등 근로자협력기구에서의 의견 취합 ※ 본 실태 파악을 위한 점검사항은 각 사업장에서 금지하는 직장 내 괴롭힘 행위를 기준으로 자율적으로 조정 가능

영역	내 용	측정방법
	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(아근, 주말출근 등)를 강요했다 24. 정당한 이유없이 반성문을 쓰게 하거나 징계를 하였다	
근로자	직무만족도 이직의사 신체적 건강상태(건강검진, 병가 등) 우울증, 불안 등 정신적 건강상태	설문조사, 정기건강 검진 등

○ 직장내 괴롭힘 예방교육은 최소 1년에 1회 이상 필수교육으로 실시되도록 계획함(기존 성희롱 예방 교육 또는 산업안전관리·인권교육 등과 병행하여 교육시간을 최대한 확보하여 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	<공통> • 관련 법규(근로기준법, 남녀고용평등법 등) • 특정 행위가 괴롭힘임을 파악할 수 있는 증상 진단 방법 • 인권 및 평등 교육 <관리자용> • 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
-

IX. 비정규직 남용 근절 및 차별 없는 일터 실현

요지

- 지난 1년 사이 정규직은 1만명, 비정규직은 53만명 증가. 이는 기업이 코로나 위기로 증대된 불확실성에 비정규직 사용으로 대처하고 있음을 말해줌. 비정규직 증가가 지속적 현상으로 고착되지 않으면, 비정규직 남용과 차별을 해소하기 위한 좀 더 적극적인 대응이 요구됨.
- 한국노총은 제20대 대통령선거 정책공약 요구사항으로 비정규직 감축 및 처우개선, 공무원 노동자 신분 보장 및 차별 개선, 원하청·파견 등 간접고용 노동자 보호 등 3개 과제 7개 사항을 요구함.
- 비정규직 노동조합 조직화는 지속적으로 증가하는 추세임에도 불구하고 사측의 비정규직 노조활동 방해가 노골화되고 있음. 이에 비정규직 조직화 및 노조활동 보장을 위한 연대와 이와 관련한 단체협약을 명시하는 투쟁을 전개할 필요가 있음.
- 한국노총 제조연대는 ‘사업이전에서의 근로자 보호를 위한 법률(안)’을 더불어민주당 송옥주 의원실과 발의했으며, 현재 법안이 국회에 계류 중.
- 제철소 사내하청 불법파견 소송에서 이를 인용하는 판결이 증가하고 있으며, 최근 판례의 경향을 분석하고 대비하여 법률투쟁 및 이에 따른 사내하청 노동조합 조직화 활동을 전개할 필요가 있음.
- 대법원은 “(파견법의) 직접 고용의무 규정 입법 취지, 목적에 비춰볼 때 특별한 사정이 없는 한 사용자업주는 직접 고용의무 규정에 따라 근로계약을 체결할 때 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결해야 함이 원칙”이라고 판시함. 단체협약에 파견법 상 사용기간(2년)을 초과한 경우 정규직으로 채용하고 근로조건에서도 차별을 받지 않도록 명시할 필요가 있음.
- 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. 비정규직¹⁾ 규모와 실태²⁾

1) 비정규직 규모

- 1) 이 글에서 비정규직은 장기임시근로, 한시근로, 시간제근로, 호출근로, 특수고용, 파견근로, 용역근로, 가내근로를 하는 노동자를 의미하는 것으로 한다.
- 2) 한국노동사회연구소 「비정규직 규모와 실태」(2021.11.28.) 및 통계청 「2021년 8월 경제활동인구조사 부가조사결과」(2020.10.26.) 참조.

- 통계청이 2021년 8월에 실시한 '경제활동인구조사 부가조사'에서 비정규직은 904만명(임금노동자의 43.0%)이고 정규직은 1,196만 명(57.0%)이었음.
 - ▶ 세부 고용형태별로는 기간제가 454만 명(21.6%)으로 가장 많고, 시간제(파트타임)도 351만 명(16.7%)에 이르고 있음. 비정규직의 94.3%(904만 명 가운데 852만 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(%)				
	17년	18년	19년	20년	21년
임금노동자	19,883	20,045	20,559	20,446	20,992
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
정규직	11,456	11,838	12,002	11,942	11,956
	57.6	59.1	58.4	58.4	57.0
비정규직	8,427	8,207	8,557	8,504	9,036
	42.4	40.9	41.6	41.6	43.0

- 사업체 규모별로 보면, 규모가 클수록 비정규직 비율이 낮고, 작을 수록 비율이 높음. 300인 이상 사업체에서 비정규직 비율은 17.0%인데 반해, 5인 미만 사업체에서 비정규직 비율은 69.1%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 100인 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	3,795	3,649	4,793	3,973	1,997	2,785
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
정규직	1,171	1,681	2,651	2,643	1,499	2,311
	30.9	46.1	55.3	66.5	75.1	83.0
비정규직	2,624	1,968	2,142	1,330	498	474
	69.1	53.9	44.7	33.5	24.9	17.0

- 성별. 연령대로 보면, 남자는 정규직이 744만 명(64.6%), 비정규직이 408만 명(35.4%)으로 정규직이 많음. 여자는 정규직이 452만 명(47.7%), 비정규직이 496만 명(52.3%)으로 비정규직이 더 많음.

〈성별 비정규직 규모〉

구분	수(천명)		분포(%)		비중(%)	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자
임금노동자	11,516	9,476	54.9	45.1	100.0	100.0
정규직	7,437	4,519	62.2	37.8	64.6	47.7
비정규직	4,079	4,957	45.1	54.9	35.4	52.3

○ 여자는 비정규직 비율이 2001년(70.9%)부터 2018년(50.7%)까지 꾸준히 감소하다가 2019년(50.8%)과 2020년(50.5%)에는 거의 같은 수준을 유지했고, 2021년(52.3%)에는 1년만에 1.8% 증가함. 남자는 2005년(46.5%)을 정점으로 2018년(33.2%)까지 꾸준히 감소하다가 2019년(34.3%)부터 증가세로 돌아서 2020년(34.5%)에 0.2%p 증가했고, 2021년(35.4%)에 다시 0.9%p 증가함.

▶ 2007년에는 여성 비정규직이 남성 비정규직보다 20만 명 많았는데, 2021년에는 88만명으로 그 격차가 확대됨.

○ 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 정규직이 많음. 정규직 여자는 20대 후반(72만 명)을 정점으로 30대 후반반(54만 명)까지 감소하다가 50대 초반(57만 명)까지 같은 수준을 유지하지만, 비정규직 여자는 30대 초반(29만명)을 저점으로 늘어나 40대 초반에는 43만 명, 50대 초반에는 56만 명으로 증가하고 있음. 이는 출산과 자녀 육아기를 거친 여성이 노동시장에 다시 진입하려 할 때 제공되는 일자리가 대부분이 비정규직이기 때문임.

○ 성별 연령계층별 비정규직 비율을 살펴보면, 남자는 30~40대(22~24%)를 저점으로 하는 ‘U자형’을 그리는데 비해, 여자는 30대 초반(31.4%)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 2020년 336만원에서 2021년 344만 원으로 8만원(2.5%) 증가했고, 비정규직은 173만 원에서 180만 원으로 7만 원(3.9%) 인상되었음. 그 결과 정규직 대비 비정규직 임금격차는 51.5%에서 52.2%로 0.7%p 축소되었다.

〈연도별 고용형태별 월 평균임금 및 격차〉

구분	수(천명)/격차(%)				
	17년	18년	19년	20년	21년
임금노동자	242	256	264	268	273
	79.2	79.8	79.9	79.8	79.4
정규직	306	321	331	336	344
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
비정규직	156	163	171	173	180
	51.0	50.7	51.8	51.5	52.2

○ 시간당 임금 추이를 보면, 정규직은 19,019원이고 비정규직이 12,102원으로 정규직대비 비정규직 임금격차는 63.6%에 해당하고, 2021년(62.8%)에 비해 0.8%개선되었음.

〈 연도별, 고용형태별 시간당 임금 추이 〉

구 분		2019.8.	2020.8.	2021.8
시간당 임금 추이	정규직	18,064원(100)	18,484원(100)	19,019원(100)
	비정규직	11,360원(62.9%)	11,615원(62.8%)	12,102원(63.6%)

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. 2020년 8월에는 251만 명으로(12.3%) 2만 명 감소했지만, 2021년에는 265만명(12.6%)으로 14만명(0.3%) 증가함. 조합원 265만명 가운데 정규직은 238만 명(19.9%)이고 비정규직은 27만명(3.0%)임.

4) 산업재해 현황³⁾

○ 비정규직 비율과 산업재해율 간의 관계는 사업체 규모에 따라 다른 특성을 보이는데, 300인 이상 대 규모 사업체의 경우, 비정규직을 과도하게 사용하는 사업체들의 산업재해율이 그렇지 않은 경우에 비해 높게 나타남.

○ 비정규직 비율을 25% 단위로 나누어 산업재해 발생비율과의 관계를 살펴보면, 사업체 규모를 고려하지 않은 전체 평균값을 보면 비정규직 비율이 25% 미만인 경우 산재율은 0.300, 25~50% 사이인 경우는 0.173, 50~75% 사이는 0.176, 75% 이상인 경우는 0.273을 기록하여 역U자형 패턴을 보이거나, 사업체 규모를 나누어 보면 상이한 모습을 보임.

3) 한국노동연구원, 「사업체 특성별 산업재해 현황과 과제」(2021.11.10.)

- 50인 미만 사업체에서는 비정규직 비율이 낮은 경우의 산재율이 상대적으로 매우 높고, 50~99인, 100~299인 규모 사업체에서도 비정규직 비율이 과반 미만인 경우의 산업재해율이 그렇지 않은 경우보다 대체로 크게 나타나나, 300~499인, 500인 이상 사업체인 경우에는 비정규직 비율이 75%를 넘는 사업체들의 경우 산업재해율이 대단히 높은 것으로 나타났다.
- 이렇듯 비정규직 비율과 산업재해율 간의 관계가 사업체 규모에 따라 다르게 나타나는 것은 300인 미만 중소기업의 경우, 노동조건이 하향평준화로 인해 산업안전과 관련된 일종의 정규직 프리미엄이 작동하지 않는 반면, 300인 이상 대규모 사업체의 경우, 비정규직의 과도한 사용이 결과적으로 일종의 '위험의 전이' 현상을 가져오고 있음을 암시함.

2. 한국노총의 제20대 대통령선거 정책요구 : 비정규직 문제를 중심으로

〈 한국노총 20대 대선정책 요구 : 비정규직 감축 및 처우개선 〉

과 제	요 구
비정규직 감축 및 처우개선	- 상시·지속, 생명·안전업무 비정규직 사용금지, 사용사유 제한 - 기간제 사용횟수 제한 및 갱신기대권 보장, 반복사용제한 및 휴지기 설정 - 동일가치노동 동일임금 법제화(임금평등법 제정) - 비정규직 차별시정제도 강화 및 실효성 확보, 징벌적 손해배상제 도입
공무직 노동자 신분 보장 및 차별 개선	공무직 법제화, 공무직위원회 노동계 참여 보장, 인건비 제도개선, 자회사 전환 등 간접 고용 방식 전면 재검토, 민간위탁 노동자 직접 고용 전환
원하청, 파견 등 간접고용 노동자 보호	- 원하청공동고섭 의무화, 원청기업의 공동사용자책임, 단체교섭 상대방 및 부당노동행위 금지 주체 인정 - 파견 사유 및 사용기간 제한 확대, 도급과 파견기준 법제화, 불법파견 제재 강화, 고용의제 및 노동조건 명시

※ 출처 : 한국노동조합총연맹, 「한국노총 제20대 대통령 선거 정책공약 요구안」, 2021.10.20.

1) 비정규직 감축 및 처우개선

- 최근 코로나19 영향으로 비정규직 등 취약계층 노동자에게 경제적 타격이 집중되어 소득·사회양극화가 더욱 커지고 있음. 2021.8.18. 고용노동부가 발표한 '고용형태 공시현황'에 따르면 300인 이상 사업장에서는 기간제 노동자가 증가한 것으로 나타나는 등 코로나19 영향으로 비정규직 규모가 줄어들지 않고 있다는 것임.⁴⁾
- 여기에 더하여 최근 소위 '능력주위'와 '공정성'담론에서 벗어나지 못하고 있는 현재의 상황을 고려할 때, 비정규직 노동자의 고용안정을 위해서는 상시·계속적 업무 등에 대한 비정규직 사용제한, 비정규직 차별처우 문제는 시급히 법정화하여야 함.

○ 정책 및 제도개선 요구

- ▶ 상시·지속적업무, 생명·안전업무 등 필수업무에 대한 정규직 고용 원칙 명시
- ▶ 근로자파견법과 기간제법상 파견·기간제 노동자 사용의 규제를 사유제한으로 단일화
- ▶ 기간제노동자 사용횟수 제한(2년내 3회 사용금지) 및 '갱신기대권' 법제화

4) 고용노동부, "2021년 고용형태 공시 결과", 2021.

- ▶ 동종유사업무의 경우 기간제 노동의 반복 교체 사용을 제한하는 6개월~1년의 '휴지기' 설정
- ▶ 동일가치노동 동일임금이 비정규직 노동자 뿐만 아니라 모든 노동자에 대하여 효과적으로 실현될 수 있도록 근로기준법이나 기타 비정규직법에서 규정하기보다는 별도법률을 제정
- ▶ 임금격차에 성별·연령·고용형태의 요인이 없다는 것을 확인하는 것은 매우 전문적인 판단이 필요하기 때문에 전문적인 사후적 구제절차뿐만 아니라 사전적인 규제절차도 마련.
- ▶ 차별시정 신청주체·기간 및 비교대상 확대, 구체적 자료조사를 위한 실질적 권한 확대, 간접차별 및 구조적 차별문제에 대응할 수 있는 차별시정명령의 다양화
- ▶ 차별시정에 대한 구제기능을 포함한 사전적 규제, 권고 등 종합적이고 체계적인 역할을 할 수 있는 행정기관 설립
- ▶ 비정규직 유형·사용사유·사용기간·대상업무·임금 및 노동조건·사회보험 적용 및 퇴직금과 연월차휴가 등 후생복지 항목 포함 공시내용 확대
- ▶ 비정규직의 고용불안정성에 대해 사용업체가 보상수당 지급, 비정규직 오·남용 사용업체 대상 고용부담금 부과 →재원은 비정규직 사회보험료 지원에 사용
- ▶ 차별금지원칙, 동일가치노동 동일임금원칙, 직접고용원칙의 실효성 확보하기 위해 이를 위반한 사용자에게 손해배상 책임 부여

○ 실현방안

- ▶ 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」, 「근로기준법」 개정 및 「(가)임금평등법」 제정

○ 기대효과

- ▶ 비정규직 인원 감축, 고용안정 등으로 사회불평등·사회양극화 해소
- ▶ 비정규직에 대한 임금·노동시간 등 기본적 노동조건 등에 대한 차별요소를 제거하고, 차별시정절차의 실효성 확보를 통해 기업들의 비정규직 고용 유인 차단

3. 공무원 노동자 신분보장 및 차별 개선

○ 현황 및 문제점 (2021.3월 노동부 자료분석)

구분	계	기간제, 파견·용역(미전환)	무기계약직		
			소계	기존	전환
합계	627,552	216,604	411,488	211,950	199,538
중앙행정기관	57,288	13,465	43,823	20,582	23,241
자치단체	136,892	58,486	78,406	52,939	25,467
공공기관	176,165	87,676	62,423	24,676	37,747
지방공기업	27,497	46,122	114,833	9,466	105,367
교육기관	229,710	10,315	112,003	104,287	7,716

* 2단계 비정규직 (지방출자출연기관, 공공기관 자회사) : 15,974명 전환결과 미확인

* 3단계 비정규직 (민간위탁) : 195,736명 전환결과 미확인 / 대부분 미전환 예상

- ▶ 공무원, 정부는 무기계약직으로 전환된 약 40만명 / 노동계는 모든 공공부문 비정규직 약 100만명 (정부자료 방과후강사 10만명 등 누락 약 20만명)

○ 공무원 차별실태 및 문제점

- ▶ 공무원에 대한 차별 및 불합리한 처우 관련 현장 실태자료는 무수히 존재함. 그만큼 현재까지 이에 대한 정책토론회도 다수 진행된 바 있으며, 학술·연구사업도 상당수 진행됨. 지금은 무엇보다 정부의 의지와 결단, 그리고 국회를 통한 입법실천이 중요하다고 할 수 있음.
- ▶ 공무원 실태 및 문제점 관련 대표적으로 공무원에 대한 ‘이중차별’ 문제, 즉 현재 공무원은 공무원 뿐만 아니라 같은 공무원 간에도 불합리한 차별을 받고 있는 사례에 대해 언급하고자 함.
- ▶ ‘공무원’ 대비 열악한 급여 및 처우조건

기관유형	공무직 (무기계약직)		공무원 (정규직)		기간제 (비정규직)
	평균연봉(천원)	평균근속(년)	평균연봉(천원)	평균근속(년)	평균연봉(천원)
중앙행정기관	28,489	6.6	52,468	14.1	21,850
지방자치단체	36,300	10.4	49,572	16.2	19,136
공공기관	39,184	4.3	66,105	10.2	36,498
지방공기업	30,806	5.8	47,356	8.6	22,442
교육기관	28,306	7.4	51,396	18.2	24,742
평균	32,617	6.9	53,379	13.4	24,935
월임금 환산(비율)	2,718 (61%)		4,448 (100%)		2,078 (47%)

- ▶ 위 표에서 확인할 수 있는 바와 같이, 중앙행정기관의 경우 공무직 노동자의 월임금은 정규직 공무원 대비 61% 수준에 불과함을 알 수 있음.

▶ ‘공무직’ 사이의 차별

구분	기관명	1인당 평균연봉 (원)	평균 근속기간 (년)
임금 상위 5개 기관	국립수산과학원	65,130	14
	포항지방해양수산청	59,110	15
	여수지방해양수산청	58,720	10
	동해지방해양수산청	57,470	15
	군산지방해양수산청	54,220	10
임금 하위 5개 기관	중앙전파관리소	19,368	9
	강원지방기상청	19,140	9
	농촌진흥청	19,003	6
	국립수산물품질관리원	17,330	1
	국립해양측위정보원	14,080	9

- ▶ ‘공무직’이라는 동일한 고용형태임에도 불구하고, 무려 3배에 달하는 임금격차가 형성되어 있음.

○ 공무직 차별해소 및 처우개선을 위한 ‘공무직위원회’ 운영 현황

▶ 경과

- 2020.3. 공무직위원회 설치 및 운영에 관한 규정 제정 (국무총리훈령, 3년 한시적)
- 공무직의 체계적인 인사 및 노무 관리 등 주요 정책 심의 (고용노동부 산하)
- 공무직위원회 구성 : 노동부 장관, 기재부·행안부·교육부 차관, 인사혁신차장, 국조실 제2차장 등
- 공무직발전협의회 : 노동, 정부, 전문가 6명씩 (2020. 5월부터, 20차진행)
- 임금의제협의회 : 노동, 정부, 전문가 4명씩 (2021. 5월부터, 11차진행)

▶ 공무직 발전협의회

- 공무직 인사관리가이드라인 합의 : 2021. 9월 공무직위원회 의결
- 코로나19 수당 (의료업무수당, 비상근무수당) 공무원과 동일하게 지급 합의
- 21년 하반기, 공무직 법제화 논의 진행 중

▶ 임금의제협의회

- 공무직 임금 및 수당 기준 마련 계획 합의 : 2021. 9월 공무직위원회 의결 : 임금실태, 업무 분석 (21년 말까지) 이후, 이후 임금기준 마련 논의
- 불합리한 차별이 없도록 수당 개선, 직무와 무관한 수당은 우선하여 개선
- 22년도 공무직 인건비 예산 관련 전문가 건의서 합의 : 비정규직 격차해소를 위해 공무직 임금인상 율보다 상회한 수준에서 인건비 예산편성, 기재부 등에 건의
 - ※ 최종 정부예산 : 공무원 임금인상율 1.4%, 공무직 1.4%+0.4%, 명절상여금 기준 80만원→100만원 (중앙행정기관만, 이외 기관 미적용)

○ 정책 및 제도개선 요구

▶ 차별해소 예산요구안

- 공공부문 비정규직 제로화, 상징적인 임금차별 개선 : 복리후생비, 공무원과 동일 지급
- 명절상여금 : 기본급의 60%, 연2회
 - 가족수당 : 배우자 4만원, 가족 2만원 (둘째6만원, 셋째 10만원)
 - 맞춤형복지비 : 기본 40만원, 가족 5만원 (둘째10만원, 셋째 20만원), 근속 1만원씩
 - ※ 현행, 급식비 14만원 (동일), 명절상여금 80만원, 맞춤형복지비 40만원 / 가족수당 없음

- 예산편성 방식 : (중앙행정기관, 공공기관) 각 부처 사업비 증액, (교육기관, 지방자치단체, 지방공기업) 부대의견으로 증액 요구 반영
 - ※ 국고보조비 사업의 경우, 각 부처 사업비에서 증액 (예, 아이돌보미 등)

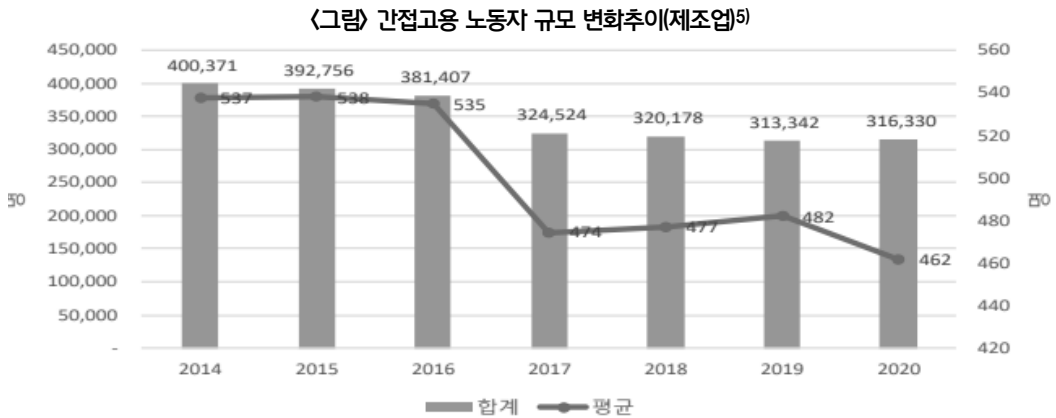
▶ 공무원 법제화 요구안

- 정부조직법, 지방자치법, 지방교육자치법 등 개정, 공무원의 법적 근거 마련
 - 각 행정기관에 공무원을 둔다 조항을 준용, 각 행정기관에 공무원 등 직원을 둔다 추가
 - ※ 전체 공무직을 포함하는 공무원 특별법 제정도 가능하지만, 반대 여론 등을 감안할 때 제정 가능성이 낮을 것으로 예상

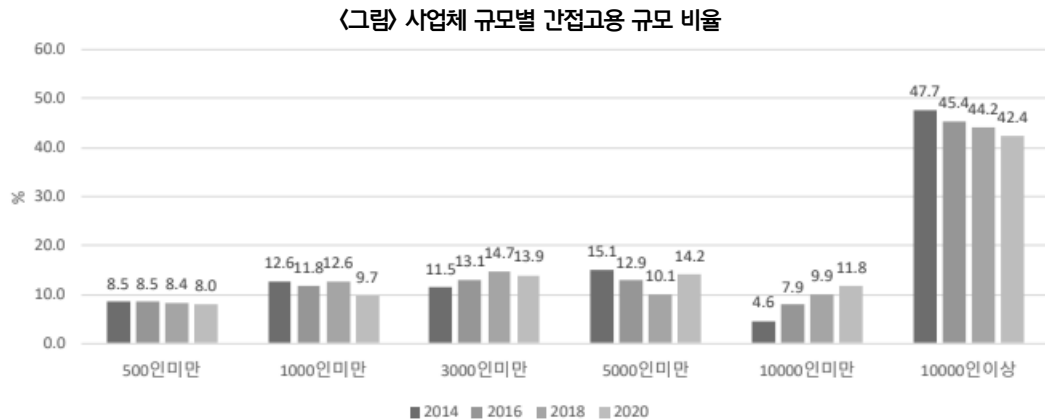
4. 원·하청, 파견 등 간접고용노동자 보호

1) 현안 및 문제점

- 노동법의 대전제라고 할 수 있는 ‘직접고용의 원칙’의 회피수단으로서 ‘간접고용’은 2020년 기준 국내 300인 이상 사업장에서만 약 31만 6천여명으로 추산됨.



- 문제는 대규모 사업장에서 간접고용 노동자의 40% 이상을 활용하고 있다는 것임.



5) 손정순, “사내하청 비정규직 실태와 개선과제”, 경사노위 비정규직위원회 발표자료, 2021.5.

- '사내하청(사내하도급)'은 간접고용의 대표적 형태라고 할 수 있음. 사내하청을 활용하는 가장 큰 이유는 '경제성', '사용자책임 회피'임. 이로 인한 '중간착취' 구조로 사내하청 노동자들의 피해와 고통은 더 이상 방관할 수준이 아님. 특히, 최근 코로나19 고용위기로 경영여건이 악화된 기업들 위주로 하청업체에 대한 일방적 계약해지, 사업이전 등 편법사태가 증가하고 있음.
- 최근 대법원 및 하급심 판결은 사내하청 노동자에 대하여 '불법파견'으로 인정하여 직접고용하라는 경향을 보이고 있음. 반면, 정부는 2020.11.19.「사내하도급 근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」개정안을 발표한 것 외 적극적 대응을 보이고 있지 않아 사업이전에서의 근로자보호를 위한 입법을 통한 보호가 절실한 상황임.

2) 현장사례

○ OB맥주 경인직매장

- ▶ 2003년까지 서울 문래의 직매장 등을 직접 운영해 오던 오비는 2003년 이후 경인직매장을 비롯해 직매장을 위탁 운영한 이래, 2010.6. CJ대한통운과 통합물류대행 계약 체결 후 2013년부터 경기도 김포시 소재 경인직매장 운영을 CJ에 위탁하고 CJ는 이를 소규모 물류업체에 재하도급 하여 운영함.
- ▶ CJ는 소규모 물류 업체에 최저입찰가 방식으로 경인직매장 운영을 재하도급 하였고, 재하도급 받은 업체는 지게차 기사, 트럭 운전자, 사무원등을 도급기간에 맞춰 1년 단위로 근로계약 하되 도급업체가 변경되더라도 관행적으로 고용승계하여 경인직매장을 운영.
- ▶ 2019년 CJ로부터 경인직매장 운영을 재하도급 받은 '동성종합특수물류'에서 지게차 기사, 트럭 운전자, 사무원으로 근로제공 하던 노동자 30명은 수십년 근속에도 불구하고 1년 단위의 재계약에 따른 최저임금 수준의 급여, 반복되는 불안정 고용의 문제 해결을 위해 2020.2. 한국노총 금속연맹 부천지역노동조합에 가입.
- ▶ 이후 CJ는 2020.12.31.까지 경인직매장 운영을 재하도급 받은 '동성'과 2020.5.31.로 도급계약을 해지하고, '태성로지텍'(이하 '태성')과 신규로 도급계약을 체결.
- ▶ 태성은 도급업무 수행 이전 동성 소속 노조원들과 면담을 통해 "우리 회사는 노조를 인정하지 않는다"는 발언을 통해 노조에 대한 적대감을 드러내는 한편 도급업체 변경에도 불구하고 고용승계되어 온 관행을 깨고 면담과정에서 노조간부들에 대해 고용승계 불가 통보.

○ 성암산업

- ▶ 포스코가 광양제철소 내에서 35년간 제철소 내에서 부산물 및 반제품을 운반하며 작업공정에 직·간접적으로 역할을 수행해온 하청계열사 성암산업을 5개사로 분할 매각, 노동조합을 무력화 시도.
- ▶ 2017.11. 단체교섭 진행중 성암산업 사측이 작업권 반납 일방 통보, 포스코에서 작업권을 분할하여 넘기겠다는 입장 확인, 성암산업 노조는 분할매각 반대 입장 표명
- ▶ 2018.02. 성암산업 노조는 2018년 2월 5일 광양시장 및 상생협의회 동석 하에 광양제철소장으로 부터 분할 매각 하지 않겠다는 협약서 체결
- ▶ 2019.09. 성암산업 노조 주도로 "광양제철소내 포스코 사내협력사 노동자 안전 및 생활임금 보장 촉구 총력투쟁 결의대회" 개최
- ▶ 2020.03.08. 포스코는 3월 8일 새벽 성암산업 노조원의 조기차용을 문제 삼아 3.8.부터 성암산업

노조 조합원의 포스코 광양제철소내 출입을 불허하고 노무수령을 거부함. 반면, 비조합원과 노조 탈퇴자의 경우 광양제철소내 출입을 허용하고 노무제공을 수용

- ▶ 2020.3. 중순부터 포스코 주도로 공식적, 공개적으로 성암산업의 작업권 분할 매각 절차에 돌입 및 성암산업은 폐업 선언 후 전 조합원 해고

○ 서진캠 협력사

- ▶ 원청사: 서진캠
- ▶ 하청사: HK산업→기현산업, 다인테크→유니티, 알파고→그로스
- ▶ 2019.2. 금속일반노동조합 가입 및 지부설치(조합원수 100여명) : 2019.9. 단체협약체결(HK산업, 다인테크, 알파고)
- ▶ 2020년 하청사인 'HK산업', '다인테크', '알파고'가 회사 명칭을 각각 '기현산업', '유니티', '그로스'로 변경.
- ▶ 2020년 코로나19 등에 따른 원청사 물량감소를 이유로 하청사에서 무급휴직을 제시하고 노조(지부)거부시 사업반납·폐업강행통보

○ 서해인사이트(현재 하이트생맥주 서비스노조)

- ▶ 서해인사이트 노동자들은 짧게는 몇 년에서 길게는 30년간 전국 생맥주매장을 대상으로 하이트 생맥주기계 설치·유지·보수·관리 업무를 수행해 왔으며, 서해인사이트는 2013.3.부터 해당 업무를 수행.
- ▶ 열악한 노동조건을 개선하기 위해 2020.10. 노동조합을 설립하고 교섭을 시작하였으나, '하이트진로가 노조있는 협력사와는 계약안한다', '노조가 있으면 회사가 폐업을 하게 된다'며 노조탈퇴를 종용함.
- ▶ 2003.3. 하이트진로가 하이트생맥주 A/S직군을 제일비엠시로 아웃소싱을 진행한 이후로 고용승계가 이뤄지지 않았던 과정은 없었음에도 불구하고, 노조설립 2개월 만에 원청의 도급계약해지, 하청업체의 폐업과 해고가 진행됨.
- ▶ 새로운 도급업체는 고용승계를 거부하고 선별채용입장 및 더 낮은 노동조건을 제시하였으며, 원청은 도급업체의 근로자채용과 관련하여 아무런 법적 권한이 없기에 관여할 수 없다는 입장을 고수함.

○ LG 트윈타워 지수아이엔씨

- ▶ LG그룹 100% 출자회사 인 에스앤아이코퍼레이션(LG트윈타워 관리회사)이 지수아이엔씨(LG회장의 두 고모가 지분 50%씩)와 용역계약을 체결하여 시설관리 및 청소업무를 운영. 청소노동자들은 지수아이엔씨 소속의 노동자들로 1년 단위로 계약이 갱신되며 최저임금 수준의 임금을 받고 있는 노동자였음.
- ▶ 청소노동자들의 점심시간을 1시간30분으로 책정해 주당 노동시간을 37.5시간으로 맞추는 '노동시간 쪼개기'를 활용해 주 40시간을 채우지 않았다는 명분으로 격주 주말근무 강요, 야간 근무조 관리자의 갑질 등으로 2019.10. 노조를 세움.
- ▶ 2019.11.부터 2020년 임단협을 시작하였으나, 2020.4. 교섭이 결렬되고, 평일 점심·퇴근시간을 활용하여 사업장인 LG트윈타워건물에서 피켓팅 등 노조활동을 시작.

- ▶ 건물 관리업체인 ㈜에스앤아이코퍼레이션은 공공운수노조와 지부·LG트윈타워분회를 상대로 각각 서울남부지법에 “트윈타워 내에서 선전전을 하거나 상급단체 노조 관계자를 포함한 3자의 건물 출입시 200만원을 지급해야 한다”는 취지의 업무방해금지 가치분신청과 징계, 고소·고발 등을 앞세워 교섭 해태.
- ▶ 2020.4. 서울지방노동위원회는 조정중지 결정을 내렸고, 이후에 교섭을 재개해 2020.7. 1. 15차에 이르는 교섭을 진행했으나, 회사는 최저임금 수준의 임금안을 고수. 노조는 사측의 목적이 노조 파괴를 노리고 있다고 판단, 성실교섭을 요구하며 2020.8. 트윈타워 앞 천막농성을 시작.
- ▶ 2020.11.30. 용역업체인 지수아이엔씨는 에스앤아이코퍼레이션이 10년간 이어온 용역계약이 해지되었음을 빌미로 청소노동자들에게 12월 말로 해고를 통보. 노조는 에스앤아이코퍼레이션의 집단해고 철회 및 고용승계 보장을 요구하며 LG트윈타워 농성시작.
- ▶ 에스앤아이코퍼레이션은 지수아이엔씨가 맡던 청소업무를 다른 용역업체와 계약, 원청인 에스앤아이코퍼레이션은 하청업체에 고용승계를 강제할 수 없다는 입장을 고수하고, 하청업체는 고용승계 의무가 없다는 입장을 취함.

○ 현황 및 문제점

- ▶ 노동법상 ‘직접고용의 원칙’을 회피하여 ‘고용’과 ‘사용’이 분리된 간접고용의 폐해, 즉 중간착취의 심각성은 더 이상 방관할 수 없는 수준에 와 있음.
- ▶ 사용업체와 고용업체의 사용자책임·의무 회피로 간접고용 비정규직 노동자들의 노동기본권 미보호
- ▶ 고용불안정성뿐만 아니라 저임금과 높은 노동강도 등 열악한 노동조건에 처해 있음. 또한 원청 사용자업체 정규직과의 차별처우로 인한 직무불만족 확대
- ▶ 상시·지속업무비율과 정규직 동일업무비율로 정규직 전환의 당위성은 높지만 정규직 전환이 이루어지지 않음.

○ 정책 및 제도개선 요구

- ▶ 영업인수·합병, 영업양도·양수 등에 따른 사업 또는 사업장의 변경으로 불안정한 상태에 놓일 수 있는 근로관계를 두텁게 보호함.
- ▶ 노동자의 고용안정 및 임금 등 노동조건에 대하여 실질적 영향을 행사하는 사용자 혹은 사용자단체까지 확대 적용
- ▶ CJ대한통운 사건 중노위 판정사례와 같이, 직접 계약관계에 있는 자뿐만 아니라 임금 등의 노동조건에 대한 지배력을 가지고 있는 자를 사용자로 규정하여 단체교섭 응낙의무 등을 부여함
- ▶ 거래관계나 지분관계 등에서 발생하는 일정한 지배력이 있는 자의 노동3권 침해 행위도 부당노동행위에 준하여 노동위원회를 통한 구제가 가능하도록 하고, 그 행위자를 정범으로 형사처벌함

○ 원·하청 공동교섭 의무화

- ▶ 「사업이전에서의 근로자보호 드앵 관한 법률안」 제정, 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」등 개정

○ 기대효과

- ▶ 고용관행으로 자리잡은 간접고용을 통한 '중간착취'의 근절
- ▶ 기업의 간접고용 활용유인 제거를 통한 비정규직 규모 축소, 사회양극화 해소

3) 사업이전에서의 근로자 보호를 위한 법률안 주요내용

○ 한국노총과 한국노총 제조연대는 원청회사가 하청업체 변경하면서 고용승계 의무회피, 노동조건 저하, 노조탄압 등의 문제가 빈번히 발생됨에 따라 국회 환경노동위원회 송옥주 위원장실과 함께 “사업이전에서의 근로자 보호를 위한 법률 제정안” 입법발의(2021년 5월 17일)하고 아래와 같은 근본적인 제도개선 마련하고자 노력함.

▶ 근로자 및 근로자대표에 대한 통지 및 협의(제2장)

하나의 회사가 두 개 이상의 회사로 분리되는 방식의 기업변동의 경우에는 근로자가 분리되는 복수의 기업부문 중 어느 쪽에 소속될 것인가의 문제가 항상 발생할 수밖에 없다. 따라서 기업변동의 과정에서 근로자의 선택권의 보장이 필요한바, 이러한 선택권을 보장하기 위하여 사전적으로는 사용자에게 기업변동에 앞서 근로자에게 기업변동의 요령을 공시하도록 하는 의무를 부과하고, 사후적으로는 근로관계의 승계를 희망하지 않는 근로자에게 거부권을, 그리고 자신이 속한 사업부문이 승계의 대상이 되었음에도 근로관계의 승계대상에서 제외된 근로자에게 이의신청권을 부여하는 방식으로 근로자의 선택권을 보장할 수단을 마련해야 할 것이다.

이러한 점을 고려하여 사업이전법(안)은 제5조에서 ‘근로자대표에 대한 통지’를, 제6조에서 ‘근로자대표와 협의’를, 제7조에서 ‘승계대상근로자에 대한 통지’를 규정하고 있다.

▶ 근로자대표에 대한 통지

제5조(근로자대표에 대한 통지) 사업이전인은 사업이전일의 3개월 전까지 대통령령으로 정하는 근로자대표에게 다음 각 호의 사항을 문서 또는 전자문서로 통지하여야 한다.

1. 사업이전이 발생할 것이라는 사실
2. 사업이전의 내용 및 이유
3. 예상되는 사업이전일
4. 예상되는 사업승계인
5. 그 밖에 사업이전으로 근로자나 노동조합의 지위에 사실상 영향을 줄 수 있는 것으로 대통령령으로 정하는 사항

사업이전법(안) 제5조는 사업이전인은 사업이전일의 3개월 전까지 근로자대표에게 사업이전이 발생할 것이라는 사실, 사업이전의 내용 및 이유, 예상되는 사업이전일 및 사업승계인 등에 관한 사항을 통지하도록 규정하고 있다.

▶ 근로자대표와 협의

제6조(근로자대표와 협의) 사업이전인은 제5조에 의한 통지 후 지체 없이 근로자대표와 사업이전에 관한 사항을 협의하고, 사업이전의 대상이 된 사업에 소속된 근로자들의 이해와 협력을 얻도록 노력해야 한다.

사업이전법(안) 제6조는 “사업이전인은 제5조에 의한 통지 후 지체 없이 근로자대표와 사업이전에

관한 사항을 협의하고, 사업이전의 대상이 된 사업에 소속된 근로자들의 이해와 협력을 얻도록 노력해야 한다.”고 규정하고 있는바, 이는 사업이전에 관한 의사결정에 근로자집단의 참여를 보장하여 절차적 정당성을 확보하기 위한 취지다.

▶ 승계대상근로자에 대한 통지

제7조(승계대상근로자에 대한 통지) 사업이전인은 사업이전일의 60일 전까지 사업이전으로 근로관계가 사업승계인에게 승계되는 근로자(이하 “승계대상근로자”라고 한다)에게 문서 또는 전자문서로 다음 각 호의 사항을 통지하여야 한다.

1. 사업이전으로 사업승계인에게 근로관계가 승계된다는 취지
2. 사업승계인의 상호, 주소, 전화번호
3. 근로관계의 승계로 근로조건에 미칠 수 있는 법적 영향
4. 근로관계의 승계를 원하지 않을 경우 승계를 거부할 수 있다는 취지
5. 그 밖에 사업이전으로 승계대상근로자의 지위에 사실상 영향을 줄 수 있는 것으로 대통령령으로 정하는 사항

사업이전법(안) 제7조는 사업이전일의 60일 전까지 사업이전에 따른 승계대상근로자에게 근로관계의 승계 취지, 사업승계인의 인적 사항, 근로조건에 미치는 영향, 승계거부권에 관한 사항 등을 통지하도록 규정하고 있다. 위 규정은 동 법률안 제9조가 규정하는 ‘근로자의 승계거부권’의 행사기간 및 제10조에서 규정하는 ‘근로자의 이의신청’의 행사요건을 구성한다.

▶ 사업이전과 개별적 근로관계(제3장)

사업이전법(안)은 제3장에서 사업이 이전되는 경우 사업승계인은 사업이전일에 사업이전인과 승계대상근로자 사이에 존재하는 근로관계를 포괄적으로 승계하되(제8조), 근로자는 사업이전 사실을 통지받은 후 근로관계 승계에 대한 거부의 의사표시를 할 수 있고(제9조), 포괄승계로 사업승계인에게 근로관계가 승계된 근로자는 근로계약 해지를 통보할 수 있도록 규정하고 있다(제11조).

제8조(포괄승계) 사업이전으로 사업의 전부 또는 일부가 사업승계인에게 이전되는 경우 사업승계인은 사업이전일에 사업이전인과 승계대상근로자 사이에 존재하는 근로관계를 포괄적으로 승계한다.

사업이전법(안) 제8조는 사업이전의 경우 민법 제657조 제1항의 적용을 배제하고 근로관계가 새로운 사업주에게 원칙적으로 승계됨을 선언하는 취지의 규정이다.

▶ 근로자의 승계거부권

제9조(근로자의 승계거부권)

- ① 제7조에 따른 통지를 받은 승계대상근로자는 통지가 도달한 후 1개월 이내에 문서 또는 전자문서로 사업이전인 또는 사업승계인에게 근로관계의 승계에 대한 거부의 의사를 표시할 수 있다.
- ② 승계대상근로자에 해당함에도 불구하고 제7조에 따른 통지를 받지 못하고 사업승계인에게 근로관계가 승계된 근로자는 그 사실을 안 날부터 1개월 이내에 문서 또는 전자문서로 사업이전인 또는 사업승계인에게 승계에 대한 거부의 의사를 표시할 수 있다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따라 거부의 의사를 표시한 근로자의 근로계약 등은 사업승계인에게 이전되지 않는다.

하나의 회사가 두 개 이상의 회사로 분리되는 방식의 기업변동의 경우에는 근로자가 분리되는 복

수의 기업부문 중 어느 쪽에 소속될 것인가의 문제가 항상 발생할 수밖에 없으므로, 근로관계의 승계를 희망하지 않는 근로자에게 거부권을 인정할 필요가 있다. 사업이전법(안)은 제8조에서 사업승계인으로 하여금 사업이전인의 사용자로서의 지위를 그대로 승계하도록 함으로써 근로관계 유지를 통해 근로자를 보호함과 동시에 제9조에서 사업이전 시 근로관계 자동승계에 대한 거부권을 행사할 수 있는 지위를 근로자에게 부여함으로써 근로자의 자유로운 자기결정권을 보장하고 있다.

▶ 근로자의 이의신청

제10조(근로자의 이의신청)

- ① 사업이전 대상 사업에 종사하여 승계대상근로자에 해당함에도 불구하고 제7조에 따른 통지를 받지 못하고 사업승계인에게 근로관계가 승계되지 않은 근로자는 그 사실을 안 날부터 1개월 이내에 문서 또는 전자문서로 사업이전인 또는 사업승계인에게 이의를 신청할 수 있다.
- ② 이의신청을 받은 사업이전인은 지체 없이 그 사실을 사업승계인에게 통지하여야 한다.
- ③ 근로자로부터 제1항의 이의신청을 받거나 사업이전인으로부터 제2항의 통지를 받은 사업승계인은 2주 이내에 이의를 신청한 근로자가 승계대상근로자에 해당하는지 여부를 확인하여 문서 또는 전자문서로 해당 근로자에게 통지하여야 한다.
- ④ 제1항에 따른 근로자가 이의를 신청하지 아니한 경우에는 제9조제2항에 따른 거부의 의사표시를 한 것으로 본다.

▶ 근로자의 계약해지권

제11조(근로자의 계약해지권)

- ① 제8조에 따라 사업승계인에게 근로관계가 승계된 근로자(이하 “승계근로자”라고 한다)는 사업이전인과의 고용기간 약정 여부와 관계없이 사업이전 후 1개월 이내에 사업승계인에게 근로계약 해지를 통보할 수 있다. 이 경우 별도의 정함이 없으면 해지의 통보를 받은 날로부터 30일이 경과한 날부터 근로계약 해지의 효력이 발생한다.
- ② 제1항에 의한 계약해지에는 「민법」 제661조를 적용하지 아니한다.

합병이나 영업의 전부양도의 경우에도 사업주의 변경은 근로조건의 중대한 변경에 해당한다. 따라서 근로자의 입장에서 근로관계의 승계를 거부하는 외에 근로계약에 기간이 있는지 여부를 불문하고 상당한 기간을 정하여 근로계약을 자유로이 해지할 수 있도록 할 필요가 있다.

▶ 근로조건의 보호

제12조(근로조건의 보호)

- ① 사업이전인이 작성한 취업규칙에 따라 사업이전인과 승계근로자 사이에 적용되던 권리와 의무는 사업승계인과 승계근로자 사이의 권리와 의무로 승계된다.
- ② 사업승계인은 다음 각 호에 따른 자의 동의가 없는 경우에는 제1항에 따른 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경할 수 없다.
 1. 승계근로자의 과반수를 조합원으로 하는 노동조합이 있는 경우: 그 노동조합
 2. 제1호에 따른 노동조합이 없는 경우: 승계근로자의 과반수
- ③ 사업이전인과 승계근로자 사이에 적용되던 단체협약에 따른 권리와 의무는 사업승계인과 승계근로자 사이의 권리와 의무로 승계되며, 사업이전일로부터 1년이 경과하기 전에는 근로자에게 불리하게 변경될 수 없다.

사업이전법(안) 제12조는 취업규칙에 따라 사업이전인과 승계근로자 사이에 적용되던 권리·의무는 사업승계인과 승계근로자 사이의 권리·의무로 승계되고, 단체협약에 따른 권리와 의무 역시 사업승계인과 승계근로자 사이의 권리·의무로 승계되도록 규정하면서 사업이전일로부터 1년이 경과하기 전에는 근로자에게 불리하게 변경할 수 없도록 규정하고 있다.

▶ 해고의 제한

제13조(해고의 제한)

- ① 사업이전인 또는 사업승계인은 사업이전을 이유로 해고하지 못한다.
- ② 사업이전인 또는 사업승계인은 「근로기준법」 제24조에 따른 경영상 이유에 의한 해고를 하는 경우 이 법 제9조에 따라 승계거부를 하거나 제10조에 따라 이의신청을 한 승계대상근로자를 불리하게 취급하여서는 아니 된다.

▶ 승계근로자의 조합원 자격 유지 등

제14조(승계근로자의 조합원 자격 유지 등)

- ① 합병으로 소멸하는 회사(이하 “소멸회사”라고 한다)의 사업 또는 사업장을 단위로 하는 노동조합은 합병기일에 사업승계인의 사업 또는 사업장을 단위로 하는 노동조합으로 조직형태가 변경된 것으로 본다.
- ② 회사분할(분할합병을 포함한다)의 경우 승계대상근로자가 분할하는 회사(이하 “분할회사”라고 한다)의 사업 또는 사업장을 단위로 하는 노동조합의 조합원인 경우에는 사업이전일 이후에 최초로 소집되는 노동조합의 총회 또는 대의원회 회의일까지 승계대상근로자의 조합원 자격이 유지되는 것으로 본다.
- ③ 사업이전일 이전에 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표 노동조합의 지위는 사업이전으로 인하여 영향을 받지 아니한다.

기업변동과 집단적 노사관계의 당사자 지위와 관련하여 기존 노동조합이 그 조직대상을 양수회사나 신설회사의 근로자로 확장하는 규약변경을 하지 않더라도 적어도 사업이전 이후 최초로 소집되는 총회까지는 조합원 지위를 인정할 필요가 있으며, 기업변동으로 조합원 수가 불균등하게 변경되더라도 기존의 교섭대표노동조합은 기존회사와의 관계에서는 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다는 규정을 마련할 필요가 있다. 이러한 점을 고려하여 사업이전법(안) 제14조는 승계근로자의 조합원 자격 유지에 관한 내용을 규정하고, 특히 사업이전일 이전에 결정된 교섭대표 노동조합의 지위는 사업이전으로 인한 영향을 받지 않는 것으로 규정하고 있다.

▶ 합병 시 단체협약의 체결간주

제15조(합병 시 단체협약의 체결간주) 소멸회사와 소멸회사의 노동조합 사이에 체결된 단체협약 중 「노동조합 및 노동관계조정법」 제33조의 기준 이외의 부분(이하 “채무적 부분”이라고 한다)에 대하여는 사업이전일에 사업승계인과 노동조합 사이에 기존 단체협약과 같은 내용의 단체협약이 체결된 것으로 본다.

사업이전법(안) 제15조는 합병 시 소멸회사와 소멸회사의 노동조합 사이에 체결된 단체협약 중 「노동조합 및 노동관계조정법」 제33에 따른 근로조건 기타 근로자의 대에 관한 기준 이외의 부분(이하 “채무적 부분”이라 함)에 대하여 사업승계인과 노동조합 사이에 기존 단체협약과 같은 내용

의 단체협약이 체결된 것으로 규정하고 있다.

▶ 회사분할 시 단체협약의 체결간주

제16조(회사분할 시 단체협약의 체결간주)

- ① 분할회사와 분할회사의 노동조합 사이에 체결된 단체협약의 채무적 부분의 일부를 사업승계인에게 승계된다는 취지의 서면합의가 있는 경우에는 이러한 부분은 사업이전일에 사업승계인에게 승계된다.
- ② 분할회사와 분할회사의 노동조합 사이에 체결된 단체협약의 채무적 부분 중에서 전항의 서면합의에 따라 사업승계인에게 승계되지 않는 부분에 대하여는 사업이전일에 사업승계인과 노동조합 사이에 기존 단체협약과 같은 내용의 단체협약이 체결된 것으로 본다.

5. 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 양산공장 외 완성차 사업장(현대차 남양연구소·기아차·한국GM차 등) △제조업의 간접생산공정 △제조업의 사외하청 △제조업의 3차 하청 △공공부문 △IT산업 △계열사 간 진출 △유통업계 △철강업계 등 전 산업에 걸쳐 에서 불법파견 판결이 이어지고 있고, △업무상 상당한 지휘·명령 △원청 사업에의 실질적 편입 등 근로자파견 판단요인에 관한 사실관계의 판단 기준, 산업의 특성을 반영하여 세분화되고 구체화되고 있다는 점에서 고무적임.

1) 고용노동부 「근로자 파견의 판단 기준에 관한 지침」 개정

- 생명과 안전업무, 상시·지속 업무의 간접고용을 금지하는 제도 개선이 필요하지만 고용노동부가 2019.12.30. 개정된 「근로자 파견의 판단 기준에 관한 지침」에는 노동계의 요구사항이 일부 반영됨. 고용노동부는 2007.4.19. 지침이 마련된 이후의 법원 판례. 특히, 현대자동차 아산공장 불법파견 관련 대법원 판결⁶⁾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·병가 등의 근태관리권 및 징계권 △업무수행에 대한 평가권 △연장·휴일·야간근로 등 근로시간 결정권이었음.
- 개정지침도 하청업체 사업주의 실체를 먼저 판단하도록 하였음. 이어 실체가 인정되면 근로자파견에 해당하는지 여부를 판단하는데 계약의 유무나 명칭·형식과 관계없이 “실질적인 근로관계에 따라 중

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

합적으로 판단”하도록 함으로써 기존 지침과 차이가 있음.

- ▶ 구체적인 기준은 △원청업체가 하청노동자에게 상당한 지휘·명령을 하는지 △하청노동자가 원청 노동자와 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 상기되어야 할 부분임.

〈고용노동부 「근로자 파견의 판단 기준에 관한 지침」 개정 내용〉

구분	'07년 구(舊)지침	'19년 현(現)지침
판단 체계	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	
파견 판단	'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
판단 기준	1. 하청업체의 실제 판단 (※각 판단 요소의 제목은 같으나 세부내용이 변경됨) △ 채용·해고 등의 결정권 △ 소소자금 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, 파견사업주 등의 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 지시 를 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 행사 하는지를 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

- 수급인들이 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) 최근 불법파견 판결

○ 최근 판결 중에는 유사한 사실관계를 가지는 사안에 대해 서로 다른 판단을 하거나, 또는 현대자동차 남양연구소 사건(서울고등법원 2019나2041509판결, 서울중앙지법 2018가합504734 판결)과 같이 하나의 사업장 내에서 이뤄지는 개별 공정이나 작업에 따라 불법파견 여부의 결론을 달리한 판결도 있음(남양연구소의 시설관리업무나 예방·점검 업무와 달리 상용시제차량의 내구주행시험업무에 대해서는 불법파견 인정).

○ 최근 불법파견을 긍정한 사건들

선고일	사건번호	사업(장)	대상업무	비고
2021.7.8.	대법원 2018다243935 판결	현대위아	엔진부품조립	현대자동차 계열사
2021.5.28.	서울고등법원 2019나2052394 판결 (상고심 진행 중)	현대자동차 (전주공장)	소방업무	제1심과 판단 상이
2021.3.26.	서울고등법원 2019나2050572판결 (상고심 진행 중)	현대모비스	품질관리업무	-
2021.4.9.	춘천지방법원강릉지원 2017가합30715판결 (상고심 진행 중)	삼표시멘트	석회석 채굴, 조쇄	손해배상청구권의 소멸시효 10년 인정
2019.9.20.	광주고등법원 2016나546 판결 (상고심 진행 중)	현대제철 (순천공장)	냉연강판 등 제도	-
2016.8.17	광주고등법원 2013나1128 판결 (상고심 진행 중)	포스코	크레인 운전 업무 등 공정	-
2022.2.9	광주고등법원 2019나21025 판결	포스코	코일포장업무	제1심과 판단 상이
2022.2.9.	광주고등법원 2019나21018 판결 (상고심 진행 중)	포스코	크레인 운전 업무 등 공정	제1심과 판단 상이
2022.2.9.	광주고등법원 2021나21332	포스코	크레인 운전 업무 등 공정	-

○ 최근 불법파견을 부정한 사건들

선고일	사건번호	사업(장)	대상업무	비고
2021.1.13.	부산고등법원 2020나50822 판결 (심리불속행기각 확정)	현대중공업	선박 건조	특정 블록별 구분된 공 간에서 작업 수행

2020.12.2.	서울고등법원 2019나2041509 판결 (1심과 판단 상이, 상고심진 행 중)	현대자동차 (울산공장)	수출용 차량 택송 및 치장 업무	생산 후 업무로서 직접 생산공정과 구별되며, 간접생산공정도 차이 있음
2020.2.13.	서울중앙지방법원 2018가합504734 판결 (항소심 진행 중)	현대자동차 (남양연구소)	시설관리업무	현장소장이 작업배치권 을 보유하고, 연구·개 발업무와 명백히 구별
2020.2.13.	수원지방법원 2017가합9246 판결 (항소기각 확정)	현대위아	설비, 기기 보전업무	보전업무와 엔진생산업 무는 명백히 구별되므 로 연동될 여지가 없음

(1) 현대위아 판결

- 현대위아 사건(대법원 2018다243935 판결)의 경우 1공장은 혼재근무가 이뤄졌고, 2공장은 전체가 협력업체에 일괄 도급된 사외하청 형태라고 하는데, 대법원은 사외하청 형태의 2공장에 대해서도 1공장과 별다른 구분 없이 불법파견을 인정함. 특히 해당 판례는 인사권 행사 등의 독립성을 갖추고 원청과 분리된 별도의 공정을 운영하고 있음에도 불법파견으로 결정.
- 정규직과의 혼재 근무나 정규직 공정과 직·간접적 연관성이 없더라도 원청의 지휘·명령이 있으면 사내하청으로 볼 수 있다는 판단으로 해석할 수 있음. 2공장은 정규직과 연동이 없었을 뿐 파견의 본질적 표지인 원청의 업무상 지휘·명령이 있으면 불법파견이 될 수 있다고 확인한 부분은 의미가 있음.
- 완성차 공장의 불법파견 판결문에 나온 정규직 공정과의 연동이나 혼재 근무가 없다 해도 MES(통합생산관리시스템)나 작업표준서, 생산계획, 근무시간을 실질적으로 원청이 작성하고 정해서 지시했기 때문에 불법파견에 해당한다고 판시.

(2) 현대중공업 판결

- 불법파견 부정 사례 중 현대중공업 사건(부산고등법원 2020나50822 판결)은 선주로부터 특정 선박의 건조를 발주 받아 선주의 요구사항을 통일적으로 반영할 수밖에 없는 상황에서 이루어진 원청의 하청 근로자(담당업무에 전문성과 기술성을 보유하고 있음)에 대한 지시나 작업표준 등의 제공은 일의 과정에 대한 사용자의 지휘명령이 아니라 일의 완성을 위한 도급인의 지시권에 포함된다는 점이 비중 있게 고려된 것으로 보임.

(3) 삼표시멘트 판결

- 삼표시멘트 사건(춘천지방법원 2017가합30715판결)의 경우 불법파견 근로자가 원청을 상대로 직접고용을 해달라는 직접고용청구권의 소멸시효는 10년이고 판단.
- 주식회사 Y는 삼표시멘트와 1년단위로 도급 계약을 맺고 삼척공장 종합 컴프레서, 환수펌프, 보일러 운전 점검 업무 등을 수행해 온 기업. 원고 근로자들은 Y사에 입사한 후 삼표시멘트 삼척공장에서 근무했지만 모두 2018년 3월 31일 Y사에서 퇴사. 원고들은 자신들과 삼표시멘트 사이에 근로자파견관계가 인정되고 그 기간이 2년을 초과했으므로, 파견법에 따라 삼표시멘트가 자신들을 직접 고용할 의무가 있다고 주장. 그 밖에 직접고용의무를 위반한 데 따른 손해배상으로, 삼표시멘트 근로자들이 받은 임금과 Y사에서 받은 임금의 차액도 함께 지급하라고 청구. 1심 재판부

는 “업무 중 수시로 삼표시멘트 담당자들과 통화를 하거나 문자로 구체적인 업무 지시를 받았고, Y회사 소속 근로자들은 삼표시멘트 직원들과 기능적으로 결합돼 구체적인 업무지시를 받았다”며 “원고 근로자들은 Y에 고용됐지만 삼표시멘트의 지휘명령을 받아 삼표시멘트 측의 근로에 종사하는 파견근로자”라고 판단. 고등법원 재판부도 불법파견에 대해 “1심 판결을 그대로 인용한다”고 판시해 판단을 유지.

- 또한 법원은 차별적 처우 금지의무(파견법 21조 1항) 위반으로 발생한 ‘불법행위 손해배상 청구’의 소멸시효가 3년이 아닌 10년이라고 판단. ‘임금’은 단기소멸시효인 3년이 적용. 하지만 임금 청구가 아닌 불법파견에 따른 불법행위 손해배상으로 보아 3년이 아닌 10년으로 판단.

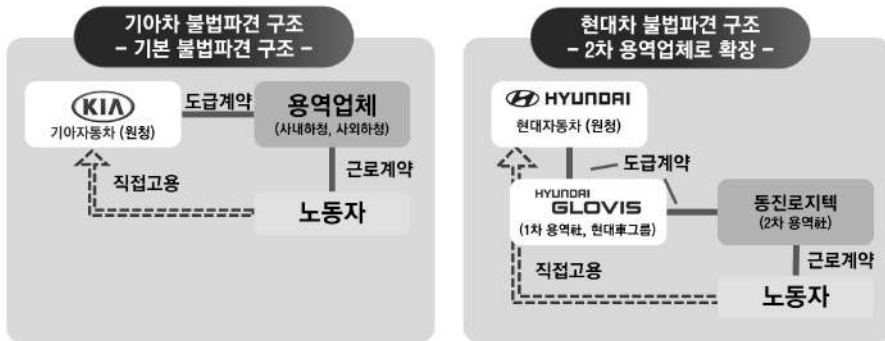
3) 간접(間接) 생산공정에 대한 불법파견 판결

○ 현대·기아자동차 사건

▶ 사건 개요

- 종래 불법파견 논란은 완성차사의 컨베이어벨트를 활용한 연속흐름공정인 직접생산공정(양산공정 등)에서 발생하였음⁷⁾. 하지만 최근 법원은 잇따라 완성차사의 컨베이어벨트를 직접 활용하지 않는 간접생산공정에 대한 불법파견을 인정하면서, 컨베이어벨트에 연동된 제조업의 모든 생산 공정에서의 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 균립 하던 완성차사의 인력활용방식에 제동을 가함.

▶ 판결 내용⁸⁾



- (‘2차 하청’ 노동자도 불법파견 적용) 법원은 현대차 사내에서 근무하는 현대글로벌의 하청사인 동진로지텍 소속 노동자에 대해 ‘목시적 파견근로관계⁹⁾’ 법리를 활용해 불법파견을 인정하여 현대차의 노동자로 판단함.

7) 대법원 2010.7.22. 선고 2008두4367 판결 등

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

9) 목시적 근로계약관계와 구분됨.

- (‘사외하청’ 노동자도 불법파견 적용) 법원은 기아車의 공장 밖에서 서열업무를 담당하는 하청노동자에 대해서도 과거 사내에서 근무한 적이 있고 공장 내 서열업무와 같은 방식으로 업무를 처리한다는 점을 들어 불법파견을 인정하여 기아車의 노동자로 판단함.
- 한편, 서울고법에서 2017.2.10. 선고된 두 판결로 인해 양산공장¹⁰⁾에 투입되는 모든 도급계약 관계가 불법파견에 해당될 수 있음. △컨베이어벨트를 직접적으로 활용하는 작업이거나(직접생산공정), 컨베이어벨트를 직접 활용하지는 않더라도 컨베이어벨트에 연동될 수 밖에 없는 작업의 경우(간접생산공정) 거의 모든 도급방식(사내·사외하청)이 불법파견에 해당 할 수 있는 것임. 이는 자동차 생산공정은 컨베이어벨트를 기본으로 한 연속공정으로 선행공정을 배제하고 후행공정만 처리하는 것이 불가능한 경우가 대부분이고, 각각의 공정은 다른 공정의 작업량 등에 직·간접적으로 영향을 받는 구조이기 때문임.
즉, 각각의 공정이 다른 공정과 완벽히 구분된 개별 공정으로 기능하지 않고, 각 공정은 모두 자동차 한 대의 생산과 판매를 위한 일련의 작업과정과 부분공정이므로 하청노동자들은 완성차社와 하나의 작업집단으로 구성되고 완성차社의 사업에 실질적으로 편입된 것으로 판단되는 것임.
※ 불법파견 사건에서 혼재근무가 불법파견을 판단하는 중요한 요인으로 작용함에 따라 원청에 의해 원·하청 노동자의 장소적·공간적 분리가 시도되었으나, 법원은 혼재근무가 없더라도 컨베이어벨트를 활용하는 특성상 ‘기능적으로 밀접하게 연동’돼 있거나 ‘사실상 협업’을 하고 있어 원청과 하청노동자가 하나의 공동작업집단을 구성하고 있다고 판단함.
- 한편, 양산공정이 아닌 시험차량 생산 연구소(현대車 남양연구소)에서도 간접생산공정에 대한 불법파견 판결이 잇따르고 있는데 △시험차량을 운전하는 드라이버 △예방점검·생산관리·도장 업무 관련 행정업무 수행 팀장급 관리자까지 불법파견으로 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 〉

현대車 (울산)	직접생산공정 : 의장공장
	대법원 2010.7.22. 선고 2008두4367 판결
현대車 (아산)	- 직접생산공정 : 주요공정인 의장·차체·엔진공정) - 직접생산공정 : 메인컨베이어벨트가 아닌 엔진서브라인 등)
	대법원 2015.2.26. 선고 2010다106436 판결
현대車 (울산,아산)	- 직접생산공정(메인·서브라인) - 간접생산공정(물류, 출고 등) ※ 목시적 파견근로관계 법리로 2차 하청사에게도 적용
	서울고법 2017.2.10. 선고 2014나49625 등(병합)
기아車 (화성,소하리,광주)	- 직접생산공정(차체·도장·의장공정) - 소재제작공정(엔진·범퍼제작공정) - 간접생산공정(생산관리·출고·포장업무 등)
	서울고법 2017.2.10. 선고 2014나48790 등(병합)
한국GM車 (부평·군산)	- 직접·간접생산공정 ※ 2차, 3차 사내하청사에게도 적용
	인천지법 2018.2.13. 선고 2015가합560 등(병합)

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

11) 탁송업무 : 컨베이어벨트에서 생산되는 차량을 운전해서 울산공장에서 수출선적부두 근처 치장장까지 운송하는 탁송 작업

현대차 (울산)	- 간접생산공정: 수출선적부에서 탁송업무 ¹¹⁾ 서울중앙지법 2019.8.22. 선고 2016가합513611 판결 등(병합)
현대차 (남양면)	- 예방점검·생산관리·도장 업무 관련 행정업무 수행 팀장급 관리자 서울중앙지법 2019.8.22. 선고 2016가합535581 판결
현대차 (남양면)	[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
기아차 (화성, 소하리, 광주)	- 간접생산공정: 도장설비청소·지게차 수리업무 서울중앙지법 2019.10.11. 선고 2015가합510653 판결
현대차 (남양면)	- 시험차량을 운전하는 드라이버 서울중앙지법 2019.12.19. 선고 2017가합536833 판결

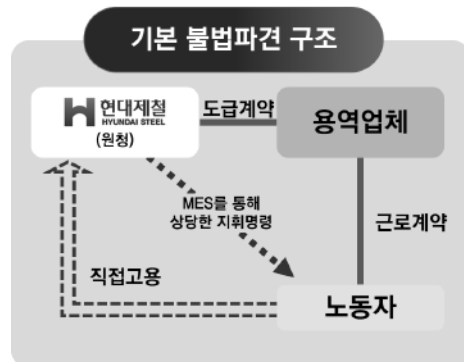
○ 현대제철 순천공장 사건 : 전산시스템(생산관리시스템·MES) 공유도 지시·명령¹²⁾

▶ 사건 개요

- 철강업종 최초의 불법파견 사건으로 생산공정뿐만 아니라 기계정비·고철장·에너지·폐수 처리·실험실 같은 부수적인 업무까지 제철소에서 이뤄지는 전 공정을 망라해 불법파견으로 봤다는 점에서 그 의미가 있음.
- 하청노동자들은 불법파견 판단요인 중 '상당한 지휘·명령'과 '원청사업에의 편입'을 입증하기 위한 요인으로 MES (Manufacturing Execution System: 통합생산관리시스템)를 통한 현대제철의 통제를 강조하였음.
- MES는 하청노동자들에 대한 '상당한 지휘·명령'이라는 파견 판단요소에서만 아니라, 하청노동자들이 MES에 따른 현대제철의 생산라인 진행과 연동돼 작업해야 하고 그에 따라 업무시간, 휴게시간 등 작업시간·방식·속도·장소 등이 구속돼야 했기에 현대제철의 사업에의 실질적 편입이라는 또 다른 요소에도 관련돼 있음. MES에 대한 법원의 이런 인식은 현대제철 직원들과의 혼재 내지 공정 구분을 떠나 고철장, 유틸리티 등 하청노동자들이 근무하는 현대제철 순천공장 전체 공정업무가 불법파견으로 인정되는데 커다란 영향 미쳤음.

▶ 판결 내용

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



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

제철은 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 있음. 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.

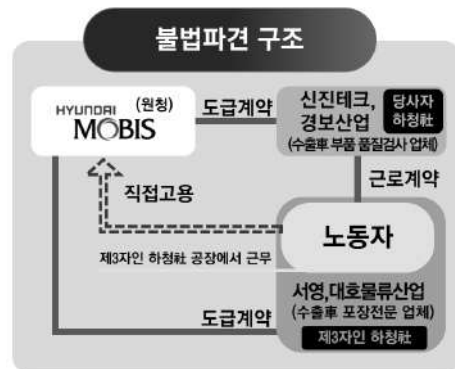
○ 현대모비스 사건 : 사외(社外)하청 제3업체 공장 근무자까지 불법파견 인정¹³⁾

▶ 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.
- 급변 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

- 현대모비스¹⁴⁾는 부품생산·품질검사 및 수출용 포장업무를 각기 다른 하청사에 위탁 하였고, 하청노동자들은 부품 출하 전 품질을 검사하는 ‘CKD 검사원’으로 근무하다 근로자지위확인인 소를 제기함. 통상적인 근로자파견 형태와 달리 하청노동자들 소속 하청사와 실제 근무한 사업장을 운영하는 하청사가 상이했고, 현대모비스는 하청노동자들의 근무장소인 사업장을 소유·관리·감독하거나 정규직을 상주시키지 않았음. 법원은 하청업체의 독자적 실제 존재를 이유로 묵시적 근로계약관계는 불인정 했으나



13) 서울중앙지법 2019. 10. 24. 선고 2017가합544834 판결

14) 자동차 부품품 제조·판매업을 영위하는 회사

불법파견은 인정함.

※ 하청노동자들이 자신 퇴사한 사실이 있더라도 이를 현대모비스 대해 명시적인 고용반대 의사를 표시한 것으로 볼 수 없어 불법파견으로 인한 고용간주·의무 발생효과는 유지된다는 판결 내용도 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 작업공간을 사용하더라도 업무절차·내용 및 상호의존성 등을 분석해 원청직원과 하청노동자가 각각 수행하는 업무 간의 유기적인 연계성이 있다면 단일 작업집단 구성이 인정되는 방향으로 변화돼 간접생산공정 역시 불법파견의 범위에 포함될 가능성이 높아지고 있음.
이 사건에서는 사업편입에 관한 구체적인 판단이 제시됐는데 △원청 직원들의 작업공간 구비 △주거적 방문·감독·회의 △문제 발생 시 상주·공동근무 △수시로 연락을 주고받은 점을 들어 실질적으로 공동작업을 했다고 판단함. 즉, 원청이 직접 품질검사 사업장을 소유·관리·감독하지 않는 사정이나 상주직원이 없더라도, 비상시적인 공동작업과 상시적인 업무연락 유지만으로도 사업편입에 필요한 공동작업의 정도가 충족된 것으로 판단하였음.
- (계약 목적의 확정, 업무의 구별, 전문성·기술성) '구별성' 기준은 동일 업무를 수행하는 원청 직원의 존부가 기준이 아니라, 누가 해당 업무를 전반적으로 관리·감독하는지에 따라 판단돼야 함을 확인. 따라서 하청사가 수행하는 'CKD 품질관리업무'를 동일하게 수행하는 원청의 직원은 없지만, 하청사가 수행하는 'CKD 품질관리업무'를 원청의 '품질팀'에서 관리·감독하므로 업무의 구별성이 없음을 인정
- (계약목적 달성을 위해 필요한 기업조직·설비 등 보유) 법원은 이 사건 하청업체는 독립적 실체는 갖추고 있어 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.

4) 비(非)제조업(서비스, 공공, IT 등)에 대한 불법파견 판결

○ 세이브존 사건 : 매장 내 간접고용 노동자 불법파견 인정¹⁵⁾

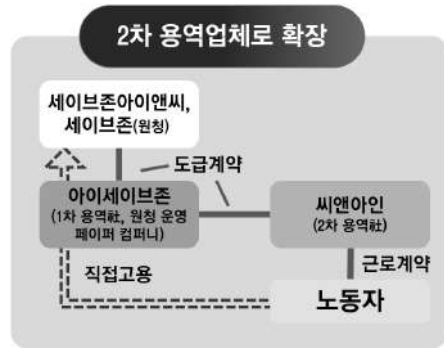
▶ 사건 개요

- 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

15) 서울남부지법 2019.01.31., 2018고단1654

외16)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·판매직원)가 성립.

- 하청사들이 대부분 경영상 독립성(자체기술·기자재 등)이 부족하고, 원청의 내부시설이나 기자재를 사용하고 있으며, 원청이 하청노동자에 대한 실질적인 지휘·감독을 행사하고 있기 때문에 불법파견 소지가 상당했음.
- 유통업체들은 하청사가 현장대리인을 통해 소속 노동자들에 대한 지휘·명령권을 행사하는 외형을 만들어왔음. 특히 대형 유통업체들은 전국지점망을 운용하면서 '표준화된 서비스와 통일적인 마케팅 전략'을 적용한 표준화된 업무규칙 등을 마련하고 이를 통해 하청사의 의사결정을 구속해 왔고, 대상판결은 이와 같은 유통업 매장운영과 관련된 지휘·명령관계의 특성을 정확히 파악하였음.



▶ 판결 내용

- 세이브존은 2007년 비정규직법 시행을 전·후해 매장 내 다수의 업무17)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 고양지원18)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 판결19) 및 의정부지방법원 고양지원 판결20) 등의 판례법리와 내용에 따라 세이브존 경영진들에 파견법 위반의 징역형을 선고.

○ 한국도로공사 사건 : 요금수납원, 안전순찰원 등 도 직접 고용의무 인정21)

▶ 사건 개요

- 톨게이트 노동자들은 과거에는 대부분 도로공사의 정규직 노동자였음. '97년 외환위기 사태 뒤

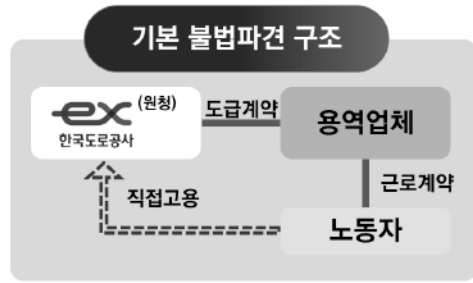
16) 원청 정규직 외 : 직영사원인 원청 비정규직, 비직영사원인 사내하도급, 입점협력업체, 전문판매직원(개인)
 17) 매장 내 각종 계산업무, 지하 슈퍼마켓의 계산업무, 야채·청과·수산·정육·공산품매장 손질 및 진열 판매업무, 상담실 업무, 문화센터 업무, 배송 업무 등
 18) 의정부지방법원 고양지원 2017. 7. 14. 선고 2015가합71412 판결
 19) 대법원 2015.2.26. 선고 2010다106436 판결
 20) 의정부지방법원 고양지원 2017.7.14. 선고 2015가합71412 판결
 21) 대법원 2019.8.29. 선고 2017다219072 판결

로 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 통제된 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 회사 설립·운영 모델(안)」의 경우 회사의 예산과 인력운용 등 경영 전반과 일감, 노사협의까지 규율하고 있는 바 향후 불법파견 논란에서 자유로울 수 없을 것임.

▶ 판결 내용

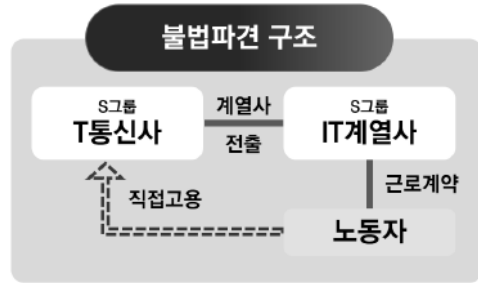
- 법원은 ①~⑤의 사정들을 종합적으로 고려하여 불법파견을 인정하였음.
 - ① 하청노동자들과 도로공사 직원은 상호 유기적인 보고와 지시, 협조를 통해 업무를 수행하였고, 도로공사는 업무 범위를 지정하는 것을 넘어 규정이나 지침 등을 통하여 하청노동자들의 업무 수행 자체에 관하여 지시를 하였으며, 도로공사가 하청노동자들의 업무처리 과정에 관여하여 관리·감독하였음.
 - ② 하청노동자들과 도로공사의 영업소 관리자는 전체적으로 하나의 작업집단으로서 도로공사의 필수적이고 상시적인 업무를 수행하였고, 그 과정에서 하청노동자들은 도로공사의 사업에 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.



○ T통신사 사건 : 그룹 내 계열사 간 전출(轉出)도 불법파견²²⁾

▶ 사건 개요

- IT업종은 노동자들이 문제제기를 하지 않는다는 이유로, 업계관행이라는 이유로 불법파견의 문제가 적법성 검토 없이 운영되어 왔음.
- IT업종은 '17년 고용노동부 'IT 업종 실태 조사 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 산업이었음²³⁾.
- 특히 그룹 계열사 내 IT기업은 '계열사 간 거래(그룹 계열사들의 전산 시스템을 구축·관리)'를 바탕으로 SI(System Integration:시스템 통합)을 주력삼아 성장해 왔으며, 그 과정에서 같은 그룹 내 IT계열사 노동자에 대한 지휘·명령 등으로 불법파견에 관한 이슈가 항시적(恒時的)으로 발생하였지만, 계열사 간 전출(轉出)이라는 이유만으로 노동법의 사각지대에 놓여 있어 왔음.
- 한편, System Management(시스템 운영 또는 유지보수)를 업(業)으로 하는 SW전문회사의 노동자가 원청의 사업장(또는 지정장소)에 상주하며 노동력을 제공하는 경우(현장에서는 파견·상주 등으로 불림) 불법파견 요소가 상당하다고 할 수 있으며, 소프트웨어정책연구소 역시 '19.2.7. 「SW업계 인력파견 문제점과 개선방안」 등을 발간하며 IT업계의 불법파견 요소를 지적하고 있음.



▶ 판결 내용

- 파견법은 '근로자 파견²⁴⁾'을 '업(業)'으로 하는 경우에 한하여 적용됨(파견법 제2조 제2호, 제3호). 고용노동부는 그간 계열사간 파견²⁵⁾에 대해 영리(營利)목적이 아니라면 파견법상의 '근로자 파견'에 해당하지 않는 것²⁶⁾으로 판단하여 왔음. 이 사건에서는 같은 그룹 내의 IT계열사가 T통신사에 노동자를 전출(轉出)한 것이 IT계열사가 이를 업(業)으로서 행한 것인지 여부가 쟁점²⁷⁾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 T통신

22) 서울고등법원 2019.11.12. 선고 2019나2001310 판결

23) 170213_고용노동부_3월부터 IT 업종 대상으로 기획 감독 추진한다(보도자료)

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

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

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

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

- 사가 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 불법 파견에서 자유로울 수 없는 환경에 놓여있게 됨.

6. 비정규직 조직화 및 단체협약 지침

1) 비정규직 조직화 지침

(1) 비정규직 조직화 방향

① 단위노조에서 직접 조직화

- 비정규직 조직화 문제는 정규직 노조가 조직 내 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.
- 한국노총 내 기 설립한 지역일반노동조합에 개별가입 또는 지부설치 형태로 조직화, 필요시 소산별/지역일반 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 사용자에게 해당하는 자를 제외하고 모든 노동자가 가입할 수 있도록 규약을 개정함
- 단위노동조합은 '1사 1조직'의 원칙에 따라 총회 또는 대의원대회에서 조직구성에 관한 조항을 개정함. 가입범위내에 사용자에게 해당하지 않는 모든 노동자들이 가입할 수 있도록 함.

규약(안)

제1안【구성】 조합은“○○○”에 근무하는 자 중에서 조합에 가입자로 구성한다. 다만, 노동조합 및 노동

관계조정법 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.

(3) 단위노조 설립 지원 조직화

- '1기업 1조직'의 원칙에 따라 기존 노조들이 미가입 노동자들을 노조에 가입시키는 것이 원칙이나 부득이하게 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 비정규직 지부를 설립하여 비정규직을 별도 조직체제로 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 추진해야하는 중요한 상시적 정책 사업으로 설정하고 대의원대회나 총회 등의 결의를 통해 명확히 함.

(4) 초기업별 노조를 활용한 조직화

- 조직화의 극대화를 위해서는 개별 기업별노조의 설립보다는 산별조직체제나 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 지역본부중심으로 지역일반노조, 상담소가 결합하여 조직화 추진함.

1단계 : 정규직 노동조합이 있는 경우
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 해당 조직에서 직접 조직화 : 정규직 노조로 직접 가입을 통한 조직화 ▶ 자회사 방식 등을 통한 정규직 전환이 되는 경우 : 별도 노동조합 설립과 운영을 지원하는 방식의 조직화



2단계 : 정규직 노동조합이 없거나 직접 조직화가 어려운 경우	
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 각 산별내 기존의 공공산별(일반)노동 조합을 활용 ▶ 개별 또는 집단 가입을 통한 조직 ▶ 신규 공공산별(일반)노동조합 설립을 통한 조직화 병행 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 산별에 일반노조가 없는 경우는 기존에 설립된 노총 각 지역 본부·지부의 일반노동 조합을 활용 ▶ 개별 또는 집단 가입을 통한 조직

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) 요구안 해설

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

제○○조[기간제 사용사유의 제한]

- ① 사용자는 상시·지속업무와 생명·안전업무를 제외하고 다음 각 호의 경우에만 기간제 근로계약 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 경

우 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 정규직노동자에게 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, 기간제 노동의 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	▶ 3대 원칙에 따라 비정규직을 채용하더라도 ‘비정규직 채용 사전심사제’를 도입해 비정규직 채용을 최소화

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

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

- 기간제법 제4조 제2항은 사용자가 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용한 경우의 효과에 관하여 그 근로계약기간을 정한 것만이 무효로 된다고거나, 또는 근로계약기간을 제외한 나머지 기존 근로조건은 여전히 유효하다는 식으로 규정하고 있지 않다.
- 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.
- 기간제근로자의 근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전에 이바지함을 목적으로 하는 기간제법은 기간제근로자의 사용기한을 원칙적으로 2년으로 제한하고, 그 위반에 대해서는 벌칙 규정을 두는 대신에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하는 조항을 마련하였다(제1조, 제4조 제1항, 제2항). 이러한 기간제법의 목적, 관련 규정 체계와 취지, 제정 경위 등을 종합하면, 사용자의 사업 또는 사업장 내에 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자가 있다면, 다른 특별한 사정이 없는 한 그 근로자에게 적용되는 근로조건이 기간제법 제4조 제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는 근로자에게도 동일하게 적용된다고 해석함이 타당하다.

- ▶ (제4항, 전환 시 처우개선) 정규직 고용의제 등을 통해 비정규직을 정규직으로 전환할 경우 비정

규직 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 판결²⁸⁾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 조차 갱신·전환기대권 관련 사항이 기재되어 있지 않은 사실 △사용사유 제한 관련 기간제법 개정이 국회의 상항으로 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.
- ▶ (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.

③ “전환청구권” 등 시간 선택제 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.

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

- 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 제작 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 직면²⁹⁾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 “원청의 비정규직 노동조합활동 보장” 요구
- ⑥ “사내근로복지기금을 활용해 간접고용노동자의 복지 확대” 요구
- ⑦ “「용역근로자 근로조건 보호지침」과 「사내하도급 근로자 보호 가이드라인」의 노력사항을 의무사항으로 명문화” 요구
- ⑧ 2년을 초과해 파견노동자를 사용한 경우 회사는 해당 노동자를 최초 사용한 때부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하도록 요구

(2) 요구안 해설

- ① “상시·지속업무, 생명·안전업무’의 정규직 직접고용 원칙을 확립하고, 위반 시 정규직 전환 의제 및 처우 명문화” 요구

제○○조 【간접고용 사용사유 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
 3. 2년을 초과하여 계속적으로 간접고용 노동자를 사용하는 경우

29) 160407_한국노총_실효성 없는 비정규직 보호 가이드라인 즉각 폐기하라(성명서)

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
원청³⁰⁾의 입장에서 간접고용업체³¹⁾의 활용은 △노동법상 사용자 책임 회피 △저임금 노동력 활용 △유연한 고용조정 △노조(정·비정규직) 활동 약화 등 다수의 효과를 일시에 누릴 수 있는 효과적인 노무관리 수단이므로 선호되고 있는 상황임
최근 공공·전자서비스·방송·통신·대학·공공·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, 2년이상 사용한 경우 등은 구(舊)파견법상 고용의제방식으로 규율하는 것이 효과적인 수단임. 특히 현(現)파견법이 '고용의제'가 아닌 '고용의무'를 규정하고 있음에 따라 불법파견이 확정되는 경우 회사는 '기간제, 무기계약직, 자회사 채용'이나 '신규채용 방식'으로 파견법의 취지를 회피하는 경우가 다반사이므로 단체협약 위반 시 '정규직'으로 고용의제토록 해야 함. 최근 대법원³²⁾은 "(파견법의) 직접 고용의무 규정 입법 취지, 목적에 비춰볼 때 특별한 사정이 없는 한 사용자업주는 직접 고용의무 규정에 따라 근로계약을 체결할 때 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결해야 함이 원칙"이라고 판시함.

대법원 2022. 1. 27. 선고 2018다207847 판결 ('TJB대전방송 MD' 사건)³³⁾

» 파견법상 직접고용의무를 부담하는 사용사업주가 파견근로자를 직접고용하는 경우, 그 근로계약에서 기간을 정하였더라도 특별한 사정이 없는 한 이는 무효가 될 수 있다

30) 법적으로는 파견법상 사용사업주, 민법상 도급인을 말하고, 통상적으로 원청업체를 의미함.

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

32) 대법원 2022. 1. 27. 선고 2018다207847 판결

(사실관계) 당사자는 아르바이트 4년·파견직 4년·기간제 2년 등 총 10년 가까이 대전방송에서 비정규직으로만 일하다가 근로계약이 종료. 이미 파견직 MD로 4년간 일했지만, 회사는 직접고용 없이 기간제로 2년간 고용. 회사는 계약만료를 2주 정도 앞두고 '해고 통보'. "회사의 갱신거절은 계약갱신에 대한 정당한 기대권을 합리적 이유 없이 침해한 행위로서 실질적으로 해고에 해당한다"며 2016년 9월 소송.

(판결요지) 직접고용의무 규정의 입법취지 및 목적에 비추어 볼 때 특별한 사정이 없는 한 사용사업주는 직접고용의무 규정에 따라 근로계약을 체결할 때 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결하여야 함이 원칙이다. 다만, 파견법 제6조의2 제2항에서 파견근로자가 명시적으로 반대의를 표시하는 경우에는 직접고용의무의 예외가 인정되는 점을 고려할 때 파견근로자가 사용사업주를 상대로 직접고용의무의 이행을 구할 수 있다는 점을 알면서도 기간제 근로계약을 희망하였다거나, 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 대부분 기간제 근로계약을 체결하고 근무하고 있어 파견근로자로서도 애초에 기간을 정하지 않은 근로계약 체결을 기대하기 어려웠던 경우 등과 같이 직접고용관계에 계약기간을 정한 것이 직접고용의무 규정의 입법취지 및 목적을 잠탈한다고 보기 어려운 특별한 사정이 존재하는 경우에는 사용사업주가 파견근로자와 기간제 근로계약을 체결할 수 있을 것이다. 그리고 이러한 특별한 사정의 존재에 관하여는 사용사업주가 증명책임을 부담한다.

※ △ 한국철도기술원은 2016년 9월부터 2018년 10월까지 일한 파견노동자를 직접고용하는 대신 8개월 기간제로 고용한 뒤 해고.

△ LG유플러스도 2년간 파견업체에서 일하다 기간제로 직접고용된 노동자들에게 무기계약직 전환을 약속하고도 2년 계약기간이 만료되자 계약해지했다가 2021년 9월 1심에서 부당해고 판결.

△ 노동부³⁴⁾는 "개정 파견법에서는 사용사업주에게 직접고용의무만 부과하고 있을 뿐 고용형태에 대해서는 달리 규정하고 있지 않으므로 노사 당사자 간의 합의로 무기계약 또는 기간제 근로계약을 맺을 수도 있다"는 행정해석을 유지하고 있으나 위 판례로 인해 노동부 행정해석이 변경될 가능성도 있음.

▶ (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 판결³⁵⁾로 대상자들을 정규직 최하직급보다 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

33) 매일노동뉴스, '불법파견→기간제는 불법' 대법원, 비정규직 돌려 쓰기 제도, 2022.02.03

34) 비정규직대책팀-2424, 2007.6.26.

35) 대법원 2015.11.26. 선고 2013다14965 판결

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 △계약 내용 위반 시 계약해지 및 입찰참가 제한 등을 단체협약에 명시토록 해야 함.
- ▶ (제2항) 간접고용 노동자들이 설립한 노조에 대한 탄압사유로 자주 등장하는 것이 노조의 설립·운영에 의한 계약이행 차질을 이유로 한 원청의 계약해지 위협임. 계약해지는 도급업체 뿐만 아니라 간접고용 노동자의 생계에도 큰 타격을 줄 수 있다는 점에서 노조 활성화의 큰 장애물로 기능하고 있으므로 정규직노조는 적극적인 개입을 통해 간접고용 노동자 노조의 정당한 노조활동을 보호해야 함.
- ▶ (제3항) 노조는 도급계약 체결과정 뿐만 아니라 이행과정에서도 제1항 내지 제2항의 사유가 준수되는지 여부에 대해 지속적인 관리감독의 주체가 돼야 함.

③ “정규직 채용시 간접고용 노동자의 우선채용권 보장” 및 ④ “원청의 책임성 강화” 요구

제○○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, △일괄전환 △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, 조직적응력 등이 타 채용예정자에 비해 적합한 위치에 있으므로 전환 심사평가 결과 1~6등급 중 최하등급을 제외한 모두가 원칙적으로 전환될 수 있도록 한 네거티브 방식의 서울시 사례³⁶⁾를 참고할 필요가 있음.
- ▶ (제3항·제4항) 노조와 간접고용 노동자는 ‘간접고용이 나쁜 고용형태이기 때문에 정규직으로 채용해야 한다’라는 프레임에서 한발 더 나아가 ‘간접고용 노동자가 조직적응력과 필요한 직무역량을 갖춘 적합한 인재에 해당하므로 정규직으로 채용해야 한다’는 주장이 가능할 수 있도록 준비가 필요함. 노조와 간접고용노동자는 사측(원·하청)과 함께 합리적인 교육 및 전환체계를 마련하고 교육내용을 성실히 이행하는 등 4자 간 이익이 되는 전환모형을 만들기 위한 공동노력을 해야 함.

⑤ 원청의 비정규 노동조합 활동 보장

제○○조 [비정규 노동자의 조합활동 및 고용보장]

- ① 회사는 사내하청 노동자 등 비정규직 노동자의 노동조합 가입을 이유로 어떠한 종류의 불이익 처분도 행하지 않는다. 또한 노조 가입·활동을 이유로 한 하청업체의 계약해지는 부당노동행위로 간주하고 고용을 승계한다.
- ② 노조에 가입한 비정규 노동자 및 사내하청 업체와의 계약·재계약은 조합과 합의한다.
- ③ 회사는 사내하청 및 하도급업체 변경 시 고용, 근속 및 단협(제반사항) 등이 승계될 수 있도록 도급계약에 명시한다.
- ④ 회사는 사내하청 노동조합의 활동에 일체 관여하지 아니하며, 사내하청 노동조합이 쟁의행위를 하는 경우 쟁의행위로 중단된 업무에 대해 원청 정규직 또는 타 사내하청 소속 노동자들로 하여금 대체할 수 없다.

- ▶ (의의) 사내하청 노조의 경우 노동3권이 부정되는 사례가 지속 증가하고 있음. 특히 사내하청노조를 결성하는 경우 사내하청과 도급계약을 해지하거나 작업권을 회수하고 새로운 사내하청과

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

도급계약을 체결하면서 기존 조합원들의 고용을 승계하지 않으므로써 사내하청 노조를 무력화시키고 있음. 또한 고용이 승계되더라도 기존의 단체협약과 근로조건 등이 전혀 승계되지 않아 사내하청 노조들은 사내하청 업체가 변경될 때마다 고용 승계 투쟁을 하고 이후 신규로 노조를 설립하여 처음부터 다시 단체협약을 체결해야 하는 고충을 반복하는 사례가 많음. 또한 사내하청이 쟁의행위로서 파업을 하는 경우 원청은 원청 정규직 노동자들을 직접 대체근로로 투입하거나 다른 사내하청노동자들을 투입하여 생산을 재개함으로써 사내하청 노동자들의 노동3권을 무력화하고 있음.

- ▶ (제1항·2항) 노동조합 설립으로 인해 불이익을 받지 않도록 원청의 책임을 단체협약에 명기해야 함.
- ▶ (제3항) 사내하청 업체의 폐업으로 인해 사내하청 노동자들의 고용이 불안하지 않도록 도급계약 시 사내하청 소속 노동자들의 고용승계 의무를 단체협약에 명기해야 할 필요가 있음.
- ▶ (제4항) 사내하청노조가 쟁의행위를 하는 경우 원청의 노동자들을 투입하거나 노조법 제43조 위반으로 볼 수 없다는 것이 행정해석의 기본입장. 가장 주된 이유는 원청은 노조법 제43조 제1항에서의 '사용자'가 될 수 없다는 것.

(협력 68140-173, 1997.05.06.)

노동조합및노동관계조정법 제43조는 사용자에 대하여 쟁의기간중 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위해 당해 사업과 관계없는 자의 채용·대체 및 신규도급(또는 하도급)을 할 수 없도록 규정하고 있는 바, 구청과의 용역계약 관계에 있는 용역업체 노사간의 쟁의행위로 인하여 중단된 업무를 구청이 직접 수행하거나 다른 용역 업체로 하여금 수행토록 하는 것은 구청이 쟁의행위의 당사자인 사용자의 지위에 있지 아니하므로 동법 규정에 저촉되지 아니함.

(노사관계법제팀-2679, 2006. 9. 8)

노조법 제43조의 대체근로 금지는 근로자와 직접 근로계약관계에 있는 사용자에 대한 제한 규정임으로, 하도급업체 노동조합의 파업기간 중 직접적인 노동관계 당사자가 아닌 원도급업체가 파업으로 중단된 업무를 직접 수행하는 경우에는 달리 볼 사정이 없는 한 동 규정이 적용되지 않는다 할 것임.

그러나 최근 택배 파업 사례 또는 타 사례에서도 노조법 상 사용자의 개념을 실질적으로 보는 판례들이 많이 나오고 있어 '사용자' 요건은 충족될 가능성이 큼. 이에 사내하청 파업 시 원청 정규직 또는 다른 사내하청 노동자들을 쟁의행위로 인해 중지된 업무에 투입할 수 없도록 단체협약에 명시할 필요가 있음.

(부산지방법원 서부지원 2020. 9. 9. 선고 2019고정1106 판결)

피해자 회사는 택배기사들의 근로조건에 관하여 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있으므로, 노동조합법 제43조 소정의 대체인력 사용금지의무를 부담하는 '사용자'에 해당한다

⑥ “사내근로복지기금을 활용해 간접고용 노동자의 복지 확대” 요구

제○○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 노력해야한다.

제○○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 복지기금협의회 합의로 사내근로복지기금의 수혜대상에 수급 업체의 소속 노동자 및 해당 사업에의 파견근로자를 포함시킨다.
- ④ 기금법인을 설립하려는 경우에는 근로복지기본법 제52조에 따르며 법인에는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 이사와 감사를 둔다.
- ⑤ 회사가 부득이 폐업을 하거나 또는 타인에게 양도될 때 사내근로복지기금은 노조소유가 되며, 조합원의 생계보장과 직장이전을 위한 폐업대책기금으로 전환 사용할 수 있다.
- ⑥ 사내근로복지기금의 용도와 운영방법 등 기타 세부사항은 복지기금협의회에서 노사합의로 정하고 기금법인이 설립된 경우 동조 제3항에 따라 선출된 이사가 노사합의로 정한다.
- ⑦ 사내근로복지기금이 보유한 자사주에 대해서는 기금 원금의 20% 범위 내에서 유상증자에 참여할 수 있다.
- ⑧ 회사는 사내근로복지기금의 설치를 이유로 기존의 복지후생제도 또는 시설의 운영을 중단하거나 감축할 수 없다.

▶ (의의) 정부는 ‘근로자복지기본법’을 ‘근로복지기본법’으로 법률 제목을 변경하고 먼저 제정되어 별도 법률로 되어있던 ‘사내근로복지기금법’을 근로복지에 관한 법률인 ‘근로복지기본법’으로 통합하여 2010년 12월 9일부터 시행하고 있음.

정부는 근로복지기본법의 수혜대상에 법 제62조 제1항 제6호37)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.

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

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 제3항³⁸⁾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.

- ⑦ “「용역근로자 근로조건 보호지침」과 「사내하도급 근로자 보호 가이드라인」의 노력사항을 ‘의무사항’으로 명문화” 요구

제〇〇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.

〈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 적정한 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

38) 근로복지기본법 제3조(근로복지정책의 기본원칙) 제3항: 이 법에 따른 근로자의 복지향상을 위한 지원을 할 때에는 중·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.

		▶ 직장내 괴롭힘, 성희롱 예방 조치
	건강·안전	▶ 원청의 산업안전·보건 조치 ▶ 원청의 안전보건교육 지원 및 작업환경 보장 ▶ 원청의 안전보건교육 지원 및 작업환경 보장
	직업능력 개발	▶ 교육 프로그램·교재·기자재 및 교육장소 등의 편의제공 ▶ 하청노동자에게 원·하청 공동훈련 실시
	고충처리	▶ 하청노동자의 고충 해결
원청 · 하청	도급운영	▶ 도급계약 체결 시 업무의 내용 및 도급대금의 구체적인 내역·지급방법·지급기 등 서면명시 ▶ 각종 불법파견 징표 근절
	고용안정	▶ 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	▶ 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	▶ 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 확약서 제출, 제출 내용 미 이행시 계약 해지·해제 가능' 등의 내용을 명시 - 특히, 근무인원을 명시하여 용역근로자 고용규모가 감소되지 않도록 유의
계약체결명 시사항	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 확약내용의 이행여부를 수시로 확인 ○ 외주근로자 근로조건 보호 확약내용 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 대응기조

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

(3) 요구안 해설

- 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 문제점

을 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 혼재업무, 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 총장으로서 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 제35

조39)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.

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.

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

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

② “노조가 비정규직을 대변할 수 있도록 법외의 신속한 차별시정 절차 마련 요구

제〇〇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

39) 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.

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 범외의 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 고용형태공시의무 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 비교

를 통해 비교대상 간 전체 고용규모가 얼마나 되고 그 중 직접고용(정규직, 무기계약직, 기간제)과 간접고용(파견, 용역, 특수고용 등)의 비율이 어느 정도 되는지를 확인할 필요가 있음.

- ▶ (내용) 현행 고용형태공시제가 기업의 고용형태(간접고용 포함)를 공시하도록 하여 사업주의 고용구조 개선을 유도하기 위한 제도인 만큼 「고용정책 기본법」상 적용제외인 300인 미만 사업장에게도 공시의무를 부과해 고용구조에 대한 자료와 실태 등을 파악하고 자발적인 고용구조 개선을 유도하도록 해야 함.

④ 「고용형태에 따른 차별 개선 가이드라인」의 노력사항을 의무사항으로 단체협약 명문화 요구

제○○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.

X. '아프면 쉴 권리' 유급평가 및 상병수당 제도화

요지

- 코로나19 감염병 확산이 장기화하면서 상병수당 제도의 부재로 인해 아파도 쉬지 못하는 불안정한 노동자들이 직격타를 맞게 되자 병이 발생해도 소득상실에 대한 부담 없이 충분한 치료 및 재활을 받은 후 업무에 복귀할 수 있도록 도와주는 사회보장제도인 상병수당 제도 도입이 필요하다는 공감대에서 논의가 시작된 바 있음.
- '유급평가'란 '업무 외' 사고나 부상, 질병에 대해 사업주가 '유급'으로 일정 기간 휴가·휴직을 제공하는 제도를 말하며, '상병수당'이란 업무 외 상병으로 인한 근로 능력 상실에 대해 현금급여를 지급함으로써 치료 후 업무에 복귀할 수 있도록 하는 공적 사회보장제도임.
- OECD 국가 중 상병수당 제도가 부재한 한국은 드디어 2022년 7월부터 상병수당 시범사업을 시작하기로 함. 하지만 시범사업 상의 한계점이 남아 있어 보편적 상병수당 제도화를 위한 대책활동이 요구됨.

1. 코로나19 확산에 따른 상병수당 도입 및 유급평가 확보

- 코로나19 확산·장기화로 '아프면 쉴 권리'에 대한 사회적 인식이 퍼지고 관련 논의가 활발해지고 있음. 기본 생계·소득보전을 위해서, 실직을 피하고자 감염의 위험에도 불구하고 계속 일을 할 수밖에 없는 처절한 상황은 지난해 콜센터와 물류센터에서의 집단감염 사례에서 여실히 드러난 바 있음.
- 아파도 쉬지 못하는 상황이 계속 반복되는 이유는 쉬는 경우 소득의 단절이 일어나지 않도록 하는 제도적 조치가 부재한 탓임. 대표적인 예시가 유급평가제도와 상병수당제도임.
- '유급평가제도'는 일정 기간 치료가 필요한 업무 외 상병에 대해서 유급휴가를 제공하는 제도임. 근로기준법에 연차휴가에 관해서는 법률 규정을 두고 있으나 병가제도는 법률적 근거가 없어 개별기업 차원에서 취업규칙(사내규정)을 통해서 도입하고 있음. 현재 소수의 대기업 및 공공분야 사업장(대기업, 노조가 있는 사업장, 공공기관 등)에서만 사용할 수 있게 규정되어 있음.
 - ▶ 취업규칙 등에 병가제도를 둔 경우에도 업무 외 상병에 대해서 우선 연차휴가를 사용 후에야 사업장 내 취업규칙으로 정한 병가휴가를 이용할 수도 있다는 주장이 있음. 실제로 연차휴가의 사용이 원활하지 못한 경우가 많으며, 별도의 병가제도가 존재한다고 하더라도 필요기간보다 '보장 기간'이 충분치 않은 등 기업 간 편차가 매우 심함. 영세사업장(특히 10인 미만)의 경우에는 아예 취업규칙조차 없는 경우가 많으며, 규정이 있다고 하더라도 무급으로 제공되어 실질적 사용에 한계가 있음.
- '상병수당제도'는 상병으로 인해 근로 능력상실이 발생한 경우, 소득을 보장하여 치료 후 업무에 복귀할 수 있도록 돕는 공적 사회보장제도임. 국제개발협력기구(OECD) 36개 회원국 중 한국과 스위스, 이스라엘이 공적 상병수당제도가 부재함. 다만 한국을 제외한 나머지 세 나라는 노동자가 쉴 수 있는 권리를 최소 수준으로 무급평가의 권리를 보장하고 있음. 노동자가 상병을 겪은 뒤 일터로 복귀할 수 있는 권리를 보장하게

나(미국), 노동자가 기업복지를 통해 유급병가를 받도록 강제하고 있음(스위스, 이스라엘). 반면 한국은 관련 제도의 공백이 있어 노동자가 홀로 상병을 부담해야 하는 체제 안에 놓여있음.

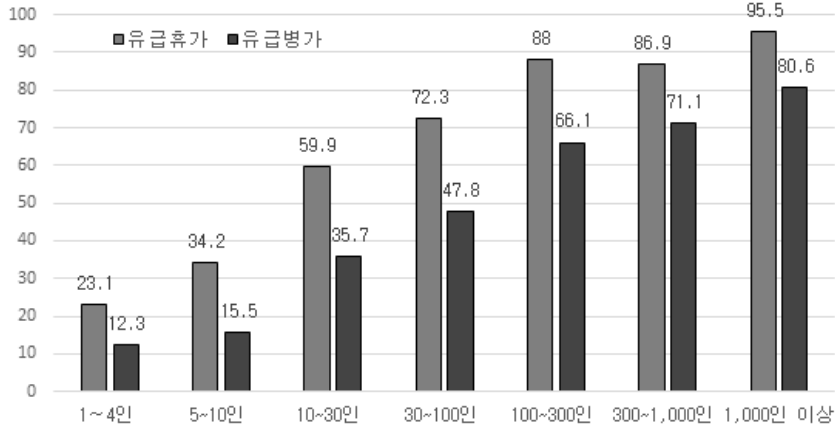
1) 유급병가 제도

- '유급병가'란 '업무 외' 사고나 부상, 질병에 대해 사업주가 '유급'으로 일정 기간 동안 휴가·휴직을 제공하는 제도를 의미함.
 - ▶ 근로기준법에서는 '업무와 관련 없는' 부상 및 질병에 대한 별도 규정을 두고 있지 않음.
 - ▶ 대부분 회사는 '업무 외' 부상 및 질병의 치료 기간과 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 요구할 수는 없음.

(1) 유급병가 도입 확대의 필요성

- 보건사회연구소의 「질병으로 인한 가구의 경제활동 및 경제상태 변화와 정책과제」(2018)에서는 전국 493개의 민간기업 취업규칙 자료를 분석하여 병가제도의 도입과 유·무급 여부를 분석했는데, 제조업과 제조업 및 건설업과 서비스업에서 병가제도를 취업규칙에 명시한 경우는 각각 47.9%, 63.0%였음. 규모가 큰 사업장일수록 유급병가를 실시하는 비율이 65%였지만, 소규모 사업장의 경우 44%에 그쳤음. 아울러 대규모 사업장일수록 보장기간도 3.5일인 반면에 소규모 사업장은 2일에 그침.
- 아울러 보건사회연구원원의 「누가 아파도 쉬지 못할까: 우리나라의 병가제도 및 프리젠테즘 현황과 상병수당 도입 논의에 주는 시사점」(2020)에 따르면, 우리나라에서 아파서 쉰 비율은 9.9%로 나타나 유럽국가들의 평균 50%에 비해 매우 낮았고, 아파도 출근한 비율은 23.5%로 아파서 쉰 비율의 2.37배임. 상병수당 및 유급병가의 부재로 인해 아파도 쉴 수 없는 노동자가 대다수라는 것을 알 수 있음. 특히 사회안전망이 부족한 자영업자나 소규모 사업장에서는 아파도 출근한 비율이 아파서 쉰 비율의 1.5배 정도로 차이 컸음. 이처럼 우리나라는 아파도 쉬지 않고 일터로 가야 한다는 분위기가 일터에 팽배함.
- 이와 함께 사회공공연구원에서 발표된 「외국의 유급병가, 상병수당 현황과 한국의 도입 방향: 아프면 충분히 쉬고, 회복할 권리 보장(2020)을 살펴보면, 우리나라 실제 유급병가 실시 및 사용은 공공·대기업·유노조 사업장 및 정규직에 국한되어 있지만, 민간·중소 영세기업·무노조 사업장 및 비정규직은 제도 자체가 없거나 미적용되고 있음.
- 아파도 쉴 수 있는 권리를 찾고, 유급병가가 사회적으로 효과를 내기 위해서는 임금 노동자 계층, 특히 영세사업장 노동자, 비정규직 노동자, 여성 노동자, 이주 노동자 등 상대적으로 열악한 노동자까지 포괄하도록 근로기준법 등에 의한 유급병가의 법적 보장이 필요하고, 유급병가 제도 도입과 함께 장기간의 업무 외 질병으로 소득손실을 보상할 수 있도록 '상병수당' 제도가 도입되어야 함.

〈참고〉 사업장 규모별 직장 내 병가휴가 도입률



* 자료 : 이재훈(2020), 「외국의 유급병가, 상병수당 현황과 한국의 도입방향」, 사회공공연구원.

○ 상병에 따른 휴가 및 상병보상 관련 제도의 현황 및 한계는 아래와 같이 확인할 수 있음.

〈참고〉 상병에 따른 휴가 및 상병보상 제도 현황

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)		임의적 (단체협약, 취업규칙 등)	국민연금법상 장애연금
	공무원·교원 공공기관, 지방공기업, 교육기관(공무원 복무규정을 적용·준용)	공무원 1,085,849 공공기관 431,760 지방공기업 70,055 교육기관 634,109	건강보험 요양급여	유급병가(연 60일) 질병 휴직(1년 이내/유급 + 추가 1년 이내 무급)
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)	

(2) 모든 사업장의 유급병가 도입을 위한 제도적 과제

○ 우리나라의 경우 공무원과 교원을 제외하고는 업무 외 질병이나 부상에 대해 소득상실을 보상해주는 법적·제도적 장치가 사실상 전혀 없는 상태임. 법정 유급병가나 상병급여가 없고 오직 단체협약이나 취업규칙에 따라 일부만 유급병가를 적용받을 수 있을 뿐임.

- 유급 병가뿐 아니라 무급병가에 대해서도 법적인 권리가 보장되지 않고 있음.
- 이에 대한 대책으로서 기업의 법적 책임 강화를 통해 유급병가를 실시하는 방법이 있는데, 이는 노사합의 때문에 시행하고 있는 유급병가를 의무화하여, 노동자가 안정적으로 고용을 유지하면서 치료받을 수 있는 여건을 마련하는 것임.
- 이는 상병수당과 유급병가휴가를 제도를 연계하고, 어떻게 구체적 단계를 통해 실현할 것인가를 고민해야 할 것.
- 근로기준법상에 모든 사업장에서 유급병가를 일정기준 이상 제공할 수 있도록 법 개정이 필요할 것임.

2) 상병수당 제도

(1) 상병수당의 개념과 도입 필요성

- '상병수당'이란 상병으로 인한 근로 능력상실에 대해 현금급여를 지급함으로써 치료 후 업무에 복귀할 수 있도록 하는 공적 사회보장제도.
- 상병수당은 선진 복지국가에서 이미 건강보장체계 내에 존재하는 제도임. 즉, 현물급여인 의로서비스인 의료보장(medical benefit)과 현금급여인 상병수당(cash-sickness-benefit)이 동시에 존재함.
- 우리나라의 경우에도 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.

- 상병수당을 실시하지 않는 국가는 매우 드문 상황임. 2006년 국가인권위원회가 이를 두고 상병수당 의무화를 통한 건강보험 제도개선을 권고한 바 있으나 여전히 시행되지 않고 있는 상황
- 국제사회보장협회 소속 국가들의 상병수당 제도운영을 고려하였을 때, 상병수당 도입 및 시행에 있어서 중요하게 다루어져야 할 기준들로는 △운영방식, △재원, △자격조건, △보장 기간 및 수준 등이 있음.
 - ▶ 운영방식: 사회보험과 조세 방식이 주로 고려됨. 대부분 국가는 사회보험과 조세 방식을 혼용하여 사용하고 있으나, 일부 국가의 경우 고용주 부담을 원칙으로 설정하기도 함.
 - ▶ 재원: 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.
 - ▶ 자격조건: 상병에 의한 근로 능력상실을 증명하는 것이 상병수당의 자격조건이 됨. 이때 의사의 의료적 인증이 필수적임. 인증과정이 투명하고 명확해야 오남용방지가 가능하고, 지속할 수 있는 제도운영 도모가 가능. 따라서 상병수당을 운영하는 국가는 상병수당급여를 지급하는 공적 기관에 고용된 상근의사가 상병에 의한 근로 능력상실에 대한 심사함. 단, 근로 능력상실 여부

이외에도 일정 기간 보험료 납부 이력(일정 기간)이 전제되어야 함.

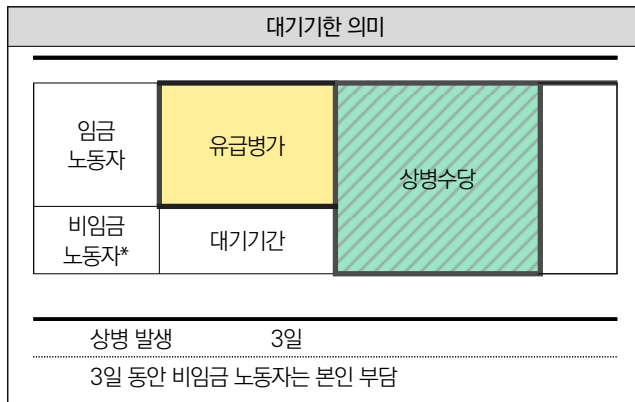
- ▶ 보장 기간 및 수준: 상병수당을 도입한 나라 대부분은 6개월 혹은 1년 단위로 급여 기간을 보장함. 보장방식 또한 정률 방식으로 지급하는 것이 특징. 일부 국가는 배우자나 자녀의 상병을 간병하는 일정 기간에도 같은 수준으로 상병수당을 지급함. 보장수준은 ILO 사회보장 최저협약 기준인 45%보다 더 높은 수준으로 운영되고 있음.

○ 더불어 상당수의 전문가는 한국의 상병수당 도입 시 국제노동기구(ILO)가 제시한 적용대상과 보장 기간 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 : ① 상병수당 제도 적용대상 기준 최저가입률은 노동자의 50% 이상 경제활동인구의 20% 이상, ② 보장 기간 최저 26주 이상, ③ 근로 능력상실 前 소득의 45% 이상 보장, ④ 노동자 기여분 50% 이하, ⑤ 3일의 대기기간*

* 대기기간이란?

ILO는 상병수당의 오남용을 방지하기 위해 대기기간을 설정하도록 함. OECD 가입국은 직장 노동자에 대해 고용주가 부담하는 법정 유급병가 기간의 유기적인 관계 속에서 대기기간을 결정함.



* 여기서 ‘비임금 노동자’는 건강보험재정으로 상병수당이 운영될 시 ‘지역가입자’로 건강보험료를 납부하는 자영업자와 특수형태 고용직 노동자 등을 의미함

- ▶ 상병급여협약 : 적용대상 기준을 모든 노동자 혹은 경제활동인구 중 75% 이상으로, 보장 기간 및 수준을 최저 52주 이상, 노동능력상실 전 소득의 60% 이상 지급해야 한다고 규정

(2) ‘아프면 쉴 권리’인 상병수당 제도에 대한 국제사회의 관심과 동향

○ UN의 세계인권선언은 “모든 사람은 ... 질병, 장애, 배우자 사망, 노령 또는 다른 불가항력의 상황에서의 생활 결핍이 발생했을 때 보장을 받을 권리를 가진다.”(제24조)라고 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 최저기준(C102)은 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⁾

○ 한편, 코로나19가 전 세계적으로 확산되면서 OECD 국가들은 주요 대응조치로서 유급병가 및 상병수당 강화조치를 내놓고 있음.

- ▶ 노르웨이는 3일 이상의 병가를 요청하면 최대 16일까지 평균임금의 100%를 지급해야 하고, 노동자는 진단서 등을 제출 사용자가 지급한 유급병가 비용을 추후 노동복지부(정부)가 환급. 최대 1년까지는 국가가 임금의 100%를 상병수당으로 지급할 수 있음
- ▶ 네덜란드는 노동자가 병가를 요청하는 경우, 사용자는 최대 2년 동안 평균 임금의 70%를 지급해야 함. 아울러 네덜란드의 병가는 신체 부상이나, 질병 외에도 변아웃 등 심리적, 정신적 질환까지 폭넓게 보장하고 장기기증, 임신, 출산으로 인한 병가의 경우에는 임금을 100% 지급하도록 정해져 있음. 또한 비정규직과 기간제 계약직은 물론 외주 업무 등을 처리하는 프리랜서, 1인 기업이라도 고용보험에 가입된 경우 유급병가가 보장되며, 피고용인의 계약이 병가 기간중에 만료되는 경우 국가에서 이어받아 '상병수당'을 지급할 수 있게 설정함.
- ▶ 미국 캘리포니아주는 지난해 9월 중단되었던 코로나에 감염된 직원에게 최대 80시간의 유급병가를 제공하는 법안을 최근 2월에 다시 통과시켰음. 이로써 26인 이상의 직원들을 고용한 사업주는 코로나19에 감염된 직원들을 위해 유급병가를 제공해야 함
- ▶ 캐나다는 코로나19 감염 혹은 자가격리로 인한 손실보상을 해결하기 위해 '회복상병수당제도'를 도입하여 1주일에 500불 정도를 지원하고 있음. 상황이 지속될 경우, 추가로 신청할 수 있으며 총 6주 동안 지원 받을 수 있음

(3) '아프면 쉴 권리' 보장에 대한 정책적 반영 및 한국노총 대응

① 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.

- ▶ 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 : 정춘숙 의원)에서 '상병수당' 도입 논의를 진행함.

1) 이재훈, "외국의 유급병가, 상병수당 현황과 한국의 도입 방향", 사회공공연구원 이슈페이퍼(2020-02호), 2020.

○ 2021.1.20. 위 한국노총-더불어민주당 노동존중실천 국회의원단 제2호 법안으로서 '상병수당' 도입을 골자로 하는 국민건강보험법 일부개정법률안을 마련함.

② 코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약

○ 2020.7.28. 경사노위 제8차 본위원회에서「코로나19 위기극복을 위한 노사정 협약」이 타결됨. 본 협약의 합의문 중 '제4장 국가 방역체계 및 공공의료 인프라 확대'의 '4-5. 질병·돌봄에 대한 지원 확충' 항목을 통해 상병수당 관련 합의를 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.

○ 아울러 기자회견이나 토론회를 진행하며 제도 도입 관철을 위해 노력했음.

③ 뉴딜정책에 포함된 '상병수당제도' 와 터무니 없이 낮은 수준을 설정한 상병수당 시범사업

○ 이에 정부는 2020년 7월 한국형 뉴딜정책을 발표하면서 상병수당 도입을 언급했음. 그러나 정부는 상병수당을 곧바로 실시하기에는 준비가 덜 되었다고 판단하여 2021년도에 연구용역을 진행했고, 올해부터 시범사업을 실시하는 것으로 계획을 수립함. 주무부처인 보건복지부는 현재 1월 19일부터 상병수당 시범사업에 참여할 지자체에 대한 공모절차를 밝기 시작했고, 7월부터는 선정된 지자체를 중심으로 본격적으로 시범사업에 들어갈 것을 밝힘. 더불어 상병수당과 함께 운영되어야 할 유급병가에 대한 언급은 없어 사각지대에 놓인 소규모 사업장 및 비정규 노동자를 질병에서 보호하기 어려울 것으로 보임

▶ 정부의 상병수당 시범사업은 코로나19로 인해 회사를 그만두는 노동자가 증가하는 가운데 소득을 보장해줄 수 있는 상병수당이 신속히 도입되었어야 했음에도 3년이라는 장기간의 시범사업 기간을 내놓았고, 일당 43,960원(2022년 최저임금의 60% 수준)을 지급하는 시범사업을 설계하여 사회안전망 기능 역할을 수행할 수 없을 정도로 낮게 설정해두었음. 이는 상병수당이 업무외 질병으로 손실보상을 제공하고, 치료후 업무복귀를 지원한다는 목적을 살펴봤을 때, 시범사업이 목적과 기능을 제대로 할 수 없을 것으로 예상됨.

〈참고〉한국형 상병수당 시범계획

1) 시범사업 주요 내용

- 사업 규모: 6개 지역, 3개 모형(모형별 2개 지역)
- 지원대상: 질병이나 부상으로 일하기 어려운 취업자(임금+비임금노동자)
- 보장 수준: 일 41,860원(최저임금의 60%)

2) 사업 개요

- 목적: 노동자가 업무와 관계없는 질병이나 부상으로 일하기 어려운 경우 치료에 집중할 수 있도록 상병수당을 지원하는 시범사업 추진
- 단계별 시범사업을 통해 모형별 정책 효과성을 분석하고 평가하여 바람직한 상병수당 제도도입 방안 마련
- 사업모형:
 - ① 모형1: ① 취업자가 질병이나 부상으로 근로할 수 없는 경우 ② '7일' 초과하는 기간에 대해서 ③ 최대 90일까지 상병수당 지급
 - ② 모형2: ① 취업자가 질병이나 부상으로 근로할 수 없는 경우 ② '14일' 초과하는 기간에 대해서 ④ 최대 120일까지

지 상병수당 지급

- ③ 모형3: ❶ 취업자가 질병이나 부상으로 근로할 수 없는 경우 ❷ '3일' 초과하는 입원관련 외래일수에 대해 ❸ 최대 90일까지 상병수당 지급

3) 예산: ('22년) 110억

○ 코로나19 여파로 세계 각국에서는 노동자의 권리보장뿐만 아니라 감염병의 재확산을 막기 위해 적극적으로 재정을 투입해 상병수당과 유급병가를 확대하고 있음. 반면 OECD 국가 중 유일하게 상병수당 제도가 없는 한국은 제도의 도입 시도조차 너무나 느림. 코로나19 위기가 취약한 계층에 더 큰 경제적 타격을 입히고 있다는 점에서 상병수당이 조속히 도입될 수 있도록 시범사업 기간 축소와 급여 수준 상향을 요구하며 시범사업에 대응하고자 함.

(4) 상병수당 도입 논의 진행 상황

○ 상병수당이 시행되지 않아 업무 외 상병이 발생하는 경우 소득보전에 대한 문제가 해결되지 않고 있음. 다만 다양한 제도들 사이에서 유사한 형태로 실시되고 있기도 함. 국내 유사제도를 정리해보자면 다음과 같이 확인할 수 있음.

〈참고〉 유급병가 및 상병수당 국내 유사제도 현황 및 한계

항 목	내 용	한 계	
공 공	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.
공 공	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
	공무원·사립학교 교직원 유급병가 급여	- 공무원은 국가공무원법, 사립학교 교직원의 경우 사립학교 교직원연금법에 의거하여 공무상 상병에 대한 휴직급여 가능 - 업무의 상병은 공무원 보수규정 및 복무규정, 학교법인별 복무규정 및 보수규정에 따라 유급병가급여 보장 - (업무의 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 - 본인뿐만 아니라 조부모, 부모, 배우자, 자녀 또는 손자녀의 간병에도 적용	- 유럽국가에 비해서도 공무원의 업무외상병에 대한 유급병가 소득보장수준이 매우 높음.
서울형	- 2019.9.30.~2022. 12.31까지 한시적으로 시행. 건강보	- 지역가입자 저소득층에 한정하고	

<p>유급병가 지원</p>	<p>힘 지역가입자 중 서울에 거주하는 기준중위소득 100% 이하(2019년 기준 일반재산액 2억 5천만원 이하)의 저소득층 근로소득자 및 사업소득자가 지원대상 - 상병으로 입원할 경우 최대 15일 지원(일당 정액 86,120원, 최대 1,291,800을 보장)</p>	
<p>충남도 유급병가 (2022년 하반기 실시시 예정)</p>	<p>- 시행시기는 미정이며, 올해 하반기를 목표로 제도 설정 중. 대상은 국민건강보험 지역가입자 중 중위소득 100% 이하 근로·사업 소득자가 의료기관에 입원하거나 치료를 받을 경우, 1인 당 연간 13일 이내로 수당을 지원할 예정 - 보장금액은 충청남도 생활임금에 준하여 설계할 계획이고, 이는 서울형 유급병가보다 높은 수준임.(생활임금액 : 시간급 10,510원 / 월급 2,196,590원)</p>	<p>있어 직장가입자에 대한 역차별 논란이 있을 수 있음.</p>
<p>정부 상병수당 시범사업 (2022.7)</p>	<p>- 2022년 7월 실시 예정 - 시범사업지는 지역 공모를 통해 선정 - 의료인증 시스템 구축예정 - 보장금액: 일 41,860원(최저임금 60%) - 3가지 모형을 설계하여 3년간 실시</p>	<p>- 낮은 보장기간과 보장수준으로 제도 목적에 충족하지 못할 것으로 보임</p>
<p>민간 사업장 유급휴가</p>	<p>- 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 1년의 8할 이상 출근한 노동자에게 재직기간에 따라 최소 15일에서 25일까지 연차유급휴가로 보장</p>	<p>- 노동조합이 없거나 10인 미만 영세 사업장 노동자들은 제외 - 업체의 임의복지데도로 운영되기 때문에 사업장간 편차가 크고 관련 통계도 미흡</p>
<p>민간보험 정액담보</p>	<p>- 보험업법상의 상해소득보장금, 소득보장형, 의료비보충형, 기타비용보충형 등의 정액담보형 상품</p>	<p>- 실제 상실된 소득과 달리 일정금액을 초기 계약된 정액으로 지급</p>

○ 사회적 주체들 간의 소통 속에서 공통으로 발견되는 부분은 (유급병가 제도를 포함한) 상병수당 도입 그 자체에 대해서는 상당한 공감대가 형성되어 있다고 할 수 있음.

▶ 다만 구체적인 사안들이 아직 정리되지 않은 상황이기 때문에 총체적 계획에 대한 노동시민사회 진영 내부의 치열한 토론이 필요함.

○ 가장 먼저 상병수당이 오남용될 소지가 다분하다는 재정당국(기획재정부)의 우려는 비판받아야 마땅함. 재정당국은 상병수당 도입 시 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 사람이 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 일정 수준 및 일정 기간 이상의 치료가 필요한 경우에 이용할 수 있도록 제도 기준을 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 하루 이틀 정도의 휴식 기간만 필요한 상황에서는 사업장에서 제공하는 유급병가를 이용하도록 하고, 업무 외 질병으로 (개방성) 복합골절이나 장기이식 수술 등의 외과적 시술 등으로 인해 1~2달가량의 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 인프라 구축, 세부기준을 마련하는 작업을 별도로 진행해야 함. 동시에 공적 심사체계를 만들어야 함. 특히 국민건강보험공단, 일산병원, 국립의료원 등 현재 활용 가능한 공적 체계를 최대한 활용하여 의료적 인증에 대한 기준과 운영방안을 마련하는 수밖에 없을 것.

○ 둘째, '재정문제'는 충분히 해소될 수 있는 사항임. 건강보험공단연구원의 '기초연구' 추계결과 상병수당 운영 시 필요한 재정은 연간 최소 8천억, 최대 1조7천억이 추정됨. 올해 총 4차례의 추경예산을 포함한 코로나19 관련 대책이 278조에 달하는 상황에서 재정문제를 우려하는 것은 타당하다고 보기 힘들.

- ▶ 재정 당국의 지나친 우려로 인한 대응방안 마련이 지체되는 것은 근본적으로 국가의 존재 이유 자체에 대한 국민적 불신을 키우는 행위임. 게다가 코로나19 장기화에 대한 경기부양책으로 해외 주요국은 수십조 이상의 지원금을 뿌리고 있음. 게다가 상병수당은 인구구조의 고령화에 영향을 크게 받지 않는 제도이기 때문에 매년 수십조가 아니라 1~2조가량의 지출이 발생하는 제도를 가지고 재정적 지속가능성을 담보하기 어렵다고 우려하는 것은 이해하기 어려움.

- ▶ 차라리 재정 당국과 협의로 재정을 안정적으로 확보하는 방안을 심도 있게 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.

○ 셋째, 자영자, 특수고용노동자, 플랫폼노동자 등에 대한 보장도 고민해야 할 부분임. 현행 건강보험체계를 근간으로 하여 상병수당을 운영하게 될 경우, 건강보험이 전국민보험인 만큼 지역가입자로 건강보험료를 내는 자영업자나 플랫폼노동자, 특수고용노동자 등 다양한 고용형태에 대한 보장 범위와 급여기준을 마련하는 것도 매우 중요함. 이들에게 건강보험 상병수당을 기본적으로 보장해 준다고 하더라도 △보편적인 급여 충분성에 대한 검토가 필요하며 △대기기간 내에 유급병가로 보장받는 일반적인 임금근로자와는 다르게 어떤 방식으로 보장할 것인가에 대해서도 검토해야 함.

- ▶ 이들의 경우 건보료 부과 상 소득과 실제 소득의 차이가 발생할 수 있다는 점에서 충분한 급여가 되지 않는 경우 실질적 제도이용이 활성화되지 않을 수 있음. 물론 이들의 특수성을 고려할 때 급여 충분성과는 상관없이 상병수당 자체를 이용하지 않을 수 있다는 점도 고려해야 함. 대기기간의 경우 서울형 유급병가 지원제도를 바탕으로 지자체별 제도운영방안을 마련하는 것도 현실적 대안이 될 수 있을 것.

○ 넷째, 부양 아동에 대한 포괄적 검토해야 함. 코로나19로 인해 현재 부양 아동에 대한 돌봄 문제가 드러나게 되면서 정부 차원의 지원이 필요하다는 주장이 힘을 얻고 있으며, 정부도 가족 돌봄 휴가 지원, 어린이집 긴급보육, 초등학교 방과 후 긴급돌봄 등을 운영하여 돌봄 공백을 최소화하려고 노력하고 있음.

- ▶ 그러나 이는 어디까지나 돌봄에 대한 부분만 지원하는 것이지 실질적 소득감소문제를 정면으로 해결하고 있지는 않음. 따라서 부양 아동까지 적용하여 상병수당을 도입하는 것도 검토해야 할 사안 중 하나임. 실제로 '기초연구'를 포함한 최근의 여러 연구자료에서 공통으로 지적하는 사항 중 하나는 유럽 복지국가의 경우 부양 아동까지 적용하여 상병수당을 운영하는 것이 상당히 흔한 일이라는 것임.

- ▶ 하지만 부양 아동의 상병으로 인한 상병수당 이용의 경우, 우리 사회의 뿌리 깊은 '남성생계보

양자(male bread-winner) 모델'이 적용된다는 것이 매우 우려스러운 부분임. 자칫하면 맞벌이 가구의 부양 아동이 상당 기간 치료 및 재활을 해야 할 때에 노동시장 내 성별 임금 격차로 인해 남성보다 여성이 상병수당 이용을 하게 될 가능성이 농후. 즉, 맞벌이 가구의 경우 여성뿐만 아니라 남성이 더 이를 활용할 수 있도록 하는 방안도 고민될 필요가 있음.
하지만 후생복지기금에서 제공하는 혜택은 법에서 정해진 한도보다 높아야 한다는 조건을 달아 놓으면서 사용자의 기업복지 의무를 요구하고 있음.

2. 노동자의 쉼 권리보장을 위한 노동조합 단체협상 요구사항

1) 유급병가

(1) 국가공무원법 복무규정에 따라 최소 연간 60일 이상 유급병가를 확보할 것

- '업무 외' 사고 및 부상, 질병을 원인으로 치료와 요양을 위한 휴가·휴직이 필요할 경우 근로기준법상에는 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 때 연간 60일의 범위 안에서 병가를 사용할 수 있으므로 이를 적극적으로 반영할 필요가 있음.

〈참고〉 국가공무원 복무규정

제18조(병가)

- ① 행정기관의 장은 소속 공무원이 다음 각호의 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 확진 판정 등으로 자가격리조치 등의 경우를 유급병가 사유로 포함할 필요가 있음.
- 긴급한 경우에는 병가신청 시 '의사진단서' 는 사후에도 제출할 수 있도록 함.

〈참고〉 유급병가 관련 단체협약 조항(보건의료업종)

단위노조	조문 이름	조문내용
A 노동조합	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

		<ul style="list-style-type: none"> - 연차휴가에 우선하여, 연 60일의 범위 내에서 병가를 허가할 수 있음. - 단, 7일 이내의 경우 연차를 사용하되 잔여 연차가 없는 경우 병가를 적용함. - 병가 기간에 통상임금을 지급함 										
	휴직자 처우	- 유급병가 기간을 근속기간에 산입함.										
B 노동조합	휴직 및 기간	<p>신체, 정신상의 장애로 장기휴양을 요할 때, 아래의 기간과 같이 휴직을 명할 후 있음.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>근속연수</th> <th>휴직기간</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </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"> - 연 90일의 범위 내에서 병가를 줌 - 단, 병가 일수가 90일 이상이 될 경우, 위 "휴직 및 기간"이 적용됨 - 병가 기간에 통상임금을 지급함 											
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. 											
C 노동조합	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 않았는바, 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 										
	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. 										
D 노동조합	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 산입하는 것을 원칙으로 함. 										
	병가	<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. 										
E 노동조합	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.										
F 노동조합	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) 유급병가 기간 동안 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 면허정지 기간동안 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 사용이 연차휴가일수 및 근무성적평정에 영향을 받지 않도록 명확히 표기할 것

- 일부 사업장에서 유급병가 사용시 일정 일수는 연차유급휴가를 우선해서 사용하도록 하거나, 업무복귀 후 소정근로일수를 채우지 못했다며 연차휴가를 사용하지 못하는 사태가 일부 사업장에서 나타나고 있음. 유급병가는 노동자가 경제활동을 이어가기 어려울 때, 치료에 전념할 수 있도록 소득의 일정 부분을 지원하여 업무로 복귀할 수 있도록 견인하는 제도라는 점에서 살펴보면 건강문제로 인한 노동 활동 불가기간(유급병가 기간)은 근로관계의 권리 및 의무가 정지된 기간으로 보아 소정근로일수에서 제외하는 것이 타당함. 아울러 최근 2021년 8월에 발표된 행정해석에 따르면

질병휴직기간(유급평가)은 결국으로 처리하는 것이 부당하다고 명시하고 있는 만큼 노동자의 쉴 권리를 온전하게 보장해야 함. 업무 복귀 후 연차유급휴가는 연간 소정근로일수에서 유급평가기간을 제외하고, 나머지 기간에서 출근율이 80%를 넘는다면 연차휴가를 보상해야 함.

- 더불어 유급평가 사용이 근무성적평정에 영향을 주지 않도록 명시하여, 유급평가 이용이 근무 성적 평정 시 감점 조처되거나 하향 전보, 승진심사 배제 등 불이익으로 이어지지 않아야 할 것.

〈참고〉 고용노동부 행정해석(임근근로시간과-1736)

- 나. 약정 육아휴직기간 또는 업무의 부상질병 휴직기간이 있는 경우 연차휴가 산정방법
(약정 육아휴직 부분은 신규 행정해석, 업무의 부상질병 부분은 기존 행정해석 변경)
- (변경전) 그동안 약정 육아 휴직 기간에 대해서는 행정해석이 없었으며, 업무의 개인적 상병등 근로자 귀책 사유로 소정근로일에 근로를 제공하지 못한 경우 별도 정한 바가 없다면 이를 결국으로 보아 연차휴가를 산정(근로조건지도과-1755, 2008.05.29)
 - (변경후) 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약 등 근거하거나 사용자의 허락하에 부여받은 약정 육아휴직 또는 업무의 부상, 질병 휴직의 기간은 근로제공 의미가 정지되는 휴직으로, 개인적 귀책 사유로 근로제공을 하지 않은 결과와는 다름
 - 대법원도 개인적 사정에 의한 휴직기간이나 쟁의행위 기간은 근로자의 주된 권리. 의무가 정지된 것으로 보아 그 기간 도중에 있는 유급휴일에 대한 임금청구권을 불인정(2007다73277), 같은 논리로 개인적 사정 등에 의한 약정 육아휴직 또는 **질병 휴직 기간은 연차휴가 산정 시 결국으로 처리하는 것은 부당하며, 근로관계의 권리. 의무가 정지된 기간으로 보아 소정근로일수에서 제외하는 것이 타당**

(5) 유급백신휴가 명시를 통한 감염병으로부터 건강권 보호

- 지난해 2021년 3월 중앙재난안전대책본부는 '코로나19 백신 이상 반응 휴가 활성화 방안'을 마련함.

〈참고〉 코로나19 백신 이상 반응 휴가 활성화 방안 주요 내용(2021.03.28)

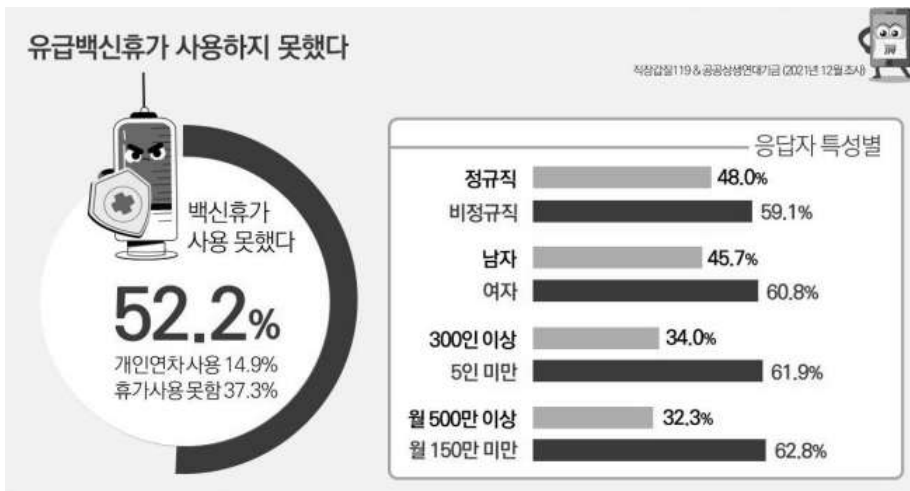
- 백신 접종 후 이상 반응이 나타나 휴가를 신청한 접종자 대상, 의사 소견서 등 요구하지 않고 접종자의 신청만으로 휴가 부여
- 접종 당일 접종에 필요한 시간 공가, 유급휴가 등 적용 권고
- 휴가는 접종 다음 날 1일 부여, 이상 반응 시 추가 1일 사용
- 접종이 시작되는 기관 및 협회와 협의해 휴가사용 적극 권고 계획
- 기업 등 민간부문: 별도 유급휴가, 병가 활용하도록 권고 및 지도할 계획
- 감염병예방법 개정을 통한 백신 접종 이후 휴가 부여의 법적 근거 마련할 예정
- 2021년 4월 1일부터 시행

- 정부는 백신 유급휴가는 코로나19 백신 접종 이후 이상 반응이 나타난 접종자는 의사 소견서 없이

도 신청만으로도 휴가를 받을 수 있으며, 최대 2일간의 휴가를 사용할 수 있다고 권고함. 백신 접종을 한 당일은 증상에 따라 반차 혹은 연차를 사용할 수 있도록 해야 하며, 이는 무급이나 유급, 연차사용 어떤 방식으로든 가능하고 설정했음. 다만 코로나로 인해 사업상황이 힘든 병원의 경우 '무급'의 휴가를 지급하는 것도 법 위반사항은 아니라고 설명했다.

- 더불어 사업장 내 병가제도가 있는 경우에는 병가를 사용할 수 있도록 하고, 없는 경우 연차유급휴가를 사용하거나 별도의 유급휴가를 부여하도록 지도했지만, 백신 휴가제도가 법적인 제재 없이 권고에만 불과하여 실제 현장에서는 백신 유급휴가를 사용하는 경우가 드물다고 함.
- 지난해 2021년 12월에 발표된 직장갑질 119의 '코로나19와 직장생활 변화 3차 설문 조사'에 따르면, 대상자 1000명 중 92.0%가 백신 예방 접종을 했다고 응답했음. 하지만 유급 백신 휴가(1~2일)를 사용하지 못한 경우는 52.2%인 것으로 집계되었음. 여성(60.8%)과 비정규직(59.1%), 5인 미만(61.9%) 5~30인 미만(65.1%), 150만 원 미만(62.8%), 노동조합이 없는 경우(60.3%) 백신 휴가를 쓰지 못한 비율이 높았다고 함. 한편, 정규직도 48.0%를 기록하며 백신 유급휴가 사용에는 비교적 자유롭지 못했으며, 1차에 이어 3차까지 꾸준히 개인 연차를 사용하거나, 휴가를 사업주가 허용하지 않아 접종하고 바로 복귀했다는 사례도 나왔음.

【참고】 직장갑질119의 코로나19와 직장생활변화 4차 설문 조사 그래프



- 백신 유급휴가는 백신 접종 이후, 무리해서 근무를 시키는 것보다 휴식을 취할 수 있도록 하는 것이 가장 큰 목적이기 때문에 이상 상태를 보고 판단할 수 있도록 의무적으로 제공해야 함. 단체협상 안에 아파도 쉴 수 있는 권리를 확보하기 위해 백신 유급휴가를 명시해야 할 것.

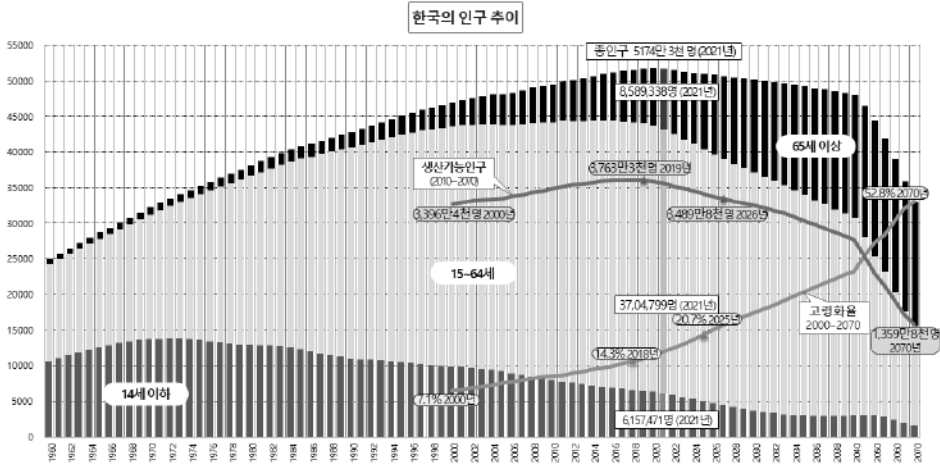
XI. 정년연장을 통한 고용안정 확보 및 초고령사회 대응

요지

- 저출산·고령화로 인구감소 시기 등 인구구조 변화의 속도가 예상보다 빠르게 진행되면서 사회경제적으로 미칠 부작용과 노동시장 및 노사관계에 미칠 영향에 대해 진단하고 그 대책이 강구되어야 할 시점임.
- 이미 고령화를 겪은 주요 국가들의 경험에 비추어 보면 노동력 부족이나 연금재정 등을 해결하기 위해 고령자의 고용을 정년과 연계하여 65세 이상 정년연장 또는 정년 폐지 등을 통해 중고령층의 노동 참여를 확대했다는 점에서 우리나라에 시사하는 바가 큼.
- 한국은 고령화 속도가 여러 나라에 비해 매우 빠르면서도 불구하고 2013년이 되어야 법정 정년을 60세로 확대하였음. 그러나 퇴직연령과 국민연금 수급 개시연령 간 불일치되고 있는 점을 간과해 고령자의 이른 퇴직에 따른 소득 감소 및 소득 상실에 따른 자녀부양 및 노후준비에 어려움이 크고, 이러한 문제는 사회보장 지출 등에 영향을 미치고 있다는 점에서 국가적으로 큰 손실이라고 볼 수 있음.
- 더구나, 고령자고용법상 법정 정년 60세 의무화 조치에도 불구하고 주된 일자리에서의 퇴직연령이 49.3세로 나타나 중고령자의 고용 불안정성이 심각한 수준임. 또 정책적으로도 중고령자 고용대책 지원이 미흡한 현실을 고려하면 중고령자의 고용안정 및 만 60세 정년제 안착이 되도록 정부와 기업 차원의 노력이 전폭적으로 이루어져야 함.
- 점차 기대수명이 늘고 고령자의 건강이 향상되고 있으므로 고령자의 적절한 노동과 소득 보장 및 고령화에 따른 노후소득보장체계를 강화하여 노인 빈곤 문제를 해결함으로써 안정된 노후의 삶을 보장하여야 함.

1. 정년연장 필요성에 대한 논의 배경

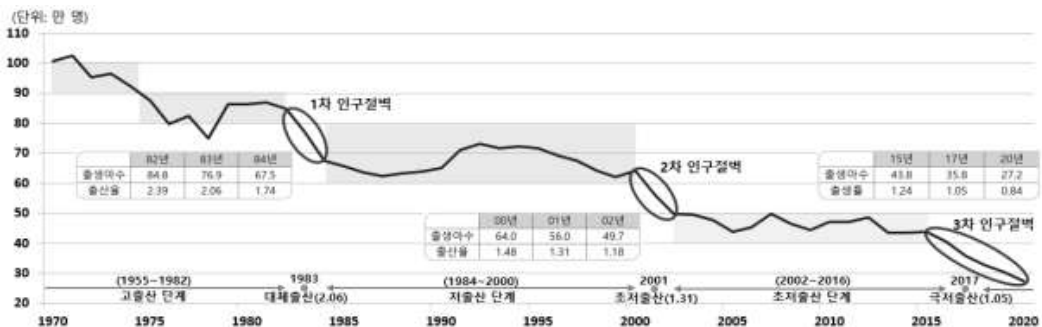
1) 초저출산 및 초고령화로 인한 가파른 인구구조 변화



* 통계청, 장래인구추계(2020-2070)

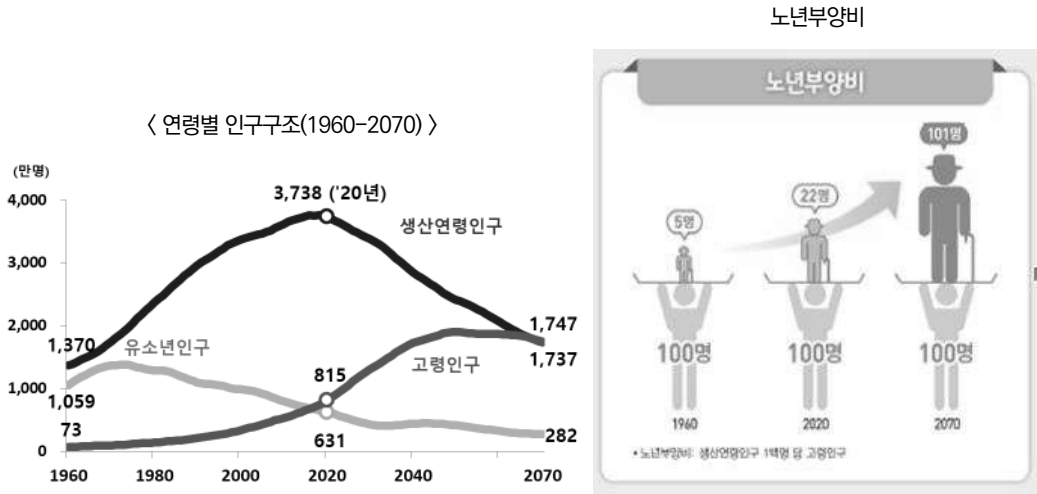
- (총인구) 통계청, '21년 장래인구추계(2020~2070)에 따르면 2020년 5,184만명에서 2030년 5,120만명까지 완만히 감소 후 2030년 이후 가속화되어 2070년 3,766만명에 이를 전망
- (생산연령인구) 베이비부머(1955~1963년생)가 고령층으로 이동하는 2020년에 3,738만명에서 2030년 3,381명으로 감소, 2070년에는 1,737만명 수준('20년 대비 46.5% 수준)
 - 생산연령인구 중 25~49세 비중은 '20년 15.8%(591만명) → '70년 14.5%(251만명), 50~64세의 비중은 '20년 33.1%(1,239만명) → '70년 39.3%(683만명)까지 감소
- (고령인구) 65세 고령인구 비중은 2024년에 20%(1,000만명)을 넘고, 2030년 30%, 2050년 40%를 넘어설 것으로 전망하면서 초고령화사회 진입 압박
- (합계출산율) 2018년 0.98명대로 내려가 2020년 0.84명에서 2024년 최저수준인 0.70명까지 하락 전망. 2018년 이미 초저출산(합계출산율 1.3명 미만)보다 낮은 '0명'을 기록하면서 세계 유일한 합계출산율 1명 미만 국가에 도달

출생아수 및 합계출산율 추세



* 출처 : 통계청 인구동향조사 재구성한 저출산·고령사회위원회(2021.12) 재인용

○ (노년부양비) 생산연령인구가 1백명당 부양할 고령인구는 2020년 21.8명에서 2036년 50명을 넘고, 2017년에는 100.6명으로 4.6배 증가



○ 2021년 장래인구추계로 볼 때 총인구 감소와 생산가능인구가 급감하면서 미래의 잠재성장률에 대한 전망이 어두운 상황임. 특히 생산연령인구(15~64세)의 감소 폭이 총인구 감소보다 가파르고 노인 인구는 급증하고 있어 인구감소에 따른 충격을 최소화하기 위한 전 사회적인 논의가 시급한 가운데 저출산·고령화에 따른 노동력 감소 속도 또한 빨라지고 있어 이에 대한 대비가 시급한 상황임.

○ 최근 조사된 2016년 정기추계, 2019년 특별추계, 2021년 추계에서 나타나는 인구변동의 인구변화가 매우 빠르고 장시간 지속 추세이며, 불균형이 고착·심화되고 있다는 점임.

<연도별 추계 결과>

추계연도	총인구	총인구 감소
2021 추계	2020년 5,1854만명 감소 2070년 3,766만명	2021년부터 자연감소
2019 특별추계	2028년 5,194만명 정점 이후 감소 2067년 3,929만명	2029년부터 자연감소
2016 추계	2031년 5,296만명 정점 이후 감소 2065년 4,302만명	2031년부터 자연감소

○ 저출산·고령화의 빠른 속도는 우리 사회경제 시스템의 존립 가능성에 대한 리스크 요인으로 작용

- 15~64세의 생산연령인구 급감에 따른 노동 공급 감소로 성장 잠재력 둔화, 고령화 급증으로 인해 부양비 및 의료비 증가로 국민연금 등 사회보장 재정 부담 증대와 세대 간 갈등 심화. 고령자 가구 및 고령자 1인 가구 증가에 따른 사회적 비용부담 증가 등 부작용 발생대응이 중요해지고 있음.

○ 고용노동부, 「2020~2030 중장기 인력수급 전망」발표(2022.2.3.)에 따르면 15세 이상 취업자는 2030년까지 98만명 증가하지만 고령화, 산업구조 변화 등의 영향으로 2025년을 정점으로 감소 전환

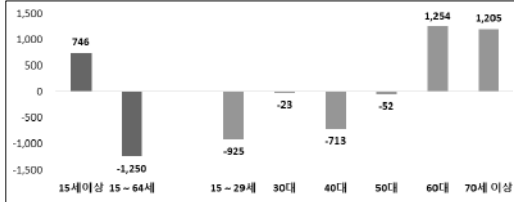
- 2030년까지 15세 이상 생산가능인구는 증가하지만 둔화되고 15~64세는 감소폭 확대하나, 15세

이상 경제활동인구는 증가하지만 2025년 정점으로 감소하고 15~64세는 감소

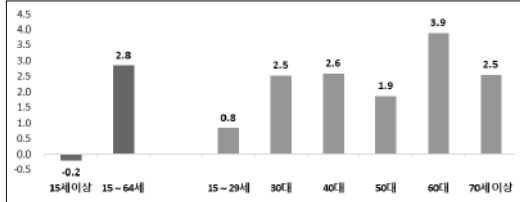
* 청년층(15~29세) 비중 : '10년(23.8%)→ '20년(19.9%)→ '30년(14.7%)

* 장년층(50세 이상) 비중 : '10년(35.1%)→ '20년(45.8%)→ '30년(55.0%)

〈'20~'30년간 경제활동인구 증감(천명)〉



〈'20~'30년간 경제활동참가율 증감(%p)〉



* 자료 : 고용노동부, 「2020~2030 중장기 인력수급 전망」

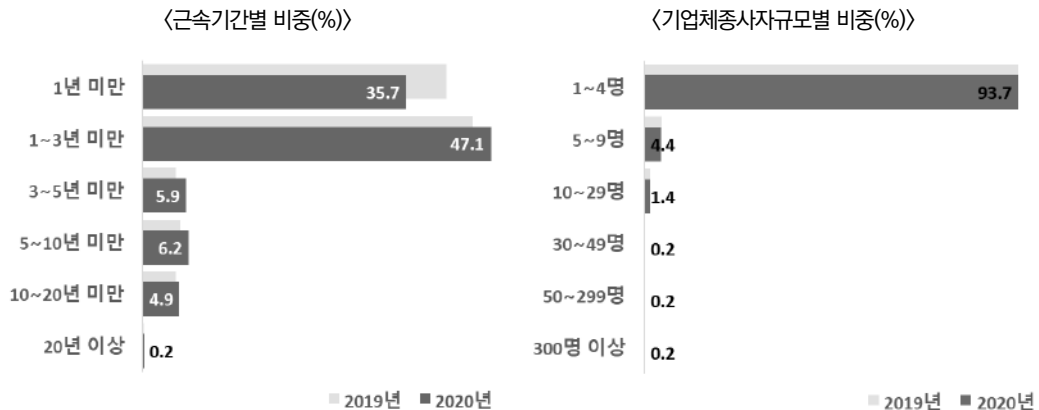
- 보건복지업 등 서비스업은 고령화로 돌봄 수요가 증가하면서 큰 폭으로 증가하고, 제조업은 디지털 전환 관련 기술 및 소재 업종은 증가하나 자동차, 섬유, 1차 금속 중심으로 감소

2) 국민경제 허리인 중장년층의 불안한 미래

○ 최근 통계청이 발표(2021.12.21.)한 '2020년 중장년층(40~64) 행정통계'에 따르면 중장년의 평균 소득은 전년보다 3.8% 오른 3,692만원이고, 10명 중 6명(59.1%)은 3천만원에도 못 미치는 것으로 나타남. 반면 중장년의 절반 이상인 56.5%가 금융대출 잔액이 있으며 평균 5200만원으로 전년대비 7.1% 증가하였음. 그나마 비임금근로자보다 임금근로자의 경제 상황이 나은 편인데 중장년층 임금근로자의 평균 소득은 4,588만원, 자영업자 등 비임금근로자는 2850만원에 불과함.

○ 특히 중장년 임금근로자 중 근속기간 1년 미만인 27.6%, 10년 이상인 사람이 4명 중 1명에 불과했으며, 미취업 상태에서 새로 취업 상태로 전환된 중장년층 인구는 142만5000명(7.1%)이었지만 100만원 미만(11.9%), 100~200만원 미만(43.3%)에 달해 신규 일자리를 구한 2명 중 1명의 임금이 200만원이 채 안되는 것으로 조사됨. 참고로 2020년 최저임금은 179만원임.

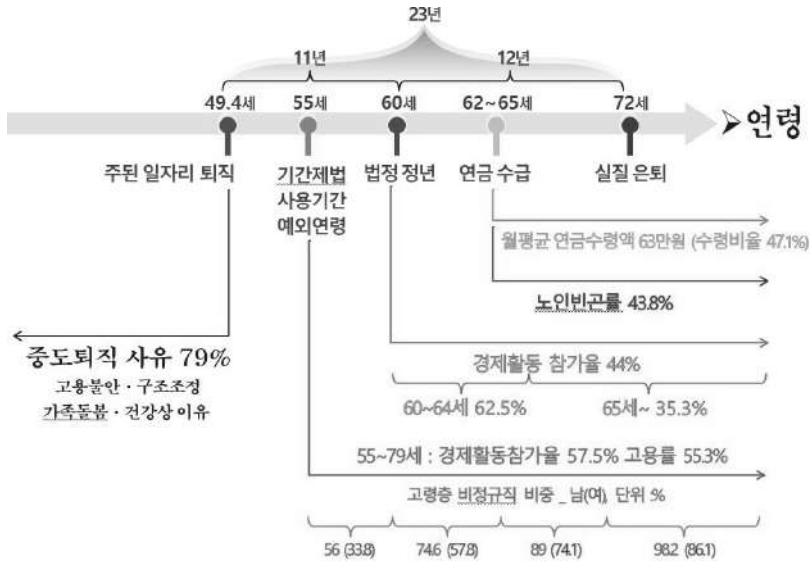
〈 중·장년 비임금근로자의 주된 일자리 특성, 2019~2020 〉



*자료 : 통계청, 2020년 「중·장년층 행정통계」결과

○ 통계청, '2021년 12월 및 연간 고용동향'에 따르면 연령별 취업자수를 보면 30대는 10만7000명이 줄었으며 2012년(4000명) 이후 9년 연속 내림세를 보인 것으로 나타남. 40대 취업자도 3만5000명 감소하며 2014년(12만5000명) 이후 7년째 감소세를 지속했음. 재정 일자리 등 정부의 지원으로 60대 일자리는 증가했지만, 경제 허리층인 30대와 40대 취업자 수는 좀처럼 회복되지 않고 있음.

3) 주된 일자리에서의 빠른 은퇴와 노후 빈곤



자료: 통계청, 고령층부가조사결과(2020. 5월), 고용동향(2020), OECD 노인빈곤율 국제 비교(2017), 노동사태연구소, 비정규직 현황(2020. 8월)

○ 통계청 경제활동인구조사 고령층 부가조사(55~79세)를 보면 고령층 가운데 장래에 일하기를 원하는 비율이 2016년 61.5%에서 2021년 68.1%로 달했으며, 이들이 계속 근로를 희망하는 나이는 평균 73세인 것으로 나타남. 은퇴 후 계속 일하기를 희망하는 이유는 '생활비 보탬(58.7%)'으로 꼽아 쉬고 싶어도 어쩔 수 없이 생계를 위해 일해야 하는 상황임을 짐작할 수 있음.

○ 고령자고용법상 법정 정년이 60세라는 점에서 비취볼 때 2021년 기준 중고령자들이 근로능력과 무관하게 주된 일자리에서 평균 퇴직연령이 49.3세(남성 51.2세, 여성 47.7세)이며, 그만두는 이유로는 대부분 권고사직, 명예퇴직, 사업부진, 건강 등 비자발적인 사유에 의한 것으로 나타났음. 결국 주된 일자리에서 정년까지 고용유지가 어려운 이유는 기업의 조기퇴직과 해고의 관행이 뿌리 깊게 남아 있어 60세 정년고령자의 고용안정을 기대하기 어렵게 하고 있음.

가장 오래 근무한 일자리를 그만둔 이유

(단위: %)

	2020. 5				2021. 5			
	계	이직연령	남자	여자	계	이직연령	남자	여자
< 전 체 >	4,997 (100.0)	49.4세	2,353 (100.0)	2,644 (100.0)	5,245 (100.0)	49.3세	2,471 (100.0)	2,775 (100.0)

정년퇴직	7.8	58.8세	13.1	3.2	7.5	59.1세	12.2	3.3
권고사직, 명예퇴직, 정리해고	12.5	51.8세	18.6	7.0	12.2	51.7세	18.1	7.0
사업부진, 조업중단, 휴·폐업	33.2	51.0세	38.6	28.3	33.0	51.3세	38.6	28.1
가족을 돌보기 위해	14.0	38.1세	1.4	25.2	14.1	38.1세	1.8	25.0
건강이 좋지 않아서	19.3	51.2세	14.1	24.0	18.8	50.5세	13.5	23.6
일을 그만둘 나이가 돼서	2.2	50.8세	1.4	3.0	2.4	51.1세	1.7	3.1
그 외	11.0	46.3세	12.9	9.3	11.9	46.2세	14.2	10.0

- 2018년 기준 한국의 실질은퇴연령이 남녀 모두 72.3세로, 이는 OECD 국가의 평균 실질은퇴연령이 남성 65.4세, 여성 63.7세보다 각각 6.9세, 8.6세 높음. 남성 기준 한국의 정상은퇴연령(22세에 노동시장에 진입해 중단 없이 일한 근로자가 연금을 손실 없이 수령할 수 있는 연령)은 61세이며, 남성 기준 OECD 회원국 평균 정상은퇴연령(64.2세임¹⁾)에 비해 짧다는 것을 알 수 있음.
- 고령층의 73세까지 계속 일하기를 희망하고 실질은퇴연령이 72.3세로 볼 때, 사실상 생애 주된 일자리에서 퇴직 후에도 노동시장에 20년 이상 잔류하고 있는 것임. 특히 연금수령이 가능한 연령이 지나서도 평균적으로 약 11.3년간 일을 한다고 보면 노후소득보장 수준이 낮고 이 혜택마저 충분히 받지 못하는 고령층 인구가 많은 것을 보여주는 것임.
- 노동시장 내 중고령층 일자리는 대부분 시간제 일자리 비중이 높고, 저임금 비정규직 등 불안정 노동이 높고 있음. 특히 시간제 근로자 현황을 보면 남성 시간제 노동자는 60세 이상 고령층을 중심으로 증가하는 것으로 나타남.
- 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 국가임²⁾.

2. 저출산·고령화를 경험한 주요국의 정년 현황과 한국적 상황

1) 주요국의 정년 현황

- 우리보다 앞서 저출산·고령화를 경험한 주요국들은 빠른 고령화로 인해 인구구조 변화를 겪으면서 노동력 부족, 퇴직 후 노후 빈곤 대응, 연금재정 문제 등 경제 및 사회 지속가능성이 위협받게 되면서 이에 대한 대응방안 중 하나로 고령층의 노동참여율을 높이기 위해 적극 법적 정년연장 조치를 추진해왔음.
- 한국보다 고령화가 빠른 일본은 65세 정년 의무에서 더 나아가 2021년 4월부터 70세 정년을 권고하는 ‘고연령자 고용안정법’이 시행되었는데 주목해야 할 점은 일본의 정년 권고는 항상 의무로 이어졌다는 점임. 그 외 아시아국가 중 싱가포르, 태국, 베트남 등은 정년연장에 대한 논의가 활발히 진행되어 정년을 62~65세로 늘리는 방안을 추진 중인 것으로 알려짐. OECD 국가 중 독일은 2011년까지 65세였던 정년을 2029년까지 67세로 연장하였고, 스페인은 정년 65세에서 67세로 연장할 계획이며, 미국과 영국은 아예 정년을 폐지하였음.
- 고령사회에 대응하는 많은 국가에서 노동력 부족에 따른 인력 확보를 위해 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 시행해오고 있음.

1) 국회예산처, ‘인구구조 변화가 경제성장에 미치는 영향 분석’ 보고서(2021)

2) 국회입법조사처(2019.12), OECD 통계에서 나타난 한국 노인의 삶과 시사점(원시연)

〈주요국 법적 정년연령 및 연장 계획〉

국가	정년 현황 및 연장 계획
한국	2017년부터 모든 사업장에 만 60세 정년 적용
일본	65세 정년 의무, 70세 정년 노력 의무
홍콩	65세
인도네시아	2016(56세)~2043(65)년까지 3년마다 1년씩 점진적 연장
싱가포르	현행 62세를 2022년~2030년까지 65세로 점진적 연장
베트남	2021년부터 남성 60세에서 62세, 여성 55세에서 60세까지 단계적 연장
태국	공무원 정년을 60세에서 63세로 연장
독일	기존 65세에서 67세로 점진적 연장
스페인	기존 65세에서 67세로 점진적 연장
미국	정년 폐지
영국	정년 폐지

* 한국은행 국제경제리뷰(2019-19), 세계법제정보센터

〈 주요국 정년제도와 중고령자 고용정책 〉

국가	주요내용
영국	<ul style="list-style-type: none"> - 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 주목하였으며 정년연령 폐지뿐만 아니라 「충분히 일하는 삶(Fuller Working Lives: a framework for action)이라는 고령자고용촉진정책을 추진 <ul style="list-style-type: none"> · 고령실업자에 대한 포괄적 취업지원 실시 · 고령자에 대한 양성훈련제도 적극 활용 · 고령자의 경력개발을 위한 직종별 워크아카데미 및 고용체협 · 고령자 고용확대 및 생산성 향상을 주요 산업 전략에 포함
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> - 정년제의 기능을 하고 있는 ‘사용자 주도의 퇴직’을 제한하여 고령근로자의 자동연환을 70세까지 조정 - 2006년부터 ‘중고령자 계약직(CDD Senior)제도’ 도입하여 사용자는 3개월 이상 구직활동을 한 57세 이상 근로자를 고용할 경우 유계약 채용 기간을 최대 18개월까지 연장 가능하고 1회에 한해 갱신 가능. 이 제도는 연금수급연령에 도달할때까지 취업을 장려하기 위한 목적에서 시행되었으나 비정규직을 확산시켰다는 비판을 받고 있음 - 세대계약(contrat de generation)의 폐지(2017)
미국	<ul style="list-style-type: none"> - 「고용상 연령차별금지법(ADEA)」을 제정하여 1978년 법 개정에 의해 적용 연령이 65세에서 70세로 상향되었으나 1986년에 연령상한 폐지됨
일본	<ul style="list-style-type: none"> - “1억총활약사회” 실현을 목표로 고령근로자의 고용기회를 확보하는 동시에 65세 이상 고령근로자의 고용 촉진을 위해 재고용 및 계속적 고용을 지원 <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 - 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 - 「고령자고용확보조치의 실시·운용에 관한 지침」(2012) - 「고용보험법」개정(2016년 개정, 2017년 시행)하여 65세 이후 새로 고용되는 자에게 고용보험 적용

- 은퇴한 65세 이상의 고령자 재취업 지원정책(2016)
- 공무원의 정년연장(60세→65세 연장) 추진(2018)
- '70세까지 고용' 정책 추진(2019)을 통해 해당 기업에서 노사가 선택지를 두고 논의하는 구조를 통해 다양한 선택지 제공
 - 정년 폐지 · 70세까지 정년연장
 - 계속고용제도 도입(현행 65세까지의 제도와 같이 자회사·관련회사 계속고용 포함) 등

* 한국법제연구원(2019)

□ 참고: 국제노동기구(ILO) 제162호 「고령근로자에 관한 권고」

※ ILO 제162호 「고령근로자에 관한 권고, 1980」

- (차별금지원칙) 동 권고는 고령근로자의 고용에 있어서의 평등한 기회와 대우 촉진, 근로조건과 작업환경 개선, 법정퇴직연령에 대한 차별금지와 함께 고령근로자가 퇴직 후의 생활에 정착이 가능하도록 지원하는 각종 조치를 권고함. 즉 고령자가 퇴직으로 전환하는 이행과정에 대한 보호와 지원에 큰 비중을 둠.

- (적용대상) 권고의 적용대상이 되는 고령근로자는 '고령화로 인하여 고용 및 직업에서 어려움을 겪을 수 있는 모든 근로자'이며, 고령근로자의 구체적인 연령은 각 회원국이 국내법이나 관행 등에 근거하여 적절하게 설정할 수 있음.

(고용상 차별금지) 회원국은 고령근로자에게 평등한 기회 및 대우를 촉진하여야 하고 고용 및 직업에서 고령근로자에 대한 차별을 금지하는 조치를 취할 것을 권고. 차별금지영역은 직업지도와 취업알선, 기술·자격등을 고려한 고용기회 및 직업훈련시설 등의 부여, 고용의 보장, 동일가치노동에 대한 동일임금, 사회보장조치 및 복리후생, 산업안전보건 등 근로조건 보호, 직업활동 및 고용과 관련한 주택, 공공사업, 의료 등

(정년제도 설정에 있어서서의 차별금지 등) 특정 연령에서 강제적으로 고용을 종료시키는 입법이나 기타의 규정은 동 권고 제3조의 고령근로자에 대한 차별금지원칙에 비추어 검토할 것을 권고

(퇴직과 연금수령시기 사이의 공백 기간에 대한 소득 보호) 노령연금 수급시기에 도달하기 전에 퇴직한 고령근로자에게 발생할 수 있는 소득의 감소 내지 상실에 따른 보호조치를 취할 것을 권고. 또한 실업상태에 있는 고령근로자에게 실업급여를 지급하거나 1년 이상 장기실업상태에 있는 고령근로자에게 조기노령연금 수급자격을 부여할 것을 권고

(‘퇴직에 이르는 준비’에 대한 지원) 점진적이고 자발적인 퇴직이 이루어져야 하며, 노령연금 수급연령에 융통성을 기해야 한다고 규정. 고령근로자가 퇴직 계획 및 퇴직 이후의 생활에 적응할 수 있도록 퇴직 준비 기간 부여

* 퇴직준비를 위해 △노령연금 등의 수입과 의료보호, 사회적서비스 및 기타 공공서비스 비용의 감소와 같은 기타 이익, △단시간근로 및 자영업 등 직업활동 기회와 조건, △의료진단, 체력단련, 식이요법 등 고령화 방지 조치, △여가시간의 활용방법, △퇴직문제 또는 기술개발 등 교육시설 활용 가능성 등 관련 정보 제공

2) 한국의 정년연장 현황

(1) 고령자고용법상 정년제도의 개정 변화

○ 고령자고용법은 고령자의 능력에 맞는 취직을 지원·촉진함으로써 고용안정을 도모하기 위해

1991년 제정되어 1994년 7월 시행됨. 제정 당시 정년을 60세 이상으로 정하도록 노력 의무를 사업주에게 부과하고 있었으나 형식적인 노력 의무에 그쳐 정년나이가 55세~58세였음.

- 2000년대 중반부터 평균 기대수명 연장과 고령자의 건강상태 향상, 주요 선진국의 정년 관련 연령차별적 금지 및 정년연장 추세 영향, 소득 크레바스 최소화 등을 이유로 60세 정년 의무화 도입에 대한 논의 시작으로 2010년 들어서는 60세 의무화 방안 논의가 활발해짐.
- 18~19대 국회에서 논의가 본격화되면서 관련 입법안이 추진되었고, 2013년 본회의에 통과
- 이후 2년간의 유예기간을 두고 2016년과 2017년에 기업 규모에 따라 시차를 두고 시행되어 현재는 모든 사업장에 적용되고 있음.
- 최근 정부는 ‘인구지진’이라고 우려할 정도로 인구구조 변화가 심각하다는 인식에 따라 고령자 계속 고용에 대한 논의를 해오고 있음. 지난 2019년을 시작으로 정부 부처, 국책연구기관, 전문가가 참여하는 인구정책 TF를 3차례 운행해왔으며, 올해 2월 17일 ‘제4기 인구정책 TF’를 출범하기에 이르렀음³⁾.

(2) 통계를 통해 본 기업의 만 60세 정년제 운영 현황

- 정년제도를 운영하고 있는 기업의 비중 추이를 보면 2014년 이후 증가하는 추세임. 2012년 17.5%에서 정년시행시기인 2016년과 2017년 이후까지 증가추세를 보이다가 2020년 21.6%를 기록함.



- 만 60세 정년 도입 이후 정년으로 퇴직하는 연령이 58.0세에서 조금씩 증가하는 추세를 보이다가 2021년 59.1세까지 올라가 6년간 1.1세↑ 증가. 고령근로자의 60세까지 계속근로 가능성 제고 측면에서 정년연장이 일정하게 긍정적인 영향을 미친 것으로 보임.

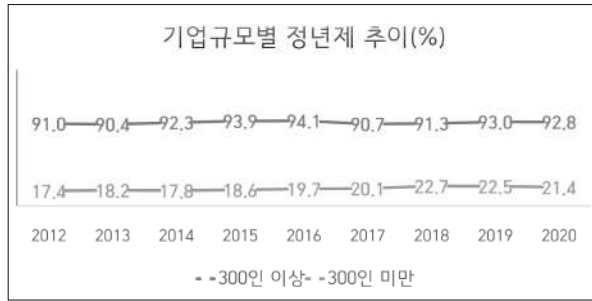
〈 가장 오래 근무한 일자리를 그만둔 이유 〉

연도별	2016.5	2017.5	2018.5	2019.5	2020.5	2021.5
이직연령	58.0세	58.1세	58.4세	58.8세	58.8세	59.1세

* 통계청, 경제활동인구조사 고령자 부가조사, 각년도

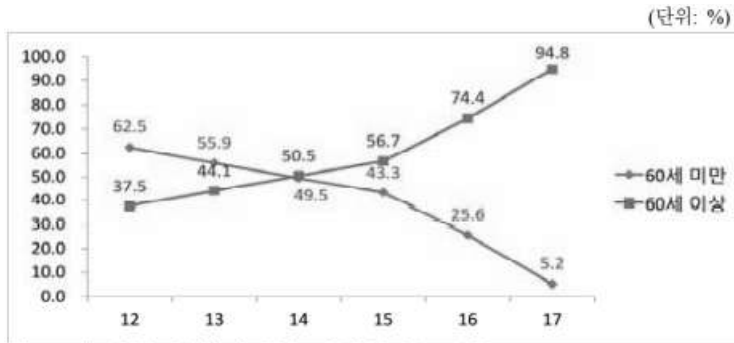
- 2020년 기준, 300인 미만 기업의 정년 도입 비중은 21.4%인 반면, 300인 이상 기업은 90% 이상 높게 나타나 기업 규모별 격차가 매우 큰 것으로 나타남.

3) 정부 제4기 인구정책 TF 출범...“인구문제 대응 골든타임 빠르게 줄어”, 경향신문, 2022.2.17.



* 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사」, 각년도

- 정년제 운영형태는 단일정년제가 93.9%(323,587개소)로 가장 많고 직급별 정년제가 2.5%(8,449개소) 순으로 운영되고 있음. 2012년 정년을 60세 이상으로 설정하고 있는 단일 정년제 비중이 37.5%에 그쳤으나 60년 정년 의무화 시행 이후 급속히 빨라짐(국회입법조사처, 2018).
- 2020년 기준 재고용⁴⁾ 비율은 24.1%이며 기업 규모별로는 1,000인 이상 41.7%이며 300인 이상 43.3%, 100~299인이 44.1%로 나타난 반면 30인 미만 이하일수록 재고용 비율이 낮은 것으로 나타남.



자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사」, 각년도

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

* 고용노동부, 「각 연도 사업체노동력실태조사 부가조사」

4) 정년 퇴직자의 재고용정년 퇴직자의 재고용은 관련법에 따라 정년에 도달한 근로자가 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수행 능력에 맞는 직종에 재고용하도록 할 수 있도록 지원하는 제도임.

○ 고령자 계속고용장려금⁵⁾ 지급현황

- 고령자 계속고용장려금 지급현황을 보면 2020년과 2021년(1~9월)과 비교했을 때 사업장 기준으로는 373개에서 1,365개로 3.6배 증가하였으며, 지원 인원 기준으로는 704명에서 2,969명으로 4.2배 차이가 날 정도로 중소기업에서 고령자 인력 수요가 큰 것으로 나타남.
- 장려금신청 업종 특성을 보면 제조업, 운수 및 창고업, 보건업 및 사회복지 서비스업에 특정되어 인구 고령화에 따른 산업인력 수요의 특징과 유사하게 나타남.
- 중소기업의 경우 코로나19 장기화 여파로 경제적 어려움을 겪고 있는 중에도 인력수급의 어려움의 현실적 문제를 해소하고, 업무 경험이 풍부하고 숙련도가 높은 기술과 전문성을 갖춘 근로자를 확보하려는 경향이 큰 것으로 보임.

구분	사업장수	비율	지원인원	비율	
2020년	계	373	100%	704	100%
	정년폐지	37	9.9	48	6.8
	정년연장	64	17.2	181	25.7
	재고용	272	72.9	475	67.5
'21.1~9월	계	1,365	100%	2,969	100%
	정년폐지	105	7.7	154	5.2
	정년연장	208	15.2	672	22.6
	재고용	1,052	77.1	2,143	72.2

* 자료 : 고용노동부(2021)

3. 단위노조 실태조사를 통해 본 정년 현황

한국노총은 산하 단위노조를 대상으로 법정 정년 60세 의무화 이후의 정년 현황을 알아보기 위해 2019년, 2020년, 2021년 실시한 설문결과를 바탕으로 단위노조의 정년 관련 경향성을 살펴봄.

▶ 2019년 조사결과

: 응답사업장 228개 중 60세 이상으로 정년 연장한 사업장이 47개(20.6%)

* 61세(27개), 62세(10개), 63세(1개), 64세(4개), 65세(5개)

* 제조업(25개), 운송업(13개), 서비스업(5개) 공공(4) 순으로 제조업과 운송업에서 법정 정년보다 높게 단협을 체결한 것으로 확인됨.

▶ 2020년 조사결과

: 응답사업장 171개 중 60세 정년제 실시 후 퇴직연령이 상승했다고 답변한 사업장이 109개(63.7%)

* 제조 69개의 평균 연장 연수 3년 / 공공 23개 2, 금융 6개, 서비스업 11개의 평균 연장 연수 2년

▶ 2021년 조사결과

: 60세 이상으로 정년 연장한 사업장 41개 중 19개 사업장이 61세(10곳)(9.3%), 정년 폐지 3개(1.4%),

5) 고령자계속고용장려금은 중소중견 사업주를 대상으로 정년퇴직자 계속고용제도(정년연장, 정년폐지, 재고용)를 도입하고, 제도를 적용받아 정년도래자를 계속 고용한 사업주에게 1인당 분기별 90만원(월 30만원)을 2년간 지원하는 제도임(20.1.1 시행)

재고용이 133개(62.7%), 정년 미운영 35개(16.5%)

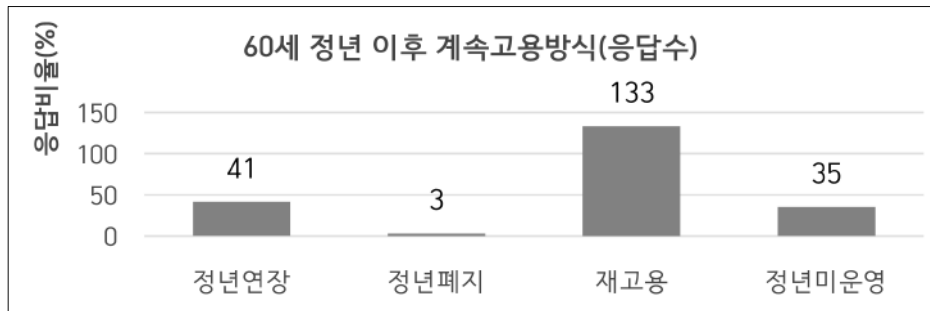
* 법정 정년보다 높다고 응답한 19개 사업장을 보면 만 60세→ 만 61세(10곳), 만 60세→만 62세(4 곳), 만 60세→만65세(5곳)로 나타났으며 대부분 제조업에 해당

☞ 실태조사 결과 법정 정년보다 높은 연령으로 정년을 체결한 사업장이 꾸준히 확인되고 있음. 특히 제조업과 운송업에서 만 61세에서 65세까지 정년 분포도가 넓게 나타남.

1) 2022년 임단투 지침 마련 설문 분석 결과⁶⁾

(1) 정년 60세 이후 고령자 계속고용 방식

○ 60세 정년 이후 고령자 계속고용방식을 질문한 결과 응답사업장 212곳 중 정년연장 41개(9.3%), 정년 폐지 3개(1.4%) 재고용이 133개(62.7%), 정년 미운영 35개(16.5%)로 조사됨.



○ 법정 정년보다 높게 정년을 체결한 19개 응답 사업장을 보면 만 60세 → 만 61세(10곳), 만 60세 → 만 62세(4곳), 만 60세 → 만65세(5곳)으로 나타났으며, 대부분 제조업에 해당⁷⁾

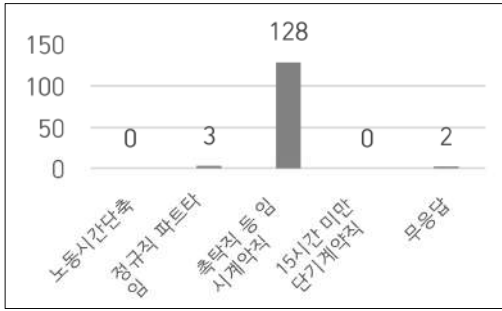
(2) 재고용 형태

○ 기업에서 퇴직 고령자 재고용할 시 고용형태를 질문한 결과 응답 사업장 133곳 중 128개(97.7%)가 ‘축타직 등 임시계약직’으로 채용하는 것으로 나타났음. 임금수준은 퇴직 직전 임금의 70% 이상인 경우가 43개(49.6%)였으며, 60% 미만인 17개(13.8%), 최저임금 수준이 21개(17.1%), 무응답이 10개(7.5%)라고 조사됨.

6) 2022년 임단투 지침 마련 설문조사(‘21.12.22.~ ‘22.1.21.) 내용 중 ‘정년’ 관련 문항을 분석해 정리한 것임.

7) 법정 정년보다 높게 체결한 사업장(19곳)

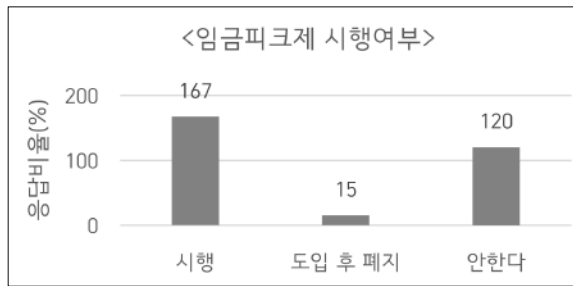
60세→61세	(주)정명노조, 동우화인켄노조, 동일산업봉강사업부, 세아창원특수강노조, 에스엘미러텍노조, 영남대직원노조, 장원노조, 한국대학교육협의회노조, 한미전선, 현대모비스노조 등 10개
60세→62세	대한제강노조, 비앤더비노조, 송원타월노조, 태양금속노조 등 4개
60세→65세	델코배터리노조, 버카트컴프레이션코리아노조, 부산항오난공사노조, 오리엔탈정공노조, 한국무역정보통신노조 등 5개



임금수준	응답수	응답(%)
80~100% 수준	30	24.4
70~80% 수준	31	25.2
60~70% 수준	24	19.5
60% 미만	17	13.8
최저임금 수준	21	17.1
합계	133	100

(3) 임금피크제 시행 여부

○ 정년연장에 따른 임금체계 개편과 관련하여 임금피크제 시행 여부와 관련해서는 응답사업장 302 곳 중 '시행한다'는 응답이 167개(55.3%), '시행하지 않는다'가 120개(39.7%), '도입 후 폐지'가 15개(5.0%)로 조사됨.



2) 인구고령화와 정년제도 개선방안 연구 결과(2020)⁸⁾

(1) 정년제도의 효과

- 한국노총 조합원의 경우 법정 정년은 60세이지만, 실제 퇴직연령은 생산직은 56세, 사무직은 55세로 정년과 약 4~5년의 차이가 존재함. 기업규모별로 보면 50인 미만 생산직의 경우 61세, 100인 미만 기업은 60세인 반면, 500인 이상 사업장의 경우 사무직-생산직 모두 54세로 기업 규모가 큰 사업장일수록 조기퇴직 경향이 있음.
- 2016년, 2017년 '60세 정년제' 실시 후 실제 퇴직연령이 상승했다고 답변한 사업장이 63.7%로 해당 사업장은 평균 3년 연장되었다고 응답함. 물론 이전과 차이가 없다고 답변한 경우도 36.3%를 차지함. 1,000인 미만 사업장의 경우 연장되었다고 답변한 경우가 66.0%에 평균 3년이라고 응답한 반면, 1,000인 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.

8) 한국노총 중앙연구원, 「인구고령화와 정년제도 개선방안 연구(정혜윤 외 3명, 2020)」 보고서 일부 내용을 발췌함. 본 연구는 '60세 정년 의무화제도' 실시 이후 그 효과를 알아보기 위해 단위노조 제조/금융/공공/서비스 업종 190곳과 해당 조합원 2,090명을 대상으로 실시하였으며, 노조 간부 8명을 대상으로 심층 인터뷰(FGI) 결과를 중심으로 작성함.

60세 정년업무화 제도화 이후 실제 퇴직연령 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

- '60세 정년연장' 제도의 효과는 1000인 미만 초대기업보다 규모가 작은 경우, 금융권보다는 제조업의 노동자들에게 더 혜택이 있었음. 즉 법적 정년을 연장하는 것은 전체 노동자들에게 모든 혜택이 해당되지 않아도 비교적 더 많은 노동자들의 고용 기간을 연장하는 방법이 될 수 있음.
- 정년연장의 긍정적 효과는 '중고령노동자 임금 및 복지 수혜 연장으로 가계안정화'(54.3%), '고용안정 통한 노사간 신뢰 향상'(19.8%)으로 응답해 정년연장의 혜택은 노동자 개인과 가족뿐 아니라 노사관계 향상에도 긍정적으로 기여하는 것으로 조사됨.

(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: %, 개)

	현재 시행 중	전혀 없음	실시 후 폐지함	임피제 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 부양 부담, 국민연금 지급 연령의 문제, 퇴직 후 재취직의 어려움 때문으로 나타남. 특히 모든 사업장의 정년이 60세이지만 실제 퇴직연령은 평균 4~5년에 이르며 최대 7년 정도 이르게 퇴직하며, 사업장에 따라 30~40대에 이직하는 사업장도 존재함.
- 절반에 가까운 노동자(42.8%)가 퇴직 후에 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.

3) 단위노조 60세 정년 관련 설문조사 결과(2019)⁹⁾

(1) 정년 연령

- 응답 사업장 중 78.9%가 60세로 정년을 정해놓고 있는 것으로 조사됨. 일부에서는 법정 정년 연령보다 높은 61세(11.8%), 62세(4.4%), 65세(2.2%)로 규정하고 있는 곳도 있었음.
- 업종별로는 제조업(82.5%), 서비스업(87.3%), 공공(84.0%)로 나타났으며, 제조·운수업 등은 법정연령 60세보다 높게 정하고 있는 것으로 확인됨. 만 60세 이상 사업장을 업종별·규모별로 분석한 결과는 아래와 같음.

만 60세 이상 정년제 도입 사업장 현황¹⁰⁾

		61세	62세	63세	64세	65세	계
전체 (34)		27	10	1	4	5	47
업종별	공공	1	2	0	1	0	4
	서비스업	3	1	0	0	1	5
	제조업	19	3	0	1	2	25
	운수업	4	4	1	2	2	13
기업 규모별	30~99명	8	1	0	0	1	10
	100~299명	3	5	0	2	1	11
	300~999명	8	2	0	2	1	13
	1000인 이상	8	2	1	0	2	13

9) 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 1,000인 이상(21.1%), 300~999명(33.3%), 100~299명(28.1%), 20~99명(14.9%), 10~29명(2.6%)인 것으로 조사됨.

10) 법정 정년보다 높게 체결한 사업장(47곳)

(2) 임금 및 노동조건

○ 정년연장이 임금 및 노동조건에 미친 변화와 관련해서는 응답 사업자 중 54.4%가 ‘변동되었다’고 응답함. 변동되었다고 응답한 사업자 중 300~999명(33.8%), 1,000인 이상(16.9%), 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 시점과 관련해서는 ‘문재인정부 임기 내에 단계적으로 2022년까지 65세’로 시행해야 한다는 의견이 46.5%로 가장 높았고, ‘초고령사회 진입 시점까지 단계적으로 2025년까지 65세 시행’해야 한다는 의견이 25.4%, ‘국민연금 수급연령에 맞춰 단계적으로 2033년 65세 시행’이 22.8%로 나왔음. ‘정년폐지’에 대한 의견도 5.3%로 나타남.

4. 정년연장의 쟁점

1) 정년연장에 따른 임금체계 개편 등에 대한 해석

- 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 규범적 효력을 인정할 만한 근거나 별칙규정 없이 개별사업장의 여건에 따라 노사 자율로 정하도록 한 점으로 볼 때, 강행규정보다는 선언적 규정에 가깝다는 것임.
- 또한, 임금체계 개편 등 필요한 조치를 할 주체를 사용자와 근로자대표로 하는 점에 비추어 취업규칙의 변경을 통하여 임금체계 개편 등을 하려는 경우에는 근로기준법 제94조제1항의 절차를 거쳐야 한다고 볼 때 노동조합 또는 근로자의 과반수의 의견을 통한 집단적 동의가 필요하다는 것임.
- 노사현장에서는 임금체계 개편 등으로 실질적으로 무리한 임금 감액으로 이어지고 있어, 임금체계 개편 등을 둘러싼 노사갈등이 발생하고 있음.
- 기존의 임금체계를 유지한 채 연령에 따라 임금을 삭감하는 임금피크제는 합리성이 인정되지 않아 연령차별에 해당될 수 있음.

2) 연령차별 해당 여부

○ 일정한 연령기준에 따라 강제적으로 노동시장에서 퇴출시키는 정년제도는 고령근로자의 점진적이고 자발적인 퇴직원칙에 반해 연령차별적 요소를 가진다는 점

60세→61세	홍익대, 행남자기, 해태제과, 한국신동공업, 한국바스프, 피비파트너즈, 태림페이퍼의령, 조광페인트, 울촌화학, 용진실업(주), 영남대, 성신레미콘(주), 샤프, 삼표시멘트, 매일, 마미손, 마루운수, 동원시스템즈, 광신단지, 경기도중부지역버스, 경기고속, 건국대, sk인천석유화학, sk에너지, k-mec, JB우리케피탈자부 등 27개
60세→62세	한국장애인고용공단지부, 태안여객, 크라운제과, 코리아와이드대성, 삼흥고속, 인천내항통합(주), 올림픽훼밀리타운, 서울시공립학교, 동부제철, SK에너지 등 10개
60세→63세	서울서비스
60세→64세	화영운수, 중부지역공공산업, 용남공항리무진, 성일 4개

- 특히, 고령을 이유로 건강 악화, 주의력 감퇴, 생산성 저하를 자동으로 동일시하는 것은 '연령에 대한 고정관념'에 근거한 것으로서 원칙적으로 허용될 수 없음.

3) 주된 일자리에서의 고용안정과 엄격한 조기퇴직 관행 금지를 통한 고령자고용법의 실효성 제고

- 고령자고용법상 주된 일자리에서의 은퇴연령을 만 60세로 의무화하고 있으나 사용자들은 비용 절감의 방안으로 인력 감축을 통해 고령자의 조기퇴직을 유도하기 위한 다양한 방법을 시도하고 있음. 법 위반 소지를 회피하기 위해 통상 퇴직금 및 기타 급여를 제공하고 근로자와 합의서를 작성하는 등의 명예퇴직, 희망퇴직 등의 구조조정을 통해 근로자의 조기퇴직을 촉진하기 위한 수단으로 악용되고 있음.
- 주된 일자리에서의 퇴직연령이 49.3세로 한창 일할 나이에 퇴사해 이직 또는 전직하는 과정에서 임시직 같은 고용불안정한 일자리로 급격히 하락해 직업의 만족도 하락뿐만 아니라 노후 빈곤에 빠질 위험이 큼. 기업의 조기퇴직 관행은 연금재정의 악화를 초래할 수 있음. 따라서 주된 일자리에서 오래 일할 수 있도록 고용안정 확보 노력과 함께 만연화된 구조조정을 엄격히 규제하여야 함.

4) 은퇴연령 나이와 연금수급개시연령 간의 불일치 문제

- 노령연금 수급시기에 도달하기 전에 퇴직한 고령노동자에게 발생할 수 있는 소득 감소 및 상실상태인 '무연금·무소득' 방지를 위해 65세까지 고용을 의무화해야 한다는 기본원칙

5) 고용연장시 고용형태 및 근무방식

- 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. 그러나 자동화를 통한 인력 대체의 경우 정규직 채용보다는 협력업체 등 외주를 활용하는 방식이나 축탁직 등 임시계약직 형태로 재고용하는 등 고용유연화를 통한 고용연장 방식은 비정규직 확산과 고령자의 일자리 질을 악화해 노후 빈곤 등의 문제로 사회적 갈등과 재정부담을 초래해 또 다른 사회문제화 될 수 있음.
- 일을 계속 유지를 통한 고용안정 향상과 인건비 등 비용부담을 줄이려는 기업의 절충적 방안으로 고용연장시 노동시간 비례한 임금조정 방식인 노동시간을 단축하는 형태(노동시간단축권 노동자에게 부여)로 정년이 연장된다면 고령노동자는 점진적 은퇴를 통해 고용안정성을 유지하는 동시에 질 낮은 일자리로의 전락을 방지할 수 있으며, 기업은 숙련노동자의 계속 고용을 통해 훈련비 절감 및 생산성 감소를 방지할 수 있음.

5. 정년연장에 대한 논의방향과 주요지침

1) 정년연장 논의 방향

- 우리나라는 급격한 인구구조 변화로 2024년에 초고령사회로의 진입을 임박하고 있음. 고령화는 노동력 부족 및 연금재정 부담, 사회보장비 증가 등 우리 사회 전반에 미치는 부정적인 영향이 상당히 클 것으로 예상됨.

- 고령화에 따른 인구감소 및 고령인구 급증에 따른 문제를 해결하기 위해서는 고령노동자가 생산 주체이자 소비 주체로서 재인식하고 고령노동자가 주된 일자리에서 계속 일을 할 수 있는 여건을 마련하여 생활안정을 통해 인간다운 노후의 삶을 영위할 수 있도록 해야 함.
- 그러기 위해서는 사회, 경제, 복지, 노동을 아우르는 보다 넓은 관점에서 고령자 문제에 접근해야 하며 부족한 노동력 확보, 노인 빈곤을 해소, 사회보장 재정부담을 낮추는 방향으로 논의되어야 함.

2) 정년 관련 주요지침

(1) 65세 이상 정년연장

- 국민연금 수급개시연령에 맞추어 정년연장 추진과 하되, 임금 감액 없는 정년연장 원칙
- 정년을 연장할 경우 합리적인 이유 없이 특정 연령집단에 차등을 두어 불리한 결과를 초래하는 연령차별금지
- 명확한 정년퇴직 시점 지정
 - 정년은 정년이 도달(시작)하는 날(생년월일 기준)로 보고 있으므로, 정년 시 퇴직일에 대해서는 별도로 명확히 정함.
- 퇴직근로자 재고용시 퇴직 이전보다 임금이 급격히 저하되지 않도록 임금의 감액 비율에 대한 적정 정도를 판단하여 퇴직노동자의 생활안정 확보

(2) '고령자' 이유로 한 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 임금체계 개편 대응

- 임금 감액 및 조직갈등을 유발하는 임금피크제(형식적 임금피크제 적합 업무 포함) 폐지
- 노동시간과 임금이 비례하는 노동시간피크제나 노동시간단축청구권 도입을 통한 정년연장

(4) 비자발적 퇴직예정자에 대한 재취업지원서비스 강화

- 일정 규모 기업의 재취업지원서비스 의무화에 따라 서비스 제공 대상과 내용, 방법 등에 있어서는 노조와 협의를 통해 구체적인 이행계획 수립 및 실행 요구

(5) 고령자 경력개발과 교육·훈련 프로그램 내실화

- 고령화의 진전 및 자동화·디지털화에 따른 고령자의 경력개발과 교육·훈련 강화

(6) 고령자의 건강관리 지원 강화를 통한 고령화 방지

- 작업장 근무환경 개선을 통해 60세 정년 이후에도 계속 근로하는 경향이 강하기 때문에 고령자의 체력관리나 의료지원을 통해 건강을 유지할 수 있도록 지원

※ 독일 BMW '내일을 위한 오늘' 프로그램 : 직원들의 근골격 질환, 스트레스를 감소시켜 고령자 직원도 오래 일할 수 있는 노동환경 조성. 생산라인에 직원들에 인체공학적 자세 교육, 의료센터 헬스장 등 건강관리 시설 설치

【정년 및 연령차별금지】

- ① 회사는 「국민연금법 제61조 제1항」에 따른 노령연금 수급개시연령이 도래하는 때 등을 고려하여 정년을 점진적으로 만 65세로 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.
- 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 합의하여야 한다.
- ② 회사는 근로자의 정년연장을 이유로 합리적인 이유 없이 임금, 노동조건을 불이익하게 변경해서는 아니 된다.
- ③ 회사는 정년연장과 관련하여 노동시간단축청구권을 도입한다. 세부내용은 노동조합과 별도로 합의한다.

【고령자 고용 촉진 및 재취업지원서비스 지원 등】

- ① 회사는 정년퇴직자가 정년 후 재취업하기를 희망할 때 최우선으로 재고용 한다.
- ② ①항을 적용할 때 정규고용을 원칙으로 하며, 고령을 이유로 고용형태에 따른 어떠한 차별이 있어서는 아니 된다.
- ③ 회사는 「고령자고용법」제21조의3에 따라 정년퇴직 등의 사유로 이직예정인 노동자에게 재취업지원서비스를 제공한다.
 - 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 제공할 때는 대상, 내용 및 방법 등 필요한 사항을 노사 간 협의한다.
- ⑤ 회사는 고령자의 고용 촉진을 위하여 고령자 경력개발과 직무교육, 취업능력 향상을 위한 직업훈련 프로그램을 운영한다. 다만 대상, 내용 및 방법 등에 필요한 사항은 노사 간 협의한다.
- ⑥ 고령자 친화적인 근무환경과 고령화 방지를 위하여 건강관리 지원과 작업장 개선에 노력하여야 한다.

XII. 여성 노동권 강화 및 일·생활 균형

요지

- 코로나19가 2년 넘게 지속되며 전 사회적으로 심각한 불평등을 야기하고 있는 가운데 이로 인한 고용충격은 여성, 특히 기혼여성에게 집중된 것으로 나타남. 출산·육아 등으로 인해 경력단절을 경험하는 30대 중후반 여성의 경우 코로나19로 인해 가중된 돌봄 부담까지 더해져 한 번 일터를 떠나면 복귀하기 어려운 현실임.
- 코로나19가 가중시킨 육아와 돌봄 부담을 덜어내고, 노동시장 내에서 여성이 마주하는 다양한 불평등과 차별을 시정하기 위하여 노동조합은 교섭 단위에 여성의 참여를 보장해 성인지적 관점을 담은 단체협약을 체결함으로써 일하는 여성의 노동권 강화와 일·생활 균형 실현에 앞장서야 함.
- 이러한 맥락에서 올해 단체협약은 변화된 제도에 대한 적절한 대응과 더불어 현재의 법·제도보다 진일보한 내용을 담음으로써 여성이 육아와 돌봄을 이유로 일터를 떠나 경력이 단절되는 상황이 심화되는 것을 방지해야 함. 즉, 임신·출산기 모·부성권 강화, 돌봄권 강화 및 일·생활 균형을 위한 방안들을 사업장 상황에 맞게 개발하여 단체교섭 의제로 포함시키고, 여성뿐만 아니라 남성 또한 육아에 적극적으로 참여할 수 있는 조건을 확보하여 모든 노동자들의 일·생활 균형을 촉진하도록 단체협약을 구성해야 할 것임.

1. 개요

1) 지속되는 코로나19 위기 속 여성노동 현황

- 코로나19 상황이 2년 넘게 지속됨에 따라 한국 사회의 불평등이 심화되면서 여성은 일과 가정에서 다양한 어려움에 직면하게 되었음.
- 노동시장에서 여성은 코로나19로 인한 고용충격을 남성에 비해 더 크게 받았는데 한국은행 보고서¹¹⁾에 따르면, 일반적인 경기침체 시 남성의 고용충격이 더 컸던 것과 달리 코로나 국면에서는 고용충격이 남성보다는 여성, 여성 중에서도 미혼보다는 기혼여성에게 집중된 것으로 나타남. 이는 거리두기 시행 등으로 여성 비중이 높은 대면서비스업 등을 중심으로 취업자 수가 크게 줄어든 데다 방역대책으로 학교 및 어린이집이 폐쇄되면서 육아부담이 큰 기혼여성의 취업이 미혼여성보다 많이 줄어든 영향으로 분석됨.
- 한편 '2021년 경제활동인구조사'를 분석한 연구¹²⁾에 따르면 2021년 여성 고용률이 코로나19 이전

11) 코로나19와 여성고용: 팬데믹 vs 일반적인 경기침체 비교를 중심으로, 한국은행 조사국 고용분석팀, 2021. 5. 6

12) 제9차 여성 고용실태 분석 및 정책과제 발굴 전문가 간담회, 여성가족부, 2022. 1. 24에서 여성정책연구원 김난주 박사가 발제한

수준에 거의 근접한 것으로 나타남. 그러나 30대 후반 여성 고용률은 2년 연속 하락하고 있었는데 출산·육아 등으로 경력단절을 본격적으로 경험하는 이들 연령대의 경우 코로나19로 인해 더욱 증가한 돌봄 부담으로 인해 일터로 복귀하지 못하고 있기 때문인 것으로 추정되었음. 이는 한국노총 조합원을 대상으로 실시한 ‘코로나19로 인한 돌봄 현황과 직장 내 불이익 실태(2021)’ 결과도 뒷받침하고 있음.

- 경력 단절된 여성이 일터로 복귀하지 못함에 따라 근속연수와 상관관계를 가지는 임금 역시 남성의 임금과는 차이를 보일 수밖에 없음. 한국은 OECD에서 성별 임금격차가 가장 큰 나라인데 2020년 기준 그 격차는 무려 31.5%에 달함. 여성은 임금 외에도 채용, 승진 등에 있어 다양한 불평등을 경험하고 있으며, 성을 기반으로 한 차별과 폭력에도 노출되어 있는 현실임.
- 이렇게 여성이 노동시장 내에서 겪는 불평등과 차별을 해소하기 위해서는 관련 법·제도의 변화를 건인하는 동시에 노동조합 스스로 성인지적 관점¹³⁾을 가지고, 노동현장에서의 인식 변화를 이끌어내는 것이 중요함. 단체교섭 시 여성 참여 확대를 통해 성인지적 관점이 단체협약에 반영될 수 있도록 유인할 수 있을 것임.
- 특히 여성 고용률은 출산율과도 높은 상관관계를 가지는 만큼 여성의 고용유지 장치를 마련하는 것이 매우 중요함. 또한 코로나19 상황속에서 여성들이 돌봄을 이유로 일터를 떠나 경력이 단절되는 상황이 심화되는 것을 막아야 하는데 이는 국가 차원의 대책만으로는 한계가 있음. 제도적으로 돌봄의 사회화를 추진해 나가는 한편, 노동조합에서도 여성의 고용유지와 성차별 해소, 돌봄 문제 등을 노동조합의 주요 과제로 인식하여야 함.
- 따라서 임신·출산기 모·부성권 강화, 돌봄권 강화 및 일·생활 균형의 실현을 위한 방안들을 개발하여 단체교섭 의제로 포함시키고, 여성뿐만 아니라 남성 또한 육아에 적극적으로 참여할 수 있는 조건을 확보하여 모든 노동자들의 일·생활 균형을 촉진하도록 단체협약을 구성해야 할 것임.
- 또한 직장 내 성폭력·괴롭힘을 예방하기 위해서는 여러 가지 제도가 복합적이고 유기적으로 작동할 수 있도록 해야 함. 이를 위해서는 해당 문제 발생 시 현장이 제대로 대응하고 처리할 수 있도록 관련 규정을 정비하고, 효율적 시스템을 구축하는 것이 필요함.

2) 2022년 달라지는 여성노동 관련 주요 정책 및 제도

- 정부는 여성고용률 제고 및 성평등 노동환경 구축을 위한 대책으로 일·가정 양립 지원책, 일·생활 균형 지원 제도를 강화하고 있음.

(1) 육아휴직급여 소득대체율 인상 및 3+3 부모육아휴직제 급여 상향

	변경 전	변경 후
육아휴직급여	· 첫 3개월: 통상임금 80%(최대 150만원, 최소 70만원) · 4~12개월: 통상임금 50%(최대 120만원, 최소 70만원)	· 첫 3개월: 현행과 같음 · 4~12개월: 통상임금 80%(최대 150만원)
3+3 부모 육아휴직제	· 생후 12개월 내 자녀에 대해 부모 동시 또는 순차 사용 시 · (첫번째) 통상임금 80% · (두번째) 통상임금 100%	· 부모 각각 첫 3개월 간 통상임금 100%

자료

13) 성인지적 관점이란 여성과 남성이 생물학적이거나 사회문화적 경험의 차이에 의해 다른 이해나 요구를 가지고 있다고 보고, 특정 개념이 특정 성에 유리하거나 불리하지 않은지, 성역할 고정관념이 개입되어 있는지 아닌지를 검토하는 관심과 태도를 의미함.

(2) 가족돌봄 등 근로시간 단축 제도 확대 시행

- 30인 이상 사업장에서 전 사업장으로 확대 시행(2022. 1. 1부터) ☞ 가족돌봄, 본인건강, 학업, 은퇴준비의 사유로 노동시간의 단축을 사업주에게 신청할 수 있고, 사업주는 허용예외 사유에 해당하지 않는 한 이를 허용하여야 함.

(3) 플랫폼종사자 고용보험 적용 확대

- 고용보험 적용 직종으로 확대되었던 기존 특수형태근로종사자 12개 직종에 플랫폼을 기반으로 일하는 퀵서비스기사·대리운전기사도 고용보험 적용(2022. 1. 1부터) 실업급여와 출산전후급여를 받을 수 있게 됨.
- 현재 고용보험제도개선T/FT에서는 2022년 7월부터 특고 및 플랫폼종사자 약 100만 명(가사노동자 12만 7천 명, 공공교육프로그램강사 20만 명, IT 소프트웨어 프리랜서 6만 6천 명, 화물차당(유통배송기사 10만 명, 택배지간선기사 1만 5천 명, 특정품목운송차주 3천 명), 캐디 3만 6천 명, 관광통역사 3만 5천 명, 유치원특수강사 어린이집특수강사 13만 명, 셔틀버스 기사 30만 명)에 대한 고용보험 적용을 논의 중임.

(4) 고용상 성차별에 대한 노동위원회 구제제도 시행

- 고용상 성차별·직장 내 성희롱 피해자 보호조치 위반에 대한 노동위원회 구제제도 시행(2022. 5. 19부터) ☞ 노동자가 성별을 이유로 모집·채용, 임금 등 고용상 차별을 받은 경우나 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대해 사업주가 적절한 조치 의무를 이행하지 않거나 불리한 처우를 하는 경우, 피해 노동자는 노동위원회에 구제 신청할 수 있음.

2. 고용상 성차별 금지 및 성별임금격차 해소

1) 주요 단체협약 요구과제 및 모범 단체협약안

(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 선발률) 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 고용형태로 채용하는 등의 불리

한 대우

5. 면접 시 결혼·임신·육아문제·가족계획 등의 성차별적인 질문
6. 임신·출산(출산 후 회복기 및 수유기 포함)을 이유로 한 불리한 대우
- 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) 성별 임금격차 해소

- 직급별·근속년수별·고용형태별 성평등 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 통상임금 및 노동자 수
 2. 근속년수별 성별 통상임금 및 노동자 수
 3. 직군·직종별 성별 통상임금 및 노동자 수
 4. 고용형태별 성별 통상임금 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 있어서의 특정 성 배제
2. 특정 직무·직종에 있어서의 특정 성 배제 또는 특정분야에의 구분 배치
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 직무배치 대상에서 배제

【정년·퇴직 및 해고】 회사는 정년·퇴직 및 해고에 있어 다음 각 호의 차별을 하여서는 아니 된다.

1. 동일직종·직무의 정년을 성별에 따라 다르게 책정

2. 대다수가 여성인 직종에서 정년을 합리적 이유 없이 다른 직종보다 낮게 책정
3. 결혼·임신·출산 등을 퇴직사유로 정하는 근로계약 체결 및 동 사유로 인한 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 있게 한다.
2. 각 개인이 자신의 성과평가 결과를 알 수 있게 한다.
3. 성과평가 결과에 대해 어떠한 과정을 통해 산출되었는지 설명하여야 한다.
4. 전체 성과평가 중 정성평가 비중이 30%를 초과하지 않도록 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. 적극적 고용개선조치 적용 사업장에 해당될 경우 이 사실을 즉시 노조에 알려야 한다.
2. 여성고용미달 사업장에 해당될 경우에는 남녀 고용현황과 이행실적보고서를 공개하여야 한다.
3. 적극적 고용개선조치 시행계획 수립 시 사전에 노조와 적극 합의하여야 한다.
4. 성별·고용형태별 현황을 공개하여야 한다.
5. 여성 관리직 승진 목표제를 도입하여 실시하여야 한다.
6. 특정 성별에 대해 부서이동, 직무이동을 금지하는 유리벽 해소를 위해 노력하여야 한다. 또한 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.

(6) 명예고용평등감독관 활동 보장

- 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

【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 명예감독관 수행에 필요한 상근 활동, 업무수행에 관한 권한, 신분을 보장하여야 한다.
- ④ 명예감독관의 전문성을 위해 교육시간을 연 1회 이상 보장하여야 하며, 그 시간은 근무한 것으로 간주한다.
- ⑤ 명예고용평등감독관의 활동을 이유로 임금, 승진, 승급 등 어떠한 불이익도 주어서는 안 되며, 노동조합의 동의 없이 해고 등 어떠한 징계도 할 수 없다.

2) 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·채용과정에서 남녀차별 금지를 명시하고 있음. 「고용정책기본법」 제7조는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 혼인·임신 등을 이유로 차별을 금지하고 있으며 균등한 취업기회를 보장하도록 명시하고 있음.
- ▶ 「채용절차의 공정화에 관한 법률」제4조의3항에서는 채용과정에서 구직자에 대하여 직무수행에 불필요한 용모·키·체중 등 신체적 조건, 출신지역·혼인여부, 학력·직업 등을 기초심사자료 기재나 입증자료로 수집하지 못하도록 금지하고 있음.
- ▶ 국가인권위원회 인권통계에 따르면 2020년 고용 상 차별에 따른 전체 진정 건수는 700건이었으며, 이 중 임금·채용 차별에 따른 진정이 299건으로 42.7%를 차지하는 것으로 나타났음.

고용에서의 차별행위 진정 건수

	고용에서의 차별												
	소계	모집	채용	배치	교육	승진	임금	임금 외 금품	자금융 자	정년	퇴직	해고	기타
	700	60	109	9	48	36	190	21	-	3	1	25	198

* 국가인권위원회 인권통계(2020)

- ▶ 채용과정에서 채용 받는 입사지원서에 업무와 직접 관련이 없는 차별적인 항목이 다수 포함되어 있어 공정하고 평등한 고용기회를 박탈하거나 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. 특히 면접 단계에서 면접관의 구성을 어떻게 하는지와 채용과정에서 인사담당자의 인식은 인사제도 및 채용에 중요하게 영향을 미치므로 노동조합은 인사담당자나 면접위원 등 채용과정에 참여하는 관계자를 대상으로 성인지 교육 의무화를 요구하여야 함.

성평등 채용 체크리스트

채용계획 및 공고	<ul style="list-style-type: none"> - 「남녀고용평등법」등 채용상 성차별을 금지하고 있는 관련법령 사항 숙지 여부 - 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>)

- 14) 대전mbc아나운서 결원 보직에 여성이 필요한 경우 계약직·프리랜서로 고용하고 남성의 경우 정규직으로 모집·공고하는 등 모집단계에서부터 성별에 따라 고용형태를 다르게 모집하는 사례가 있었음. 이는 1990년대 이후부터 이어져 온 성차별적 채용관행의 결과로 드러남(2020.06 인권위)
- 15) 고속철도 승무원 모집 시 승무원 업무와 관련하여 고객센터 업무 등 부가가치가 낮은 업무를 여성에게 부여하는 것도 차별(인권위 2006. 9. 11.자 06진차116, 06진차136 병합 결정)
- 16) 경찰공무원 및 소방공무원 공개경쟁채용시험에서 남녀응시연령에 차이를 둔 경우(인권위 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)

- ▶ 모집·채용과정에서 발생하는 성차별은 고용의 입구에서 발생하는 차별로 노동의 기회와 생활을 위협할 수 있다는 점에서 다른 노동조건에서의 차별과 비교할 때 권리의 침해 정도와 피해가 크다는 특징이 있음(박선영 외, 2018). 따라서 고용 상 성차별은 채용·모집에서부터 규제하지 않으면 효과를 거두기가 어려우므로 채용의 전 과정에서 서류전형위원·면접위원 등 한 성별이 60%를 넘지 않도록 할 필요가 있음.

(2) 성별 임금격차 해소

- ▶ 경제협력개발기구(OECD)에 따르면 2020년 기준 한국의 남녀임금격차는 31.5%로 OECD 회원국 중에서 가장 큰 것으로 나타남. 다시 말해, 남성이 100만원 벌 때 여성은 68만5000원을 번다는 것을 의미함.
- ▶ 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.
- ▶ 남녀고용평등법 제8조 제2항은 동일가치노동의 기준을 정함에 있어서 노사협의회 노동자를 대표하는 위원 의견에 들도록 하고 있으므로 반드시 노동자를 대표하는 위원 구성에 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 성평등 임금공시제도 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 조사¹⁹⁾에 따르면 불투명한 성과평가가 남성 중심적이고 성차별적으로 이루어질 경우 이는 여성의 승진뿐 아니라 임금수준에 직접적으로 연동되어 남녀 간 임금격차를 확대시키는 것으로 나타났음. 동일한 근속년수라 할지라도 남성보다 낮은 직급으로 인해 성별임금격차가 커질 수 있으며 진급에 절대적으로 영향을 주는 성과평가가 남녀임금격차에 중요한 영향을 줄 수 있음. 또 주요부서 또는 핵심부서에 남성이 배치되어 남성에게 성과평가를 높게 주는 관행이나 분위기로 인해 여성이 남성보다 낮은 성과평가를 받거나 출산·육아로 인한 불리한 조치가 인사평가

19) 성별임금격차 실태와 완화방안 연구(장진희, 2019)

로 이어지는 것으로도 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)제도²⁰⁾는 현존하고 있는 차별적 고용관행을 해소하고 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 시행계획서, 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 인터넷)이나 오프라인 게시판에 공개할 것을 요구해야 함.
- ▶ AA적용 대상은 '성별임금 격차 현황과 해소방안'을 의무적으로 제출하여야 함. 노동조합은 남녀간 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.

20) 「남녀고용평등법」제17조3항에 따라 모든 공공기관과 상시근로자 300인 이상의 민간 기업을 대상으로 여성고용기준(근로자 비율 및 관리자 비율)이 업종별·규모별 70%에 미달한 기업에 대해 제도개선을 위한 시행계획서와 이행실적보고서 제출하도록 하고 있으며, 3년 연속 이러한 노력이나 개선의지가 없다고 판단되는 사업장은 명단공표(여성노동자비율, 여성관리자비율 등)를 하고 고용노동부 홈페이지에 6개월간 게시하고 있음.

(5) 명예고용평등감독관 활동 보장

- ▶ 「남녀고용평등법」 제24조에 따라 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위하여 사업장 소속 노동자 중 노사가 명예고용평등감독관(이하 '명예감독관')을 위촉할 수 있음. 명예감독관은 사업장에서 고용평등과 관련하여 분쟁이 발생하였을 때에 노사 간 대화와 타협을 통한 자율적 분쟁을 통해 신속하고 원만하게 문제를 해결할 수 있도록 하기 위한 취지임.
- ▶ 명예감독관의 수행업무는 △사업장의 차별 및 직장 내 성희롱 발생 시 피해자에 대한 상담·조언, △남녀고용평등 이행상태 자율점검 및 지도 시 입회, △법령위반 사항에 대하여 사업주에 대한 개선 건의 및 감독기관에의 신고, △남녀고용평등 제도에 대한 홍보·계몽 등의 업무를 수행하며 이와 관련된 분쟁 발생 시 적극 개입하여 문제를 해결할 수 있는 권한을 부여하고 있음.
- ▶ 명예감독관으로는 「근잡법」에 따른 노사협의회 위원 또는 고충처리위원과 노동조합의 임원 또는 인사·노무 부서의 관리자나 노사가 남녀고용평등에 관해 활동하기에 적합하다고 인정하는 사람 중에서 위촉할 수 있음. 사업장 내 고용차별이나 직장 내 성희롱 등의 피해자가 주로 여성임을 고려하면 명예감독관으로 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 사전처리지원, 분쟁해결능력 등 전문성이 수반되어야 하므로 명예감독관의 운영 규정상 연 1회 이상 교육을 실시하도록 명시하여 명예감독관의 역량을 강화할 수 있도록 조치하여야 함.

3. 임신 관련 모성권 및 건강권 강화**1) 주요 단체협약 요구과제 및 모범 단체협약안**

- (1) 유해·위험업무 사용금지 범위 확대 및 사업장 건강보호 규정 마련
- (2) 임신부의 야간·휴일·시간외노동 금지를 통한 안전 강화
- (3) 유급 태아검진휴가 보장
- (4) 임신 주수와 상관없이 임금삭감 없는 1일 2시간 노동시간 단축 보장
- (5) 유산·사산휴가 보장 강화
 - 임신기간 15주 이내의 경우 30일 휴가 보장
 - 임신 중 출산 휴가 사용과 별개로 유산·사산 시 휴가 보장
 - 배우자가 유산·사산한 경우 5일의 유급휴가 보장
 - 유산·사산휴가 30일에 대한 임금차액 보전
- (6) 난임 휴가(휴직)
 - 3일의 유급 난임 휴가 보장

- 1년간 무(유)급 휴직과 2회 이상 분할사용 보장
- 난임 휴가(휴직)에 따른 불이익 금지

(7) 유급 보건휴가

- 월 1일의 유급 휴가 보장 및 미사용분 임금 보전

【사용자의 의무】 사용자는 여성 노동자의 임신 사실을 인지하였을 때 임신과 관련한 모든 지원과 보호를 다하여야 하며 임신을 이유로 부당한 대우나 괴롭힘을 주어서는 아니 된다.

【유해·위험작업 금지】

- ① 회사는 「근로기준법」 제65조 제1항에서 정한 사용이 금지되는 직종에 임신부(임신 중이거나 산 후 1년이 지나지 아니한 여성)나 수유여성의 사용을 금지한다.
- ② 회사는 1항에서 정한 사용금지 직종 외에도 임신 또는 수유여성이 노출되거나 노출될 수 있는 위험성 평가 및 보호조치에 필요한 건강보호 규정을 마련하여야 한다.

【야간·휴일노동 금지】

- ① 회사는 「근로기준법」 제70조 제2항에서 정한 연장·야간시간(오후 10시~오전 6시) 및 휴일에 임신부나 수유 중인 노동자의 근무를 금지한다. 다만 예외적으로 당사자의 요구가 있을 시 반드시 노동조합과 협의한다.

【탄력적 노동시간 금지】 회사는 임신 중인 노동자에게 근로기준법 제51조 제3항에서 정한 탄력적 근로시간제를 적용하지 않는다.

【임신 중 쉬운 근로 전환】 회사는 임신 중인 노동자의 요구가 있을 때에는 쉬운 종류의 노동으로 전환하여야 한다. 이때 “쉬운 종류의 근로”라 함은 업무를 변경하거나 맡고 있는 업무의 양을 줄이는 방식 등이어야 한다.

【태아검진휴가】 회사는 임신부가 「모자보건법」 제10조에 따른 정기 건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구할 경우 유급휴가를 보장한다.

【임신기 노동시간 단축】 회사는 임신 중인 노동자에게 임신 주수와 상관없이 1일 2시간 유급 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 사산한 경우에는 30일의 유산·사산휴가를 보장하여야 하며 16주 이상은 근로기준법 제74조 제3항에 따른다.
- ② 회사는 임신 중인 노동자가 출산 전 휴가를 사용하는 도중에 유산·사산하였을 경우에는 임신 기간에 따른 별도의 유산·사산휴가를 보장하여야 한다.
- ③ 회사는 배우자가 유산 또는 사산한 경우 5일의 특별휴가를 보장하여야 한다.
- ④ 유산·사산휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무로의 복귀를 원칙으로 하되 동일한 업무로 복귀하기 어려운 경우에는 사전에 노동조합과 반드시 협의한다.
- ⑤ 유산·사산휴가 60일 중(다태아의 경우 75일)을 초과한 일수 30일(다태아 45일)에 대한 급여가 회사에서 지급하는 통상임금보다 낮은 경우 그 차액을 보전한다.

【난임 휴가·휴직】

- ① 회사는 노동자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임 치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우 3일의 유급 휴가를 보장하여야 한다.
- ② 회사는 노동자가 난임 치료를 이유로 휴직을 신청할 경우에는 1년간의 무(유)급 휴직을 부여하여

야 하며 1년간 2회 이상의 분할 사용을 보장하여야 한다.

【대체인력】 회사는 유산·사산휴가 개시 이전에 대체인력을 충원하여야 한다.

【해고 금지】 회사는 유산·사산한 여성이 단체협약에 따라 휴업한 기간과 그 후 90일 동안은 해고할 수 없다.

【불이익 금지】 회사는 임신으로 인한 휴가·휴직·노동시간 단축 등을 이유로 승진, 전보, 인사고과, 경력, 임금, 유급휴가, 복지 등 그 어떠한 이유로든 인사상의 불리한 처우를 할 수 없다.

【보건휴가】

① 회사는 모든 월경(생리)을 하는 노동자에게 월 1일의 유급 보건휴가를 보장하여야 한다.

② 회사 측의 사정으로 인해 보건휴가를 사용하지 못한 경우 미사용분에 대해 평균임금을 지급하여야 한다.

2) 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 지극히 좁은 범위로 정하고 있고, 근로기준법에서 정하고 있는 시행령 <별표 4>는 2010년도에 만들어져 그 이후의 새로운 물질이나 변화를 반영하고 있지 못하고 있으므로 임신 또는 수유여성이 노출될 수 있는 위험성에 대해 사업장에 정기적으로 조사·평가하여 유해·위험 사용 금지 범위를 확대하고 이에 대해 보호조치를 사업주가 의무화하도록 ‘사업장 건강보호 규정’을 마련하도록 요구하여야 함.

(2) 임신부의 야간·휴일·시간외노동 금지를 통한 안전 강화

- ▶ 「근로기준법」 제70조에 사용자는 18세 이상의 여성을 야간근로 시킬 경우 근로자의 동의를 받도록 하고 있음. 또 임신부와 18세 미만자에게 야간·휴일근로를 시킬 수 있는 경우는 산후 1년이 지나지 않은 여성과 18세 미만자의 동의가 있거나 임신 중의 노동자가 명시적으로 청구하는 경우로 제한하고 노동자의 건강 및 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 확인하여야 함. 임신 중인 노동자와 태아의 건강과 안전을 위해서는 사용자의 강요에 의해 야간·휴일·시간외노동이 이루어지지 않도록 단체협약에 명시할 필요가 있음.

(3) 유급 태아검진휴가 보장

- ▶ 임신 중인 노동자와 태아의 건강을 위해 「근로기준법」 제74조 2항에 따라 임신부의 건강 진단이 정기적으로 이루어질 수 있도록 임신 주수 횟수에 맞게 유급 태아검진휴가를 허용하고 있음. 만35세 이상, 다태아 임신, 고위험 임신의 경우에는 일반 임신부 검진 횟수 이상으로 검진 가능

☑ 임신부 정기 건강진단 실시기준(모자보건법 시행규칙 별표1)	
임신 28주까지	4주마다 1회
임신 29주~36주	2주마다 1회
임신 37주 이후	1주마다 1회

- ▶ 만약에 태아검진휴가를 확보하지 못한 경우에는 기존의 생리휴가를 정기검진휴가로 대체하여 사용할 수 있게 사용자에게 요구하도록 함.

(4) 임신 주수와 상관없이 1일 2시간 임신기 노동시간 단축 보장

- ▶ ‘임신기 근로시간 단축제도’는 만혼 등으로 인하여 유산사산 및 조산 등을 예방하기 위하여 임신 12주 이내 또는 36주 이후(또는 임신 12주 이내에 사용한 후 임신 36주 이후에 또 사용 가능)에 임금삭감 없이 1일 2시간씩 노동시간을 줄일 수 있으며 근속기간·근로형태·직종 등에 관계없이 사용가능함.
- ▶ 사용방법은 사업주가 단축 방식을 정해놓고 선택하도록 강제할 수 없으며 노동자가 신청하는 방식으로 허용하는 것이 원칙이므로 사용방식에는 제한이 없음. 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우가 아니라면 1일 2시간 단축은 법으로 정한 최소한의 규정이므로 노사합의에 의해 1일 2시간 노동시간을 주 단위로 적치하여 사용할 수 있음.
- ▶ 다만, △임신 12주 초과하거나 36주 미만, △1일 2시간 초과분, △1일 6시간 이하 근로인 경우에는 노동시간을 단축할 수 있으나 임금을 삭감할 수 있으므로 이러한 단서 규정을 감안하여 임신기간 내내 임금삭감 없이 1일 2시간의 임신기근로시간단축을 사용할 수 있도록 단체협약으로 보장하여야 함.
- ▶ 임신기 노동시간 단축으로 인한 휴게시간에 대해 관련법은 임금의 삭감만을 금지하고 있으므로 노동시간이 단축된다고 휴게시간까지 단축되지 않도록 유의하여야 함.
- ▶ 노동조합은 해당 여성노동자가 이 제도를 사용하는데 불편함이 없도록 단축시간과 형태에 대해 단체협약에 구체적으로 명시하고 이 제도를 사용하는데 있어 어떠한 불이익도 없도록 함.
- ▶ 임신기 근로시간 단축 방법인「근로기준법 시행령」제43조의2를 참조

(5) 유산·사산휴가 보장 강화

○ 임신 15주 이내 30일 보장 및 출산휴가 중 유산·사산휴가 보장

- ▶ 현행 유산·사산휴가는 임신 기간에 따라 5일에서 90일까지의 유급휴가를 부여하고 있음. 그러나 산부인과학회에 따르면 전체 유산의 80%가 임신초기인 12주 이내에 발생하는 것으로 나타나 15주 이내의 유산에 대해서는 30일까지 유산·사산휴가를 보장받을 수 있도록 함.
- ▶ 고용노동부의 지침에 따르면 임신 중인 노동자가 출산전후휴가 기간 중에 유산·사산한 경우, 출산전후휴가와 별도로 유산·사산휴가를 부여받을 수 있음.

○ 배우자 유산·사산 시 유급휴가 5일 보장

- ▶ 개정된 공무원 모성권의 주요내용에는 임신 11주 이내에 유산이나 사산한 여성 공무원(군인)에게 휴가 10일 보장과 유산·사산한 남성 공무원(군인)에게 3일의 유급 휴가를 보장하도록 하고

있음. 저출산 문제 해결을 위해 공무원 복무제도가 개선되는 추세를 반영하여 노동조합에서 선도적으로 배우자 유산·사산 시 5일의 유급휴가를 단체협약으로 보장하도록 함.

○ 유산·사산휴가 30일에 대한 임금차액 보전

- ▶ 유산·사산휴가를 90일 사용하는 경우 60일(다태아의 경우 75일)을 초과하는 나머지 30일(다태아 45일)은 고용보험에서 지급함. 유산·사산휴가 사용으로 소득이 감소된 30일분에 대해서는 회사에서 지급하는 통상임금과 고용보험에서 지급하는 금액의 차액을 보전 받을 수 있도록 단협으로 요구할 필요가 있음.

(6) 난임휴가(휴직) 보장

- ▶ 최근 환경오염, 식습관의 변화 등으로 결혼하는 부부 7쌍 중 1쌍이 난임일 정도로 난임률이 높아지고 있음. 특히 산업 환경의 변화로 인해 남성의 난임이 빠르게 증가하는 추세임.
- ▶ 보건사회연구원이 조사한 결과에 의하면 난임 치료 중인 여성의 94.6%가 정신적 고통과 우울증이 심각한 수준이며 취업 난임 여성 3명 중 1명은 난임 치료를 받기 위해 사직(26.6%) 또는 휴직(8.9%)한 것으로 나타났으며 난임 부부의 경제적 부담이 큰 것으로 나타남.
- ▶ 고평법 제18조의 3항에 따르면 난임치료(인공수정 또는 체외수정 등)를 위해 휴가를 신청하는 경우 성별에 관계없이 연간 3일의 난임치료휴가(최초 1일 유급, 나머지 2일 무급)를 사용할 수 있으나 3일을 유급으로 보장받도록 명시하도록 함. 난임 치료의 경우 많은 시간과 노력이 요구되기 때문에 3일의 유급휴가는 턱없이 부족하므로 사업장 여건에 따라 최대 1년간의 유(무)급의 난임 휴직과 2회 이상 분할사용이 가능하도록 최대한 확보하고 이에 따른 어떠한 인사상 불이익이 없도록 단협약으로 관련 규정을 명시하여 난임 치료로 인해 고용이 단절되지 않도록 함.

(7) 유급 보건(생리)휴가 보장

- ▶ 기본적으로 월경(생리)은 월경을 하는 사람의 생리적인 사이클로서 대개 매월 겪는 현상임. 과거에는 주로 모성, 임신과 연결 지어 월경현상을 이해했고, 이러한 모성을 사회적으로 보호하기 위해 근로기준법상 유급 생리휴가를 규정했던 것인 바, 노동시간 단축을 이유로 생리휴가를 무급으로 전환해서는 안 되며 나아가 월경을 하는 노동자의 건강권 확보 차원에서 단체협약에 유급휴가로 보장되어야 함.
- ▶ 생리휴가는 연령·근로형태·직종·소정근로일의 개근여부·근로일수 등에 관계없이 노동자가 청구하면 월 1일의 유급 휴가를 부여하여야 함. 월경(생리)은 종료(완경)되는 시점이 개인에 따라 천차만별이므로 월경(생리) 없는 연령대로 사업주가 임의 판단하여 노동자에게 생리휴가를 미부여해서는 안 됨.
- ▶ 또한 미사용 생리휴가나 회사 측의 사정으로 인해 생리휴가를 사용하지 못한 경우에는 평균임금을 지급받을 수 있어야 함.

☑ 임신 관련 모성권과 건강권 요구안		
구분	현행	단협안
유해·위험업무 금지	- 「근기법」 제65조, 시행령 40조	- 유해·위험업무 사용금지 확대 - '사업장 건강보호 규정' 마련
야간·휴일·시간외 노동금지	- 「근기법」 제70조	- 비자발적 동의 금지를 통한 임신부 안전강화
태아검진휴가	- 근기법」 제74조 2항, 임신부 정기 건강검진을 받는데 필요한 시간 청구시 허용 - 횟수는 「모자보건법」 시행규칙 별표1에 규정	- 태아검진휴가 미확보시 생리휴가로 대체
임신기근로시간단축	- 「근기법」 제74조 7항, 임신 12주 이내 또는 36주 이후 1일 2시간 단축 가능 - 임금 삭감 불가	- 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
난임휴가(휴직)	- 연간 3일 휴가(최초 1일 유급, 나머지 2일 무급)	- 연간 3일 유급휴가 보장 - 최대 1년간 유(무)급 휴직 신설 및 2회 이상 분할 사용 가능
보건(생리)휴가	- 무급	- 유급 - 미사용시 평균임금 보장

4. 출산 관련 모·부성권 강화

1) 주요 단체협약 요구과제 및 모범 단체협약안

(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

【출산전후휴가】

- ① 회사는 「근로기준법」 제74조제1항에 따라 임신 노동자가 휴가를 청구하는 경우 4개월의 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 의료기관의 진단서를 제출한 경우
- ⑤ 회사는 고용보험에서 지급하는 출산전후휴가급여의 통상임금과 실제 지급되는 월 통상임금간의 차액을 보전하여야 한다.

【대체인력】 회사는 임신 노동자의 출산전후휴가 개시 이전에 대체인력을 충원하여야 한다.

【해고 금지】 회사는 출산 전과 출산 후의 여성이 단체협약에 따라 휴업한 기간과 그 후 90일 동안은 해고할 수 없다.

【불이익 금지】

- ① 회사는 여성 노동자의 출산을 이유로 승진, 전보, 인사고과, 경력, 임금, 유급휴가, 복지 등 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.

【육아시간】

- 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.

2) 모범단체협안 해설

(1) 출산전후휴가 기간 확대

○ 출산전후휴가 4개월까지 기간 확대

- ▶ 출산전후휴가는 노동자가 임신·출산이라는 큰 신체적 변화를 겪은 후 임신부의 온전한 회복과 태아의 생명과 건강을 보호하기 위해 꼭 필요한 휴가제도임. 근로기준법 제72조의 강행규정에서 정한 출산전후휴가기간은 여성노동자의 모성을 보호하기 위하여 반드시 지켜야하는 최저한의

노동조건으로서 임금 상실 없이 휴가를 보장받을 수 있어야 함.

- ▶ 현행법은 90일(다태아 120일)을 정해놓고 있으나 이 기간은 ILO 제183호 모성보호에 관한 협약과 권고사항²¹⁾에 비해서는 훨씬 못 미치는 수준임. 선진국의 경우 ILO의 「모성보호에 관한 협약」의 권고에 따라 모성보호 규정을 확대강화하고 있는 추세임. 모성보호는 사회구성원의 재산권 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 심한 입덧으로 인해 일상 업무의 어려움을 호소하는 현실을 감안하여 단체협약으로 근로기준법에 명시되어 있는 사유 외에도 △조산의 위험이 있는 경우와 △ 입덧이 심한 경우의 사유를 추가하여 임신부의 안전과 태아의 생명이 보호되도록 강화할 필요가 있음.
- ▶ 출산 후의 휴가기간은 연속 45일(다자녀 60일) 이상이어야 하나 출산 전 한도 내에서 분할 사용이 가능하며 분할 횟수나 기간에 제한이 없도록 함.

○ 출산전후휴가기간 동안 임금 보장

- ▶ 고용보험에서 지급하는 출산전후휴가급여 상한액은 200만원이므로 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, 성과급 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.

21) 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.

○ 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. 실태조사²²⁾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 대우가 사업장에서 발생되지 않도록 모성보호 관련 단체협약 체결 및 이행 준수 모니터링 등을 통해 노동조합에서 적극 개입하여야 함. 이러한 활동을 통해 임신·출산으로 인한 고용 단절 예방 효과를 거둘 수 있음.

(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.
- ▶ 2019년 개정된 남녀고용평등법은 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 노조에서는 최대 4주까지 유급휴가 기간을 확대하도록 단체협약에 명시할 필요가 있음.
- ▶ 배우자출산휴가의 경우 출산한 날로부터 90일의 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 육아시간 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 제 공을 동시에 확보하고자 하는데 있음. 그러나 상당수의 사업장이 여성친화적인 환경을 조성하지 않고 있어 많은 여성 노동자들이 수유에 어려움을 겪고 있음.

22) 임신·출산기 여성근로자의 차별실태와 정책과제(2018, 전기택 외)

▶ 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 분할사 유	- ILO 모성보호 권고기준에 따라 최대 4개 월까지 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. 육아기 돌봄권 강화

1) 주요 단체협약 요구과제 및 모범 단체협약안

(1) 육아휴직

- 고용형태·혼인 형태·가족 형태와 관계없이 육아휴직 보장
- 육아휴직 자유롭게 분할 사용 가능
- 장애가 있는 자녀를 둔 경우 육아휴직 기간 확대
- 육아휴직기간 동안 호봉 인정 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

【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 자유롭게 분할하여 사용할 수 있다.
- 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.

(2) 육아기 근로시간 단축

- 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

【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 혼합하여 노동자가 필요로 하는 기간만큼 분할 사용할 수 있다.
- ⑦ 육아기 노동시간 단축 기간은 근속기간에 포함되며, 육아기 노동시간 단축이 끝난 후 휴직 전과 동일한 업무로 복귀시켜야 한다.
- ⑧ 회사는 육아기 노동시간 단축을 이유로 승진, 전보, 인사고과, 경력, 임금, 유급휴가 등 어떠한 인사 상의 불리한 처우를 할 수 없다.

2) 모범단협안 해설

(1) 육아휴직 대상 및 분할 횟수 등

- ▶ 현행법상 육아휴직 개시 일을 기준으로 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(만 8세 이하는 만 9세가 되는 날(생일)의 전날까지를 의미하며, 초등학교 2학년 이하는 초등학교 3학년이 되는 날(해당학년 3월 1일)의 전날까지를 의미함)를 둔 부모가 자녀양육을 위해 육아휴직을 신청하면 최대 1년간 동일한 자녀에 대하여 부모가 각각 1년씩 사용할 수 있고 2회 분할이 가능하므로 총 3회

에 걸쳐 나누어 사용할 수 있음. 그러나 노동자가 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

- ▶ 2022년부터 육아휴직급여 소득대체율이 인상되어 4~12개월 급여를 통상임금의 50%에서 80%로 인상함. 따라서 1~12개월 동일하게 통상임금의 80%를 수급하게 됨. 한부모 노동자에 대해서는 7~12개월 급여를 통상임금 50%에서 80%로 인상함.
- ▶ 육아휴직 급여를 상향하여 지급하는 ‘3+3 부모육아휴직제’는 자녀 생후 12개월 내 부모가 동시 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시, 첫 번째 사용자의 첫 3개월 급여가 통상임금의 80%였음. 2022년부터는 첫 번째 육아휴직자의 급여가 통상임금의 100%로 인상되어 부모 모두 첫 3개월 동안 통상임금의 100%를 받게 됨.
- ▶ ‘육아휴직 급여 사후지급 (매달 75%만 지급되고, 육아휴직 종료 후 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우 지급 육아휴직 급여의 25%를 지급)’ 제도로 인해 일시적인 소득 감소 등의 불안감으로 조기 복귀를 해야 한다는 부담이 발생되지 않도록 육아휴직에 따른 임금차액(휴직 전 통상임금-고용보험으로부터 받는 급여)을 보전 받을 수 있도록 ‘육아휴직에 따른 임금지급에 관한 규정’을 마련하여 온전하게 1년간의 육아휴직 사용을 독려하는 것이 필요함.

(3) 육아휴직 기간 대체인력 충원

- ▶ 육아휴직기간 동안 업무 공백이 생기지 않도록 사전에 대체인력을 충원하여 육아휴직을 원활하게 사용할 수 있도록 지원하여야 함.

(4) 육아휴직 사용에 따른 불리한 처우 금지

- ▶ 육아휴직은 대체인력 활용의 제약, 단절에 따른 휴직자의 업무손실, 승진·승급에서의 낮은 평가나 인사발령 등 불이익을 겪을 것으로 우려하여 육아휴직 사용을 꺼려하는 것이 현실이므로 육아휴직 사용을 이유로 불이익을 받지 않도록 해야 함.
- ▶ 현행법은 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 금지하고 있음. 따라서 어떠한 이유로든 육아휴직 기간이나 그 후 1년간은 해고할 수 없도록 취업규칙이나 단협에 명시하여야 함. 여기

서 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 움직임을 참고할 필요가 있음.

☑ 육아휴직 요구안		
구분	현행	단협안
육아휴직	<ul style="list-style-type: none"> - 대상 : 개시일 기준 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 자녀를 둔 부모 - 2회 분할 사용 - 임신 중 육아휴직 사용 가능(횟수 제한 없음) - 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

(5) 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) 노동시간을 단축할 수 있음. 육아휴직과 마찬가지로 이용 대상은 같으며 남녀구분 없이 이 제도를 활용할 수 있음. 최대 사용 기간은 1년이며 미사용한 육아휴직 기간까지 합하여 최대 2년까지 사용할 수 있음.
- ▶ 이처럼 법에서 정한 기준은 최저 기준으로서 노사 간 약정으로 법정 기준 이상을 체결할 수 있음. 그러므로 노동조합에서는 육아휴직 기간이 노동자가 필요로 하는 기간만큼 충분하지 않을 수 있으므로 육아기 근로시간 단축을 2년까지 늘려 최대 3년까지 사용할 수 있도록 단체협약을 체결할 필요가 있음. 또 이 기간 동안 노동자가 필요한 시간·시기·기간에 제한 없이 분할하여 사용하거나 시간 단축 형태를 자유롭게 결정하여 사용할 수 있도록 노동자에게 재량권을 부여하여야 함.
- ▶ 만약 사업주가 육아기 노동시간 단축을 허용하지 않을 경우에는 노동자에게 그 사유를 서면 통보해야 하며, 육아휴직 또는 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 노동자와 협의해야 함.

☑ 육아기 근로시간 단축 제도		
구분	현행	단협안
단축시간	일 1~5시간(주 5~25시간)	같음
정부지원	최초 주5시간 단축분 : 통상임금 100%(월 상한액 200만원)×근로시간 단축 비율 나머지 단축분 : 통상임금의 80% (월 상한액 150만원)×근로시간 단축 비율	같음
사용기간	육아휴직(1년)+근로시간단축(1년)=최대 2년	육아휴직(1년)+근로시간단축(2년)=최대 3년
분할사용	육아휴직 : 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

(6) 육아기 노동시간 단축과 임금

- ▶ 육아기 근로시간 단축 시 통상임금을 기준으로 단축된 시간에 비례하여 임금을 지급하여야 하며 이 기간 동안 임금이 저하되지 않도록 해야 함. 노동시간 단축 전환 후 급여, 상여금, 성과급 등은 근무시간에 비례한 급여액 이상을 지급하여야 하며, 식대, 교통비 등 복리후생 성격의 임금은 전일제 근무자와 동일하게 적용해야 함. 또한 육아휴직과 동일하게 평균임금 산정 시 평균임금 산정 대상기간에서 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축 기간을 제외함.

(7) 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.

6. 가족 돌봄권 강화

1) 주요 단체협약 요구과제 및 모범 단체협약안

- (1) 가족돌봄휴가 유급 10일 보장
- (2) 가족돌봄휴직 유급 1년 보장
- (3) 노동시간단축 기간 3년까지 확대
- (4) 가족돌봄휴직 및 노동시간단축 종료 후 동일 업무 복귀 원칙
- (5) 가족 돌봄으로 인한 휴가·휴직·노동시간 단축으로 불이익 금지

【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, 인사고과, 경력, 임금, 유급휴가 등 어떠한 인사상의 불리한 처우를 할 수 없다.

2) 모범단협안 해설

(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 연간 최대 10일간 사용할 수 있고 가족돌봄휴가를 포함하여 가족돌봄휴직을 최대 90일까지 사용할 수 있게 되었음. 가족돌봄휴가는 코로나19 상황에서 돌봄 필요성이 증대됨에 따라 2020년 9월, 연간 총 20일까지로 확대됨.
- ▶ 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 20일과 유급 가족돌봄휴직 1년을 각각 사용할 수 있도록 하고 휴직으로 인한 업무공백이 발생하지 않도록 대체인력을 확보하는 등 선제적으로 대응해 나가 노동자의 일과 가정의 양립이 가능하도록 해야 함.

(2) 가족돌봄휴가(휴직) 신청

- ▶ 남녀고용평등법 시행령 제16조의 2의 내용과 같이 가족돌봄휴가 신청시에는 가족돌봄휴가 사용일, 돌봄 대상의 성명, 생년월일, 신청 연월일 등을 사업주에게 제출하고, 가족돌봄휴직 신청의 경우에도 휴직일 30일 전까지 가족돌봄휴직 대상의 성명, 생년월일, 돌봄 사유, 휴직개시예정일과 종료일 등에 대한 사항을 사업주에게 관련 서류를 제출하면 됨.

(3) 노동시간 단축 최대 3년으로 확대 및 불이익 금지

- ▶ 남녀고용평등법 개정으로 가족 돌봄 등을 위한 노동시간 단축을 신청하여 사용할 수 있는 권리가 노동자에게 부여되었음. 단축 사유로는 △ 가족의 질병, 사고, 노령 등 가족돌봄, △ 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등 본인건강, △ 55세 이상 은퇴 준비, △ 노동자의 학업을 이유로 노동시간을 1년까지 단축할 수 있고 본인 학업을 제외하고는 최대 2년의 범위 안에서 더 연장할 수 있음. 이를 보완하여 노동시간 단축 사유에 가족 돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업을 포함하여 최대 3년까지 노동시간을 단축하여 사용할 수 있도록 하며 노동시간 단축을 이유로 그 어떠한 인사상의 불이익이나 노동조건이 후퇴되지 않도록 해야 함.
- ▶ 또한 가족돌봄휴직 기간을 근속기간으로 인정하고 있으므로 승진, 승급요건 등에 가족돌봄휴직 기간을 동일하게 반영하여야 하며 퇴직급여 지급시에도 포함하여 지급해야 함.

☑ 가족돌봄 휴가·휴직과 노동시간 단축		
구분	현행	단협안
가족돌봄휴가	1일 단위로 사용, 연간 최대 10일(무급)+추가 최대 10일(무급)	최대 20일(유급)
가족돌봄휴직	연간 최대 90일(가족돌봄휴가 20일 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

7. 성희롱 없는 안전한 일터 실현

1) 주요 단체협약 요구과제 및 모범 단체협약안

- (1) 직장 내 성희롱 예방 및 방지 관련 내규(취업규칙, 인사규정 등) 및 지침 마련
- (2) 직장 내 성희롱 예방 및 방지 활동 실시
 - 직장 내 성희롱 예방 및 고충처리 전담기구 설치 및 여성대표 50% 참여 보장
 - 직장 내 성희롱 예방 교육 내실화
 - 정기적인 사업장 성희롱 실태조사
- (3) 성희롱·성폭력 발생 시 대응책 구축
 - 신고자 및 피해자 보호와 불이익 금지
 - 가해자 처벌기준과 처리절차 관련 규정 명시
 - 조사위원회 구성 시 한 성별이 60% 초과되지 않도록 구성

【직장 내 성희롱의 정의】 “직장 내 성희롱”이란 성폭력범죄의 성립 여부에 관계없이 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용환경을 악화시키거나 노동조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

【직장 내 성희롱 금지】 누구든지 직장에서 성희롱을 해서는 안 된다.

【직장 내 성희롱 예방 및 방지】

- ① 회사는 노동자가 안전한 노동환경에서 일할 권리를 위해 성희롱 행위자에 대한 무관용 원칙 천명, 성희롱 예방지침 마련과 예방교육 실시, 사건 발생 시 재발방지 대책 수립·시행, 가해자 징계 등 성희롱 예방 및 방지를 위한 조치를 하여야 한다.
- ② 회사는 성희롱 예방 교육을 직급별·직무별로 연 1회 이상 각 1시간 이상의 예방교육을 실시하여야 한다. 교육방식 등 예방 교육에 필요한 사항은 노조와 협의한다.
- ③ 2항에 따라 사업주를 포함하여 임직원, 파견직 등 동일한 사업(사업장)의 모든 노동자들을 대상으로 성희롱 예방 교육을 실시하여야 한다.

- ④ 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 노동자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하여야 한다. 이에 필요한 사항은 노조와 협의한다.
- ⑤ 회사는 직장 내 성희롱 발생 시 재발방지 대책을 수립하고 시행해야 한다. 재발방지 대책 수립·시행에 필요한 사항은 노조와 협의한다.
- ⑥ 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 자기개발 기회의 취소, 예산 또는 인
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을	

<p>가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위</p> <p>7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자들의 의사에 반하는 불리한 처우</p>	<p>력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치</p> <p>6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위</p> <p>7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개</p> <p>8. 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위</p> <p>9. 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치</p>
---	--

【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.

2) 모범단협안 해설

(1) 직장 내 성희롱 예방 및 방지 관련 내규(취업규칙, 인사규정 등) 및 지침 마련

- ▶ 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.
- ▶ 직장 내 성희롱은 개인에 대한 폭력행위로 인권과 노동권을 침해하는 차별행위로 봐야 함. 피해노동자의 사기 저하, 심각한 정신적 피해, 노동조건 및 노동환경을 악화시키고 따돌림, 해고, 퇴사에 이르기까지 그 폐해의 정도는 매우 심각한 상황이며, 피해자뿐 아니라 행위자와 사업장 모두에게 중대한 피해를 초래하므로 노동조합에서는 직장 내 성희롱에 대한 심각성과 문제의식을 갖고 모든 노동자가 안전한 일터에서 일할 권리를 가질 수 있도록 성희롱 예방 활동을 강화하고 성평등한 조직문화로 바꾸어 나가는데 힘써야 함.
- ▶ 직장 내 성희롱을 방지하는 일터에서는 성희롱²³⁾이 반복되는 경향도 뚜렷하므로 이를 예방하기

23) 성희롱이란 상대방이 원하지 않는 성적 언행으로 하여 상대방에게 성적 굴욕감이나 수치심을 느끼게 하는 행위를 말함. 성희롱을

위해 사업주는 성희롱 예방 교육 뿐 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.

☑ 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 ²⁴⁾	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

* 남녀고용평등법, 제12조에서는 사업주, 상급자 또는 근로자 그 누구든지 직장 내 성희롱을 금지하며 위반 시에는 1천만 원의 과태료를 부과

규정하고 있는 법률은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」에서 찾아볼 수 있음.

- ▶ 「남녀고용평등법」이 규정하고 있는 “사업주”는 법인사업의 경우 법인 자체, 개인사업의 경우 개인사업주를 말함. 법인의 대표 이사는 사업주가 아니고 「남녀고용평등법」의 “상급자”에 해당됨.
- ▶ “근로자”에는 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자(구직자 포함)임. 근로자는 직업의 종류에 관계없이 임금을 목적으로 하는 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자로 ‘근로기준법’상의 근로자로 정규직, 임시직, 계약직, 시간제, 파견근로자, 협력업체 등 명칭, 고용형태, 근로계약기간에 관계없이 모든 노동자에 해당됨.
- ▶ 고객, 거래처 직원 등 피해자와 같은 사업장에 소속되어 있지 않으나 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자는 「남녀고용평등법」의 여러 조항이 적용되는 직장 내 성희롱 행위자는 아님. 다만, 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 노동자에게 직장 내 성희롱을 하고 해당 노동자가 그로 인한 고충 해결을 요청할 경우 사업주는 근로 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 취하여야 함. 고객이 콜센터 노동자를 포함해 노동자에게 전화를 걸어 직장 내 성희롱을 한 경우에는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따라 처벌을 받을 수 있음.

(2) 직장 내 성희롱 예방 및 방지 활동 실시

○ 직장 내 성희롱 예방 교육 내실화

- ▶ 「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·초회·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)

(3) 성희롱·성폭력 발생 시 대응책 구축

○ 신고자 및 피해자 보호와 불이익 금지

- ▶ 성희롱 발생 시 사업주는 피해자의 요구에 따라 진상조사위원회 및 징계위원회를 구성해야 함. 노동조합은 각 위원회에 여성대표 참여를 요구하고 외부 전문기관 참여를 의무화하도록 요구하여야 함.
- ▶ 성희롱 발생 이후 노동조합은 피해자 상담 및 조사과정에 적극 참여하여야 하며 피해사실을 확인하는 과정에서 ‘피해자 보호 최우선 원칙’을 세워 피해자와 동일한 성 또는 피해자의 의견을 들어 상담자를 결정하고 이 과정에 피해자의 인권을 보장하고 비밀유지에 최선을 다하여야 함.

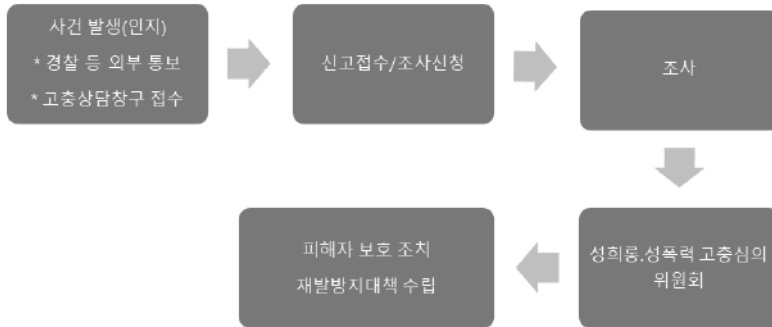
- ▶ 사업주와 관련자들은 성희롱 발생 사실을 알리는 자와 피해를 주장하는 자, 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충상담 및 협력 등을 이유로 어떠한 불이익한 조치를 하여서는 안 되며 성희롱 사건 조치 후 피해자에 대한 조직의 집단적 따돌림, 괴롭힘 등이 발생할 경우 피해자의 요구에 따라 배치전환, 유급휴가 등의 조치를 취해야 하며 이 과정에서 피해자에 대한 불이익이 없도록 철저한 사후조치가 필요함.
- ▶ 한편, 피해자는 동료 및 상사들의 가해자에 대한 동조 혹은 묵인 등에 의해 2차 피해를 입을 뿐 아니라 동조자들에 의해 성희롱이 지속될 수 있으므로 동조자 처벌은 반드시 필요함. 재범자 등에 대해서는 '해고' 등 강력한 규정을 마련함으로써 성폭력 근절에 대한 확고한 의지가 단체협약에 반영되도록 해야 함. 특히 사업주가 성희롱의 가해자일 경우에는 해결이 어려우므로 국가인 권위원회 등 외부 기관에 위임하도록 함.

○ 가해자 처벌기준과 처리절차 관련 규정 명시

- ▶ 남녀고용평등법 제14조, 동법 시행규칙 제9조는 성희롱 발생 시 가해자에 대한 조치로 “사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 징계나 이에 준하는 조치를 취해야 하며, 징계조치를 취할 경우 성희롱의 정도 및 지속성 등을 고려해야 한다”라고 규정하고 있지만 구체적인 징계의 종류나 경중, 절차 등에 관해 명시하지 않아 대부분 부서이동 등 가벼운 징계에 그침. 심지어 고용노동부 통계에 따르면 노동청 신고 건수 피해자가 구제를 받는 경우는 10%에 그치며 80%는 처벌 없이 마무리 되고 가해자가 기소되는 비율은 0.5%에 그쳐 규정이 유명무실함.
- ▶ 가해자에 대한 조치는 성희롱의 정도, 지속성 등을 감안하여 부서전환, 경고, 견책, 전직, 대기발령, 정직, 해고 등의 조치를 취하도록 단체협약에 가해자 처벌기준과 처리절차 관련 규정을 명시해야 함.
- ▶ 여성가족부에서 발간한 매뉴얼에서는 '디지털 성폭력'에 대해서도 규정하고 있음. 디지털 성폭력이란 “카메라 등의 매체를 이용하여 상대의 동의 없이 신체를 촬영하여 유포, 유포협박, 저장, 전시하거나 디지털 공간, 미디어, SNS 등에서의 성적 괴롭힘을 의미하며, 젠더에 기반 한 폭력”을 말함. 가해행위 유형으로는 촬영, 유포, 재유포, 유포협박, 유통/소비, 디지털공간 내 성적 괴롭힘 등이 있음.
- ▶ 최근 직장 내 탈의실, 화장실 등의 공간에서 불법촬영 카메라가 발견되거나 불법촬영물을 업로드 하거나 소비하는 등 불법촬영과 디지털 성폭력 사건이 빈번히 발생하고 있는 만큼 해당 행위에 대해서도 명확한 처리 절차와 가해자 처벌 기준을 마련해야 할 것임.

○ 전담 기구 및 성희롱 고충전담기구 설치와 여성대표 50% 참여 보장

- ▶ 기존의 고충처리기관은 피해자의 입장을 충분히 대변할 수 없을 소지가 있으므로 성희롱이라는 문제의 특수성을 고려하여 성희롱 피해자의 이해를 적극적으로 반영할 수 있어야 하며 성희롱 고충 전담기구 및 위원회에 전문성, 대표성, 독립성, 공정성, 집행력을 담보할 수 있도록 구성하는 것에 대한 원칙하에 △성희롱 고충전담기구 설치·운영, △전담기구에는 적어도 여성대표 50%이상의 참여나 외부전문기관(전문가)의 참여 보장, △사내 고충처리위원회 또는 노사협의회 성희롱 고충처리위원회 구성이 되어야 함.

<참고> 일터 내 성희롱 발생 시 사건처리 절차

* 직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼(여성가족부, 2018)

1) 인지·상담

- ▶ 이 단계는 피해 신고인이 기관에 최초로 피해 사실에 대하여 고충을 호소하는 단계로 피해 신고인이 기관 이 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.

2) 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).

3) 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.

4) 성희롱·성폭력 고충심의위원회

- ▶ 조사보고서의 의견으로 바탕으로 고충심의위원회를 개최하여 사실관계에 관하여 판단을 하는 과정임. 이 과정에 노동조합에서 추천한 성인지 감수성을 가진 외부 전문기관(전문가)을 반드시 포함하여 구성하여야 함.
- ▶ 고충심의위원회에서는 성희롱·성폭력 성립 여부뿐 아니라 2차 피해, 피해자 보호조치 및 재발방지대책 등을 심의해야 함. 사건처리 과정에서 발생한 진술내용 등에 대한 비밀유지가 되어야 하며 결과를 피해 신고자와 행위자에게 통지해야 함. 성희롱 여부 및 기타 대책에 대하여 판단하며 성희롱 성립 시 징계 인

사위원회를 거쳐 결정함. 그리고 조사위원과 심의위원은 중복되지 않도록 하여야 함.

5) 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.

6) 피해자 보호조치 및 재발방지대책 수립

- ▶ 사건 종결 이후에 행위자와 다른 동료들에 의해 업무와 관련된 불이익이나 괴롭힘, 성희롱 사건에 대한 소문, 피해자에 대한 배척, 행위자에 대한 옹호 등으로 2차 피해가 발생하지 않도록 지속적인 모니터링이 필요함. 또 신고접수, 증언, 답변 등을 한 조력자 등 제3자에 대해서도 보복 행위가 일어나지 않도록 함.

☑ 직장 내 성희롱 2차 피해 유형	
유형	사례
업무 또는 고용상 피해	- 조직부적응을 이유로 피해자 징계(시말서, 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.

XIII. 기후위기와 산업전환 대응 정의로운 전환과 노조의 전략

요지

- 기후위기는 지구 곳곳에서 이상기후 현상으로 나타나고 있고 이미 우리 일상에 파고들어 급격한 변화를 초래하고 있음. 특히, 기후위기 산업전환에 따라 고용문제가 필연적으로 수반될 수밖에 없어 일자리 축소, 실업, 새로운 양질의 일자리 창출 등 시급한 과제가 놓여 있음.
- 기후위기 대응 과정이 노동계와 이해당사자를 시혜와 사후보고의 관점이 아닌 산업전환의 주체로 인정하는 대등한 참여 보장을 기본으로 사회구조와 일자리 문제가 정의로운 전환이 되어야 함.
- 한국노총의 기후위기 대응 정의로운 활동 기본 방향은 △거버넌스에 노동계 대등한 참여, △온실가스 감축 목표에 따른 일자리 정책의 정의로운 전환으로 이행, △지속적인 대응역량 확보 및 시민사회운동진영과의 연대를 통한 사회적 영향력 확대임.
- 노동조합은 기후위기 대응 △‘노사공동위원회’ 구성·운영, △환경담당 직제 신설, △친환경 녹색단체협약 지킴 마련, △사업장 수준에서 실행지킴 마련, △선제적으로 기후위기 상황에 적극적으로 대응해야 할 것임.

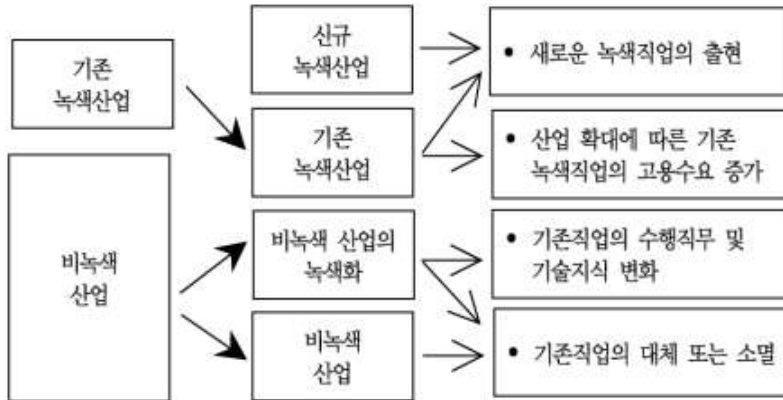
1. 기후위기가 ‘노동’에 미치는 영향

- 기후변화로 인한 이상 징후는 지구 곳곳에서 일상이 되었으며, ‘기후위기’라 불리며 급속도로 진행, 정치경제사회 전반과 인식에 커다란 영향을 미치고 있음.
- 기후변화는 저출산고령사회, 디지털전환과 급속한 자동화와 더불어 단순한 환경문제가 아니라 우리 삶에 커다란 영향을 미치게 될 것임. 기후위기가 진행되면서 산업구조의 변화를 앞당겨 신산업과 신기술 일자리가 늘어나기로 하지만, 고탄소, 노동집약 산업의 정체와 축소 등 일자리 소멸이 나타날 것임.
- 우리나라는 이산화탄소 배출량이 세계에서 9번째로 많은 나라(2019년 현재)임. 온실가스의 대부분을 배출하고 있는 산업부문에서 철강, 석유화학, 시멘트 등 제조업과 발전산업은 온실가스를 앞으로는 의무적으로 감축해야 하는데 이들 산업의 우리 경제 기여도¹⁾를 고려한다면 경제적으로 부정적인 영향을 주게 되고, 일자리 소멸 현상으로 이어질 수 있음.
- 기후위기로 필연적으로 수반되는 산업전환과 고용문제는 먼 미래의 일이 아님. 탄소중립을 위한 탄소배출량을 감축해야 하는데, 이는 탄소배출량이 높은 산업의 생산량에 영향을 줄 것이며, 관련 산업·지역의 일자리와 공동체에 충격이 가해질 것임.
- 기후변화로 인한 영향은 제3세계 개발도상국, 노약자, 여성, 비정규직 등 ‘사회적 약자’에 피해가 집중되어

1) 제조업은 국내총생산(GDP; Gross Domestic Product)의 27% 차지, 경제적 영향력이 큰 산업

나타나고, 국가경제와 산업의 틀이 바뀌는 지각변동으로 이어지게 되어 고용문제가 필연적으로 수반됨. 산업전환과 더불어 고용불안과 실업, 지역경제에 미치는 영향이 커질 수밖에 없음.

- 기후변화와 그 대응 정책은 산업별로 고용에 차별적인 영향을 미치게 됨. 대체로 에너지 효율화, 재생가능 에너지, 건물 개보수, 대중교통과 같은 산업 분야의 고용이 창출될 수 있고, 화석연료와 관련되거나 에너지 집약적인 산업과 서비스 분야에는 고용에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상됨.
 - ▶ 재생가능에너지 산업 성장, 전통적 에너지 산업 위축 예상(석탄, 가스, 석유, 핵, 자동차 산업 등)



- 기후위기로 인한 새로이 출현하는 녹색일자리는 일자리의 질이 보장되어야 하며 양질의(decent) 일자리 개념은 ILO, EU, UNECE(유엔유럽경제위원회/United Nations Economic Commission for Europe) 등이 구체화 함.
 - ▶ ILO(2013)의 ‘양질의 일자리 측정 프레임워크(The Framework on the Measurement of Decent Work)’ 제시 : 국제적 노동 기준, 노동권리의 근본원칙, 고용창출, 사회적 보호, 사회적 대화와 3자 조합주의에 근거해 고용기회, 적당한 수입과 생산적 노동, 적절한 노동시간, 일·가·정·개인 생활의 결합, 철 폐되어야 할 노동이 아닐 것, 노동의 안정성과 안전성, 고용에서의 동등한 기회와 대우, 안전한 작업 환경, 사회보장, 사회적 대화 및 사용자·노동자의 대표성 보장
- 기후위기 대응 과정에서 필연적으로 산업구조 대전환이 진행됨에 따라 일자리 위기나 불평등 증가가 발생할 수밖에 없는 상황임. 산업과 고용에 미치는 영향을 제대로 분석해 노동, 지역 등 정의로운 전환 모색이 시급한 과제가 되고 있음.

2. 우리나라 정부 및 국회의 기후위기 대응현황

1) 기후위기 관련 한국 정부의 대응현황

- 한국은 ‘기후약당’ 국가로 불릴 정도로 온실가스 감축 정책과 실행에서 뒤처져 있으며, 2019년에 6억1,100만t의 온실가스를 배출해 세계 9위의 순위²⁾를 기록함.
 - ▶ 2016년에 한국을 세계 4대 ‘기후약당’ 국가 중 하나로 지목, 2016년의 기후변화대응지수 조사에서도 한국은 58개국 가운데 54위라는 매우 저조한 순위 기록³⁾

2) ‘글로벌 카본 프로젝트(GCP: Global Carbon Project)’의 분석

3) 국제 연구 조직인 기후행동추적(Climate Action Tracker)

- 기후변화 대응은 이명박 정부때 ‘녹색성장’으로 본격화됨. 그러나 실제 내용과 예산은 많은 부분 오히려 환경을 파괴하는 4대강 사업에 치중, 온실가스 감축에 실제로 도움이 될 수 있는 절약과 효율화 부분의 정책은 자물에 맡겨두고 대기업의 기술 개발 중심으로 전개됨. 이러한 모습은 박근혜 정부에서도 크게 달라지지 않았음.⁴⁾
- 2017년 문재인 정부, 2015년 파리협정과 2019년 전 세계에서 고조된 기후운동의 흐름을 받아들여 전향적인 에너지전환 정책을 밝힘. 탈원전, 탈석탄, 재생에너지 확충을 중심으로 한 로드맵이 수립되었고, 2050년 탄소중립 실현 원칙에도 동의함.
- 정부가 2020년 7월 ‘한국판 뉴딜 종합계획’에서 ‘그린뉴딜’을 제시했지만, 총론적인 기후변화 대책과 대응 목표, 이해당사자 민주적 참여 보장 부재 등 사회구조 변화를 통한 기후위기 대응과 사회불평등 해소 정책은 찾아보기 힘들.
 - ▶ 문제점 : 지속가능하지 않는 단기일자리 위주, 기후위기 대응 중장기 비전 부재, 이해당사자 민주적 참여 보장 부재, 고용창출효과 불분명, 디지털과 무관한 사업 무분별 확대, 기존사업 나열수준 등
- 또한 정부는 ‘2050년 장기저탄소 발전 전략(LED: Long-term low greenhouse gas Emission Development Strategies)’을 유엔에 제출했지만, 유엔은 한국의 LED가 미흡하다며 사실상 반례, 파리협정 이후 5년마다 상향하여 제출해야 하는 ‘국가 온실가스 감축 목표(NDC: Nationally Determined Contribution)’도 2021년 내 상향 수정정안을 제출해야 했음.

2) 탄소중립 관련 정부 정책 현황

(1) 주요 대응경과

- 2020.7.14. ‘한국판 뉴딜 종합계획’ 발표
 - ▶ ‘한국판 뉴딜정책’의 핵심축인 디지털 뉴딜과 그린 뉴딜 정책은 디지털 전환에 대한 적극적 대응과 산업구조의 전략적 재편을 통한 미래일자리 확충 및 고용안정 강화임.
- 2020.9.24. 국회 ‘기후위기 비상대응 촉구 결의안’ 의결
 - ▶ 기후위기 비상상황 선언, 2030년 온실가스 감축 목표를 IPCC의 권고(2010년 대비 최소 45% 감축)에 부합하도록 기존 목표를 올리고, 2050년 온실가스 순배출 제로(탄소중립)를 목표로 대책 마련 촉구, 국회에 ‘기후위기 대응 특별위원회’를 설치해 관련 예산 편성과 법·제도 개편, 에너지 전환 등으로 인한 부작용과 비용이 사회적 약자의 몫이 되지 않도록 ‘정의로운 전환 원칙’ 다짐
- 2020.10.28. 문재인대통령의 탄소중립 선언
- 2020.12. 7. 탄소중립 추진전략 발표
- 2021.5.29. 탄소중립위원회 출범
- 2021.7.22. 산업구조 변화에 대응한 공정한 노동전환 지원 방안 발표(고용노동부)
- 2021.10.18. 탄소중립위원회 전체회의, ‘2050 탄소중립 시나리오안’, ‘2030 국가 온실가스 감축 목표(NDC) 상향안’ 심의·의결
 - ▶ 2050 탄소중립 시나리오 2개안 제시 (※2022년 노동관계법·제도 주요변경내용 참고)
 - A안 : 화력발전 전면 중단으로 전환부문 배출량 제로화, 도로 부문 전면 전기·수소화(97% 이상)

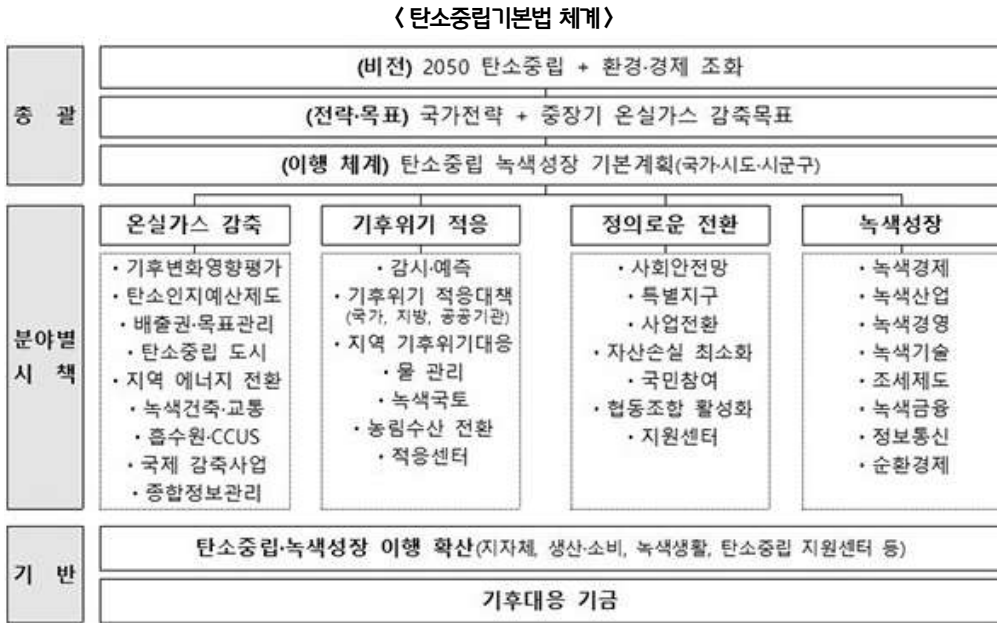
4) 김현우(2021), 「2050 탄소중립 시나리오가 답아야 할 것」 노동N이슈, 한국노총 중앙연구원

- 추진, 국내 생산 수소를 100% 수전해 수소(그린 수소)로 공급
- ▶ B안 : 화력발전 일부 유지(LNG)하여 배출량 잔존, 일부 잔존하는 내연기관차는(15% 미만) 대체 연료(E-fuel 등) 활용 가정, 국내 생산 수소 일부를 추출 수소 또는 부생 수소로 공급
- ▶ 2030 국가 온실가스 감축목표(NDC) 상향안 : 2018년 온실가스 총배출량 대비 40% 감축 : 제 26차 유엔기후변화협약 당사국 총회(COP26, 2021.10.)에 제출
- 2021.9.25. 기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장기본법 공포

3) 기후위기 관련 국회 입법현황

(1) '기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장기본법(이하 '탄소중립기본법') 제정

- '탈탄소사회로의 정의로운 전환을 위한 그린뉴딜정책 특별법안'(심상정의원), '기후위기 대응을 위한 탈탄소사회 이행 기본법안'(이소영의원), '기후위기 대응 법안'(안호영 의원), '지속가능한 사회를 위한 녹색전환 기본법안'(한정애의원), '기후위기 대응과 정의로운 녹색전환을 위한 기본법안'(강은미의원), '탄소중립 녹색성장 기본법안'(임이자의원) 논의 후 '탄소중립기본법'으로 제정, '저탄소 녹색성장 기본법'은 폐지됨.
 - ▶ 시행일 : 2022.3.25.
 - ▶ 탄소중립기본법상 '기후위기대응기금' 시행일 : 2022.1.1.
 - ▶ 탄소중립기본법상 '정의로운전환 지원센터' 시행일 : 2022.7.1.
 - ▶ 탄소중립기본법상 '기후변화영향평가' 시행일 : 2022.9.25.
- 주요 내용 : △온실가스 배출 목표와 관리(온실가스감축 35% 이상 목표), △탄소중립위원회(정책심의), 탄소중립지원센터 구성·운영, △온실가스 감축 수단으로 온실가스인지예산, 온실가스 배출제, 배출권 거래제(임의조항), △정의로운 전환을 위한 대책의 수립·시행, 녹색일자리 창출·고용변동·사업전환의 지원, △일자리 감소, 지역경제 침체 등 불평등이 심화되는 산업·지역에 정의로운 전환지원센터 설립(중앙 및 지자체 임의조항), △정의로운 전환기금 설치(중앙 의무, 지자체 임의) 등
- 국가 주요 계획과 개발사업을 추진할 때 기후변화 영향을 평가하는 기후변화영향평가제도와 국가 예산계획을 수립할 때 온실가스 감축 목표를 설정·점검하는 온실가스감축인지예산 제도, 산업구조 전환과 산업공정 개선 등을 지원하기 위한 기후대응 기금 신설
 - ▶ 정의로운 전환 : 기후위기 사회안전망의 마련(제47조), 정의로운 전환 특별지구의 지정(48조), 사업전환 지원(제49조), 자산손실 위험의 최소화(제50조), 국민참여 보장을 위한 지원(제51조), 협동조합 활성화(제52조), 정의로운 전환 지원센터의 설립(제53조)
 - ▶ 사회안전망 : 정부가 탄소중립 사회로의 이행에 있어 사업전환 및 구조적 실업에 따른 피해를 최소화하기 위하여 실업의 발생 등 고용상태의 영향을 대통령령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 조사하고, 재교육, 재취업 및 전직 등을 지원하거나 생활지원을 위한 방안 마련
 - ▶ 시행령안 : (고용노동부장관)고용상태의 영향을 5년마다 조사·취업지원, 구직활동 지원·직업지도·직업능력 개발훈련 프로그램의 개발 및 운영, 실업자에 대한 생계지원 등의 지원대책의 수립 시행



(2) '산업구조 전환에 따른 노동전환 지원에 관한 법률안'

(이수진의원-비례 대표발의, 의안번호12557, 2021.9.14.)

○ 탄소중립·디지털 전환에 따른 산업전환 패러다임에서 노동전환지원을 위해 프로그램, 인프라, 산업정책과의 연계 등에 대한 법제도적 근거 마련의 필요성에서 추진 중임⁵⁾

- ▶ 탄소중립기본법에서 정의로운 전환을 위한 전체 체계와 틀을 대략적으로 규정하고 있지만 “기본법”이라는 성격에 맞게 기본적인 방향과 체계를 규정하고 있기 때문에 개별 영역에서의 정의로운 전환에 관해서는 구체적인 방안을 담고 있지 않고 있음.
- ▶ 현행 고용정책 관련 법령에서는 고용안정과 직업능력향상 등을 위한 다양한 시책과 지원을 규정하고 있지만, 산업구조, 산업입지조건이나 시장경쟁 환경 등과 같은 구조적 변화에 따라 노동수요와 노동공급 간의 불일치를 해결하기 위하여 산업, 직업(직종, 직무), 지역 간의 노동이동을 원활하게 지원하기 위한 종합적이고 구체적인 체계를 마련하고 있는 법령이 없음.
- ▶ 현행 법제도상으로는 저탄소·디지털 산업구조 전환에 따른 노동수요와 노동공급 간의 불일치를 해결하기 위한 필요한 부처 간 협력체계, 중앙정부와 지방정부 간 협력체계, 사회적 이해당사자 간 협력체계를 담고 있는 법령이 존재하지 않음.

○ 노동이동 지원 법률 제정안은 총 4개의 장 19개의 조문으로 구성되어 공정한 노동이동의 지원 체계와 공정한 노동이동의 지원을 위한 안을 담고 있음.

- ▶ 제정안 : 국가·지자체가 산업 육성·전환정책 수립 시 직·간접적 피해가 발생하는 근로자, 기업, 지역에 대한 지원계획 수립 의무 규정하고 있고, 노동전환 지원 추진 관련하여 산업별 노동수요 등 분석 의무 규정하고, 해당 업무를 한국고용정보원 내 노동전환 분석센터 통해 추진하고, 산업구조 전환에 따른 노동전환의 지원이 필요한 자에 대한 포괄적인 노동전환 사업* 지원 근거

5) 정영훈(2021), 「산업구조 변화에 따른 공정한 노동이동 지원체계 구축을 위한 법제화 방안 연구」, 한국노동연구원

마련

- ※ 1. 근로자 직무전환 및 전직 등을 위한 직업능력개발훈련 지원. 2. 근로자 고용유지 등 고용안정을 위한 조치에 대한 지원. 3. 근로자 전직 및 재취업에 대한 지원. 4. 고용조정에 따른 실업자의 생계안정에 대한 지원. 5. 고용조정에 따른 실업자의 채용에 대한 지원. 6. 근로자의 고용안정을 위한 고용관리 진단 등 고용개선 지원. 7. 노사관계 발전 및 파트너십 증진을 위한 지원. 8. 근로자의 창업을 촉진하기 위한 지원. 9. 그 밖에 노동전환에 필요하다고 인정되는 지원

- ▶ 제정안 제3조(기본원칙)에서는 공정한 전환을 사회적 대화를 통해 추진하기 위해 「③ 노동전환 지원은 근로자 및 노동조합, 사업주 및 사업주단체, 정부의 사회적 대화를 기반으로 추진되어야 한다. ④ 근로자 및 노동조합, 사업주 및 사업주단체, 정부는 노동전환 지원정책과 관련한 사회적 대화에 성실하게 참여하여야 한다.」라고 명시하고 있음.

(3) '정의로운 일자리 전환 기본법'

(강은미의원 대표발의, 의안번호14063, 2021.12.23.)

○ 제안이유 : 탈탄소 산업으로의 전환 과정에 일하는 사람, 자영업자, 취약계층 등 다양한 사회경제적 주체들의 참여를 보장하고 일터에서 민주적인 의사결정 구조를 확립하여 정의로운 전환을 실현하고 사회경제적 불평등 해소

○ 주요내용 : 인력 수요 변화에 대응한 고용노동정책 수립, 다양한 사회경제적 주체들의 참여에 기반한 고용안정 및 양질의 일자리 전환을 통해 정의로운 일자리 전환을 실현, 정의로운 일자리 전환의 과정에서 지켜야 하는 기본 원칙을 규정 및 국가 지자체의 정책 수립·이행 책무 명시, 5년마다 정의로운 일자리 전환 기본계획 수립, '정의로운 일자리 전환 위원회'(정부를 대표하는 위원 6명, 일하는 사람을 대표하는 위원 6명, 사용자를 대표하는 위원 6명, 자영업자·취약계층·시민사회단체를 대표하는 위원 6명) 설치 근거 마련, 사용자가 사업에 관한 중요한 계획 수립 및 결정을 하는 경우 노동조합 등과 공동 결정하도록 하고, 노동조합 등이 결정에 필요한 정보를 사용자에게 요구하는 경우 그 정보를 제공하도록 의무 규정(안 제19조 및 제20조).

3. 국제사회의 기후위기 대응현황

1) '정의로운 전환' 개념 정의

○ 정의로운 전환(just transition) 개념 : 1970년대 미국 석유화학 원자력 노동조합(Oil, Chemical and Atomic Worker's Union, OCAW)의 활동가였던 토니 마조치(Toni Mazzocchi)의 제안으로 시작, 2015 파리기후변화협정 전문에 개념이 포함됨("당사자들이 기후변화뿐만 아니라 그에 대한 대응 조치에서 비롯된 여파에 의해서도 영향을 받을 수 있음을 인식하고, 기후변화 행동, 대응 및 영향이 지속가능한 발전 및 빈곤 퇴치에 대한 공평한 접근과 본질적으로 관계가 있음을 강조하며, ... 국내적으로 규정된 개발우선순위에 따라 노동력의 정의로운 전환과 좋은 일자리 및 양질의 직업 창출이 매우 필요함을 고려함").

- ▶ 저탄소 세계로 이행하는 과정이 불가피하게 일자리와 공동체에 영향을 줄 수밖에 없는 상황에서 전환의 과정이 모두를 위해 공정하고 정의로워야(fair and just for all) 한다는 원칙, 취약계층 피해 최소화를 넘어 괜찮은 일자리 창출까지 확대해야 한다는 의미임.

- ▶ 정의로운 전환은 유해하거나 지속가능하지 않은 산업과 공정을 친환경적인 것으로 전환하도록 하면서, 이 과정에서 노동자들의 경제적 사회적 희생이나 지역사회 피해가 발생하지 않도록 교육 훈련과 재정적 지원을 보장한다는 원칙, 그리고 이를 뒷받침 할 일련의 정책 프로그램까지 포괄⁶⁾
 - ▶ 정의로운 전환은 △지속가능한 생산수단과 그것을 지지하는 서비스 부문으로 경제가 전환 △이 과정에서 기존의 생산시설(공장)이 폐쇄될 경우에 그 산업에 의존하던 노동자와 지역 공동체에게 정의로운 전환이 있어야 함.
 - 이는 사회 전체에게 이익이 되는 지속가능한 경제로의 전환 과정에서 노동자에게 일방적인 비용과 고통 부담을 요구해서는 안 되며, 그런 변화에 의해서 고통받는 부분에 대해서 적절하게 보상되어야 함⁷⁾.
 - ▶ 최근에는 사회경제적 불평등을 해소하는 사회적 전략으로 확장, 영향 받는 노동자와 지역을 지원하고, 기존의 사회·경제적 불평등을 해소하며, 정책 결정과 실행 과정에 이해당사자와 대중들이 참여해야 함.
- 정의로운 전환은 사회적 대화로 산업구조조정에 따른 이해관계자의 조정을 중요한 과제로 봄. 사회적 대화를 통해 산업전환에 따른 산업 및 일자리 위기 직종을 지원하여 기업과 노동자의 생존을 보장할 수 있으며 친환경 에너지와 관련된 새로운 일자리를 효과적으로 만들 수 있음. 실제, 기후위기가 무조건 일자리 감소를 가져오는 것이 아니며 사회적 투자와 사회적 논의가 제대로 이루어지지 않을 때 나타날 수 있음이 꾸준히 지적되어 옴⁸⁾
- 정의로운 전환은 분배적 정의, 절차적 정의, 회복적 인정, 인정적 정의를 포함하는 개념임⁹⁾
- ▶ 1) 분배적 정의 : 비용과 혜택의 공평한 정의 2) 절차적 정의 : 이해관계자가 정책결정에 참여해야 함. 3) 회복적(restorative justice) 정의 : 피해에 대한 보상 4) 인정적 정의 : 누가 피해자인지에 대한 인식
- 정의로운 정의로운 전환을 위한 네 가지 핵심 요소(4가지 기둥, Cha, Pastor, Wander, Sadd) : 강력한 정부의 지원, 충분한 지원, 이해관계자의 협력, 경제적 다각화:화석연료의 대체경제로의 전환¹⁰⁾

2) 국제기구에서의 정의로운 전환에 대한 제언

- 국제노동기구(ILO/International Labor Organization) : 정의로운 전환을 2013년 102차 회의에서 '녹색 100주년 선언(Green Centenary Initiative)' 이름으로 공식화, 2015년 정의로운 전환 가이드라인을 발표함.

〈공정한 전환에 관한 2015 ILO 가이드라인 원칙〉

- (1) 지속 가능성에 대한 목표와 경로에 대한 강력한 사회적 합의. 정책 결정을 위한 제도로서 사회적

6) 김현우(2014), 「정의로운 전환」, 나뭇잎스

7) CLC(1999)

8) Rosemberg(2010)

9) Pai & Harrison, Zerriffi(2020)

10) Morello-Frosch(2019)

대화가 마련되어야 하며 모든 단계에서 주요 이해관계자가 참여하는 사회적 대화를 통한 의사결정이 필요함.

- (2) 일터에서의 권리를 존중하는 정책
- (3) 환경적 도전과 기회에 있어 성 평등에 대한 인식과 공평한 결과를 촉진하기 위한 정책적 고려
- (4) 경제, 환경, 사회, 교육, 훈련 및 노동 포트폴리오 전반에 걸친 정책 일관성을 통해 전환을 위한 환경 조성
- (5) 고용, 실직 및 실직에 대한 사회적 보호, 기술 개발 및 사회적 대화에 미치는 영향에 대한 예상-단체교섭할 권리를 포함.
- (6) “모든 사람에게 맞는” 솔루션이 없음을 인식. 개발 수준, 경제 부문 및 기업 규모를 포함한 국가의 특정 조건을 고려
- (7) UN 등 국가 간 국제협력 촉진의 중요성을 인식
 <정책영역>
 ① 거시경제 및 성장 정책, ② 산업 및 부문 정책, ③ 기업정책, ④ 숙련 개발, ⑤ 직업적 안전과 건강, ⑥ 사회적 보호, ⑦ 적극적 노동시장 정책, ⑧ 권리, ⑨ 사회적 대화와 노사정 합의

▶ 정의로운 전환과 관련해 노동조합에 적극적인 대응, 사회적 대화 참여, 연대활동, 노동시장 변화에 대한 대응, 혁신적인 접근 등 다섯 가지를 제안함.

▶ 1) 미래를 위해 공정한 전환 전략을 수립하고 적극적으로 임해야 함, 2) 모든 수준에서 사회적 대화에 참여해야 함, 3) 연대를 추진해야 함, 4) 노동시장의 변화에 대응해야 함, 5) 혁신적인 접근으로 미래지향적인 발전 방향 제시

○ 국제노동조합총연맹(ITUC/International Trade Union Confederation) : 정의로운 전환을 “기후 위기를 막기 위한 세계적인 약속에 맞추어 온실가스 배출량을 줄이면서 좋은 일자리, 사회적 포용, 빈곤 타파를 이루는 것”으로 설명함. 노동자의 일자리 존중과 이를 위해 아래로부터 사회적 대화 필요성을 강조함.

▶ 노동조합 역시 기후위기에 대응하기 위한 정책에 적극적으로 참여해야 하며 정부는 필수적인 사회적 보호와 인권보장, 성공적인 전환을 위한 기금 마련 등에 나서야 한다고 강조함.

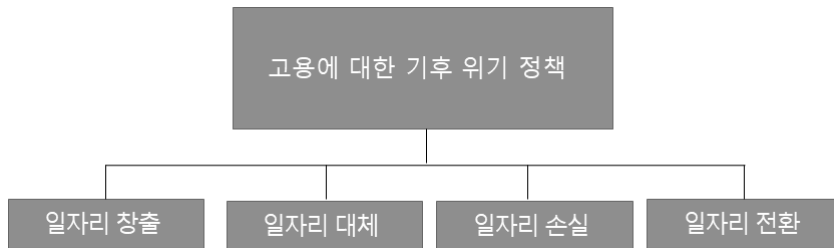
〈국제노동조합총연맹의 정의로운 전환 관련 요구〉

- 지속 가능한 건설 분야의 사회적 대화를 위해 다양한 이해관계자가 참여하여 유럽 정책에 대한 조율과 조정을 추진(bottom-up approach)

- ① 화석연료 산업 노동자가 오늘날의 변영에 기여한 바를 존중하고 고령 노동자를 위한 소득 지원, 재교육, 재배치 및 연금 보장
- ② 지역사회 재생에 대한 투자는 에너지 전환, 산업 혁신 또는 재해 여부와 관계없이 영향을 받는 지역과 타운십의 희망과 신뢰를 얻는 데 중요하다는 점을 인식
- ③ 에너지 및 제조 회사가 2020년 및 2030년 목표로 배출량 감축 및 일자리 전환을 할 수 있도록 혁신 및 공유 기술을 지원

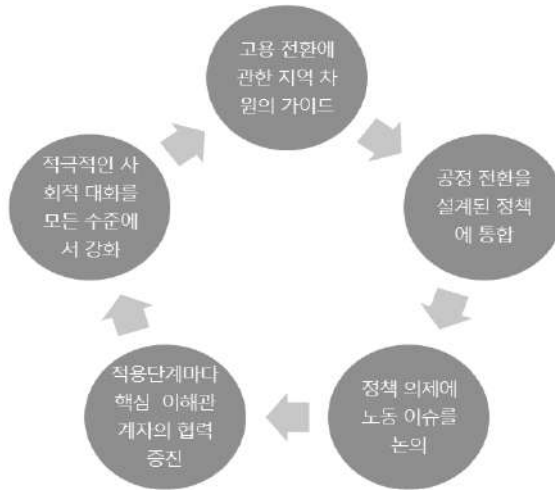
- ④ 청정 메가시티 개발을 위한 부문별 계획에 노동자 참여
- ⑤ 기후 재해와 관련된 구조, 재건 및 복원 작업을 공식화
- ⑥ 적응과 완화 모두에 필수적인 일자리와 양질의 일자리에 대한 투자 보장
- ⑦ 필수적인 사회적 보호와 인권 보장
- ⑧ 모든 국가에서 정당한 전환 기금으로 뒷받침
- ⑨ 모든 관련 당사자와의 사회적 대화, 노동자 및 노동조합과의 단체교섭, 공개적이고 법적으로 집행 가능한 계약의 모니터링 추진

- 유럽연합(EU/European Union) : 정의로운 전환을 위해 전환 기금 조성(전환 산업의 노동자를 지원 하는 데 활용하는 기금), 정의로운 전환 전용의 투자(탄소중립을 위한 설비, 인프라를 위한 기금), 공공 부문 대출(노후 건물의 리모델링 등 공공부문 탄소중립을 위한 기금) 등
- 경제 협력 개발 기구(OECD/Organization for Economic Cooperation and Development) : 공정한 전환 과정에서 노동자의 역량 향상을 위한 기술 훈련이 중요하다고 지적, 노동자들은 녹색 전환을 위한 공정한 전환을 필요로 함. 녹색 전환은 새로운 기술을 요구하는 새로운 일자리를 만들어 낼 수 있음. 특히 화석연료와 관련된 일자리는 일자리의 축소가 불가피한데 이때 일자리 쇼크로부터 노동자의 대응력을 높일 수 있는 업그레이드되는 기술력이 중요하기 때문임.
- UN기후변화위원회(UNFCCC)



- ▶ 고용의 양에 미치는 영향 : 기후 위기 정책은 일자리 창출(재생에너지 분야), 일자리 대체(엔진 자동차), 일자리 감소(탄광), 일자리 전환(일하는 방식의 변화) 모두에 종합적인 영향을 미침.
- ▶ 고용의 질에 미치는 영향 : 기후 정책이 고용의 질을 개선하는 방향으로 추진되어야 한다고 주장. 저탄소 경제로의 전환과정에서 창출되는 일자리는 양질이 되어야 함을 강조, 이를 위해서는 적절한 소득보장, 사회적 보호, 안전한 노동조건, 직장에서의 권리 존중, 효과적인 사회적 대화를 보장하는 것임.
 - 세가지 원칙으로서 ① 선진국 당사자들은 역사적인 책임. ② 기후변화에 대처하기 위한 정책은 국제무역에 있어 제한이나 부당한 차별을 야기해서는 안됨, ③ 기후 변화에 대한 대응정책은 사회 및 경제발전과 통합적으로 이루어져야 함을 제시함.
 - 정의로운 전환 측정 지표로 1) 고용에 미치는 (부정적 영향) 최소화 2) 공정한 전환 정책에 대한 초기 평가 3) 사회적 대화 4) 직업훈련 개발 5) 사회적 보호 6) 효과의 사후 평가를 제안함.

〈 유엔 기후변화위원회 정의로운 전환 프로세스 〉



3) 기후위기 대응 해외 주요국 사례¹¹⁾

(1) 영국

- 2008년 세계 최초로 기후변화 대응을 위한 「기후변화법」 제정해 탄소배출량 감소를 2050년까지 100% 감축하기로 명시함. 기후변화법은 탄소감축목표, 탄소 예산 마련, 정책프로그램 개발, 기후변화위원회 설립 등을 추진함. 기후변화위원회는 장기적인 탄소감축목표 설정, 5년 단위 탄소 예산 결정, 정부의 감축 이행 모니터링 등임.
- 기후변화위원회는 기후변화 정책의 사회적 영향이나 노동/일자리 영향에 대해 목소리를 낼 수 있는 위원 참여는 없는 상태임. 영국노총과 관련 노동조합들은 기후변화위원회 내 노동의 목소리를 대변할 수 있는 위원의 참여를 요구하고 있음.
- 2020년 11월 영국 정부는 2030년까지 고숙련 저탄소 경제로의 전환과 그린일자리 2백만 개 창출을 위한 '그린일자리TF(Green Jobs Taskforce)'를 출범시킴. 그린일자리TF는 전환 관련 다양한 주체들의 목소리를 수렴, 전체 17명 위원 중 3명이 노동조합 대표로 참여함. 그린일자리TF가 한시적 조직이기에 영국 내 노동조합들은 지속 가능한 사회적 대화 기구가 필요하다고 요구, 특히 전환 과정에서 영향이 큰 산업 분야별로도 별도의 사회적 대화 기구 설립을 정부에 요구하고 있음.
- 영국노총은 노동조합과 사용자단체가 참여해 넷 제로(Net-zero) 전환 과정에서의 고용/노동 이슈를 논의하기 위한 '정의로운 전환위원회(Just Transition Commission)' 설치를 요구함. 영국노총은 정의로운 전환을 현실화하기 위해 1) 정의로운 전환을 위한 명확한 정책과 재정적 지원 2) 노동자 중심의 전환 계획 실현 3) 모든 노동자에 대한 숙련 향상 기회 제공 4) 새로운 일자리는 반드시 질 좋은 일자리로 창출 등의 조건을 요구하고 있음.

(2) 독일

- 독일의 기후변화, 정의로운 전환 과정에서 가장 큰 시사점은 관련 정책의 입안 과정부터 실행, 사

11) 정흥준·김주희·채준호(2021), 「탄소중립과 정의로운 전환 해외사례를 통해 본 한국에의 시사점」, 한국노총

후 모니터링 과정에 있어 독일 내 여러 경제사회 주체들의 참여가 보장된 사회적 대화의 틀을 통해 전환을 진행하고 있음.

- 독일은 탈석탄법을 제정해 2038년까지 자국 내 모든 석탄화력발전을 중단한다는 결정을 내림. 탈석탄법(안)은 독일정부가 석탄위원회의 권고에 따라 석탄화력 발전의 단계적인 감축·폐지 계획을 수립하고, 탈석탄을 위한 법적, 경제적, 사회적, 산업적 정책의 이행 체계를 수립하는 내용을 포함함. 독일은 에너지, 건물, 운송, 산업, 농업, 폐기물 등에서 탄소배출 절감 계획을 수립함.
- 독일은 탈석탄위원회(성장,구조변화,고용위원회)를 2018년 6월 설립. 설립 목적은 탈탄소 경제로의 전환 과정에서 그 영향을 크게 받는 지역과 산업(특히 에너지 산업)에서의 공정한 전환 모색임. 31명의 위원 중 노동조합 대표 3인은 독일노총(DGB), 공공노조(Ver.di), IG BCE(독일 광산·화학·에너지산업 노조)에서 참여함.
- 특히 구조조정 수당 신설, 재교육/고용유지를 위한 프로그램 개발, 새로운 일자리 창출 등과 같은 노동자 보호를 위한 정책 수단과 기반시설 지원, 지역민의 사회적 대화 참여 보장 등 해당 지역발전을 위한 새로운 대안을 제공했다는 측면에서 유의미한 시사점을 가짐.
- 독일 금속노조(IG metall)는 전환지도(Transformation Atlas) 보고서 발간함. 전환 과정에서 일자리 위기를 노사가 함께 파트너십을 기반으로 대응하자는 제안임.

(3) 캐나다

- 캐나다는 지구온난화 가스 배출을 2005년 대비 2030년까지 30%까지 감소하기 위해 2016년에 ‘청정성장과 기후변화를 위한 캐나다 프레임워크(PCF, Pan-Canadian Framework on Clean Growth and Climate Change)’를 설립해 다양한 이해관계자들을 중심으로 이산화탄소 배출량 절감을 위한 전략 방향과 실행방안을 모색함.
- PCF의 대표적인 정책 : ① 탄소세 도입, ② 이산화탄소 배출량 저감을 위한 산업 및 친환경 경제영역 개발 정책, ③ 실행 및 적응력 확대를 통한 기후 탄력성 확보, ④ 청정 기술, 혁신과 청정 일자리 창출
- 캐나다는 청정(녹색)경제로의 이행을 위한 에너지 및 기후변화정책(ECCP)으로 이해관계자의 실제 참여를 보장하기 위한 노력, 개방성과 포용성 원칙 지향, 과정에 대한 계획과 정보를 투명하게 공유하고 전달하고 있음. 특히, 2018년에 석탄 발전 노동자 및 지역사회를 위한 정의로운 전환에 관한 태스크포스(Task Force on Just Transition for Canadian Coal Power Workers and Communities) 출범해 노동조합, 석탄 노동자, 민간 부문, NGO, 학계 및 지역 영향을 받는 근로자와 지역사회, 정부대표 등의 이해관계자들의 요구를 파악하고 이를 통해서 정의로운 전환을 이행하기 위한 다양한 정책적 대안을 마련, 최종보고서 제출 후 그 역할을 종료함.
 - ▶ 태스크포스 기본 원칙 및 권고사항 : △노동자 노동조합, 지역사회 및 가족에 대한 존중, △정의로운 전환을 위하여 전환하는 모든 단계에 노동자 참여 보장, △질 높은 일자리 창출을 통한 정의로운 전환 실현, △지속가능하고 건강한 지역사회 설립, △현재의 현실을 고려 한 미래 계획 수립, △국가적으로 일관되고 지역적으로 주도되며 지역적으로 전달되는 정의로운 전환 실행, △즉각적이며 지속적인 지원
- CLC(캐나다 노총), 정의로운 전환의 원칙¹²⁾
 - ▶ 고용 공정함(Fairness) : 정의로운 전환이란 어떠한 이유에서든지 고용주가 공장 문을 닫을 때

노동자와 그 산업에 의존하고 있던 공동체를 정당하게 채우하는 것을 말함. 이는 도덕적으로 정치적으로 필수적인 것임.

- ▶ 고용 재고용 또는 대체 고용(Re-employment or alternative employment) : 정의로운 전환의 주요 목표는 임금, 혜택, 노동기간의 손실 없이 고용이 지속되는 것을 의미함. 일자리는 최소한 보전할 가치가 있는 일이어야 함.
- ▶ 고용보상(Compensation) : 고용의 지속성이 불가능한 상황에서는 정당한 보상이 있어야 함.
- ▶ 고용 지속가능한 생산(Sustainable Production) : 정의로운 전환의 핵심은 더 지속가능한 생산 수단과 그것을 지지할 수 있는 서비스 부문으로의 전환이 전제되어야 함.
- ▶ 고용 프로그램(Program) : 정의로운 전환은 사안에 따라서 다양한 방법으로 표현될 수 있음. 그러나 반드시 발생하는 환경변화에 대처하기 위한 적절한 프로그램이 마련되어야 함.

(4) 호주

- 호주는 OECD 회원국에서도 탄소배출량은 제1위이나 절감 노력은 매우 소극적임. 노동당이 집권당이던 2012년에 탄소배출권 거래세(탄소세)를 도입함.
- 호주노동총연맹(ACTU) 핵심적으로 에너지 전환 정책으로 인하여 향후 영향을 받을 노동자와 지역사회를 지원할 수 있는 대안을 마련할 것을 요구하며, 3단계 방침(참여-계획-실행)을 강조하고 있음.
 - ▶ 1단계 참여 : 사측에 사회적 대화 요구(정부, 지역사회 참여 포함)
 - ▶ 2단계 계획 : 정의로운 전환을 위한 구체적인 협력관계 구축, 탄소배출을 줄이면서 노동자의 고용 혹은 노동자의 기술 향상, 재배치, 조기퇴직 등의 방안을 마련
 - ▶ 3단계 실행 : 정의로운 전환이 나아가도록 광범위한 조치 실천. 결과에 대한 정기적인 모니터링, 이해관계자에 대한 투명성이 핵심임.

(5) 남미

- 남미의 경우 탄소 배출량을 줄이기 위한 정책과 경제 개발 전략 간의 간극을 좁히기 어려운 측면은 존재하고 있으나, 정의로운 전환에 대한 국가와 노동조합 간 이견의 폭이 그리 크지 않다는 상황은 긍정적임. 즉 정의로운 전환을 빈곤, 저임금, 비정규직, 성차별 등의 다양한 사회 문제와 연결하여 정의로운 전환 동력을 구축하려는 점이 특징임.
- 남미 노동조합과 정부는 정의로운 전환을 체제 불평등의 산물로서 다양한 불평등 의제를 해소할 수 있는 대안 의제로 설정하고 있음. 이를 위하여 광범위한 대중의 참여를 보장하고 있으며 이를 동력 삼아 정책적 대안을 개발하고 있음.
- 남미 지역 내에서 각국이 가진 공통의 이해관계를 매개로 하여 공동행동을 추구하고 있다는 점이 특징임. 예를 들어 환경 문제를 필두로 각국의 다양한 빈곤, 경제 발전, 비정규직, 성차별 등의 포괄적인 각 국가 데이터를 구축하고 공유할 수 있는 데이터 구축 네트워크를 설립한다는 점이 특징임.
 - ▶ 사회적 대화 구조 : 아르헨티나(가장 활발히 사회적 대화 시스템 구축)
 - ▶ 칠레 : 정의로운 전환을 논의하는 사회적 기구로서 'Consejo Superior Laboral'(고등 노동위원회)

12) 김현우(2021), 「기후변화와 정의로운 전환」, 경사노위 기후위기와 산업·노동전환연구회 발표

4. 노동조합의 기후위기 대응현황

1) 한국노총 대응현황

(1) 기후위기에 대한 한국노총의 기본 대응방향

- 기후위기 대응이 온실가스 감축이라는 절대적 목표를 달성하면서 우리 사회의 지속가능성을 보장하는 방식으로 에너지 수요/공급 만족이 되어야 하며, 고용 및 소득불평등 문제 등 현재 한국 사회가 직면하고 있는 주요 문제를 해결하는 방식이 되어야 함.
 - ▶ 우리 사회의 미래상과 우리의 삶을 그려보여야 하며 정부와 기업, 노동자를 비롯한 국민 모두에 변화의 시그널을 줄 수 있어야 함.
 - ▶ 산업 전환의 큰 그림과 더불어 오염자 책임의 원칙이 사회적으로 환기되어야 함.
 - ▶ 재생에너지 확충도 주민 수용성 해결 및 이 과정에서 발생할 갈등에 대한 해결의 원칙과 방향도 배출 감축과 재생에너지 확대의 기획 속에 포함되어야 함.
 - ▶ 에너지 요금 현실화와 탄소세 부과에 따른 부담이 발생할 수 있다는 것도 국민들에게 분명히 알릴 계기가 되어야 함.
- 감축 수단들의 기술적 전망뿐 아니라 그것이 적용될 때 수반할 경제적 비용과 사회적 비용, 그리고 전환에 따른 노동시장 영향이 충분히 전망되어야 함.
 - ▶ 석탄화력발전과 내연기관자동차 산업의 축소와 전환 시기, 그것이 미치는 직간접적인 고용 영향과 지역사회 피해 예상을 적극적으로 반영, 정부와 공공영역에서 가능하고 필요한 피해 최소화과 보상 및 대안 프로그램을 제기하고, 동시에 해당 주체와 지역에게도 준비할 수 있도록 기회 제공
- 기후위기에 따른 산업재편을 정의로운 전환으로 만들기 위해서는 노동계와 이해당사자들을 운명 공동체로 인식하고 투명한 정보공개와 함께 대등한 참여가 보장되어야 함.
 - ▶ 사후약방문이 아닌 탄소중립 실행 과정에 직접 이해관계자인 노동자가 정책수립 과정에 참여하고 이행 과정 공동 관리
 - ▶ 일과 산업의 영향 분석 및 평가 의무화, 고용보장을 위한 교육훈련 및 보상·지원, 괜찮은 일자리 창출 등
 - ▶ 석탄화력발전, 자동차부품사와 같은 좌초위기산업 일자리의 정의로운 전환 필요(정의로운 노동 전환 지원법 제정)
- 정의로운 전환은 피해 예방과 보상 차원이 아니라 더 많고 더 좋은 녹색 일자리와 녹색 산업으로 나아가는 촉진제로 이해되어야 함.
 - ▶ 산업 전환의 과정이 경제적 평등과 사회 정의 함께 고양
 - ▶ 정책 목표도 취약계층 피해 최소화를 넘어 괜찮은 녹색 일자리 마련으로 확장
 - ▶ 산업 전환과 결부된 좋은 일자리 확보와 불평등 해소라는 분명한 정책 목표를 갖고 탄소중립 시나리오와 상호 연결되고 통합성을 가져야 함.
 - ▶ 고용영향평가를 통한 일자리 문제 구체적 점검과 방안 마련, 지속가능한 경제로의 전환 과정에

서 친환경 대체 고용 및 이에 수반되는 보상, 교육, 재훈련 프로그램 마련과 사회안전망 확충, 노동안정성을 담보하는 법·제도적 장치 마련

- 기후위기 대응은 노동자와 지역사회의 역량 강화라는 중장기적 목표와 함께 갈 필요가 있고, 나아가서 사회 전반의 대응력과 회복력도 증진되어야 함.
 - ▶ 중앙정부와 지방정부, 노동자와 노동조합, 기업, 지역의 시민사회 모두가 기후위기를 중심에 놓고 대응할 수 있는 역량을 다각도로 확보
- 노사정 그리고 시민사회가 함께 실효성 있는 기후위기 대응 방안을 논의하고 집행을 담보하는 제도과 수단으로 실현되어야 함.
 - ▶ 정의로운 전환 거버넌스의 구성과 재편, 그리고 노동자와 이해관계자들의 정의로운 산업 전환 개입을 보장하는 입법 수반, 노동권과 사회적 기본권을 확대할 후속 입법과 제도 개선 논의 등
 - ▶ 정의로운 전환을 위한 기후위기 대응 과정에서 일자리정책 등 노총의 지속적인 대응역량 확보 및 시민사회운동진영과의 연대를 통한 사회적 영향력 확대
- 기후위기 대응이 관련 산업과 기업만의 혜택과 기술적인 부분으로만 치우친다면, 불평등과 양극화는 더욱 심화될 것이고 정의로운 산업 전환은 기대할 수 없음. 기후위기에 책임이 있는 산업과 기업이 분담하는 구조로 가야 함.

(2) 정부의 '산업구조 변화에 대응한 공정한 노동전환 지원 방안'에 대한 한국노총의 기본입장

○ 문제점

- ▶ 총 고용 보장 및 전환 일자리 질 보장 원칙 없이 지원과 컨설팅 위주 방안
- ▶ 노동계·노동자를 기후위기 대응의 주체로 인식하지 않고 지원 대상으로만 간주(재취업과 전직 훈련 대상으로만 한정)
- ▶ 정부 지원방안이 기업 특혜에 치중(규제완화와 금융지원 등)
- ▶ 정해진 기준을 전제한 심사와 지원 방식, 다양한 경로와 케이스에 대한 방안 없음.
- ▶ 고용 보장과 기술 전환만 고려, 사회경제(에너지, 탄소중립) 전환과 지역 전환 프레임 부재
- ▶ 사회적대화를 협소한 틀로 한정, 이해당사자 참여 기반한 다양한 방향 없음.

○ 한국노총 입장

- ▶ 중앙 컨트롤타워가 필요, 노동계 등 이해당사자의 실질적인 참여가 보장되는 거버넌스 구축으로 이행과 실천(산별교섭·업종별·지역별 협의체 등 정의로운 전환대책을 위한 다양한 틀 필요)
- ▶ 기후위기 책임자인 기업에 대한 규제 필요
- ▶ 위기 업종에 대한 사후지원 방안이 아닌 사전 예방대책 중요
- ▶ 기업 지원시 고용유지 전제, 하청 부품업체 비정규직에 대한 지원방안 강화 등 충격 해소 방안 마련
- ▶ 석탄화력발전, 내연기관 자동차 등 위기 업종에 대한 고용영향평가 시급, 철강·시멘트·석유화학 등 중장기적으로 노동 전환이 나타날 것으로 예측되는 산업 미리 준비
- ▶ 기후위기 대응이 공공성에 기반을 둔 에너지전환 정책 추진 계기 촉구(에너지 산업 정규직화 등)

(3) '2050 탄소중립위원회에 대한 입장'에 대한 한국노총 기본입장

- 탄소중립은 전 국민적인 운동으로 실천될 때 비로소 실효성을 거둘 수 있음. 특히, 에너지 사용과 온실가스 배출 공급자이자 수요자인 기업과 노동자 그리고 정책을 추진하는 정부가 사회적합의를 통해 목표와 역할을 찾고, 실천의 주체가 되어야 비로소 달성 가능함.
- 그러나, 과거 권위주의 정책과 같은 방식으로 정부주도로 추진된다면, 사회적 갈등을 초래하고 표류하게 될 것임. 실제로 탄소중립위원회는 노동계의 실질적인 참여가 보장되지 못하는 구조로서 기울어진 운동장이라는 비판을 받고 있음.
 - ▶ 위원 97명(위원장2명+당연직위원18명+위촉직위원77명) 중 노동 1명 형식적 참여, 소통 부재, 속도전식 강행
- 공정전환위원회 기능 재편 : 특별위원회로 재편(필요시 각급 위원회 회의 참석 및 의견 개진 등 유기적 결합 기능, '취약산업·노동자·지역 보호'만 남기고, 그 외 '기후위기 적응', '지자체 탄소중립'은 타(他) 위원회로 이관, 피해와 영향을 받는 '취약산업·노동자·지역 보호'에 집중
- 탄소중립위원회 노동계 참여 확대 : 위원회 구성 기준을 노사정 동수 참여 원칙, 노동계 참여 인원 3명으로 확대(탄소중립위원회 에너지혁신위원회, 경제산업위원회, 녹색생활위원회 등 폭넓은 참여 보장)
- 노동계와 협의체 상설화 : 매월 1회 정례화, 필요시 개최 등 상설 운영 활성화

(4) '기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장기본법'에 대한 한국노총 기본입장

- 온실가스 감축 정책·의사결정 구조(거버넌스)상 노동계의 실질적인 의사결정권 없이 형식적인 참여
- 정의로운 전환 관련 항목은 사회안전망과 산업전환에 노동에 대한 내용이 없음. 지원대상은 사업장 중심으로만 국한되어 있고 노동자에 대한 대책은 구체적인 것이 없음.
- 산업 디지털 전환에 따른 노동전환 지원이 규정되어 있지 않음.
- 감축 수단 규정에 대해 일부 항목은 자세하게 명시하거나 개별법에 위임, 특히 배출관리제는 위임에 대한 내용만 있고 구체적인 내용이 없음. 최소 기준을 마련이 필요함.

(5) '산업구조 전환에 따른 노동전환 지원에 관한 법률안'(이수진의원 대표발의)에 대한 한국노총 기본입장

- 탄소중립 기본법의 정의로운 전환 지원과 노동이동 법안 간의 역할이 중복될 수 있음. 정의로운 노동전환관련 사항 법안에 구체적 명시 필요함.
- 입법안의 실행은 고용노동부, 산업통상자원부, 지자체에서 추진하기 때문에 권한과 책임이 모호함.
- 노동이동 지원법은 그 법안의 제목에서 산업구조 전환에 따른 노동지원을 명시하고 있어 좁게만 규정하고 있음. 법의 목적도 경제성장과 균형발전과 같은 새로운 패러다임을 담지 못하고 있음.
- 탄소기본법과 노동이동 지원법 간의 정합성에 대해서는 추가 검토가 필요함.
- (법의 적용 대상) 노동전환 법령안의 적용 대상을 근로자로 국한하고 있음. 적용 대상을 구직자, 이직자 등으로 확대할 필요가 있음.
- 사업주의 책임 범위를 법상으로 명확하게 할 필요가 있음.
- 온실가스 다배출 업종을 우선적으로 지원 정책 대상으로 하고 있음. 그러나 다배출 업종은 아니지만 탄소중립으로 영향을 받는 업종에 대해서도 지원이 필요함.

- 탄소중립기본법, 에너지전환지원법, 산업전환 지원법 등에 정의로운 전환 부문이 분산되어 있어 정리가 필요함.

2) 기후위기 대응 한국노총의 '정의로운 전환 활동'

(1) 기본방향

- 기후위기 대응 거버넌스에 노동계 대등한 참여
- 온실가스 감축 목표에 따른 일자리 정책의 정의로운 전환으로 이행
- 정의로운 전환을 위한 기후위기 대응 과정에서 일자리정책 등 노총의 지속적인 대응역량 확보 및 시민사회운동진영과의 연대를 통한 사회적 영향력 확대

(2) 정책과제

- 지구온난화 1.5도 목표 달성을 위한 제반 국가 계획 수립과 조정(정의로운 전환의 원칙에 입각한 기후위기 대응 산업전환 계획 수립)
 - ▶ '탄소예산' 개념에 기반한 국가 온실가스 감축계획 재수립(NDC 및 2050 목표 상향)
 - ▶ 정부 정책과 예산 수립에 있어서 기후영향평가 도입
 - ▶ 기후정의에 부합하는 방식의 조세 및 자원 확보방안 마련(탄소세 도입 포함)
 - ▶ 신규 석탄화력 발전소, 신공항 등 온실가스를 다배출하는 공적 프로젝트 중단 등 노동계 등 이해 당사자가 참여하는 논의 통해 전반적 재검토
 - ▶ 석탄화력 발전 중단, 내연기관 자동차 생산과 판매 금지 시한 설정과 이에 따른 산업-고용-지역 전환 계획 수립
 - ▶ 전환에 수반될 수 있는 영향 조사, 피해 예방 및 일자리와 지역 전환 계획 병행 작성 등 현 고용 영향평가제를 발전시켜, 산업 전환을 뒷받침할 '산업 전환 고용영향 평가제'를 통한 보완 대책 심의 의무화 도입
 - ▶ 정부의 직접 공공투자 지원을 비롯한 정의로운 전환 프로그램 마련
 - ▶ 산업전환에 따른 기업 지원시 총고용유지 의무 부과
 - ▶ 친환경 기후위기 교육 의무화 및 예산 편성
 - ▶ 공공급식부터 친환경 지역먹거리 이용 확대
 - ▶ 기후변화에 따른 고위험 작업군 우선 보호
- 정의로운 전환 노동중심의 거버넌스(중앙, 산업·지역) 구축 및 현장 공동결정
 - ▶ 기후-정의로운 전환 거버넌스 구축: 노사공 동수 구성, 회의 주기 정례화
 - ▶ 2050 탄소중립위원회의 노동계 참여와 정의로운 전환 의제 확대
 - ▶ 산업 전환에 따른 현장 공동결정제도 운영
 - ▶ 산업·부문/지역별 정의로운 산업 전환과 고용 대안 위원회 구성
 - ▶ 핵심적인 정의로운 전환 사이트와 이슈에 대한 3(4)자 위원회 운영. 석탄화력발전, 내연기관자동차 등 탄소집약 산업과 지역 대안 강구(독일 탈석탄위원회 사례)
- 괜찮은 녹색일자리 창출, 노동시간 단축을 통한 에너지 전환
 - ▶ 에너지전환과 생태계 복원을 위한 대규모 공공투자 계획 수립

- ▶ 재생에너지 전환, 대중교통 확충, 건물 에너지 효율화 등 주요 부문의 일자리 목표 수립
- ▶ 공공 부문, 지역에서의 녹색활동 참여 일자리 프로젝트 가동
- ▶ 청년, 여성, 농촌 등 취업 취약 집단에 대한 녹색일자리 창출 프로그램 마련
- ▶ 에너지 다소비 제조업의 하계 동계 휴가 확대(2주+2주)와 중소기업 사업장 지원으로 피크 시간대 전력 수요 저감
- ▶ 중장기 온실가스 감축 로드맵에 조응하는 노동시간 단축 계획 수립
- ▶ 재생에너지 확대에 발전공기업의 주도적 역할 보장
- ▶ 발전공기업 경쟁체제를 해소하고 통합적 전력산업구조 마련
- ▶ 공공성기반 에너지전환을 「탄소중립 기본법」에 명시

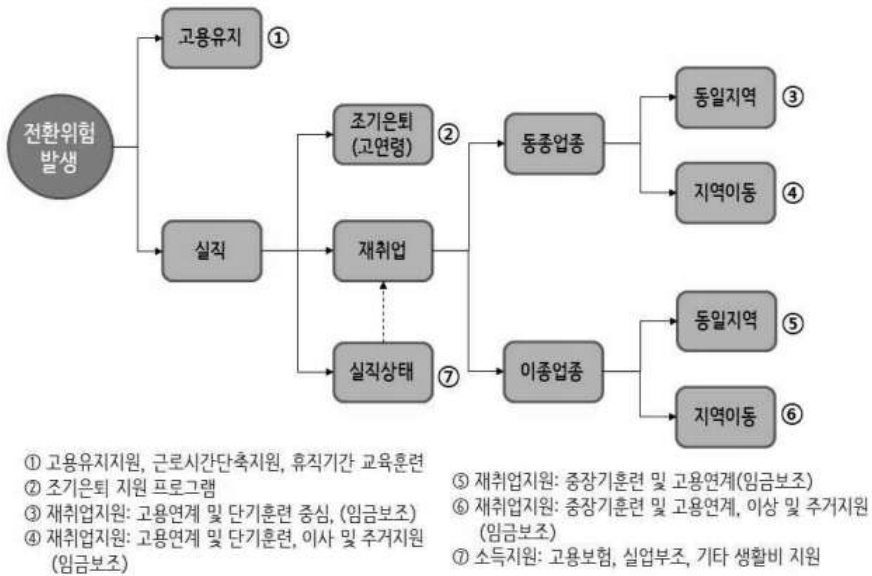
○ 노동전환지원법 제정

- ▶ 좋은 일자리로 전환을 위한 '고용영향평가' 사전 의무화 및 이를 기반으로 한 '노동전환지원기본 계획' 수립 및 지원센터를 통한 종합 지원
- ▶ 교육훈련, 취업서비스 제공, 실업 보상·지원 및 수준 강화, 생활안정자금 지원
- ▶ 기후위기 대응 관련 의제에 대해 단체교섭권과 단체행동권 보장
- ▶ 신항 녹색산업 부문에 대한 노동조합 권리 보장
- ▶ 기후위기 산업전환 노사정 공동 합의 및 계획 이행시 공동결정 보장

3) 기후위기에 대한 노동조합의 대응과제

(1) 원칙과 방향

- 탈탄소 전환에 따른 총고용 유지·보장
 - ▶ 기존 노동자 근로조건 개선, 일자리 유지 등 고용안정성 강화
 - ▶ 고용조정 없는 사업구조 개편시 보조금 지급
 - ▶ 비정규직, 협력업체, 하청 포함 고용안정
 - ▶ 일자리 축소, 조정, 창출에 맞는 노동전환 지원정책 마련
- 산업전환에 따른 고용유지 및 이전직, 재생가능에너지, 폐기물 처리 등 일자리 관련 기준 국제기준 준수 요구
- 고용유지 지원 및 불가피할 경우 전직지원서비스와 새로운 일자리로의 전환 계획 수립 강제
- 산업전환에 따른 여성, 비정규직, 하청 등 고용안정 보호
- 기업의 사회적 책임 명시(환경 보호 및 보존, 기업경영 투명성 제고 등)
- 거버넌스 재구축 : 정책 수립시부터 노동자 참여 보장
- 탄소세 도입과 세수 활용 방식에 대한 검토 및 방안 제시
- 일터혁신 정책과 결합한 탄소배출 감소 생산방식 및 공정 모색 필요



* 자료 : 남재욱 외(2022), 탈탄소사회로의 이행과 정의로운 전환을 위한 정책과제

〈기후변화에 대응하는 노동조합의 정책과제들〉

녹색인식 제고	① 조합원을 비롯한 노동자에게 환경문제의 중요성 교육
현장의 실천	② 작업장 내에서 자원 및 에너지 절약에 적극 참여
고용 대안	③ 녹색경제 전환 과정에서 나타나는 고용 문제에 대해 대책 마련
녹색일자리 확충	④ 저소득층 및 미숙련 노동자 등의 녹색일자리 참여 기회 확대 지원
녹색 거버넌스	⑤ 정의로운 전환을 위한 노사정 협의체제 구축 및 참여
녹색 연대	⑥ 환경운동 및 시민사회와 연대 강화

(2) 자동차부품산업의 대응과제

○ 현황

- ▶ 한국수출입은행 보고서에 따르면 2018년 기준 우리나라 자동차 산업의 생산액은 190조원으로 전체 제조업의 12%를 차지하며, 제조업 부가가치의 9.4%, 제조업 고용의 12%, 총수출의 10.5%를 차지함.
- ▶ 국내 자동차 부품산업은 9천여 개 부품사에 22만여 명의 노동자가 종사하고 있음.
- ▶ 자동차 한 대당 들어가는 부품 개수가 기존 내연기관차 3만여 개에서 전기차는 1만 5천~1만 8천여 개 정도로 줄어들게 됨.
- ▶ 한국자동차연구원은 미래차 확대 정책에 따라 2030년 전기차 비중이 33%를 차지하면 국내 부품기업 900여 개가 감소하고 노동자 3만 5천 명이 일자리를 잃을 수 있다고 전망함.

○ 대응 과제

- ▶ 종합적인 지원 정책 수립 필요 : ① 고용안정성 강화 대책 수립에 필요한 자동차 부품산업 고용

현황 기초통계자료의 조속한 마련 필요, ② 정의로운 전환 지원센터를 통해 현황조사, 이·전직을 위한 수요조사, 교육훈련, 일자리 알선 등 종합적인 대책 필요, ③ 새로운 일자리를 찾을 때까지의 적극적인 고용유지지원금과 실업 급여 지급확대 방안 필요

- ▶ 원하청 협업 지원 및 불공정 거래 개선 : ① 완성차 기업에 대한 정부지원이 중소부품사에까지 전달 및 분배될 수 있도록 의무화하는 방안 마련 필요, ② 정부/완성차업체/중소부품업체/노동자 간 상호협업 인프라 구축 등 국가가 책임감을 갖고 지원체계를 마련해야 함, ③ 원하청 불공정 거래 근절을 위해 인증부품제 도입, 불합리한 납품단가 개선, 공정거래법과 하도급법 등 관련 법제도 보완 등의 정부 정책 필요
- ▶ 사회적 대화 보장 필요 : ① 이해당사자의 적극적인 정책참여 보장과 사회적 대화를 통해 정책방향 수립 및 이행 필요, ② 탄소중립 실현과 관련 노동자와 지속적으로 대화할 수 있는 논의의 장 마련 및 충분한 정보 제공 필요, ③ 지역별로 산업적 특성이 다름에 따라 중앙/지역의 소통을 확대하고, 노동계, 완성차, 부품사가 모두 참여하는 지역 사회적 대화도 확대하고 지원할 필요 있음.

(3) 석탄화력발전산업의 대응과제

○ 현황

〈 화력발전소 연료 전환에 따른 일자리 변화 추정〉 (단위: 명)

	원청사	협력사			자회사	합계
		경상정비	연료환경	소계		
전환 이전 일자리	12,090	2,283	5,310	7,593	2,623	22,306
감소율	25%	40%	100%	82%	13%	43%
전환시 감소 일자리	3,023	913	5,310	6,223	341	9,592
전환 완료시 잔여 일자리	9,068	1,370	0	1,370	2,282	12,714

- ▶ 제9차 전력수급기본계획에 따라 석탄화력발전에서 LNG로 연료전환이 이루어질 경우, 전환 과정에서 발전소 일자리는 43%감소 할것으로 추정됨. 만일 NDC상향에 따라 제10차 전력수급계획이 새롭게 수립될 경우, 일자리 감소치는 더욱 늘어날 전망

○ 대응 과제

- ▶ 에너지 전환의 공공성 강화 : ① 에너지안보, 에너지 빈곤층 양산 및 공급불안 우려 등을 고려해 에너지 공공성 강화 필요, ② 재생에너지 확대 여건마련을 위한 발전공기업의 역할 강화, ③ 발전공기업 경쟁체제해소 등 통합적 전력산업구조 마련
- ▶ 석탄화력발전 폐지에 따른 전환지원 : ① 발전소 폐지에 따른 근무인력 재교육, 재취업 지원, ② 직접 고용자에 대한 정부 주도의 불평등 해소 방안 등 대책마련 및 하청업체 종사자 등 간접 고용자에 대한 일자리 분석과 지역경제에 미치는 영향 검토 필요, ③ 전환과정 노동자 일자리 제공, 국가와 공공부문 책임강화, 적정 임금보장 등 노동조건 개선원칙 필요, ④ 노동 현황조사 교육훈련 취업지원 및 업종전환 등 종합지원 기구 설립 필요, ⑤ 노동환경 불평등 해소를 위한 평등과 배려 필요(직접고용 등), ⑥ 이해관계자 직접참여 거버넌스 필요(영향 받는 이해관계자 노조의 직접 참여 및 다층적 거버넌스 필요, 재정적 행정적 지원을 보장하는 사회적 대화의 법적기반 마

련, 에너지전환 주무부처인 산업부 참여 필요 등)

5. 기후위기 대응 관련 노동조합 임단협 대응전략

1) 임단협 대응원칙

- 기후위기로 인한 산업전환이 지금 눈앞에 닥친 현실임을 인식해야 함. 지금 당장 노동조합운동은 정부와 산업 차원에서 진행되고 있는 기후변화대책에 적극적으로 개입해 정의로운 전환을 통한 고용안정과 이직지원 및 녹색일자리 보장을 목표로 하는 기후위기 대응책을 마련해야 할 것임.
- 온실가스 배출로 인한 지구 곳곳의 이상징후가 속도가 점점 빨라지고 다양한 형태로 나타나고 있는 상황에서 회색의 미래가 닥치기 전에 노동조합운동은 녹색 미래사회를 위하여 전환을 위한 노동의 총체적 전략을 수립하고, 현장을 조직하며, 시민사회, 환경과 연대해야 함.
- 기후위기 대응은 총연맹, 산별, 단조 등 분산적으로 이뤄낼 수 없는 중차대한 문제로 사업장과 업종을 넘나드는 형태로 대응을 해야 할 것임. 이를 위해서는 상황과 여건에 맞는 주요 고용노동정책의제를 발굴해 이를 단체교섭을 통해 단협으로 확장하는 노력이 필요함.¹³⁾

2) 임단협 대응지침

(1) 기후위기 대응 '노사공동위원회'¹⁴⁾를 구성·운영할 것

- 현장의 문제를 노사가 공동으로 결정하는 '산업 전환 협약' 원칙 수립
- 고용, 이직지원, 교육훈련 서비스 등 기후위기 산업전환에 따른 일자리 관련 사항 노사공동위원회 구성 심의 의결하도록 단체협약 범위 확장 및 체결
 - ▶ 작업 인원·조직·방식과 근무 시간·형태 등 고용 및 근로조건의 변경을 수반하는 신기술의 도입 또는 새로운 설비의 설치에 관한 사항
 - ▶ 기후위기 또는 천재지변·전염병 등 자연환경이나 사회경제적 변화로 인한 근로시간 단축 및 감원 등 고용조정에 관한 사항
 - ▶ 「근로기준법」제24조제1항에 따른 긴박한 경영상 이유로 인한 근로자의 해고에 관한 사항
 - ▶ 고용 및 근로조건에 중대한 영향을 미치는 생산물량 및 생산방식의 변경과 관한 사항
 - ▶ 작업조직의 변경, 배치전환 및 직무교육에 관한 사항
 - ▶ 합병, 분할, 영업양도, 국내외의 공장 이전 및 신설, 자산매각 등 사업의 구조변동에 관한 사항
 - ▶ 사업 또는 업무의 외주화, 하도급화와 관련한 사항
 - ▶ 그 밖에 고용 및 근로조건에 중대한 영향을 미치는 사항

○ 산업전환 관련 고용문제 통지 및 승계 의무, 경영·재정 상태, 사업계획, 생산계획, 인력 운용 계획,

13) 남재욱·조성익·크리스티나 히슬(2021), 「탈탄소사회로의 이행과 정의로운 전환을 위한 정책과제」, 한국직업능력개발원

14) ※ 참고 : 근로자대표제 및 경영참가 등에 관한 법률안(이수진의원-비례 대표발의, 의안번호 2109602, 2021.4.20.) : △근로자를 대표하는 자 및 노사공동위원회를 통하여 노사가 대등한 입장에서 의사결정 및 근로자의 경영참가 실현, △근로자대표, 근로자위원, 근로자추천이사, 노동감사, 노동이사 등에 대한 차별 및 불이익처우와 선출절차 및 그 활동에 대한 개입과 방해 금지, △근로자대표, 근로자위원, 근로자추천이사, 노동감사, 노동이사 등의 활동에 필요한 사용자의 정보제공과 편의제공, 활동시간 보장 의무 / 정의로운 일자리 전환 기본법안(강은미의원 대표발의, 의안번호14063, 2021.12.23.)

- 인사정책 등 경영공개 및 정보 제공 및 사업의 변경·이전에 따른 사전 협의 의무
- 산업전환 관련 정보를 노조에 모두 제공 의무화. 또한 정보가 제공된 이후 외부 전문가의 의견이나 관련 부서에서 검토와 조사를 할 충분한 시간과 자원 보장
 - 조합원 설명회를 개최해 수시로 보고

〈 기후위기 대응 노사공동위원회 구성 합의서 〉

노사는 기후위기로 인한 산업전환에 적극 대응하고 고용안정과 새로운 일자리로의 전환 등을 위해 공동 노력을 위하여 아래와 같이 합의한다.

- 아 래 -

1. 노사는 기후위기 대응 ‘노사공동위원회’를 노사 동수로 구성한다.
2. 노사는 기후위기 대응 및 산업전환에 따른 고용 문제 발생여부를 지속 점검하고 대응책을 논의한다.

(2) 기후위기대응 환경담당 직제를 신설할 것

- 환경기후담당자 의무 선임 및 활동 보장, 예산 편성, 전문성 제고 교육 이수, 불이익 금지

(3) 친환경 녹색 단체협약 지침을 마련할 것

- 기후휴가 신설, 노동시간 단축, 교육훈련프로그램 개발 및 확대, 연구 진행, 역량 개발 프로그램 진행, 환경인증업체 계약 및 구매, 사업장 녹색화 프로그램 마련, 사회적기업 제품 구입, 친환경 급식·교통수단 이용 및 지역먹거리 이용

(4) 사업장 수준에서 실행지침을 마련할 것 (호주노총 참고 : 참여-계획-실행 단계로 대응)

(5) 노동조합이 선제적으로 기후위기 상황에 적극적으로 대응할 것

- 타 산업, 사업장, 지역과 연대 공동 대응 및 협력

3) 모범 단체협약안

(1) 녹색직업장 환경위원회 설치

【녹색직업장 환경위원회】

회사는 환경친화적 녹색직업장 구현과 기후위기에 대응하기 위하여 회사내 환경관련 사항을 심의·의결·시행하기 위한 녹색직업장 환경위원회(이하“위원회”라 한다)를 설치·운영한다.

1. 녹색직업장 환경위원회는 사측(대표이사, 환경총괄책임자 외), 노조측 동수로 구성한다.
2. 위원회를 보좌하기 위하여 각 공장별 실무위원회를 회사측과 노조측 동수로 구성하여 노사 어느

일방이 심의를 요청한 안전에 대하여 위원회 부의 전 사전협의 가능한 사항을 처리하여 효율적 운영을 한다.

3. 본 위원회는 작업장 온실가스 감축 및 에너지 효율을 높이기 위한 환경관련 사항을 심의·의결하고, 의결된 사항은 쌍방이 성실히 이행하여야 한다.
4. 본 위원회에서 의결된 사항은 단협과 동등한 효력을 지닌다.
5. 회사는 위원회에 결정된 환경관련된 업무 사용시간을 근무한 것으로 하며 위원회 회의 준비 및 회의 참석으로 인한 비상근 위원에 대해서는 사전협의에 의하여 결정한다.
6. 회사는 위원회 결정에 따라 위원이 당해 사업장에 대하여 환경에 관련하여 조사할 수 있으며 회사는 조사에 대한 필요한 자료와 기술을 제공하고 조사를 정당하게 할 수 있도록 한다.
7. 노사는 회의운영을 원활히 하기 위하여 녹색작업장 환경위원회 운영규정을 별도로 협의하여 정할 수 있다.
8. 노사 동의하에 녹색작업장 환경위원회를 산업안전보건위원회로 대체하여 운영할 수 있다.

- 노동조합이 환경문제와 관련된 의사결정 과정에 참여하기 위한 장치로서 작업장에서 발생하는 온실가스 배출량, 에너지 절약과 효율화 계획 등 환경관련 각종 의제에 대해 사측의 심의 의무와 자료제출 의무 등을 규정하기 위한 ‘녹색작업장 환경위원회’ 설치와 운영을 명문화함.
- ‘녹색작업장 환경위원회’에서 합의된 사항의 효력을 단체협약과 동일하게 규정하여 실효성을 갖도록 하고, 합의내용은 개정 단체협약에 반드시 추가될 수 있도록 함.

(2) 기후위기로 인한 사업 등 변경시 고용안정 및 대체일자리 보장

【기후위기로 인한 사업 등 변경시 고용안정 및 대체일자리 보장】

회사는 기후위기와 기후정책을 이유로 생산부품 및 업종, 사업 등을 변경하거나 고용에 영향을 미치는 계획을 수립할 시 적어도 1년 전에는 조합에 통보하고 이와 관련한 제반사항을 다음과 같이 시행한다.

1. 현재 재직 중인 인원은 단협 제00조에 따라 정년을 보장하고, 기후변화와 기후정책으로 인한 판매 부진 또는 전략적 투자를 이유로 생산부품 및 업종, 사업 등을 변경할 조합과 공동결정 없이 경우 일방적인 정리해고, 희망퇴직을 하지 않는다.
2. 회사는 기후변화와 기후정책으로 인하여 고용에 영향을 미치는 계획을 수립할시 현재 재직중인 인원에 대한 고용안정을 최우선으로 하고, 부득이하게 고용변동을 동반할 경우 임금 및 근로조건의 저하 없는 대체일 자리를 제공하며, 이에 수반되는 보상, 교육, 재훈련 프로그램을 마련해야 한다.

- 온실가스 감축을 위한 정책(기후정책)을 실시할 경우, 기존의 화석연료 시스템에 의존되어 있는 산업 분야에서는 고용이 축소되는 경향이 나타나는 반면에 에너지 효율을 높이거나 재생에너지를 만들어내는 분야의 산업에서는 고용이 증가하는 경향이 나타날 것으로 예측됨.
- 노동조합은 기후변화를 이유로 회사가 사업 등 산업전환을 할 경우 고용안정과 대체일자리 보장, 보상, 교육, 재훈련 프로그램 마련 등의 고용안정판을 갖추어야 함.
- 기업의 인사와 경영에 관한 사항일지라도 그것이 근로조건이나 지위에 직접적으로 관련되거나 중대한 영향을 미치는 경우 그 한도내에서 단체교섭이나 협의회가 이루어질 수 있고, 사용자가 이러한

합의를 하였음에도 이를 제대로 이행하지 않는 경우에 위 합의사항의 이행을 요구하는 것은 부당한 경영권 및 인사권의 침해라고는 할 수 없음.

(3) 환경기후담당자 선임 및 활동 보장

【환경기후담당자 선임 및 활동 보장】

1. 회사는 기후위기로 인한 대응 및 산업전환 준비에 필요한 환경기후담당자를 노동조합과 합의해 선임하여야 한다.
2. 회사는 환경기후담당자 수행에 필요한 상근 활동, 업무수행에 관한 권한, 신분을 보장하여야 한다.
3. 회사는 환경기후담당자 전문성을 위해 교육시간을 연 1회 이상 보장하여야 하며 그 시간은 근무한 것으로 간주한다.
4. 회사는 환경기후담당자가 회사에 개선사항을 건의할 경우 이에 적극 협조하여야 한다.
5. 회사는 환경기후담당자의 활동을 이유로 임금, 승진, 승급 등 어떠한 불이익을 주어서는 아니 되며, 노동조합의 동의 없이 해고 등 어떠한 징계도 할 수 없다.

○ 노동조합은 회사에 환경관련 유자격자를 환경기후담당자로 선임을 요구하고, 직무상 활동을 보장하여 작업장에서 녹색이 실현되도록 하며, 이는 새로운 일자리창출에도 기여하게 되고, 에너지 절감 및 효율화, 온실가스 감축으로 이어져 회사에도 기업이미지 개선 및 재정상의 이익효과를 제공하게 됨.

(4) 노동조합의 환경활동 보장

【노동조합의 환경활동 보장】

1. 회사는 녹색작업장 환경위원회 운영규정에 따라 노조측 환경위원의 활동과 그에 필요한 경비 및 시간을 보장하여야 한다.
2. 회사는 조합이 온실가스 감축 및 에너지 절감, 오염 방지를 위한 환경 개선을 위해 요청하는 조사 및 대외활동을 보장한다.
3. 조합의 환경 지도에 관한 의견이나 제안은 녹색작업장 환경위원회에서 심의하여 환경 지도정책에 반영한다.
4. 작업자 또는 목격자는 환경적으로 문제를 야기할 수 있거나 환경시설에 중대한 하자가 있는 경우 임시로 작업을 중단할 수 있으며, 회사를 이를 이유로 해당 노동자에 대하여 해고 기타 불리한 처우를 하여서는 아니된다.
5. 조합이 요청하는 환경활동의 표어, 현수막, 기타 홍보사항은 회사가 적극 검토하여 실시한다.

○ 현재 거의 대부분의 노동조합에서 환경담당간부가 선임되어 있지 않은바 우선적으로 노동조합 집행부에 환경담당부서를 설치토록 하며, 환경담당 간부가 조합의 환경활동을 수행할 수 있도록 근거를 만들어야 하는데 이를 위해서는 단협에 구체적으로 명시해야 함.

(5) 기업의 환경에 대한 사회적 책임

【기업의 환경에 대한 사회적 책임】

회사와 조합은 기후변화에 대응하기 위하여 자발적으로 작업장에서 발생하는 온실가스 감축과 에너지 절감을 위해 공동으로 노력을 다하고, 폐수 또는 폐기물을 탈법적으로 방출하는 행위를 하지 아니하며, 쓰레기 분리배출, 폐지 및 폐기물 재활용, 신재생에너지 시설을 갖춰 환경보존 및 지역사회 발전에 기여하여 신뢰받는 기업을 만들기 위하여 다음 각항의 사항을 실천한다.

1. 온실가스 배출의 원인이 되는 에너지 사용을 줄이기 위하여 에너지 효율이 높은 생산 시설과 공정을 도입하고, 이를 위한 기술개발과 투자를 한다.
2. 사내식당에서 사용하는 식자재를 광우병, 조류독감, 구제역 등 해로운 음식물이 들어가지 않게 하며, 우리(국내산) 농·축·수산물 등을 사용한다.
3. 구내에서 사용하는 업무용 집기 또는 제조부품은 환경마크가 붙은 제품, 에너지소비효율이 높은 제품, 재활용 제품을 사용한다.
4. 적정실내온도 유지를 통해 냉난방 에너지 및 전력을 절약하고, 고효율 조명등 사용, 저층 엘리베이터 사용 자제, 불필요한 전등 소등, 사용하지 않는 전기기기는 플러그를 뽑는 등 불필요한 전력사용을 절제한다.
5. 구내 화장실, 세면시설을 절수형 샤워기·양변기로 대체하고, 빗물 활용 시설을 갖춰 수도물을 절약한다.
6. 이면지 활용, 일회용컵 대신 개인 컵 사용, 쓰레기 분리배출, 폐지 및 폐기물을 재활용한다.
7. 작업장내 신재생에너지 시설을 갖추고 이를 사용한다.

○ 해외 주요나라에서의 환경에 대한 기업의 사회적 책임은 지속가능보고서 발간의 강제화를 통해서 이루어지고 있음.

○ 국내 기업의 경우 지속가능한 보고서를 작성하는 곳이 극소수에 불과하고, 환경에 대한 항목이 초보적 수준에 머물러 있는 바 기업의 환경에 대한 사회적 책임의 국제 가이드라인을 '단체협약'의 내용으로 관철시켜야 함.

○ 환경에 대한 관심과 중요도가 높아지고 있지만, 기업은 이윤추구를 목적하는 집단으로서 '환경'을 규제와 비용으로 간주하게 되어 조합의 요구를 부정적으로 이해하고, 환경개선을 회피할 것임. 따라서 노동조합은 기업의 환경에 대한 사회적 책임을 제기하되 전략적으로 단계적 접근을 할 필요가 있음. 사측이 거부하기 어려운 요구들을 우선적으로 앞에 배치하고, 중장기적으로 년차적 목표를 제기하여 2,3단계로 접근하는 전략을 구사할 필요가 있음.

(6) 온실가스 감축을 위한 차량운영 및 친환경 교통

【온실가스 감축을 위한 차량운영 및 친환경 교통수단 이용 지원】

1. 회사는 업무용 차량을 경차 또는 연료절감·고효율·친환경 자동차를 사용하고, 차량 공회전 자제, 차량 10부제 등을 실시하여 에너지절약 및 대기오염 방지를 위해 최선을 다한다.
2. 회사는 출퇴근시 통근수단을 다음 각호와 같이 이용하는 조합원에 대하여 지원한다.
 - ① 통근버스, 대중교통수단(버스·지하철 등), 카풀(car pool) 활용시 1인당 매월 1만원
 - ② 자전거 또는 도보 1인당 매월 2만원

- 교통운수분야(자가용과 화물차 등)를 이용한 승객과 화물 운송이 계속 증가하면서 이로 인한 온실 가스 배출도 함께 증가하고 있는 형편임.
- 따라서, 회사 업무용 차량을 연료절감·고효율·친환경 자동차로 대체하고, 물류수단을 가능한한 철도로 대체하며, 차량 공회전 자제, 차량 10부제 등 실시하는 노력이 필요함. 또한, 개인 승용차를 이용한 출퇴근을 도보 또는 자전거를 이용한 친환경교통수단으로 대체하거나 대중교통으로 전환(modal shift)을 유도하기 위한 수단으로서 지원제도를 단협에 마련토록 함.

6. ESG 경영확산과 노동조합의 대응

1) 개요

- 자본이 중심이 되어 이끌어온 자본주의 시대가 세계적인 기후 및 경제위기로 자본주의 시대의 대전환이 진행될 것임을 보여주고 있음. 주주자본주의로 야기되는 폐해로 현 체제가 종언을 고할 수 있다는 전망 속에서 해결책으로 ESG가 대두된 것으로 볼 수 있음.
- 전 세계는 현재 자본주의 시대에서 스스로 만든 자본주의 위기를 극복하기 위해 범 국가기구인 UN에서 비재무적인 요소를 강화하여 자본의 위기를 극복하고자 E,S,G의 각각 영역에 주안점을 두고 구체화하기 시작하였음.
- 이런 의미에서 ESG는 현대 자본주의의 위기를 극복하기 위한 대안으로 제시되고 있지만, 이것이 지속적인 대세로 자리 잡을지 잠시 유행으로 끝날지 확신할 수 없기에 현실적인 접근을 위해 제시하였음.
- 즉, 노동의 관점에서 ESG를 접근하여 제시하였으며, 그 중심에는 한국노총의 방향성과 주장을 주로 반영하였음.

2) ESG 개념 및 등장배경

- ESG는 2004년 당시 UN 사무총장이던 '코피 아난'은 환경, 사회, 지배구조에 관한 가이드라인과 권고안을 작성하도록 요청하면서 이후 UN글로벌컴팩트에서 작성한 "Who Cares Wins" 보고서에 ESG란 용어가 처음 등장했음.
- 세계 최대 투자회사인 블랙록의 래리 핑크 회장은 투자자들과 기업 CEO들에게 보낸 서한에서 "앞으로 기업의 지속가능성을 투자 결정 기준으로 삼겠다."고 선언하면서 ESG가 본격적으로 확산되기 시작하였음.
- 그러나 급격한 기후변화와 코로나19 바이러스의 확산으로 인한 팬데믹 선언으로 인한 경제 위기와 경제 환경 변화는 자본주의 사회에서 기업이 추구해온 목적이 더 이상 통용될 수 없다는 것을 보여주게 되었으며, 환경, 사회적 책임, 지배구조와 같이 비재무적 가치에도 기업은 사회적 책임과 관심을 가져야 한다는 것을 보여주게 되었음.
- 그동안 기업은 더 많은 이익 창출을 위해 무분별하게 자원을 채취하여 소모했고, 이는 전 지구적 기후 위기가 현실로 다가오게 되는 원인이 되었으며, 노동자의 노동을 통해 벌어들인 이익을 불평등하게 분배하면서 계층 간 빈부격차를 심화시켰음. 또한, 기업의 불투명한 경영방식과 지배구조는 기업의 도덕적 헤일로 이어졌음.
- ESG에 대해 논의의 방향은 환경(Environment)적 요소에 중점이 되어 진행되고 있는 것이 현실임. 그

러나 ESG 평가 항목에 노동은 사회(Social), 지배구조(Governance)에 명확하게 나타나 있음.

- 현대 사회에서 ESG경영확산에 따라 기업의 지속가능발전목표(SDGs, Sustainable Development Goals)를 실현하기 위해서는 사회적 책임과 지배구조에 대한 방향성이 제시되어야 할 것임.
- 이에 'ESG 경영확산과 노동조합의 대응'에서는 ESG경영확산이라는 변화 속에서 노동자가 어떠한 방향성을 가지고 대응해야 하는지를 사회(Social), 지배구조(Governance)의 관점에서 바라보며 제언하고자 함.

3) ESG 방향성

(1) ESG와 지속가능발전목표(SDGs)

- ESG란 기업을 매출, 재무제표 등 기존 재무적 가치를 기준으로 평가하는 것이 아닌, 지속가능발전목표(SDGs, Sustainable Development Goals)를 달성하기 위해 환경, 사회, 기업 지배구조(Environmental, social and corporate governance, ESG)와 같이 비재무적 가치를 기준으로 평가하는 것임. 이러한 의미에서 ESG가 추구하는 목표가 지속가능발전목표를 지향한다는 점에서 ESG는 SDGs와 함께 논의되어야 할 것임.
- 지속가능발전목표는 전 세계의 빈곤 문제를 해결하고 지속가능발전을 실현하기 위해 2016년부터 2030년까지 유엔과 국제사회가 달성해야 할 목표로 SDGs는 17개 목표와 169개 세부목표로 구성되어 있으며, 사회적 포용, 경제 성장, 지속가능한 환경의 3대 분야를 유기적으로 아우르며 '인간 중심'의 가치 지향을 우선시 함.
- 그중 노동과 관련한 목적사항으로 ILO협약 이행, 동일노동 동일임금 실현, 남녀의 완전한 고용, 노동시간, 실업예방, 최저임금 제공, 여성보호 등을 실현 목표로 제시하고 있음.

〈표1〉 ESG구성요소

환경(Environment)	사회(Social)	지배구조(Governance)
· 기후변화 · 자원고갈 · 물 · 공해 · 삼림파괴	· 인권보호 · 현대판 노예제 폐지 · 아동노동 폐지 · 노동조건 · 고용관계	· 뇌물과 부패 · 경영상 이익 · 이사회 다양성 및 구조 · 정치적 로비 및 기부 · 조세전략

〈표2〉 SDGs 17개 주 목표

구분	목표
SDGs 17개 주 목표	1. 빈곤의 종식
	2. 기아의 종식
	3. 건강과 복지
	4. 양질의 교육
	5. 성평등
	6. 깨끗한 물과 위생
	7. 지속가능한 에너지

8. 양질의 일자리와 경제성장
9. 혁신과 인프라 구축
10. 불평등 완화
11. 지속가능한 도시 및 거주지 조성
12. 책임 있는 소비와 생산
13. 기후변화 대응
14. 해양 생태계 보존
15. 육상 생태계 보존
16. 평화, 정의 및 제도 구축
17. 글로벌 파트너십 활성화

(2) UN글로벌콤팩트 10대 원칙¹⁵⁾

- 기업이 유엔글로벌콤팩트의 핵심 가치인 인권, 노동, 환경, 반부패 분야의 10대 원칙을 기업의 운영과 경영전략에 내재화시켜 지속가능성과 기업시민의식 향상에 동참할 수 있도록 권장하고 추구하고 있으며, 10대 원칙을 주류화하고, 지속가능발전목표(SDGs) 등의 목적달성을 목표로 함.
- UN글로벌콤팩트 10대 원칙은 ▲세계인권선언(1948) ▲노동에서의 권리와 기본에 원칙에 관한 ILO 선언(1988) ▲환경과 개발에 관한 리우선언(1992) ▲국제연합 부패방지협약(2003)에서 유래함.
- UN글로벌콤팩트 10대 원칙은 인권, 노동기준, 환경, 부정부패로 나뉘 10가지 원칙을 세웠으며, 결사의 자유와 단체교섭권 인정, 강제노동배제, 아동노동 철폐, 고용 및 업무차별 철폐와 같이 노동에 관한 기준이 명시되어 있음.

〈표3〉 유엔글로벌콤팩트 10대 원칙

인권	1. 국제적으로 선언된 인권보호 지지 및 존중
	2. 인권침해에 연루되지 않도록 적극적인 노력
노동기준	3. 결사의 자유와 단체교섭권 실질적 인정
	4. 모든 형태의 강제노동 배제
	5. 아동노동 철폐
	6. 고용 및 업무 차별 철폐
환경	7. 환경문제에 대한 예방적 접근 지지
	8. 환경적 책임을 증진하는 조치 수행
	9. 환경친화적 기술 개발 및 확산 촉진
부정부패	10. 모든 형태의 부패에 반대

4) 국내의 ESG 동향

(1) 국내 ESG 동향

- 국내 기업들의 ESG 동향을 살펴보면 ▲ESG 정보공개 의무화 ▲ESG 채권 발행 활성화 ▲온실가

15) 유엔글로벌콤팩트, <http://unglobalcompact.kr/>

- 스 배출권거래제 3기 시행 ▲2050 탄소중립 선언 ▲금융권 탈석탄 선언 ▲환경부 K택소노미¹⁶⁾ 지정 ▲여성이사 할당제 ▲스튜어드십 코드¹⁷⁾ 개정 등을 살펴볼 수 있음.¹⁸⁾
- 국내 ESG 대표적인 ESG 동향을 살펴보다라도 노동에 관련된 이슈는 많이 부족한 것으로 나타나고 있음. ESG를 평가하는 평가기관과 국제 ESG공시 기준인 GRI(Global Reporting Initiative)¹⁹⁾ 기준을 살펴보다도 노동은 사회(Social) 영역의 중요한 이슈라고 볼 수 있음.
 - 그럼에도 불구하고 우리나라 기업이 ESG 경영을 선언함에 있어 사회, 그중 특히 노동분야는 형식적인 선언에 불과하거나 기업의 홍보 수단으로 전락하는 경우가 많이 있음.
 - 전경련의 ESG 설문조사²⁰⁾에 ESG 요소 중 중요도에 따른 응답률을 살펴보면 환경(60%), 사회(26.7%), 지배구조(13.3%)로 조사되어 기업이 ESG 경영에 있어 환경적 요소에 중요성이 쏠려 있음을 확인할 수 있음.
 - 전경련에서 국내 500대 기업을 대상으로 한 설문조사에 따르면 결과 응답자의 60% 이상이 ESG 경영에 관심이 있다고 응답하였으나, ESG 경영이 필요한 이유로 '브랜드 이미지 제고'라고 응답한 비율이 가장 많았음. 이는 기업의 지속가능성을 염두하면서 ESG 경영을 선언하는 것이 아닌 기업의 이미지 제고를 통한 이익 창출이 ESG경영 선언의 목적이라는 것을 알 수 있음. 즉, ESG를 내세우며 마케팅 수단으로 이용하는 'ESG위싱'으로 볼 수 있었음.
 - 이에 국내 기업의 ESG 경영 사례와 문제점을 살펴보도록 하겠음.
 - ▶ 포스코의 경우 ESG 경영을 선언했음에도 새로운 석탄화력발전소 설립, 미얀마 군부에 무기 제공, 3년간 노동안전사고로 20여명이 사망했음에도 한국기업지배구조원 ESG평가에서 A+ 등급을 받았음.
 - ▶ 오너일가 중심의 폐쇄적 경영과 갑질, 허위광고 등으로 논란이 된 끝에 매각된 남양유업은 회장 사퇴 한달 전부터 ESG 추진위원회를 출범했고, ESG관련 위원회를 설치하였다는 이유로 ESG 평가등급이 상향되었음.

(2) 국제사회의 ESG 동향

- 2020년 전 세계를 강타한 코로나19는 미국에서 ESG 도입을 가속화 하는데 중대한 영향을 미쳤음.
- 코로나19로 미국은 사업장 폐쇄, 공급망 붕괴, 임직원 감염 위험, 고객가치의 본질적 변화 등을 경험했고 이로 인해 ESG로의 경영 패러다임 전환이 가속화됨.
- 특히 인적 자원 관리, 다양성, 포용, 근로자 안전 및 복지, 공급망 탄력성과 관련된 S(Social: 노동·인권) 부문은 상당한 주목을 받았음. 코로나19가 미국의 주요 도시에서 빠르게 퍼지자 직원의 건강과 안전은 특히 필수 산업의 근로자들 사이에서 주요 화두로 부상했고 인종 차별에 대한 인식과 관심이 높아지면서 기업이 고용하는 인재, 투자 장소, 홍보 방법, 협력 업체, 제공하는 제품 및 서비스와 관련한 다양성과 포용성에 대한 관심도 폭발적으로 증가했음.

16) 친환경 산업을 정하는 분류체계

17) 기관투자자의 수탁자 책임에 관한 원칙

18) 「ESG핸드북베이지」, p.49 인용

19) 전 세계적으로 통용되는 가장 권위있는 지속가능성 보고서 가이드라인인 GRI 가이드라인을 제정 운영하는 기관

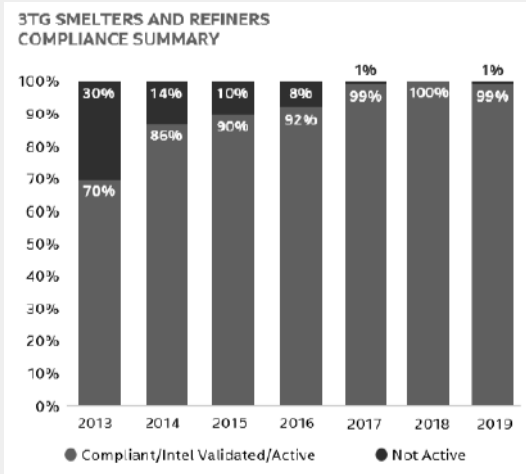
20) 전국경제인연합회 "2월 25일(목) 석간 글로벌 ESG 경영 확산 대비 한국 기업 대응현황 및 주력산업 전방 보도자료" 2021.2.25. 내용 참조

- ▶ 한국맥도날드는 ‘우리의 지구’, ‘식재료 품질 및 공급’, ‘지역사회 연계’, ‘일자리 포용 및 직원 개발’ 등을 주요 과제로 삼고 지속가능경영을 실천함. 맥도날드는 코로나19 상황 속에서도 지난해 국내 진출 이래 최대 규모인 530여 명의 정규직을 채용함. 올해도 500여 명의 정규직 채용을 이어가며 양질의 지속가능한 일자리 창출에 나서고 있다고 하였음. 그러나 한국맥도날드는 연간 500억원에 달하는 아르바이트 노동자들의 인건비 미지급, 장애인 직원 폭언 등으로 인한 문제로 국정감사에 출석하여 많은 질타를 받았음.

[해외 대표사례]

[Intel 노동·인권사례]

- 반도체 설계·제조 분야 글로벌 기업인 Intel은 2009년부터 현재까지 12년간 자사의 반도체 제조에 사용되는 광물과 관련해 책임감 있는 광물 공급망을 수립하는데 기여하고 있음.
- 책임감 있는 광물 공급망이란 콩고민주공화국 또는 그 인접국가 등에서 전쟁, 범죄, 인권유린 등을 동원하여 채굴되는 천연자원인 ‘분쟁광물’의 판매로 인한 자금이 해당 국가의 범법단체로 유입되는 것을 방지하기 위해 공급망을 관리함으로써, 협력사들이 분쟁광물로부터 자유로운 제련소를 통해 3TG(텅스텐, 주석, 탄탈륨, 금) 및 코발트 등의 광물을 구매하도록 지원하는 것을 의미함.



출처 : Intel Conflict Mineral White Paper

- Intel은 2009년부터 24개국 116곳의 3TG 제련소 및 정제 시설을 방문해 분쟁광물 교육을 제공하고 책임있는 광물 원산지 보증 참여를 장려하는 방식으로 분쟁광물 공급망을 관리하기 시작해서 현재는 공급망 실사 표준, 업계 전반의 코발트 공급망을 매핑하고 전 세계 코발트 정제소의 관리 시스템을 평가하고 있음.
- Intel의 이 같은 노력은 전자산업에 있어서 분쟁광물에 대한 최초 검토 사례로 기록됐으며, 2020년 3월 기준으로 Intel 공급망에 속하는 3TG 제련소 및 정제소 227곳 중 226곳은 책임있는 광물 소싱 검증 프로그램을 준수하거나 참여한 것으로 나타남.

5) ESG 경영확산 배경

- ESG는 2004년 코피 아난 UN 전 사무총장은 환경, 사회, 기업의 지배구조 문제를 해결하기 위해 글로벌 투자기관의 CEO에게 서한을 보내 UN글로벌콤팩트에 동참하도록 요청하였고, 이후 “Who Cares Wins: Connetcing Finacial Marks to a Changing World”라는 보고서에 처음 용어가 등장했음. ESG가 공식적인 용어로 사용되었으며, 2006년 UN책임투자원칙(UN PRI)에서 ESG를 구성하는 세부적인 요소가 제정되었음.
- 해외 ESG 확산 배경에는 소득 불평등 및 기후변화, 코로나19에 따른 팬데믹 선언이 원인이 되었다고 볼 수 있음. 급격한 기후 위기는 인류의 생존에 위협으로 나타났으며, 코로나19로 인한 팬데믹 선언은 자본주의 사회에서 소득 불평등을 더욱 심화시키게 되었음.
- 이로 인해 자본주의에서 기업의 주요 가치가 막대한 이익을 창출하는 것에서 환경, 사회공헌, 투명한 기업의 지배구조와 같이 비재무적 가치에 중요성이 우선시 되면서 ESG경영이 확산되게 되었음.
- 국내 기업의 경우 ESG 경영 전환이 대기업에 국한되어 있다는 점이 문제로 지적되고 있음. 중소기업은 여전히 ESG 경영 도입에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났음, 또한, 기존 기업의 오너리스크, 및 사회문제가 대두되었음에도 ESG 마케팅을 통한 긍정적 이미지를 씌우는 수단으로 이용 가능성도 배재할 수 없음. 이는 ESG 평가가 올바르게 되지 않은 것에서 기인하게 된 것이라 보여짐.

6) ESG와 평가 기준

- 국내외 다양한 ESG 평가기관이 존재하고 있으며 각 평가 기관마다 평가 모형과 가중치가 다름. 이에 대표적인 ESG 평가 기구를 아래 소개하였음.
- 해외 ESG 평가기관으로는 MCSI, RobecoSAM, Sustainalytics 등이 대표적인 기관으로 알려져 있으며, 국내에서는 대표적으로 한국기업지배구조원(KCGS), 서스틴베스트, 대신경제연구소에서 ESG에 대한 평가를 진행하고 있음.
- 한국기업지배구조원(KCGS) 모범규순에는 노동관행에 대해 9가지로 기준을 정하였으며, 국제노동기구(ILO)에서 규정한 노동자의 기본적 권리 및 건전한 노사관계를 형성해야 한다고 기준을 세워두었음.

(1) GRI(Global Reporting Initiative)

- GRI는 기업의 지속가능경영 보고서에 대한 가이드라인을 제시함. GRI 표준은 경제 6개 주제, 환경 8개 주제, 사회 분야 19개 주제 등 광범위한 주제별 영향 보고를 위한 세부 지침을 제시함.

〈표3〉 GRI 표준²¹⁾

이해관계자	이슈	지표
임직원	노사관계	노동조합설립 및 운영 여부
		결사 및 단체교섭의 자유를 보장하기 위해 기업이 취한 조치
		독립적인 노동조합 내에 포함되는 임직원의 비율
	보상 및 복지	전 직원 보수 평균값(중간값) 대비 CEO 보수의 비율
임직원에 대한 개인성과 보상 여부		
		임직원에 대한 장기 인센티브

21) 임성택, 「ESG와 노사관계」

		근로자 복리후생
		퇴직연금 및 퇴직자 지원 제도
		우리아주제도
역량 개발		임직원 역량 향상을 위한 교육 프로그램
		프로그램별 임직원 참여율
		임직원 평균 교육 훈련시간 및 교육비용
다양성·형평성		임직원의 연령 구성
		임직원의 성별 구성
		소수자 비율(고령자, 외국인, 장애인 등)
기업 문화		성별 임금 격차
		이직률
		평균 근속년수
기타		직원 참여도
		일과 가정 양립을 위한 지표
		기간제 근로자 비율

(2) ISO 26000

○ ISO 26000은 기업의 사회적 책임(CSR, Corporate Social Responsibility)에 관한 국제표준으로 책임성, 투명성, 윤리적 행동, 이해관계자의 이익 존중, 법규 준수, 국제 행동 규범 존중 인권 존중을 기본원칙으로 지배구조, 인권, 노동관행, 환경, 공정거래, 소비자 이슈, 지역사회 참여 및 개발 등을 7대 핵심 주제로 규정하였으며, 실행지침 및 권고사항을 담고 있음.

〈그림〉 ISO 26000 이행수준 진단 체크리스트²²⁾



22) 한국표준협회 (https://www.ksa.or.kr/ksa_kr/875/subview.do)

(3) MSCI(Morgan Stanley Capital International)

- MSCI는 ESG 영역별 10개 주제, 35개 핵심이슈를 평가하여 등급을 평가함.
- 노동에 관하여 사회영역에서 인적자원(노동, 임직원의 건강 및 안전) 핵심이슈로 평가하고 있음.

〈표4〉 MSCI 평가항목

구분	주제	핵심이슈
환경	기후변화	탄소배출, 기후취약성 등
	자연자본	생물다양성, 물 스트레스 등
	오염 및 폐기물	
	환경 기회	청정기술 기회, 재생에너지 등
사회	인적자원	노동, 임직원 건강 및 안전 등
	제품책임	제품안전, 개인정보보호 등
	이해관계자 반대	지역사회와의 관계 등
	사회적 기회	취약계층의 보건, 영양, 금융 등 접근성 등
거버넌스	기업지배구조	이사회, 경영진 보수 등
	기업행동	반부패 등

(4) 한국기업지배구조원 노동 관행 평가 가이드라인

- 한국기업지배구조원 ESG 모범규준에서 사회적 관점에서 노동 관행 지표를 9가지로 구분하여 제시하고 있음.

〈표5〉 한국기업지배구조원 노동 관행 평가 가이드라인²³⁾

구분	가이드라인
1. 공정한 고용과 차별없는 급여	성별, 장애 성적 지향, 연령, 인종, 출신지역, 학력 등을 이유로 채용 승진등의 과정에서 차별없는 동등한 대우
2. 합리적인 성과 평가와 보수	모든 근로자에게 합리적 보수체계 수립, 적정임금 지급
3. 노동기본권 보장	ILO에서 규정한 결사의 자유 및 노동조합 등 근로자 단체 가입의 자유를 인정
4. 건전한 노사관계 형성	근로자 대표조직과 성실한 단체교섭 진행
5. 근로자 역량 개발 및 지원	근로자에게 다양한 교육·훈련 기회 제공, 성별 고용형태 등에서 발생하는 격차 해소를 위한 노력
6. 안전보건 거버넌스 구축	근로자의 건강과 안전을 제도적으로 보호, 산업재해 및 건강장해를 예방하기 위한 대책 마련
7. 안전보건 시스템	안전사고 및 보건 위험 분석 통제
8. 안전보건 성과지표	근로자의 재해 예방을 위한 적극적인 조치, 위험요인 조사, 안전보건 프로그램 마련
9. 일과 생활의 균형 지원	장시간 노동관행 및 조직문화 타파, 일과 생활의 균형 보장

23) 「한국지배구조원 ESG모범규준」 자료 참조

7) ESG 평가와 노동

- 위에서 ESG 평가의 표준기준이 사용되고 있는 내용을 정리하였음. 아래에서 노사관계에 대한 ESG를 평가하는 세부적인 내용을 정리해 보겠음.
- 노동조합설립 및 운영 여부를 중요하게 판단해야 하는 근거는 여전히 많은 기업이 결사의 자유, 단체교섭의 권리를 인정하지 않고 있으며, 근로자를 이해관계자로 취급하는 문화도 정립되어 있지 않음.
- 결사 및 단체교섭의 자유를 보장하기 위해서는 근로자를 단순한 피용인이 아닌 중요한 이해관계자로 여겨야 할 것이며, 물질 자본 못지않게 인적 자본의 중요성을 인정해야 할 것임.²⁴⁾
- 전 직원 보수 평균값 대비 CEO 보수의 비율이 삼성전자의 경우 208배에 달하였으며, SK하이닉스 22.배, 현대차 49배, 아모레퍼시픽 142배에 달하며 노동자와 임원 간 임금 격차가 상당히 많은 차이를 보이고 있음을 보여줌.
- ESG의 평가에 노동의 내용은 반드시 항목에 비중 있게 있어야 하며, 그 이유는 현재와 같이 노동을 철저히 배제하여 봉착한 주주자본주의의 폐해를 극복하기 위한 방안으로 ESG가 대두된 것이기 때문에 그 해결책으로 제시하게 된 것임.
- 노동계에서는 노동 존중의 가치 사슬 확립을 위해 기업간 거래시 '노동기준을 바람직하게 준수'하는 기업을 우선적으로 배려하는 포지티브 저낙이 기업내 자리잡을 수 있도록 경영진에 강력히 요구해야 함.
- 체크리스트 방식으로 노동법을 위반하는 기업에 대해 노동법을 위반하는 기업에 대한 제재 수준이 아닌 노동의 가치를 존중하는 수준에 대한 스펙트럼으로 설계된 평가 결과를 반영해야 함.
- 이를 실천하는 방법은 크게 두 가지는 노동 환경이 우수한 기업에 거래 시 혜택을 주는 방법과 노동 친화적 기업이나 ESG의 노동관행이 우수한 기업에 가점을 주는 방법이 있음.
- 이에 따라 ESG를 바탕으로 노동에 대한 약속이 남아있는 기업은 시장경제 원리에 따라 도태되는 시대를 맞이하게 될 것임.²⁵⁾

8) 노동조합의 대응방안

- 기존의 자본주의가 종언을 고하고, 새로운 자본주의로 전환하기 위해서 대두된 것이 ESG이고, 이는 지속가능경영을 뜻하는 것으로 자본주의 체제를 재정립 하고자 하는 의미에서 출발한 것이며, 여기에 노동은 중요한 위치에 놓여 있어야 함. 그래서 우리는 현 시점에서 노사관계의 선진적 국가의 사례를 인용하고자 하며, 독일이 가장 좋은 예로 볼 수 있고, 누구도 이의를 제기하지는 않을 것임.
- 독일은 기업 연합들과 노조들이 해마다 임금과 노동조건을 위해 서로의 존재를 인정하고 신뢰하며 협상하기로 합의함. 이러한 연간 합의는 법적 구속력이 있으며, 현재 독일 자동차의 57% 정도가 영향을 받고 있다. 대부분의 사용자는 직원 교육에 투자하고, 직원 육아를 지원하며, 직원들이 운영하는 노동위원회를 위한 공간·자료·시간을 제공하고 있음. 어느정도 규모를 갖춘 독일 상장 기업이라면 이사회에 노동자 대표를 반드시 포함해야 함. 이것을 '공동결정제도'라고 부르고 있음.
- 독일 이야기는 지금 곤경에 처한 우리(미국 노사)에게 두 가지 중요한 점을 시사함. 첫 번째, 기업은 어디에서 가장 큰 이익이 나오는지 항상 알 수는 없음. 두 번의 세계대전이라는 재앙으로 인해 독일 기업 엘리트들은 현대 미국의 경영자라면 전력을 다해 거부하려고 할, 노동자와 타협을 구축했음. 신

24) 임성택, 「ESG와 노사관계」

25) 한국노동사회연구소 송관철 “ESG와 노동”

회를 바탕으로 그 타협이 만든 제도들을 통해 독일은 세계에서 가장 성공적이고 가장 평등한 사회 중 하나를 건설할 수 있었음. 이는 목적 지향적인 기업이 새로운 일의 방식을 발견하는 촉매제 역할을 어떻게 할 수 있는지 보여줌.

- 다행스럽게도 당시 독일의 BDI(독일산업연맹)나 BDA(독일 건축가협회)가 국내외 대회에서 담당했던 역할을 할 수 있는 여러 단체들이 있음. 영국에서는 영국산업연합이 19만 개가 넘는 기업을 대표함. 미국 상공회의소는 300만 개가 넘는 기업을 대표하며, 2017년에는 단일 조직으로는 미국 의회가 가장 많은 로비 자금을 쏟아부음. 비즈니스 라운드테이블 역시 중요한 역할을 함.
- 국제상공회의소는 공급사슬 추적 가능성을 개선하는 흥미로운 노력을 후원하고, 지속가능개발목표를 실현하는 데 기업이 참여할 것을 강조하고 있음. 국제상공회의소 역시 명백히 정치적으로 보일 수 있는 모든 행동을 (적어도 공개적으로는) 피하고 있음. 국제상공회의소가 그 네트워크와 영향력을 이용해 전 세계적으로 좀 더 지속 가능한 체제를 만드는 데 중요한 역할을 해야 할 것임.²⁶⁾
- 다시 말해서 경영자 단체에서 이윤만을 추구하기 위해서 수단과 방법을 가리지 않고 자행한 부도덕한 기업을 대상으로 이제는 적극적인 조치를 취해야 함. 부도덕한 기업에 대해서는 투자의 제재를 확실히 가해야 하며, ESG는 투자자 중심으로 기업을 바라보고 투자를 한 것이기 때문에 반드시 필요한 요소라고 볼 수 있고, 노동이 평가의 기준에 많은 비중을 차지해야 한다고 봄.

26) 리베카 핸더슨, 「하버드 ESG 경영수업 자본주의 대전환」, p.317.

XIV. 고용안정 확보를 위한 노동자 참여 평생직업능력개발의 활성화

요지

○ 노동조합의 직업능력개발 참여 필요성

- 평생직업능력개발은 국가의 미래성장산업 육성 및 산업 고도화, 청년·경력단절여성·고령자 등 취약 계층의 고용창출, 양극화 해소 및 상시적인 고용위기 극복을 위한 해법으로서 유력한 수단으로 제기되고 있으며, 역할이 강조되고 있음.
- 코로나19 팬데믹 지속, 급변하는 노동시장 환경으로 인해 불안정한 일자리로 고용위기가 심화되는 상황에 대비하기 위해서는 숙련 형성을 위한 평생직업능력개발의 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 것이기 인식 개선을 통한 적극적인 관심과 참여가 마련되어야 함.
- 현재 노동조합의 직업능력개발에의 참여는 사업주 주도의 직업능력개발사업에서 나타나는 직업훈련의 양극화를 해소를 위해 평생직업능력개발이 모든 노동자에게 공평하게 부여되어야 하며, 특히 모든 노동자에게 유급학습권 보장을 통해 직업훈련의 실효성이 확보되어야 함
- 노동조합의 직업능력개발 참여를 촉진하기 위해서는 노동계 참여 확대를 위한 제도가 뒷받침되어야 하며, 작업장 및 지역, 산업·업종, 국가적 수준에서의 노사간 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 두 트랙으로 사업을 전개해 나가야 함.
- 직업능력개발사업과 인적자원개발에 대한 전조직적 총체적 대응방안을 수립해 정부 사업에 개입하고 참여해 주도적인 역할을 해야 함.
- 모든 조직은 직업능력개발사업 담당 부서와 담당자를 의무 배치해 정부의 직업능력개발사업 현황 파악, 조직과 연계된 정부 회의 참여 요청 및 거버넌스 개선, 노동자의 고용안정과 지속성을 위한 사업을 진행할 수 있도록 조직적 결의 및 지원이 필수임.
 - 노사합의에 의한 교육훈련 제도 도입
 - 단체교섭의 핵심의제로 교육훈련 채택
 - 인적자원개발 관련 사업 수행 전담 부서 및 인력 확보, 활동시간 유급 보장

1. 고용안정 확보를 위한 평생직업능력개발의 필요성

1) 코로나19 지속에 따른 노동시장의 이슈

- 코로나19 팬데믹 사태가 지속됨에 따른 우리나라 노동시장에서 보이는 여러 가지 현상들 중 중장기적으로 고용에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 자동화 가속화, 고용집중도 상승, 실업의 장기화로 인해 노동시장에 있어 고용회복에 부정적인 영향을 미치고 있음
- 코로나19가 노동시장에 미칠 중장기적 영향으로 무인 자동화가 제시되고 있는데 과거의 감염병 확산과 무인 자동화의 관계를 연구한 자료에 따르면 과거 팬데믹(사스, H1N1, 메르스, 에볼라)은 로봇 도입을 증가시키는 방향으로 작동한 사례가 있음
- 코로나19로 인해 일자리를 잃은 노동자들의 특성에서 찾을 수 있는데 직업별 무인 자동화 확률 자료를 이용하여 로봇으로 대체될 가능성이 큰 노동자들이 코로나19로 인해 일자리를 많이 잃은 것으로 나타남.
- 로봇 도입은 감염병 확산에 따른 경영 불확실성(확진자 발생에 따른 사업장 폐쇄 등)을 줄여주는데다, 감염병 확산으로 인한 대량 해고로 자동화를 위한 별도의 인력 감축 비용을 지급하지 않아도 되는 환경이 조성되었기 때문 코로나19 이전부터 자동화 고위험 직업군의 취업자수가 감소 추세를 보였으며, 코로나19 이후 무인 자동화의 가속화가 증가할 것으로 예상됨
- 고용집중도 상승은 코로나19 이전부터 현재까지 노동시장의 주요 관심사인데 소수 기업에 고용이 집중될수록 경제 전체 고용과 임금은 감소하며, 고용이 소수 기업에 집중되면 노동자의 협상력 약화 등으로 인한 임금상승률 둔화가 노동공급 둔화로 이어지는 데다, 독점력 상승, 규모의 경제 등으로 신규기업의 진입이 쉽지 않아 고용창출이 저하되는 경향
- 우리나라 상황을 보면, 코로나19 이후 300인 이상 사업체의 취업자수는 증가세를 보이고 있으나 300인 미만 사업체의 고용은 부진한 모습을 보이는 등 사업체 규모 간 고용 격차가 확대되고 있으며, 특히 30~299인 사업체의 고용은 최근의 고용 개선세에도 불구하고 2021년 6월 기준으로 코로나 이전 수준을 여전히 회복하지 못한 상태임.
- 코로나19의 영향으로 실업이 장기화되는 경향이 나타나고 있는데. 먼저 실업자를 단기실업자(구직기간 3개월 이하)와 장기실업자(구직기간 4개월 이상)로 나누어 보면, 2020년 2월 대비 '21년 6월에 단기실업자는 감소하였으나 장기실업자는 큰 폭 증가한 것으로 나타남.
- 현재 우리나라 노동시장에서 구직의지는 있으나 일자리를 찾지 못하는 실업자들이 누적되고 있음을 의미하는데 실업 장기화의 부작용 중 하나는 구직단념자의 증가하고 있으며, 장기실업자의 증가가 구직단념자의 증가로 이어질 수 있음을 의미하며, 구직단념자의 증가는 경제활동참가율 하락으로 이어져 고용회복에 부정적인 영향을 끼침.
- 실업 장기화의 또 다른 부작용은 이력현상(hysteresis)인데 실업기간이 길어질수록 취업상태로 돌아오기가 힘들어지는데, 이는 경력 공백에 따른 낙인효과(stigmaeffect), 생산성 및 인적자본 감소 등에 기인하는 것으로 알려져 있음.
- 먼저 실업자와 구직단념자의 취업전환율(실업자 중 3개월 후 취업상태인 사람 비율)을 보면, 실업자보다 구직단념자의 취업전환율이 더 낮아 실업의 장기화에 따른 구직단념자의 증가가 이력현상을 심화시킬 수 있는 것으로 나타남.
- 결국 기실업자 중에서는 여성, 취업경험이 없는 장기실업자의 취업전환율이 두드러지게 낮았는데, 이는 코로나19의 고용충격을 크게 받은 여성과 노동시장에 신규진입하는 청년층의 구직기간이 길어

질수록 취업이 더욱 어려워질 수 있음.

- 무인 자동화가 고위험 직업군 중심의 코로나 19 고용충격은 향후 자동화를 더욱 촉진시킬 것으로 예상되며 특히, 대면서비스업에 종사하는 자동화 고위험 직업군의 경우 2018년부터 취업자수가 감소하고 있는 데다 코로나19의 고용충격도 크게 받아 향후 무인 자동화가 빨라질 가능성이 제기되고 있는 상황에서
- 중장기적으로 우리나라 고용회복을 제약할 수 있는 요인들이 구조적 문제로 고착되지 않도록 적극적이고 선제적인 대응이 반드시 마련되어야 하며, 코로나19 사태는 그 이전부터 진행된 산업구조조정 과정에서 마찰적 실업을 완화하고 산업경쟁력 향상을 위한 중요한 정책수단으로서 직업능력개발에 정책역량을 집중해야 함
- 촘촘한 고용안전망을 통해 노동자의 일할 권리를 보호되어야 함은 당연한 것이며, 일자리 지원 강화를 위한 전 생애에 걸친 평생직업능력개발 지원체계 구축을 통한 모든 국민에게 평생에 걸친 직업능력개발 기회 확대로의 지속적인 고용 가능성의 제고가 시급함.

2) 평생직업능력개발 추진의 필요성

○ 상시적 구조조정과 불안정노동 확산

- ▶ 2020년 3월 코로나19 팬데믹 사태가 지속되면서 국민경제와 노동시장이 급격히 위축되며 고용위기는 최악으로 치닫고 있음.
- ▶ 우리나라 노동시장은 두 차례 경제위기 후 저성장 저고용 시대에 진입, 세계에서 가장 빠른 저출산 고령화 속도와 더불어 잠재성장률 하락, 고용형태 다양화, 산업의 디지털화 등 불리한 고용환경에서 상시적인 구조조정과 불안정노동이 확산되고 있음.
- ▶ 코로나19로 인한 노동시장의 구조변화가 고용증대를 제약할 수 있다는 우려에 기인하는데 특히, 구조변화로 인해 코로나19 전·후의 노동시장이 확연히 다른 모습을 띄게 될 것이라는 예상이 다수
- ▶ 이러한 코로나19의 영향에서 자유롭지 못할 것으로 보이는데 '20년 대면 산업과 직업군을 중심으로 고용상황이 급격하게 악화된 우리나라 노동시장은 '21년 2월 이후 회복세를 보이고 있다고 하지만 코로나 이전과 뚜렷히 차별되는 양상이 나타남
- ▶ 2021년 6월 기준 비농림민간 부문(농림어업, 공공행정, 보건복지 제외) 취업자 수는 코로나 이후 감소폭(-87.9만명)의 67%를 회복하였으며 고용률 하락폭(-2.6%p)의 65%를 회복한 상태이나 대면서비스업의 더딘 회복, 여성 고용부진, 고용원이 있는 자영업 부진, 소득불평등 심화, 노동시장 미스매치 심화 등의 모습이 나타남.
- ▶ 인공지능, 신기술, 자동화에 따른 일자리 감소가 진행되고 있지만, 우리나라는 여전히 고용안전망이 취약해 실직자에 대한 보호대책이 거의 없으며, 특히 취약계층 노동자들은 한번 일자리에서 밀려나면 다시 진입하기가 쉽지 않음.
- ▶ 중소기업사업장 노동자와 비정규직 노동자에 대한 직업능력개발을 강화하여 고용안정을 담보하고, 노동조건 및 고용 격차를 완화해야 할 필요성이 있음.

○ 노동자 삶의 질 향상을 위한 평생학습체계 구축을 위한 OECD의 권고

- ▶ 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 기업차원에서뿐만 아니라 노동력의 재생산과 관련되는 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.
- ▶ 2021년 6월 발간된 「OECD Skills Outlook 2021」은 변화하는 사회·경제적 상황과 직업 세계에 준비 및 적응하고 개인의 번영을 위한 지식과 역량을 확장하기 위한 평생학습의 중요성을 통해 강조
- ▶ 노동시장 및 사회에서 활동하고 성공적인 과업 수행을 위해 필요한, 학습을 통해 개발하고 확장 가능한 지식, 능력, 특성 등의 조합. 개인의 인적 역량의 합은 한 국가의 인적 자원을 구성
- ▶ 평생학습은 개인이 노동시장과 사회에 적응하고 성공하기 위한 중요한 수단으로, 학교 정규교육과 훈련 등을 통해 획득한 학위/자격증을 넘어서, 직장 및 훈련센터 등에서 습득한 비공식적/의도되지 않은 학습까지 광범위하게 포괄
- ▶ OECD는 평생학습의 기초와 근간은 유년기부터 형성되는 학습 태도와 성향에 따라 결정되며, 정규교육기관 졸업 이후 성인의 지속적인 평생학습 참여 지원을 통해 국가 인적역량 향상과 포용적 성장을 이끌어야 하고 코로나19로 인한 일자리 감소 및 직장 봉쇄, 직장 내 학습기회 축소는 성인 학습의 감소와 학습 손실로 이어졌으며, 비공식/비의도적 형태의 성인학습에 특히 부정적인 영향을 주면서
- ▶ 횡단 역량(특정 직업과 연계된 역량이 아닌, 다양한 분야 및 상황에서 광범위하게 연계 및 활용 가능한 지식 및 역량)과 특정 직업 수행에 필요한 전문 역량의 적절한 조합을 통한 조화로운 역량 제고가 이루어질 수 있도록 노동자를 위한 다양한 평생학습 기회를 제공하여야 하고 사회경제적 배경 및 성별, 학력 수준 등에 따른 학습 기회의 불평등 완화를 위해 성인학습 및 평생학습 프로그램 참여의 접근성 확대 및 정보 제공·공유 촉진하도록 OECD는 권고하고 있음.

○ 노동조합이 참여하는 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 뒷받침되어야 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. 정부의 직업능력개발 개요 및 사업 내용

1) 직업능력개발의 개요

(1) 직업능력개발 사업 관련 법령

○ 직업능력개발사업 관련 현행 법령은 아래와 같음.

- ▶ 국민 평생 직업능력 개발법(구. 근로자직업능력개발법)
- ▶ 고용보험법
- ▶ 국가기술자격법
- ▶ 숙련기술장려법(기능장려법에서 변경)
- ▶ 한국산업인력공단법
- ▶ 산업현장일학습병행지원에 관한 법률
- ▶ 자격기본법(교육부 공동)
- ▶ 직업교육훈련촉진법(교육부 공동)
- ▶ 기능대학법(근로자직업능력개발법으로 통합)

(2) 직업능력개발 사업의 체계

- 정부의 직업능력개발사업은 i) 민간훈련, ii) 공공훈련, iii) 기업지원으로 구분되는데 각 영역별 포함되는 사업내용은 살펴보면 다음과 같음.
- 민간훈련은 사업주 대상, 개인 대상, 기타로 구분됨.
 - ▶ 사업주

1) 김주섭, '직업능력개발 정책에서의 노동계 역할 강화 방안', 일자리위 직능TF, 2019 참고

- 사업주직업훈련지원
 - 유급휴가훈련지원(우선지원대상기업 또는 상시근로자 150명 미만 사업주)
 - 국가인적자원개발컨소시엄
 - (대중소상생형 전략형 미래유망분야맞춤형포함)
 - 지역P산업맞춤형훈련
 - 산업계주도청년맞춤형훈련
 - 일학습병행
- ▶ 개인 대상
- 국민내일배움카드
 - 디지털핵심실무인재양성훈련(K-Digital Training)
 - 디지털기초역량훈련(K-Digital Credit)
 - 국가기간P전략산업직종훈련(기업맞춤형포함)
 - 일반고특화직업능력개발훈련
 - 고용보험미적용자등능력개발지원
- ▶ 기타
- 미래유망분야고졸인력양성
 - 직업훈련생계비대부
- 공공훈련은 양성훈련 및 특화과정 등으로 구성됨.
- ▶ 다기능기술자양성훈련
 - ▶ 전문기술기능사 양성훈련
 - ▶ 하이테크 신중년특화과정등
- 기업지원 프로그램
- ▶ 중소기업학습조직화지원
 - ▶ 사업주자격검정지원

(3) 직업능력개발사업 실적 및 실시 현황

○ 2020년 정부의 직업능력개발사업 실적은 아래 표와 같음.

(단위: 천 명, 억 원)

훈련명	2020년	
	인원	집행액
총계	2,933	13,578
■ 재직자훈련	2,471	5,948
- 사업주직업능력개발유급휴가훈련제외	2,057	2,053
- 유급휴가훈련	27	264
- 국가인적자원개발컨소시엄	63	1,124

- 일학습병행	34	1,462
- 국민내일배움카드재직자	287	1,038
- 고용보험미적용자등능력개발	3	7
■ 실업자훈련	431	6,983
- 국민내일배움카드실업자	355	3,061
- 국가기간·전략산업직종훈련	76	3,922
■ 공공훈련	31	647
- 다기능기술자등훈련	22	355
- 전문기술과정양성훈련	4	145
- 직업훈련교원및HRD 담당자양성훈련	5	147

※ 출처: 고용노동부(HRD-Net, EIS 자료)

※ 사업주직업능력개발은 일반훈련, 대중소상생형, 지역·산업맞춤형, 미래·유망분야, 산업계주도청년맞춤형 포함

※ 국가인적자원개발컨소시엄 인원은 전략분야 인력양성만 포함하고 예산은 시설·장비비, 프로그램개발비 등 포함

※ 일학습병행은 '20년부터 산업현장일학습병행지원으로 이관되어 별도 실적 관리

※ 국민내일배움카드(실업자)에는 4차산업혁명선도인력양성훈련, 일반고 특화훈련, 일반직종훈련 등 포함

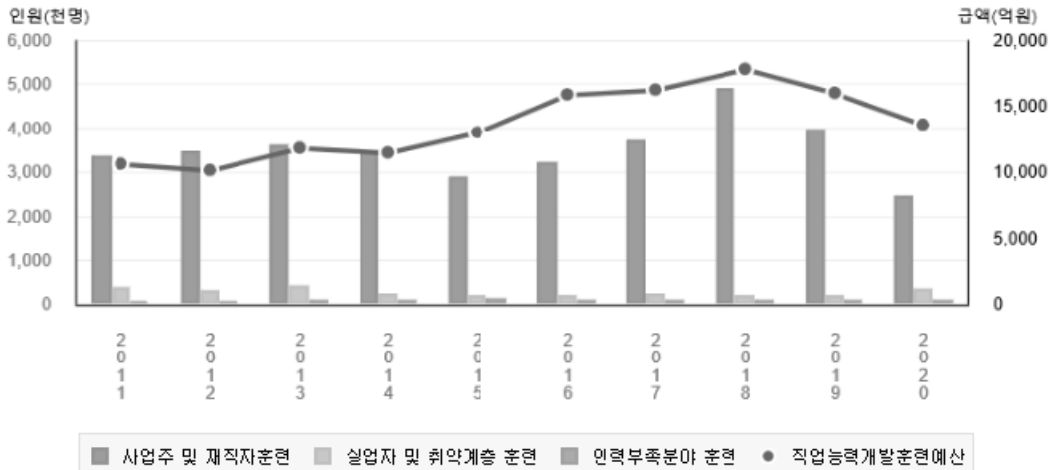
※ 다기능기술자등훈련(다기능기술자과정 기능장과정 소규모사업장훈련 전공심화과정'12), 베이비부머훈련'13), 여성재취업훈련'14), 하이테크과정'18), 신중년특화과정'19) 합계, 전문기술과정 양성훈련, 직업훈련교원 및 HRD 담당자양성훈련 예산은 순수훈련비임

※ 인원은 훈련시작일자 연인원기준, 집행액은 일부기타 운영비 제외임

○ 2020년 정부의 직업능력개발사업 참여 현황은 아래 그림과 같음.

< 연도별 직업능력개발훈련 실시 현황 >

직업능력개발 훈련실시 현황



출처: 고용노동부(HRD-Net, EIS 자료)

2) 정부의 직업능력개발 정책

(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, 노동시장 환경변화에 대응한 직업훈련의 재원 통합 추진(고보기금+일반회계)

(2) 사람투자 10대 과제 및 직업능력개발 혁신 방안 발표

- 정부는 제10차 일자리위원회 본위원회(2019.4.10.)에서 ‘사람투자 10대 과제’, ‘직업능력개발 혁신 방안’을 발표하고 의결함.
- ▶ 사람투자 3대 분야 10대 과제 : 혁신성장 및 포용국가 건설에 걸맞는 사람중심경제 육성 토대 마련을 위해 ① 교육·훈련 기회의 장벽 제거, ② 혁신을 선도하는 미래인재 양성, ③ 산업현장 수요에 대응한 인력양성의 3대 분야에서 사람투자 정책 발굴 → 단위사업 중심의 사람투자 10대 과제로 구체화(평생내일배움카드, 스마트 교육·훈련 플랫폼, 출발선 평등을 촉진하는 교육, 고졸 재직자의 대학 교육, 미래산업 선도인재, 주력산업 핵심인재, 중소기업 스마트 인재, 일학습병행제, 민간주도 직업훈련, 재직자 신기술 훈련 → 추진체계 : 사람투자·인재양성 협의체 구성·운영)

(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 : ① 미래형 핵심 실무인재 18만명 양성(K-Digital Training), ② 국민 디지털 직무역량 향상 프로그램 추진(K-Digital Plus), ③ 공공·민간의 디지털 융합훈련 플랫폼 구축

(K-Digital Platform)

- ▶ 디지털 뉴딜(전국 대학·직업훈련기관 온라인 교육 강화) : ① 공공 스마트 직업훈련 플랫폼(STEP) 고도화, ② 민간 훈련기관 교육과정의 온라인 전환 촉진

(4) 국민평생 직업능력개발 지원방안 발표

- 정부는 2021. 9. 9 일자리위원회에서 미래 환경변화에 대응한 국민 평생 직업능력개발 지원방안을 발표
- 이번 방안은 급변하는 산업구조와 노동시장 환경에서 일하고자 하는 모든 국민이 직업훈련을 통해 일자리를 지키고 새로운 일자리를 찾을 수 있도록 직업훈련 시스템을 전면 개편하는 내용임
- 한편, 코로나19 이후 디지털·저탄소 등 산업구조가 더욱 빠르게 변화하면서 이를 뒷받침할 인적 자원 육성이 더욱 확대될 필요, 직업훈련 시스템의 전면적 개편 시급
 - ▶ 「OECD 한국경제 보고서(20.8월)」는 포스트 코로나 시대에 대응, 적극적 노동시장 정책(ALMP)의 초점을 직업훈련, 일자리상담, 평생교육 강화으로 전환해야 한다고 권고
- 신기술·신산업 중심으로 일자리가 재편되면서 노동시장 내 이동성이 높아지고, 디지털 및 창의·융합 등 포괄적 직무역량을 요구
 - ▶ 맥킨지는 '30년 세계 근로자의 14%(3.7억명)~30%(8억명)가 실직·전직할 것으로 예측('18년)
- 또한, 플랫폼 종사자 등 고용형태가 다양화됨에 따라 전통적인 근로자·실업자 중심 직업능력개발 지원의 사각지대 확대

⇒ 전국민 고용보험, 국민취업지원제도와 함께

“국민 평생 직업능력 개발”로 3대 고용·사회안전망 구축

- ▲ (전국민 고용보험) 예술인, 특수형태근로종사자 등에 대해서도 고용보험 적용 확대
- ▲ (국민취업지원제도) 구직급여 혜택을 못 받는 장기실업자 등에게 종합적 취업지원서비스 제공
- ▲ (평생 직업능력개발) 고용형태와 관계없이 양질의 직업훈련 제공, 적극적 노동시장 정책을 강화

- 모든 국민이 변화의 흐름에서 소외되지 않도록 “국민 평생 직업능력개발 지원체계” 구축 필요하며, 2021년 8월, 「근로자직업능력 개발법」이 「국민 평생 직업능력 개발법」으로 개정되어 종사상 지위 등에 관계없이 모든 국민의 평생에 걸친 직업능력개발을 폭넓게 지원하기 위한 법적 기반 마련('22.2월 시행)
- 보다 많은 국민에게 직업능력개발 기회를 두텁게 제공하는 한편, 미래 환경변화에 기민하게 대응하는 훈련체계를 통해 고용유지 및 새로운 일자리로의 이동 지원
- 코로나19에 대응한 비대면 훈련을 확산하고, 훈련의 질 제고를 위해 훈련공급 유연화 등 현장 중심으로 규제 혁신 및 인프라 개선



〈참고〉 「국민 평생 직업능력 개발법」 개정 주요내용

- (법률명) 「근로자직업능력 개발법」 → 「국민 평생 직업능력 개발법」
- (지원대상) 실업자·재직자 중심 → 노동시장 진입을 준비하거나 활동 중인 모든 국민
- (직업훈련) 근로자에 대한 직무능력 습득·향상 훈련 → 모든 국민의 평생에 걸친 직무능력 습득·향상 훈련(지능정보화 및 포괄적 직업·직무기초능력 함양과정 포함)
- (직업능력개발사업) 직업훈련뿐만 아니라 '직업·진로상담, 경력개발 지원'까지 포함
- (HRD-Net) 직업능력개발정보망 구축 대상을 국민의 평생 직업능력개발을 위한 범부처 훈련정보 등으로 확대
- (직업능력개발계좌) 국민내일배움카드 지원대상을 국민으로 확대, 훈련뿐만 아니라 직업·진로상담, 경력개발 등 추가 지원, 다만 공무원, 사립학교 교직원 등 지원제외 대상은 시행령에서 규정 예정

- 정부는 국민내일배움카드를 통해 국민 개개인의 자율적인 직업능력개발 지원기반을 마련하고, 디지털 핵심 실무인재 양성 사업(K-Digital Training) 등 새로운 훈련모델을 도입하여 디지털·신기술 인력수요에 대응
- 코로나19 이후 디지털·저탄소 등 산업구조가 더욱 빠르게 변화함에 따라 고용안정과 원활한 이·전직을 지원하기 위한 직업훈련의 역할이 강조되면서, 더욱 많은 국민에게 직업능력개발 기회를 두텁게 보장하고, 새로운 산업현장에 꼭 필요한 양질의 훈련을 적기에 제공해야 한다는 현장의 요구에 따라
 - ▶ 국민의 평생 직업능력개발 기회 확대
 - ▶ 새로운 훈련수요에 부응하는 훈련체계 마련
 - ▶ 자율·성과 중심의 훈련규제 혁신을 통해
- 모든 국민이 새로운 변화에 소외되지 않도록 일하고자 하는 국민이라면 누구나 전 생애에 걸쳐 양질의 훈련을 받을 수 있는 미래 지향적이고 포용적인 직업훈련 시스템을 구축하고자 함

(5) 주요국의 평생직업능력개발 체계 동향

- 주요국들은 평생 직업훈련체계 구축을 위해 산업구조 급변에 따라 다수 근로자들이 새로운 숙련 습득 필요 → 평생에 걸친 직업훈련 및 이력 관리하고 직업훈련의 디지털화에 대응한 훈련 프로그램 확대하고 온라인훈련 활성화 및 관련 인프라 구축 등에 노력하고 있음
- 주요국의 평생직업능력개발 체계 관련 동향은 아래 표와 같음

 미국	<ul style="list-style-type: none"> ○ 민간기업 플랫폼*을 활용한 원격 훈련 지원 및 관련 인프라 구축 * (예) edX 플랫폼: 학생들이 한 주 분량을 미리 학습하여 퀴즈, 에세이 작성 등 주어진 과제를 한 후, 주 1회 화상을 통해 학습 내용을 요약 발표, 토론 ○ 개인의 노동시장 이동에 도움을 줄 수 있도록 지속적인 학습, 전문기술 개발 등에 따른 개인별 성과와 능력을 기록할 수 있는 시스템 구축 추진 * (예) 미국 상공회의소, '학습 및 경험 기록(Learning and Experience Records)' 제안 → 고용주가 구직자의 지식, 기술, 능력, 경험, 성과를 파악하는 자료로 활용 가능
 독일	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인구구조 변화, 훈련생 감소, 디지털화에 따른 숙련 환경 변화 등에 대응, 평생 직업교육·훈련의 중요성 강조 → 「국가 계속교육전략」 수립·추진 중 ○ 4차 산업혁명 대비 '16년 VET 4.0 이니셔티브 발족·추진 중인 "직업교육훈련의 디지털화"는 코로나19 이

	<p>후 시급성 더욱 커진 상황</p> <ul style="list-style-type: none"> - 중소기업 종사자 디지털 숙련 향상을 위해 기업 공동 훈련센터 확대 - 훈련 지식 공유 플랫폼을 통해 훈련 프로그램 개발 성과 및 노하우 공유
일본	<p>○ 「제11차 직업능력개발 기본계획(’21~’25년)」 수립, 평생 능력개발 지원 및 4차 산업혁명에 따른 디지털 기술 활용 인재 육성 강조</p> <ul style="list-style-type: none"> - 제조분야 훈련의 AR, VR 기술 등 도입 검토, 쉰 노동자에게 IT 기술력 부여 - 온라인 훈련 및 온라인·대면 혼합훈련 보급 활성화 - 노동자 개인이 경력 컨설팅을 이용하기 쉬운 환경 정비(셀프 커리어 독 등)
호주	<p>○ 4차 산업혁명 등 고용환경 급변으로 현 직무/숙련을 넘어 새로운 숙련 고려할 필요성 증대 → 신규 직업 탐색 지원 서비스 “Skills Match” 오픈</p> <ul style="list-style-type: none"> * 개인의 직업력에 기반한 개인별 경력매칭 서비스 제공 ○ 미래 숙련 부족이 예상되는 신성장 산업에 실습 및 도제제도 대폭 확대 ○ 교수자 온라인 교육훈련 수행 역량 제고를 위해 IT 훈련과 지원 제공

3) 정부의 직업능력개발사업 내용

- ’95년 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) : ▲ 직업훈련을 희망하는 국민 누구나 ▲ 유효기간은 5년(5년 후 재발급 가능) ▲ 지원수준은 ‘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 노동 시장 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 현장 맞춤형 훈련설계 지원 등 추진 : 기업규모별 지원율(중소기업 90~100%, 1,000인 미만 60%,

2) 최영섭, 양극화 해소를 위한 직업능력개발의 과제, 2020.8.

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 공동훈련센터 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 보

완하기 위하여 근무장소 또는 생산시설과 분리된 시설이나 교육훈련기관에서 실시되는 교육훈련(이하 “현장외교육훈련(Off-JT)”이라 한다)을 함께 제공하고 그 결과에 따라 자격 또는 학력 등으로 인정받도록 하는 교육훈련제도

○ 사업 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 일학습병행자격을 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(법제24조제1항). 학습노동자가 외부평가에 합격하였음에도 기간의 정함이 없는 노동자로 전환되지 않을 경우 사업주에게 3천만 원 이하의 과태료를 부과

○ 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 꼴수를 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 시스템

으로 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), 자격시험기관(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 활용할 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)

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 컨트롤 타워가 필요함.

③ NCS 활용확산에 있어서 노동조합 참여 활성화 방안

○ 지역 및 산업수준의 활용확산 체계의 문제

- ▶ 정부는 지역·산업계가 기업 현장이 요구하는 인재 수요를 파악하고 자율적으로 양성하는 거버넌스 마련을 위해 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.
- ▶ NCS 활용에 관한 노동계의 관심과 참여가 활성화되기 위해서는 정부위원회에서, 지역 및 산업수준의 노동계 참여 확대를 제도화하고, 의제 논의를 통한 기준 확립을 위한 중앙 노사정위원회, 산업 및 기업차원의 노사정 논의가 추진되어야 할 것임.
- ▶ 노동조합의 직업훈련 및 능력개발 관련 교섭의제화를 적극 유도하고, 기업내 노사공동의 교육훈련 및 능력개발 활동에 대한 정책적 지원 확대가 필요함.
- ▶ 특히, 기업수준에서 노동자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획에 대한 의결을 하고 교육훈련에 관한 사항을 협의해야 하는 노사협의회 가운데 제 기능을 하고 있는 곳이 많지 않아 직업능력개발의 활성화를 위해서 노사협의회가 정상화 또는 활성화를 위한 관련 제도개선이 수반되어야 함(예 : 독일-공동결정제도 방식).
- ▶ NCS 활용확산 촉진을 위하여 직업능력개발에 있어서 노동자 자발성에 기초한 평생학습권 및 노사의 이해를 반영한 교육훈련 이수체계 마련, 사회적 파트너십(노사정 삼자 대화 및 노사 파트너십)을 강화하는 방향이 전제되어야 함.
- ▶ NCS 활용도 중소기업, 비정규직, 미노조사업장 등과 같은 직업교육의 사각지대를 해소하는데 목표를 두고 NCS 현장성을 높여야 하고, 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) 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

③ 요구사항

○ 지급 수준 인상 및 기간 연장, 수급자격 완화 등

(7) 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, 외부전문가 코칭 등 사업 실시
 ○ 참여기업 선정 : ① 고용보험법 시행령 제12조에 따른 우선지원 대상기업 또는 사업주단체로서 ② 일학습병행, 사업주훈련 등 직업훈련사업에 참여한 이력이 있는 기업 또는 일터혁신 컨설팅 참여기업(노사발전재단 주관) 중 ③ 상시근로자수가 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 근로자들 등에게 맞춤형 공동훈련을 제공하는 기업 및 사업주단체 등

③ 유급휴가 훈련

○ 사업주가 근로자에게 유급휴가를 주어 실시하는 훈련으로 통상임금 이상의 임금 지급시 훈련비용과 인건비 지원

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

4) 직업능력개발에 대한 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 : 노사공의 정부 4인씩 동수 참여
- ▶ 분과위원회(실무위원회) : 고용보험운영전문위원회, 고용보험평가전문위원회
- ▶ 문제점 및 요구사항 : 고용보험평가전문위 회의 개최 전무, 노사공 동수로 위원회 구성, 정부는 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 노

사 위원 증가 필요

5) 지역인적자원개발위원회(RSC) 현황 및 과제

(1) 지역인적자원개발위원회(Regional Skills Council: RSC)의 구성과 역할

- 근로자직업능력개발법에 근거해 2013년에 설립, 2011년에 고용정책기본법이 개정되며 지역고용 심의회가 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 : ①서 울, ② 인천, ③ 부산, ④ 광주, ⑤ 대구, ⑥ 대전, ⑦ 경기, ⑧전 북 ⑨ 전남, ⑩ 충북, ⑪ 충남, ⑫ 강원, ⑬경 북, ⑭ 경남, ⑮ 울산, ⑯ 제주, ⑰ 세종 등 전국 17개 위원회 설치 완료. 지역 단위에서 자치단체, 지방고용노동관서, 사업주단체, 노동단체 등이 참여하여 지역인적자원개발위원회(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, 지역인력양성협의회 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 지역 중 노동계는 경기·대구지역 2곳에서만 공동위원장을 맡고 있으며, 나머지 15곳의 위원장은 정부와 대한상의·경총이 맡고 있음. 17개 RSC 중 13개 지역이 지역상공회의소, 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 산

업계 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(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, 지원체계 정비 등 전달체계 정비 / 지역인적자원개발위원회, 지역고용혁신추진단, 지역노사민정협의회 등 지역단위 사회적대화 유사중복 기구 조정 / 중앙단위 지역 사회적대화위원회 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(컨트롤 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 투쟁역할이 마련되어야 함. 이를 위하여 각 부처별로 운영되고 있는 교육훈련 관련 사업을 하나로 묶어 교육훈련 총괄 거버넌스로서 국가인력양성위원회가 컨트롤 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 '22.1월〉

	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
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 정무부지사 전주상의회장	25 (1)	10
16	전남지역 인적자원개발위원회	목포 상공회의소	목포상의회장 전라남도 정무부지사	25 (1)	11
17	제주지역 인적자원개발위원회	제주 상공회의소	제주상의회장 제주도지사	28 (1)	13

〈 지역별 공동훈련센터 현황 '22. 1월 〉

계	지역별	센터수 69개	공동훈련센터
	17개소		
1	서울지역 인적자원개발위원회	5	서울동부기술교육원, 서울북부기술교육원, 폴리텍 정수, 서울중부기술교육원, 명지전문대
2	인천지역 인적자원개발위원회	5	인천인력개발원, 인하대, 폴리텍 남인천, 폴리텍 인천, 인천대
3	경기지역 인적자원개발위원회	7	경기도경제과학진흥원, 경기인력개발원, 아주대, 오산대, 폴리텍 성남, 폴리텍 화성, 융합캠퍼스
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
12	경남지역 인적자원개발위원회	4	경남대, 인제대, 폴리텍 진주, 폴리텍 창원
13	광주지역 인적자원개발위원회	3	호남직업전문학교, 광주인력개발원, 폴리텍 광주
14	전북지역 인적자원개발위원회	4	전북인력개발원, 캠퍼스종합기술원, 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)

6) 산업별 인적자원개발협의체(SC)와 산업별 인적자원개발위원회(ISC)

(1) 산업별 인적자원개발협의체(SC : Skills 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) 지원 현황 '21.4월. 〉

(단위: 백만원)

연번	협의체(산업)	사무국(기관)	'20년 예산
1	e-biz	한국IT비즈니스진흥협회	175
2	전자	한국전자정보통신산업진흥회	175

3	철강	한국철강협회	430
4	섬유	한국섬유산업연합회	160
5	조선	한국조선해양플랜트협회	160
6	반도체(선도SC)	한국반도체산업협회	430
7	바이오	한국바이오협회	150
8	로봇(선도SC)	한국로봇산업협회	430
9	나노	나노융합산업연구조합	160
10	신재생에너지	한국신재생에너지협회	160
11	자동차(부품)	한국자동차산업협동조합	160
12	SW	한국소프트웨어산업협회	160
13	의료기기	한국의료기기공업협동조합	160
14	디자인	한국디자인진흥원	150
15	플랜트	한국플랜트산업협회	160
16	3D 프린팅	3D융합산업협회	160
17	절삭공구	대구기계부품연구원	160
18	이러닝	한국에듀테크산업협회	160
19	디스플레이	한국디스플레이산업협회	160
20	광융합	한국광산업진흥회	160
21	부리	한국생산기술연구원	160
22	에너지절감	한국벤스협회	165
23	건설기계	한국건설기계산업협회	155

○ 공식 SC는 '04년 3개로 시작하여 2021년 4월 현재 23개의 업종별 협의체가 구성되어 있으며, 노동계 참여는 배제되어 있음.

▶ SC는 대부분 전국 단위로 운영되며, 주로 해당 산업 협회 등 사업주 단체를 중심으로 구성되어 있음.

○ 주요기능 : 산업별 인력수급 및 교육훈련수요에 관한 분석, 산업별 특화 교육훈련 프로그램 개발, 산업별 공통 직무표준 및 자격기준의 개발 및 제언

○ 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(사업주 단체), 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·운영 중

○ 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 단위에서 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 '21. 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)
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 공공운수노조 경제사회단체협의회
		- 운영위원회 : 31명 중 노2, - 사무국 : 3명(대한상공회의소)
③ 금융·보험 (한국금융투자협회)	금융, 보험	(참여기관 8) 한국금융투자협회, 전국은행연합회 등 (참여기업 7) 우리은행, 한화투자증권 등 (노동계 1) 한국노총 전국금융산업노조
		- 운영위원회 : 16명 중 노1, - 사무국 : 4명(한국금융투자협회)
④ 상담 (전국고용서비스협회)	상담	(참여기관 30) (재)중앙자활센터, 한국청소년단체협의회 등 (참여기업 18) 한국청소년활동진흥원, (사)한국직업상담협회 등 (노동계 4) 한국노총 공공노련 고용노동부직업상담원노조, 한국비정규직일반노동조합 건설근로자취업지원센터, 직업상담사노조, 국립중앙청소년디딤센터노조
		- 운영위원회 : 11명 중 노1, - 사무국 : 4명(사)한국고용서비스협회)
⑤ 디자인·문화콘텐츠 (한국디자인진흥원)	디자인, 문화콘텐츠	(참여기관 13) (사)한국생활산업디자인기업협회, (사)한국디자인기업협회 등

ISC명(대표기관)	산업범위 (NCS 중분류)	참여기관 및 기업
		(참여기업 25) ㈜미디어포스얼라이언스, 레트로봇(주) 등 (노동계 1) 한국노총 전국공공산업노련 - 운영위원회 : 33명 중 노1, - 사무국 : 4명(한국디자인진흥원)
⑥ 관광·레저 (한국호텔전문경영인협회)	관광·레저	(참여기관 9) 한국MICE협회, 한국여행업협회 등 (참여기업 8) 코엑스, 프리미엄패스인터내셔널 등 (노동계 1) 한국노총 관광서비스노련 - 운영위원회 : 21명 중 노1, - 사무국 : 4명(호텔전문경영인협회)
⑦ 음식서비스 (한국외식업중앙회)	식음료조리·서비스	(참여기관 11) (사)한국외식업중앙회, (사)한국프랜차이즈산업협회 등 (참여기업 14) ㈜CJ푸드빌, ㈜디딤 등 (노동계 1) 한국노총 관광서비스노련 - 운영위원회 : 32명 중 노1, - 사무국 : 3명((사)한국외식업중앙회)
⑧ 건설 (대한건설단체총연합회)	건축	(참여기관 9) 건설근로자공제회, 대한건설협회 등 (참여기업 10) ㈜한라, ㈜신동아종합건설 등 (노동계 2) 한국노총 전국건설산업노조, 민주노총 전국건설산업노련 - 운영위원회 : 25명 중 노4, - 분과 : 4개(노동계 2개), - 사무국 : 4명(건설근로자공제회2명, 한국플랜트건설연구원2명)
⑨ 조선·해양 (한국조선해양플랜트협회)	조선, 해양자원	(참여기관 13) 한국조선해양플랜트협회, 한국조선공업협동조합 등 (참여기업 11) 현대중공업, 대우조선해양 등 (노동계 1) 한국노총 전국금속노련 - 운영위원회 : 28명 중 노1, - 실무위원회 : 15명 중 노1, - 사무국 : 3명(한국조선해양플랜트협회)
⑩ 기계 (한국기계산업진흥회)	기계설계, 기계가공, 기계조립·관리, 기계품질관리, 기계장치설치	(참여기관 5) 한국공작기계산업협회, 한국건설기계산업협회 등 (참여기업 12) 두산중공업(주), 현대중공업(주) 등 (노동계 1) 한국노총 전국금속노련 - 운영위원회 : 20명 중 노1, - 사무국 : 2명(한국기계산업진흥회)
⑪ 뿌리 (한국금형공업협동조합)	금형, 금속재료(금속가공·표면처리·용접)	(참여기관 19) 한국주물공업협동조합, 한국단조공업협동조합 등 (참여기업 28) ㈜건우정공, ㈜비엠금속 등 (노동계 1) 한국노총 전국금속노련 - 운영위원회 : 15명 중 노1, - 분과 : 6개(노동계0), - 실무위원회 : 12명 중 노1, - 사무국 : 4명(한국금형공업협동조합)
⑫ 재료 (한국철강협회)	금속재료(금속연지니아어링·금속재료제조), 요업재료	(참여기관 11) 한국세라믹연합회, 한국비철금속협회 등 (참여기업 20) 포스코, 현대제철 등 (노동계 1) 한국노총 전국금속노련 - 운영위원회 : 21명 중 노1, - 실무위원회 : 10명 중 노0, - 분과 : 6개(노동계4개), - 사무국 : 4명(한국철강협회)
⑬ 화학·바이오 (한국프라스틱공업협동조합연합회)	화학물질·화학공정관리, 바이오제품제조 등 석유·기초화학물질제조, 정밀화학제품제조, 플라스틱제품 제조	(참여기관 6) 한국석유화학협회, 한국정밀화학산업진흥회 등 (참여기업 19) ㈜LG화학, 롯데케미칼(주) 등 (노동계 3) 한국노총 전국화학노련, 일신화학공업(주)노조, 노루페인트(주)노조 - 운영위원회 : 31명 중 노3, - 사무국 : 4명(한국프라스틱공업협동조합연합회)

ISC명(대표기관)	산업범위 (NCS 중분류)	참여기관 및 기업
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 (한국전자정보통신산업진흥회)	전자기기 일반, 전자기기 개발	(참여기관 5) 한국반도체산업협회, 한국디스플레이산업협회 등 (참여기업 12) 에스에프에이, 인베니아 등 (노동계 1) 한국노총 전국금속노련
		- 운영위원회 : 22명 중 노1, - 실무위원회 : 22명 중 노0, - 사무국 : 3명(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)
⑱ 환경 (한국상하수도협회) '20년 신규	산업환경, 환경보건, 자연환경, 환경서비스	(참여기관 5) 환경보전협회, 한국환경산업협회, 한국폐기물협회 등 (참여기업 17) (주)한국종합기술, 환경시설관리(주), 피피아이평화(주), (주)삼진정밀 등 (노동계 4) (주)한국종합기술 노동조합 등
⑲ 자동차 (한국자동차연구원) '21년 7월 신규	자동차통신기술	(참여기관 9) 한국자동차산업협회, 한국자동차산업협동조합, 자동차 부품진흥재단 등

○ 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 대표기관(사용자측)에서 독점, 운영위원회·실무위원회도 사용자측과 협·단체가 맡고 있어 태생적으로 기울어진 운동장 구조임. 노동계는 1명이 회의에 참석하는 수준으로, 노동계 입장을 관철하기

에는 어려움이 많음. 향후 산업별 인자위 구성 관련 인적 구성을 대등하게 하는 등 운영체계 전반에 대한 개선이 필요함.

▶ 과제

- 산업별 인자위 구성의 대등한 인적 구성 등 근본적인 체계 개편 마련, 활동 유급시간 보장 등 장애요인 제거 등이 시급함.
- 산업별 인자위에 대한 노총 중앙의 지속적인 관심과 지도력이 필요하며, 이를 위한 간담회, 교육을 수시로 개최해 참여 회원조합과 접촉면을 넓혀가야 할 것임.
- 참여 회원조합은 전문 실무 담당자 배치 및 적극적 회의 참석, 문제제기, 노동계 입장 관철, 지속적인 모니터링, 노동기본권 강화를 위한 조사사업 등 노동계 의제 사업 전개
- 산업별 인자위에서 임금체계 개편 등 반노동 의제를 다룰 경우 즉시 총연맹에 보고, 대응방안 마련
- 참여 회원조합은 산업별 인자위 신규 지정시 중앙 및 단위노조 필수 참여, 공동위원장·공동부위원장, 공동운영위원회, 사무국·실무협의회 등 각 조직이 대표성을 갖고 적극적으로 참여, 역할을 해야 할 것임.

▶ 참여 전략

- 참여기관·참여기업·노동자단체 구성시 대등한 참여 요구
 - 공동위원장 또는 공동부위원장에 노동계 보장 요구
 - 운영위원회, 실무위원회, 분과위원회에 노동계 대등한 참여 요구
 - 위원 구성시 노동계 대등한 참여 요구
 - 산업별 인자위 사업 예산 중 노동계 의제 프로젝트에 1/3예산 반영 요구
 - 실무위원회, WG 심의위원회 현장전문가 참석 보장 요구(유급시간 보장 등)
 - 의제 설정시 문재인정부의 일자리정책(좋은 일자리는 늘리고, 노동시간과 비정규직은 줄이며, 고용의 질을 높임)에 근거한 노동존중사회 실현을 위한 의제를 선정해 사업을 진행할 수 있도록 제안
 - 자율기획사업으로 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, 노동친화적으로 운영할 수 있도록 요구
- ※ 예) 건설 인자위 대표기관 이관시 자율적 개편안 합의 참고
 - 위원장은 전문성 갖춘 중립적 외부인물 위촉
 - 운영위원회에 건설업계와 노동계, 전문가 대표 균형있게 참여
 - 운영위원회와 별도의 실무위원회 운영 활성화 및 인자위 규정에 근거 명문화
 - 사무국 직원 총원시 노동계 의견수렴 포함해 공정하고 투명한 채용절차 진행

3. 노동조합의 직업능력개발 참여 방안

1) 직업능력개발의 노동조합 참여 수준

○ 총연맹 수준에서의 참여수준

- ▶ 정부의 직업능력개발사업에 대해 정책적 개입을 할 수 있는 고용정책심의회, 고용보험운영위원회

등의 제도는 마련되어 있으나, 절대 다수의 위원이 정부위원 및 정부추천 공익위원 중심으로 되어 있음.

- ▶ 노사 대표는 형식적 참여에 그치고 정부정책에 대한 형식적 추인가구로만 운영되고 있음.

○ 산업·업종 수준에서의 참여정도

- ▶ 산업별 단체협약을 통한 직업능력개발 사업의 참여는 한국노총 전국금융산업노동조합이 처음으로 추진하였으며, 초기부터 재취업 알선 및 전직지원교육에 중점을 둬. 금융노조는 2001년 교육훈련을 단체교섭의 협상 의제로 채택해 교육훈련협약으로 체결하고자 노력하여 2006년 '고용안정에 관한 협약'을 체결하였고, '회사발전협의회에 관한 협약'에서 직원의 채용, 배치 및 교육훈련에 관한 조항을 포함함.

※ 금융노조 단체협약 사례

1. 「고용안정에 관한 협약」

- ▶ 제11조(전직 및 창업지원 교육) 사용자는 경영상 이유로 인한 해고 예정인 종업원(본인의 원에 의하여 퇴직하는 경우 제외)의 재취업을 주선하도록 노력하며 전직 및 창업교육을 희망할 경우 이를 지원할 수 있다. 다만 지원범위 등 세부사항은 사용자와 조합이 별도 합의하여 정한다.

2. 「회사발전협의회에 관한 협약」

- ▶ 제5조(협의사항) 4. 직원의 채용, 배치 및 교육훈련에 관한 사항

- ▶ 대부분의 산별/연맹은 인력부족과 기업별노조체계의 한계로 인해 직업훈련에 대한 참여가 빈약한 가운데, 자동차·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 운

영하지 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) 노동조합의 직업능력개발 참여 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 계획 및 평가과정에 노사참여가 보장된 제도가 없음.
 - ※ 독일의 연방고용청(Bundesagentur für Arbeit)을 비롯하여 유럽의 많은 나라들은 대부분 노동시장정책 관리운영기구를 3자 동수로, 심지어는 북유럽 일부 국가는 노사가 다수로 운영

○ 학습노동자의 차별없는 노동법적 보호 보장

- ▶ 학습노동자의 계속 고용, 동등한 처우, 정규직 노동자 등

○ 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 승리 후 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 노조대표자들처럼 법적 권리가 보장되어야 한다고 요구, 2002년 고용법(Employment Act 2002)을 통해 노조학습위원으로 훈련받고 노조학습위원의 역할을 수행하는데 필요한 유급시간이 부여됨. 노동자들도 학습위원과 논의할 수 있는 권리를 갖게 됨.
- ▶ 노조학습위원에게 부여된 법적 권리는 작업장에서 학습위원의 활동을 활성화하며, 작업장 학습을 촉진하는데 긍정적인 역할을 함.

○ 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 보장차원에서도 유급교육 휴가 등과 같은 노동자의 학습권 보장에 대한 제도적 보장이 요구됨.³⁾
- 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

3) ‘유급교육 휴가 협약’은 유급교육휴가의 교육 목적에 직업교육뿐만 아니라 일반교육, 사회교육, 시민교육, 그리고 노동조합교육 등을 포함하고 있는데, 이것은 사실상 노동자들이 모든 교육을 유급으로 받을 수 있어야 한다는 것을 명시하고 있는 것임[유급교육 휴가 협약(Paid Educational Leave Convention)(제140호)과 유급교육 휴가 권고(Paid Educational Leave Recommendation) (제148호)].

○ 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 인적자원개발이 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.
- ▶ 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 전환⁴⁾)
- ▶ 민간훈련기관의 직업능력개발사업의 부정수급 등 광범위한 도덕적 해이를 예방하고, 교육훈련시장의 질 관리를 위해서는 현행 심사평가원의 기능을 획기적으로 강화하고, 직업능력개발사업의 허브 역할을 담당하는 산업인력공단체제하에 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, 훈련 수요 조사, 훈련프로그램 개발 등의 업무를 담당
- ▶ 동 위원회 산하에 지역별로 산업·업종별 '훈련지원센터'를 설치하여 산업·업종 차원의 직업능력개발 사업 전반에 대한 실무지원, (중소)기업 및 노동자에 대한 훈련상담 및 홍보 등을 담당토록 하는 것도 고려할 필요가 있음.

○ 산업별 인적자원개발협의체(SC), 산업별 인적자원개발위원회(ISC) 근본적 체제 개편, 동등한 인적 구성, 노동조합 참여 보장으로 노동계의 실질적 대표성, 사업권 보장

(3) 지역 수준의 활성화 방안

- 직업능력개발사업은 산업현장 및 수요자의 요구에 기반할 때 더욱 효과적인 만큼, 지역별 특성에 따라 프로그램의 내용과 형식을 변화시킬 수 있는 지역차원의 사업의 중요성이 커지고 있음.
- 기업수준에서 직업훈련을 실시하기 어려운 중소기업의 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.

4) 대한상공회의소의 부동산 투기, 인력개발사업단 직업훈련에 대한 지원과 관심이 전무한 상황에서 노동부는 인력개발원을 민간으로 전환시킴.

- 지역내 고용·훈련정책의 수립을 위한 기구에 노동계 참여 보장·확대
 - ▶ 향후 지자체의 조례로 구성될 지역인적자원개발위원회에 노동계 참여 보장
 - ▶ 지방고용심의회도 노사정 3자 동수로 구성
 - 중소기업 직업능력개발컨소시엄 운영에 노조대표 참여 보장
 - 노사공동사업
 - ▶ 중앙정부의 고용정책은 지방으로 권한을 이양하여 지역의 특성을 살리는 양상으로 바뀌고 있음.
 - ▶ 노사공동직업훈련사업은 노동자 고용안정과 인력개발 활성화를 위해서 지역 또는 산업(업종)차원에서 노사가 공동으로 비정규직 등 취약계층 노동자에 대한 직무능력개발 프로그램을 개발하도록 유도함.
 - ▶ 노조가 주도하여 훈련위원을 양성하고, 양성된 훈련위원은 소속 노조의 조합원(비조합원 포함)이 직업훈련에 대해 고민할 수 있도록 상담자 역할을 하고, 조합원이나 기업이 요구하는 사내교육을 기획, 집행하는 주체로써 활동함. 또한 교육에 무관심한 회사에 대해서는 노사협약을 통해 직업훈련 시간을 확보하고 교육내용을 노동조합의 주도하에 노사가 공동 결정하는 방식을 취하는 등 사내 노동조합의 숙련 및 인적자원개발 분야의 주도성을 높임.
 - 지역 고용 및 인적자원개발사업
 - ▶ 지역 고용 및 인적자원개발사업은 지역 내 노동단체, 지자체, 시민단체, 학교, 민간고용서비스기관, 기업 등이 지역단위 파트너십을 구축하여 자기 지역 특성에 맞는 고용 및 직업능력개발사업(고용창출, 고용촉진, 고용안정, 취업지원, 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
 - ▶ 「근참법」(제21조)은 ‘근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립’을 노사협의회 의결사항으로 규정하고 있으나, 의결 자체가 강제성이 없어서 실효성이 없음. 동 의결사항을 강제하는 법 개정이 필요함.

3) 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 희망하는 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.

4) 한국노총의 직업능력개발사업 참여 사례

(1) 노사협력형 중장년 직업능력개발훈련 특화 시범사업 추진

○ 목적

- ▶ 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률개정(2019.4.30.)
- ▶ 코로나19, 인구변화, 기후변화, 디지털 전환 등 급격한 노동시장 변화에 따른 고용불안 심화 대응 일자리 유지 및 전환 체계 마련 시급
- ▶ 직무역량교육, 직업능력개발훈련, 취업지원 등 중앙단위 노사가 사업을 진행해 직무전환을 통한 고용유지 및 제대로 된 전직 지원체계 마련

(2) 한국노총 중장년교육훈련센터 개설('21.8월)

○ 장소 : 한국노총회관 3층

○ 주요 활동 : 훈련수요조사, 설명회 실시, 훈련생 모집, 과정 실시 등

○ 노사협력 중장년 직업능력개발 특화훈련 신청(2021.8.11.)

○ 노사협력 중장년 직업능력개발 특화훈련 선정(2021.8.31.)

- ▶ 자동화시스템설비보전/ 전기공사전문가 등 2개 과정

○ 훈련생 수요조사 실시(2021.9.1.~10.13)

- ▶ 전국시니어노조, 담배인삼노조, 경기지역본부, 금속노련, 인천지역본부, 항공노련, 금융노조 우 리은행지부, 외기노련, 화학노련 등 (총 1,140명 참여)

○ 노사협력 중장년 직업능력개발 특화훈련 신청(2021.10.29)

- 노사협력 중장년 직업능력개발 특화훈련 보류과정 선정(2021.12.16.)
 - ▶ 건설기계운전실무, 드론조종과실무운영과정, 전기공사실무과정, 냉난방기크린관리사, 실용가구설계제작, 도배전문가, 글로벌스마트시티인증원양성과정 등 13개 과정(300명 인원)
- 노사협력 중장년 직업능력개발 훈련 과정 개강(2021.12.22.)
 - ▶ 1차 중장년대상 전기공사전문가 과정(18명) 실시

(3) 평가 및 향후과제

- 대한상의 및 민간훈련과 협력하여 훈련생 수요조사를 통해 15개 훈련과정 승인 받아, 이 중 21년 12월 1개 과정 개선을 시작으로 승인받은 타 과정은 2022.3.31.까지 실시 예정(중장년 재직자 및 퇴직자대상)
- 노사단체가 노사협력형 직업능력개발훈련사업 공동추진을 위한 협약체결이 우선되어야 하나 시범사업 운영시한 촉박함이 있어 훈련기간 중 임금보전 등의 문제로 적극적 협의가 이루어지지 못하여 재직자 훈련 참여율이 저조함이 있었음
 - ▶ 1차 시범사업 결과 분석하고 문제점을 개선하고, 추가 수요조사를 통하여 중장년 훈련참여 희망자와 세부 훈련수요를 추가 개발 예정
 - ▶ 특히 재직자 훈련의 경우, 사용자 단체와 협력하여 기존 운영방식 보완 및 신규 과정 개발을 통해 실질적 참여 가능한 산업 인력수요 발굴이 중요함.

4. 산업구조 전환에 따른 노동의 대응

1) 산업구조 전환과 노동의 변화

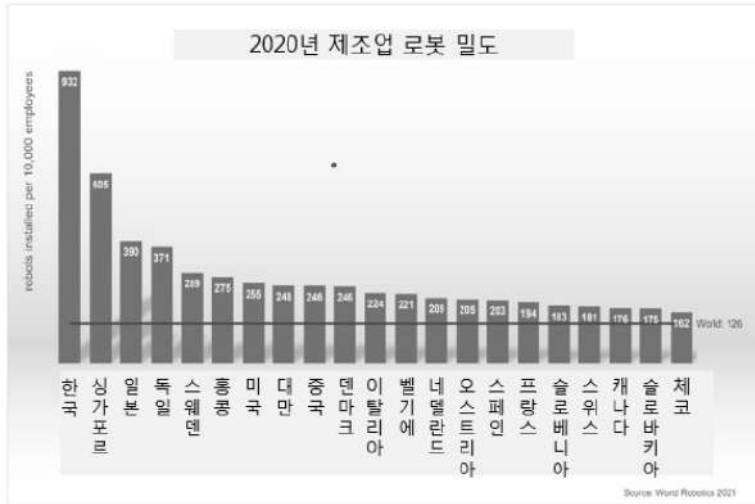
○ 디지털전환 가속화

- ▶ 2020년 코로나19가 2년 넘게 지속되면서 '디지털 전환(DX·Digital Exchange) 또는 디지털 변혁(DT·Digital Transformation)'을 앞당기고 있음. 이른바 '4차 산업혁명'이라 불리는 '디지털 전환'은 우리의 일상과 노동의 세계를 크게 변화시키고 있음. 인공지능, 빅데이터, 3D 프린터 등 각종 디지털 기술들이 생산과정과 작업방식을 근본적으로 바꾸어 놓고 있음.
- ▶ 코로나19는 비대면·비접촉을 증가시키며, 재택 또는 모바일 근무가 급속히 늘어났고, 노동집약적 사업장에서는 자동화 추진 경향이 강하게 나타나고 있으며, 사물인터넷을 활용한 무인 운반시스템 구축으로 물류 영역에도 큰 변화가 일어나고 있음.

○ 제조업 세계 최고수준의 로봇도입률

- ▶ 국제로봇연맹(IFR) 2021년 12월 14일(현지 시각) '2020년 기준 전세계 로봇밀도'를 발표. 국제로봇연맹 밀턴 게리(Milton Guerry) 회장은 "로봇 밀도는 전 세계 제조 산업의 자동화 도입 정도를 추적하는 바로미터다."라고 말했는데, 이날 IFR이 발표한 자료에 따르면 한국은 제조현장에서 근로자 1만명당 932대의 로봇을 사용하는 것으로 나타나 전세계 로봇밀도 1위를 차지
- ▶ 현재 전 세계적으로 제조현장에서 산업용 로봇 사용은 빠른 속도로 가속화되고 있으며, 이에 따라 글로벌 로봇 밀도도 2015년 66대에서 2020년 126대로 거의 두배 증가

- ▶ 지역별 평균 로봇 밀도는 아시아/호주 134대, 유럽 123대, 미주 111대로, 세계에서 가장 자동화된 상위 5개국으로는 한국을 비롯해 싱가포르, 일본, 독일, 스웨덴이 포함
- ▶ 한국은 2010년부터 로봇 밀도에서 수위를 유지하고 있으며, 한국의 로봇 밀도는 세계 평균의 7배(근로자 1만명당 932대)가 넘으며, 2015년 이후 매년 평균 10%씩 증가. 한국 경제는 세계적으로 손꼽히는 전자 산업과 자동차 산업이라는 두 가지 큰 축을 기반으로 산업용 로봇이 발전



자료: IFR

○ 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

- ▶ 온라인경제의 급격한 성장으로 오프라인 마트의 무인화와 고용감소가 가속화 되고 있는데 고용노동부에 따르면 판매직, 기계조립, 단순노무직등이 온라인화 자동화로 일자리 대체 가능성이 높은 직종이라고 발표. 2021년 12월 뉴코아 아울렛·NC백화점 등을 운영하는 이랜드리테일은 전국 매장의 식품판 계산원(캐셔)을 담당하는 용역업체와의 계약을 연장하지 않기로 함.

2) 스마트공장 확산과 일터혁신

○ 스마트공장의 개념과 확대

〈 스마트공장 개념 〉

스마트공장(Smart-Factory)이란?

ICT기술로 제품의 기획·설계·생산·유통·판매 등 전 과정을 통합하고 최소비용 및 시간으로 고객 맞춤형 제품을 생산하는 지능형 공장



자료: 스마트제조혁신추진단

- ▶ 스마트공장은 제조업에서 제품의 기획부터 판매까지 모든 생산과정을 ICT기술로 통합해 최소 비용과 시간으로 고객 맞춤형 제품을 생산하는 첨단 지능형 공장을 뜻함.

〈 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 구축은 인공지능으로 운영되는 무인자동화 공장을 즉각적으로 구현하는 것이 아니라, 데이터 관리부터 자율화까지 점차적으로 기술수준의 고도화를 지향하는 것임. 체계적인 생산 및 유통 관리 시스템이 갖춰져 있지 않은 미적용 단계부터, 레벨 1~2단계, 레벨 3단계, 레벨 4단계를 지나 최종적으로 설비 및 자재 관리 등 전 제조 과정이 유무선 네트워크로 연결된 시스템에 의해서

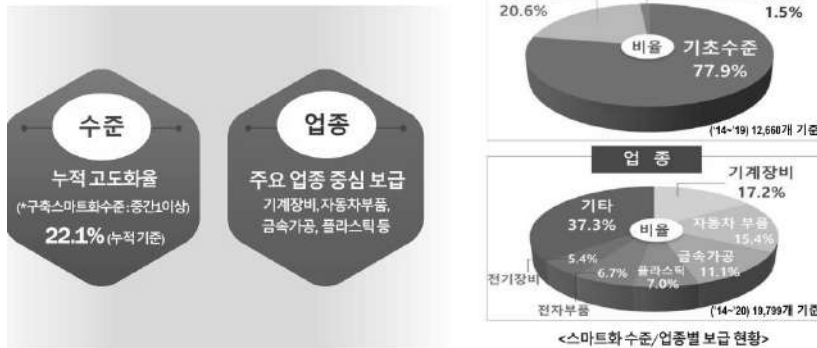
관리되는 레벨 5단계까지 있음.

○ 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
- ▶ 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 사업장로의 변화 필요, 신기술 도입 확산, 비대면 작업 등 새로운 작업방식 확산으로 스마트공장의 중요성이 커지고 있음.
- ▶ 한국 스마트공장의 스마트화는 계속 진전되고 있으나, 아직 전반적으로 확산 정도가 낮으며 공장간 격차도 크게 나타나고 있음.

< 스마트공장 스마트화 수준/업종별 보급 현황 >

스마트화 수준/업종별 보급 현황 (2020년 기준)



자료: 스마트제조혁신추진단

○ 경과

- ▶ 2014년, 민관합동 스마트공장추진단 설립 및 스마트공장 보급사업 추진
: (2014~2016년) 2,800개 ⇒ (2017년) 5,003개 ⇒ (2020년) 19,799개 보급 (*누적개수)
- 목표: (2022년) 3만개 구축
- 효과: 스마트공장 성과 조사 분석(14~18보급확산사업 기업대상) 결과, △공정과정 개선 측면에서 생산성은 28.5% 향상, 품질은 42.5% 향상, 원가는 15.5% 절감, 납기준수율은 16.4% 상승 △기업 경영 차원에서 평균 고용 인원이 2.6명 증가, 매출액 7.4% 증가, 산업재해 16.2% 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, 스마트공장과 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.

○ 일터혁신을 통한 노동조합의 스마트공장 참여 필요성

- ▶ 제조업 혁신의 요구 증대 : 국제 분업구조의 변화(중국, 신남방국가 등의 글로벌생산기지화) 및 국내 산업구조의 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 일방적으로 추진하는 스마트화가 사뭇 다른 양상으로 전개될 것임.
 - 스마트공장이 제조업혁신을 위한 노사 공동의 과제라고 한다면 과거의 노동배제적 자동화의 경험과 달리 노동의 인간화에 기여하고 노동자 참여에 기초한 일터혁신으로 발전될 수 있도록 노조가보다 적극적으로 개입할 필요가 있음.
- ▶ 작업장 수준의 교섭력 회복
 - 새로운 기술혁신의 시대에 노조가 교섭력을 유지하기 위해서는 작업장 수준에서도 일정한 영향력을 확보하도록 노력할 필요가 있음. 스마트공장 도입과 이와 연계된 작업장 혁신에 대한 노조의 참여는 노동배제적 방식이 아닌 숙련과의 결합에 기초한 기술혁신이 이루어지도록 견인함으로써 노동자의 숙련을 기업 경쟁력의 원천이자 노동조합의 권력자원으로 강화할 수 있을 것임.

○ 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

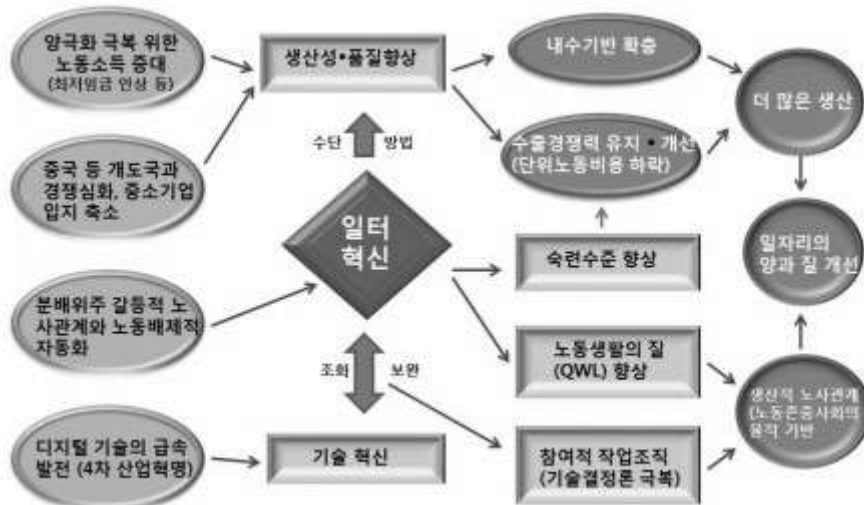
자료: 이문호, 사람중심의 스마트공장을 위한 사회적 협업 모델

3) 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 〉

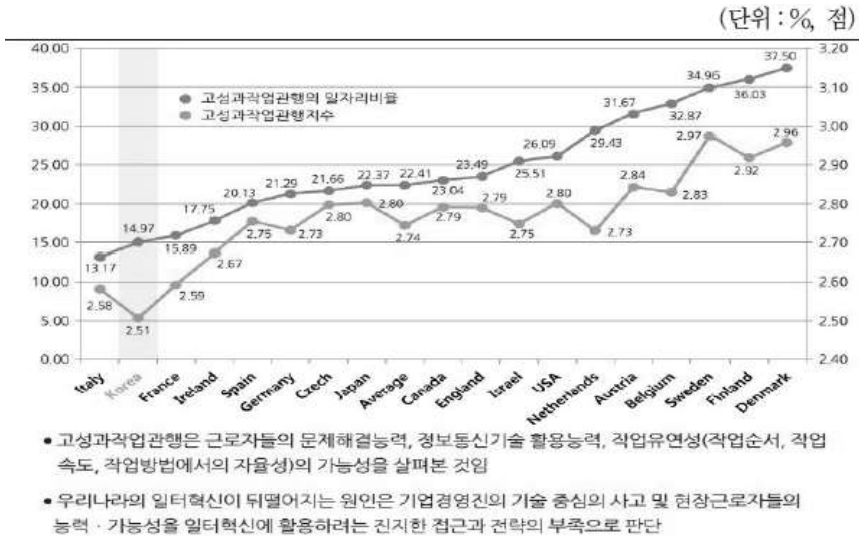


자료: 한국노동연구원, 일터혁신의 정책과제(2018)

○ 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.

〈 OECD와 비교한 우리나라 일터혁신 수준(작업조직만 해당) 〉



자료: OECD(2016), *OECD Employment Outlook 2016*. 고용노동부·노사발전재단 (2019: 4)에서 재인용.

자료: 한국노동연구원, 일터혁신 실태 설문조사 및 분석(2019)

○ 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 창출뿐 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 것이고, 최선으로는 혁신 과정에서 적극적인 역할을 수행할 수 있도록 도와주며, 노동자가 공동 혁신가가 될 수 있도록 기회를 제공하는 것.

▶ 노동조합의 역할

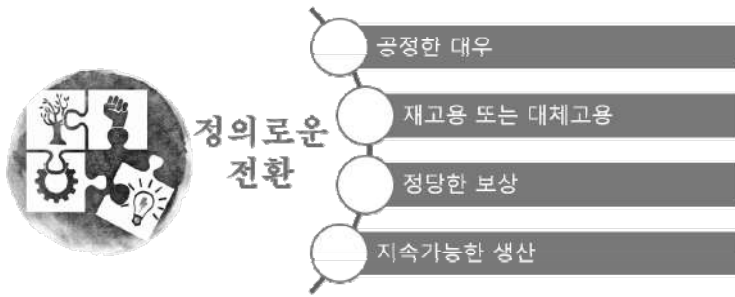
- 노동자와 고용주 모두의 신뢰를 확보하면서 강력한 조언과 자문을 제공, 지식을 가진 참여자로서 역할
- 혁신의 도전과 기회 관련 대화에 노조들을 적극적으로 참여시키는 것이 이 잠재력을 실현하는 열쇠
- 노동조합은 다양한 이해당사자들을 위한 참여적이고 신뢰에 기반한 일터혁신 모형의 설계 및 실현에 기여
- 노조 대표자들은 잠재적인 지식의 원천으로서 조직 내에서 “실제로 작동하는 것”을 이해하는 전문가
- 노동조합은 노동자들의 향상훈련과 재교육을 지원하는 핵심 파트너로 참여하여 노동자들이 변화를 이해하고 예측하여 대처할 수 있도록 상황을 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 모범 사례들을 만들어나가고, 교육 및 인식 제고, 모범사례 발굴 및 확산을 위해 노력해야 할 것.

4) 디지털화·자동화 확산 관련 한국노총의 대응방향

(1) 한국노총의 입장

○ 핵심원칙 : 정의로운 전환(Just Transition)과 사람 중심의 디지털 전환

- ▶ ‘정의로운 전환’은 국제 노동운동의 기후변화 대응전략으로 제시된 개념으로써, ILO를 비롯한 국제사회에서 기후변화뿐만 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 부딪힐 수 있는 만큼, 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 어려운 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 노사협회의 경영참여가 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 대화

와 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) 2022년 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 고용위험이 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 지역사회의 스마트공장 보급과 제조업 활성화 방안을 논의하는 등 다양한 통로를 통해 노조가 스마트공장의 취지를 이해하고 참여할 수 있도록 기회 마련할 것을 요구
- 현장 노사가 참여하는 지역 일터혁신 거버넌스를 구성해 스마트공장 및 일터혁신 관련 교육을 노조간부나 노사협의회 노동자위원을 대상으로 진행하거나, 지역 노사정이 스마트공장 보급과 산업단지의 스마트화를 함께 확대하는 방안을 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 ‘연구분과위’와 ‘현장분과위’를 구성한다.
2. 노사는 친환경차 대응 및 자동차 산업변화에 따른 고용 문제 발생여부를 지속 점검하고 대응책을 논의한다.
 - (1) 회사는 월 1회 당사 친환경 자동차 생산·판매 및 AS 현황을 노조에 제공한다.
 - (2) 노사는 분기별 1회 노사공동위원회 정기회의를 개최하여 친환경차 개발 현황 등 자동차 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 재창출하는데 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 자격제도가 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 목적이외에 어떠한 용도로도 사용하지 않도록 운용되도록 함.
- ▶ 화장실이나 휴게시설/공간에서 업무이외의 개인적인 의사소통 과정은 감시나 관찰되어서는 안 되며, 노동조합 내부와 노조 활동과 관련된 어떠한 내용도 감시나 관찰의 대상이 되어서는 안 됨.
- ▶ 만일 필요에 따라 해당 당사자가 수집된 데이터나 분석된 자료를 요구할 경우 관련된 정보에 대하여 노동자가 충분히 납득하도록 어떠한 제약조건도 없이 문서화하거나 복사하여 즉시 제공하여 투명성과 공정성을 보장 받도록 함.

※ 기술혁신 대응 현장 모범사례

- ▶ M사는 자동차부품업체로서 노조가 신기술 도입에 적극 대응하여 고용을 확대시키고 조직을 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 통보받고, 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 전

환배치, 재훈련 및 제반사항은 계획수립 즉시 조합에 통보하고 고용안정위원회를 구성하여 심의, 의결한다. 단, 신프로젝트 개발의 경우 모델 승인 즉시 통보, 모델 개발과정에 변동사항이 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, 국내의 경기 변동으로 인한 판매부진 및 해외공장 건설과 운영을 이유로 조합과 공동결정 없이 일방적인 정리해고, 희망퇴직을 실시하지 않는다.
2. 회사는 조합에서 해외공장 관련 각종 제반자료를 요청할 경우 10일 이내 조합에 통보하고 필요시 설명회를 개최하여 충분히 설명하며, 조합은 회사가 기밀로 정한 사항에 대해서는 보안을 유지해야 한다. 단, 회사는 조합에서 해외 현지공장 방문 요청시 회사 부담으로 방문하되, 시기, 방법 등 구체적인 사항은 별도 노사협의 한다.
3. 회사는 해외 공장 신설, 증설 계획 확정시 조합에 설명회를 실시하고, 해외공장 신설로 인한 조합원의 고용에 영향을 미치는 사항은 고용안정위원회의 심의, 의결을 거친다.

○ 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 지역자원의 점검·지원체계 구축

5) 디지털 전환 정책에 대한 노동참여 보장

○ 노동자학습위원 조직화

- ▶ 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 주의 사항 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.

○ 디지털 전환 지원계획 수립 의무화

- ▶ 신기술 도입 시 노사 공동으로 직무와 숙련의 변화를 지속적으로 모니터링하면서 평생 교육·훈련 계획"획을 세우도록 의무화
- ▶ 이와 더불어 전환과정에 노동의 참여를 활성화하기 위한 교육, 연구 프로젝트 등 지원(아래 독일의 '전환지도' 참조)

전환지도(Transformationsatlas)

○ 배경

- 노르트라인-베스트팔렌' 지역의 3개 노조(금속노조/광산·화학·에너지 노조/식품·요식업 노조)와 독일노조총연맹 지역본부의 공동 프로젝트인 '노동 2020'의 일환(2016~2020년)
- 주 노동부와 유럽사회기금(ESF) 공동 후원
- 협력기관: 총연맹의 기술상담센터, 컨설팅 회사(Sustain Consult), 뒤이스부르크-에센 대학의 노동과 숙련연구소(IAQ)

○ 목적

- 디지털 전환이 노동에 미치는 영향을 사업장에서 구체적으로 파악
- 이를 통해 디지털화에 대해 노동자의 이해를 돕고 그 과정에 사업장평의회와 적극적 참여와 대응 능력 향상

○ 지도작성 과정

- 노사 공동 토론/워크숍을 통해 부서별로 신기술 도입 실태(자동화/디지털화), 고용과 노동조건에 미치는 영향, 새로 요구되는 숙련 파악
- 이를 바탕으로 노동의 관점에서 기회요소와 위험요소를 파악하고 회사의 투자계획/생산기지 계획/인원계획 등이 담겨진 노사의 '미래협약' 추진
- 2019년 금속노조는 전환지도 작성을 전국으로 확대하여 2,000여 개의 사업장 실태 파악. 여기서 회사의 준비가 부족하다는 판단하고 2019년 6월 말 베를린에서 5만 이상의 조합원이 참가한 대규모 집회 개최

- '공정한 전환'이라는 슬로건 아래 사업장의 공동결정 강화와 미래협약의 체결을 촉구함.



↓
기회요소와 위험요소 파악

↓
미래협약

(중장기적 투자계획/독일 생산기지 계획/인력 및 교육 계획 등)

○ 노동자의 정보 접근 및 활용권 보장

- ▶ 노동자의 개인정보가 동의 없이 함부로 수집·활용되지 않도록 정보보호를 위한 제도적 방안 강화
- ▶ 디지털 전환을 통해 확보되는 경영·생산 정보는 경영자와 노동자와 공유할 필요 : 정보가 노동자를 통제하는 수단으로 활용되어서는 안 되며 정보의 분산 및 공유를 통해 노동자가 정보를 활용할 수 있도록 할 필요가 있음.
- ▶ 노동자가 경영·생산 정보를 적극적으로 활용할 수 있도록 관련 교육 및 IT기기(태블릿, 스마트글래스 등) 제공
- ▶ 노동자가 직무에 권한과 책임을 갖고 생산정보와 IT기기를 적극적으로 활용할 때 디지털 전환의 긍정적 효과 발현(2015~2018년까지 4년간 EU의 지원 속에 EU 8개국, 15개 파트너들과 함께 진행되었던 Facts4Workers 프로젝트)

부록

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

I. 최근 주요 판례 및 시사점

1

임금인상 소급분이 통상임금에 해당하는지 여부

(대법원 2021. 8. 19. 선고 2017다56226 판결)

1) 판결 요지 및 주요 쟁점

○ 주요 쟁점

- ▶ 통상임금의 의의 및 통상임금의 개념적 징표로서 '고정성'이 의미하는 바
- ▶ 기본급 등에 관한 임금인상 합의를 내용으로 하는 임금협상이 기준일을 지나서 이루어지는 경우 인상된 기본급을 기준일로 소급하여 적용하기로 약정하고, 이에 따라 매년 소급기준일부터 합의가 이루어진 때까지 소정근로를 제공한 근로자들에게 임금인상 소급분을 일괄 지급하는 한편 임금인상 합의가 이루어지기 전에 퇴직한 근로자들에게는 이를 지급하지 않은 사안에서, 임금인상 소급분이 근로기준법 시행령 제6조에서 정한 통상임금에 해당하는지 여부

○ 판결 요지

근로기준법이 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금 등의 산정 기준으로 규정하고 있는 통상임금은 근로자가 소정근로시간에 통상 제공하는 근로인 소정근로의 대가로 지급하기로 약정한 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금을 말한다. 여기서 '고정성'이란 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하면 업적, 성과 기타 추가 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정되어 있는 성질을 의미한다.

근로자와 사용자가 소정근로의 가치를 평가하여 그에 대한 대가로 정한 이상 단체협상의 지연이라는 우연한 사정으로 인해 소급적용되었다 하여 통상임금이 아니라고 할 수는 없는 점, 임금인상 소급분이라고 하더라도 단체협약 등에서 이를 기본급, 정기상여금과 같이 법정 통상임금에 해당하는 임금으로 정하였다면 그 성질은 원래의 임금과 동일한 점, 임금인상 소급분을 통상임금에 포함하지 않는다면 연장·야간·휴일 근로에 대한 가산임금 등을 산정하는 기준임금으로서 통상임금의 기능적 목적에 반하는 점, 근로자들은 매년 반복된 합의에 따라 임금이 인상되면 소급기준일 이후의 임금인상 소급분이 지급되리라고 기대할 수 있었고, 임금인상 소급분은 근로자가 업적이나 성과의 달성 등 추가 조건을 충족해야만 지급되는 것이 아니라 소정근로의 제공에 대한 보상으로 당연히 지급될 성질의 것이므로 고정성을 갖추고 있다고 보아야 하는 점, 갑 회사는 임금인상 합의가 이루어지기 전에 퇴직한 근로자들에게는 임금인상 소급분을 지급하지 않았으나, 이는 임금 등 근로조건을 결정하는 기준을 소급적으로 변경하는 내용의 단체협약의 효력이 단체협약 체결 이전에 이미 퇴직한 근로자에게 미치지

않기 때문에 발생하는 결과에 불과한 점을 이유로, 임금인상 소급분은 근로기준법 시행령 제6조에서 정한 통상임금에 해당한다고 보아야 한다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 피고는 전국금속노동조합 ○○버스지회(이하 '이 사건 노동조합'이라 한다)와 사이에 매년 임금협상을 하면서 기본급 등에 관한 임금인상 합의가 4월 1일을 지나서 이루어지는 경우 임금인상 합의와 함께 그 인상된 기본급을 4월 1일(이하 '소급기준일'이라 한다)로 소급하여 적용하기로 약정해왔음.
- ▶ 피고는 매년 위 합의에 따라 소급기준일부터 합의가 이루어진 때까지 소정근로를 제공한 근로자들에게 그 기간에 해당하는 임금인상분(이하 소급지급된 임금 중 기본급 및 상여금에 해당하는 부분을 '임금인상 소급분'이라 한다)을 임금협상 타결 이후의 급여 지급일에 일괄 지급하여 왔음.
- ▶ 한편 피고는 위 합의에 따라 임금인상 합의가 이루어지기 전에 퇴직한 근로자들에게는 임금인상 소급분을 지급하지 않았음.
- ▶ 원고들은 피고가 정기상여금을 포함한 통상임금을 기초로 이 사건 청구기간 동안의 이 사건 각 수당 및 퇴직금을 재산정한 후, 같은 기간 동안 이미 지급한 위 각 수당을 공제한 차액 및 이에 대한 지연손해금을 지급할 것을 청구하였음.

3) 판결의 의의

- ▶ 대법판결이 임금인상 소급분을 통상임금에 포함한다고 본 배경은, 매년 임금인상 협상이 계속되어 왔고, 타결이 늦으면 소급하여 적용해 왔고, 이번 연도도 임금인상 협상이 진행되고 있어, 나중에 타결되면 소급하여 적용할 것이라 기대하면서, 지금 일하는 대가로 지급되는 임금은 잠정적인 임금이라고, 노사 양측 모두 그리 생각하여 왔다는 점에 있음. 이러한 '기대'나 '생각'이 단순히 주관적인 것에 불과하다거나, 합의에 의해 반복될 수 있다고는 판단되지 않음. 임금인상 소급분은 객관적으로 보아 통상임금의 실질을 갖기 때문임.
- ▶ 임금협약에서 인상된 임금의 적용시기를 소급하면서도, 소급된 기간 동안은 임금인상 소급분을 통상임금에 포함시키지 않으며, 그 기간 동안의 연장근로수당·휴일근로수당 등을 재산정하지 않는다고 합의 해도, 그 합의는 객관적으로 통상임금에 해당하는 임금을 배제하는 합의로 무효가 됨.

☞ 출처 : 노동리뷰>2021년 10월호(vol.199)>임금인상 소급분이 통상임금에 해당

2

1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게 부여되는 연차휴가일수

(대법원 2021. 10. 14. 선고 2021다227100 판결)

1) 판결 요지 및 주요 쟁점

○ 주요 쟁점

- ▶ 근로기간이 1년인 기간제 근로자에게 발생하는 연차휴가일수가 최대 며칠인지 여부

○ 판결 요지

[1] 연차휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생한다고 보아야 하므로, 그 전에 퇴직 등으로 근로관계가 종료한 경우에는 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차휴가수당도 청구할 수 없다.

[2] 근로기준법 제60조 제1항이 규정한 연차유급휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생하므로, 근로기간이 1년인 피고의 경우 근로기준법 제60조 제1항이 규정한 연차유급휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차유급휴가수당을 청구할 수 없다. 피고에게는 근로기준법 제60조 제2항만이 적용된다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 피고 최○○는 2017.8.1.부터 2018.7.31.까지 1년간 원고가 운영하는 노인요양복지시설에서 요양보호사로 근무하면서 연차휴가를 사용하였음.
- ▶ 고용노동부는 2018.5. “1년 미만 근로자 등에 대한 연차휴가 보장 확대 관련 개정 근로기준법 설명자료 (이하 ‘이 사건 설명자료’라고 한다)”를 배포하였는데, 위 자료에는 “1년 기간제 노동자의 계약기간이 만료되는 경우에는 최대 26일분의 연차휴가 미사용 수당을 지급하여야 함”이라고 기재되어 있었음.
- ▶ 피고 최○○는 중부지방고용노동청 의정부지청에, 원고로부터 11일분의 연차휴가수당 등을 지급받지 못하였다는 내용의 진정서를 제출하였다. 원고는 근로감독관의 계도에 따라 피고 최○○에게 11일분 연차휴가수당으로 717,150원을 지급하였음.
- ▶ 원고는, 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게 최대 26일의 연차휴가가 발생한다는 취지의 이 사건 설명자료는 잘못되었고, 피고 최○○가 자신에게 부여된 연차휴가를 모두 사용하여 더 이상 연차휴가수당을 청구할 수 없는데도 원고는 근로감독관의 잘못된 계도에 따라 11일분의 연차휴가수당을 추가로 지급하였으므로 피고 최○○는 원고에게 이를 반환할 의무가 있다고 주장함
- ▶ 원심은 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게 부여될 연차휴가일수는 최대 11일이라고 보고 이미 15일의 연차휴가를 사용한 피고 최○○는 원고에게 부당이득금 717,150원과 지연손해금을 반환할 의무가 있다고 판단하였음. 이에 대하여 피고 최○○는 상고이유로 이 사건 설명자료와 같이 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게 최대 26일의 연차휴가가 발생한다는 취지로 주장함.

3) 판결의 의의

- ▶ 고용노동부의 행정해석과 상충되는 대법원 판례(대법원 2018. 6. 28. 선고 2016다48297 판결)간의 논란을 종결시켰음.
- ▶ 연차휴가를 사용할 권리(이하 ‘연차사용권’)와 “연차휴가수당 청구권”(이하 ‘수당청구권’)은 “1년간의 근로를 마친 다음 날”에 발생한다는 점을 명확히 함.
- ▶ 연차휴가제도의 본질을 금전보상(수당)이 아닌 휴식으로 판단하였음.
- ▶ 근기법은 ‘출근율 산정 연도’와 ‘휴가 사용 연도’를 분리하는 이원적 구조로 발생한 논란으로 입법론적으로 연차휴가의 ‘출근율 요건’은 삭제할 필요를 제기하였음

☞ 출처 : 노동리뷰>2021년 12월호(vol.201)>연차사용권 · 수당청구권 발생시점과 1년 계약직의 연차수당

3

통상해고의 정당성 판단기준

(대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결)

1) 판결 요지 및 주요 쟁점

○ 주요 쟁점

- ▶ 사용자가 취업규칙에서 정한 해고사유에 해당한다는 이유로 근로자를 해고할 때에도 정당한 이유가 있어야 하는지 여부
- ▶ 사용자가 근무성적이나 근무능력이 불량하여 직무를 수행할 수 없는 경우에 해고할 수 있다고 정한 취업규칙 등에 따라 근로자를 해고한 경우, 해고의 정당성이 인정되기 위한 요건 및 이때 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지 판단하는 기준

○ 판결 요지

[1] 근로기준법 제23조 제1항은 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고하지 못한다고 하여 해고를 제한하고 있다. 사용자가 취업규칙에서 정한 해고사유에 해당한다는 이유로 근로자를 해고할 때에도 정당한 이유가 있어야 한다. 일반적으로 사용자가 근무성적이나 근무능력이 불량하여 직무를 수행할 수 없는 경우에 해고할 수 있다고 정한 취업규칙 등에 따라 근로자를 해고한 경우, 사용자가 근로자의 근무성적이나 근무능력이 불량하다고 판단한 근거가 되는 평가가 공정하고 객관적인 기준에 따라 이루어진 것이어야 할 뿐 아니라, 근로자의 근무성적이나 근무능력이 다른 근로자에 비하여 상대적으로 낮은 정도를 넘어 상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에도 미치지 못하고 향후에도 개선될 가능성을 인정하기 어렵다는 등 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인 경우에 한하여 해고의 정당성이 인정된다. 이때 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지는 근로자의 지위와 담당 업무의 내용, 그에 따라 요구되는 성과나 전문성의 정도, 근로자의 근무성적이나 근무능력이 부진한 정도와 기간, 사용자가 교육과 전환배치 등 근무성적이나 근무능력 개선을 위한 기회를 부여하였는지 여부, 개선의 기회가 부여된 이후 근로자의 근무성적이나 근무능력의 개선 여부, 근로자의 태도, 사업장의 여건 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 합리적으로 판단하여야 한다.

[2] 취업규칙에서 정한 해고사유인 ‘근무성적 또는 능력이 현저하게 불량하여 직무를 수행할 수 없다고 인정되었을 때’에 해당한다는 이유로 을 등을 해고한 사안에서, 갑 회사가 다년간 실시한 인사 평가 결과 을 등은 최하위권에 해당하는 저조한 업무수행실적을 보였고, 갑 회사로부터 수차례 직무경고를 받는 등 장기간 실적이 상당한 정도로 부진하였으며, 갑 회사는 을 등에게 10개월 동안 직무역량 향상과 직무재배치를 위한 직무교육을 실시한 다음 을 등을 직무재배치하였으나 이후 실시된 다면평가에서 을 등의 업무역량이 부족하고 을 등의 업무상 잘못으로 여러 차례 문제점이 발생하였다는 점이 지적된 사정에 비추어 보면 을 등의 직무역량이 상대적으로 저조하였던 것이 아니라 갑 회사가 부여하는 직무를 수행하기에 실질적으로 부족하였던 것으로 보이고, 을 등은 직무재배치 이후에도 부서 공동업무에 대한 관심이 부족하고 업무능력을 습득하려는 의지가 부족하다는 평가

를 받거나, 직무재배치 교육 이전에도 여러 차례 업무향상계획서의 제출을 거부하기까지 하는 등 업무능력 향상에 대한 열의가 없었으며, 직무재배치 이후에도 능력부족과 개선의지 부족이라는 평가를 받는 등 을 등에게 업무능력 향상 의지가 있다고 보기 어려우므로, 해고에 정당한 이유가 있다고 판단하였다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 피고는 2012년부터 2014년까지 3년 동안 종합인사평가와 성과평가 결과를 기준으로 하위 2% 이내에 해당하는 저조한 직무역량을 보인 과장급 이상 직원 65명을 대상으로 2015. 2. 25.부터 2015. 12. 31. 까지 직무역량 향상과 직무재배치를 위한 직무교육(이하 '이 사건 직무재배치 교육'이라 한다)을 실시하였는데, 원고들도 대상자에 포함되었음.
- ▶ 피고는 이 사건 직무재배치 교육을 실시한 다음 2016. 1. 18.경 원고 1을 ○○부서에, 원고 2를 △△부서에 재배치하였음.
- ▶ 원고들은 재배치 이후 실시된 2016년 상반기 성과평가에서 최저 등급인 D등급을 받았다. 피고는 원고들이 근무성적 또는 능력이 현저하게 불량하여 직무를 수행할 수 없다는 이유로 2016. 8. 27. 원고 2를, 2016. 9. 1. 원고 1을 해고하였음(이하 '이 사건 해고'라 한다).
- ▶ 피고 취업규칙은 “근무성적 또는 능력이 현저하게 불량하여 직무를 수행할 수 없다고 인정되었을 때”를 해고사유로 정하고 있음(제16조의1 제6호)
- ▶ 원고들은 이 사건 해고가 정당하지 않다는 이유로 피고의 취업규칙 제16조의1 제6호가 근로기준법 제24조에 위반되고, 원고들에 대한 인사평가 기준이 불공정하다고 소를 제기하였음.

3) 판결의 의의

- ▶ 이 사건이 인사평가를 근거로 한 통상해고의 유효성을 인정하였다는 점은 명확하지만, 근래에 문제가 되어 왔던 '저성과자 퇴출 프로그램'을 통한 통상해고의 법리와는 분명한 차이를 두고 있다는 점을 확인할 수 있음.
- ▶ 대상 판결은 사실들을 바탕으로, 원고들이 단순히 업무 능력이 부족한 것이 아니라 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없는 업무 능력의 결여가 있다고 판단한 것에 해당함. 그러므로 이번 사건이 단순히 '대법원이 저성과자의 통상해고를 허용하고 있는 것'으로 오해되어서는 안 될 것임.

☞ 출처 : 노동리뷰)2021년 5월호(vol.194)통상해고의 정당성

4

재임용거부처분 무효확인 등

(대법원 2021. 11. 25. 선고 2018다272698 판결)

1) 판결 요지 및 주요 쟁점

○ 주요 쟁점

- ▶ 선행판결에 따라 복직된 원고에게 강의를 배정하지 않은 것이 대학교수인 원고의 인격적 법익을 침해하는 행위인지 여부

○ 판결 요지

[1] 사용자는 자신의 업무지휘권·업무명령권의 행사와 조화를 이루는 범위 내에서 근로자가 근로 제공을 통하여 자아를 실현하고 참다운 인격의 발전을 도모하도록 배려할 신의칙상의 의무를 부담한다. 따라서 사용자가 근로자의 의사에 반하여 정당한 이유 없이 근로자의 근로제공을 계속적으로 거부하는 경우 위와 같은 근로자의 인격적 법익을 침해하게 되고, 사용자는 이로 인하여 근로자가 입는 정신적 고통에 대하여 배상하여야 한다(대법원 1996. 4. 23. 선고 95다6823 판결 등 참조). 대학교수가 자신의 전공분야에 대해 강의하고 이를 통해 자신의 학문연구를 발전시키는 것은 대학교수의 인격권 실현에 있어 본질적 부분에 해당한다. 그러므로 대학교수의 사용자인 학교법인이 업무지휘권 등의 행사에 지장을 초래하는 등 특별한 사정이 없는데도 소속 대학교수를 본연의 업무에서 배제하려는 의도 하에 강의과목이나 시간을 배정하지 않는 등으로 강의할 수 없게 하는 행위는 대학교수의 인격적 법익을 침해하는 것이 되고, 학교 법인은 그로 인하여 대학교수가 입는 정신적 고통에 대하여 배상할 의무가 있다(대법원 2012. 5. 9. 선고 2010다88880 판결 등 참조)

[2] 이러한 사실관계와 함께 기록에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들을 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 피고가 원고에 대하여 2014년도 1학기, 2학기 및 2015년도 1학기 강의를 배정하지 않은 것은 정당한 이유 없이 교수인 원고의 근로제공을 계속적으로 거부함으로써 원고의 인격적 법익을 침해한 것이고, 따라서 피고는 이로 인하여 원고가 입은 정신적 고통에 대하여 배상할 의무가 있다고 봄이 타당하다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 원고는 피고가 설치·운영하는 △△대학(이하 '□□'라고 한다)의 e-비즈니스과 소속의 조교수로, 서울고등법원 2013나9491 파면처분무효확인 등 사건에서 '피고가 원고에 대하여 한 직위해제처분 및 파면처분은 각 무효임을 선고받아 복직하였음.
- ▶ 한편 원고가 소속된 과가 폐지되어 □□ 교무위원회는 2014. 1. 16. 원고로부터 ① 강의할 수 있는 학과명과 강좌명과 학과명 등의 의견을 받기로 하였고, □□ 총장은 2014. 1. 17. 원고의 의견을 2014. 2. 3. 까지 제출하도록 하였고, 이에 원고는 답변을 제출함. 그러나 □□ 교무위원회는 다시 자료를 요청하고 원고는 보다 구체적으로 다시 제출하였음.

- ▶ □□ 교무위원회는 학력조건과 강의의 질을 이유로 사회복지 과목 강의배정이 불가능하며, 경영 관련 학과장의 의견을 묻기로 하였으나 학기 압박함을 이유로, 원고에게 2014년도 1학기 강의와 소속 학과를 배정하지 않았음. 이후 원고의 2학기 강의배정과 학과전환배치 요청이 있었으나 응하지 않았음.
- ▶ □□ 총장은 2014. 10. 13. 원고에게 임용기간이 만료된다는 사실 등을 통보하였고, 원고는 2014. 11. 21. 재임용 심의신청을 하였음. □□ 교원인사위원회는 원고에게 교원업적평가 총점이 39.5점으로 결격 사유가 있으니 의견 진술을 요구하였고, 원고는 총점이 강의 미배정으로 인한 것으로 인정할 수 없다고 진술하였음. 피고의 이사회는 임용기간을 6개월로 정하여 재임용하기로 의결하였고 이를 통보하였음.
- ▶ □□ 총장은 2015. 1. 20. 원고에게 강의배정 등에 대해 재논의 하고자 추가사항을 제출하도록 하였고, 원고는 다시 계획서 등을 제출하였음. □□ 교무위원회는 전공불일치로 인해 강의배정 등이 불가능하다고 의결하였고, □□ 총장은 2015. 2. 26. 원고에게 이를 통보하였음.
- ▶ □□ 총장은 2015. 4. 20. 원고에게 임용기간이 2015. 8. 31.로 만료된다는 사실 등을 통보하였고 이에 원고는 2015. 5. 20. 재임용 심의신청을 하였으나, 피고는 교원업적평가 점수 미달을 이유로 재임용거부처분을 하였음

3) 판결의 의의

- ▶ 대상판결은 근로계약의 부수적인 의무인 사용자는 취업기회부여의무 이행의 책임을 명시하여 기존 대법원 판결의 취지를 재확인함에 의의가 있음.

5

정수기 수리기사인 원고들의 근로기준법상 근로자성

(대법원 2021. 8. 12. 선고 2021다222914 판결)

1) 판결 요지 및 주요 쟁점

○ 주요 쟁점

- ▶ 회사와 용역계약을 체결하고 피고 회사가 판매한 정수기의 설치·점검·수리 등의 업무를 수행하는 원고들이 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부

○ 판결 요지

[1] 근무시간이나 근무장소에 대한 구속이 엄격하지 않은 것은 사실이나 이는 원고들이 수행하는 업무가 정해진 구역 내에서 고객의 주거지에 방문하여 제품의 설치나 점검을 하는 특성을 가지고 있기 때문인 것으로 보이는 점, 원고들이 정수기 등을 판매하거나 임대하는 경우 피고 회사로부터 수당을 지급받을 수 있도록 되어 있으나 이는 개별적인 영업활동의 결과가 아니라 피고 회사의 지휘·감독 하에서 그 독려에 따른 영업활동의 결과로 보이는 점, 원고들이 피고 회사의 취업규칙, 복무규정을 적용받지 않고, 개인사업자로 등록하여 정기적으로 사업소득세와 부가가치세를 납부하며, 피고 회사도 수수료를 지급하면서 근로소득세를 원천징수하지 않으나 이는 피고 회사가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정한 것으로 보이는 점 등에 비추어 볼 때 원고들은 근로기준법상 근로자에 해당한다

2) 주요 사실관계

- ▶ 피고는 정수기 등을 판매하는 회사이다. 원고들은 정수기·샤워기·비데 등의 설치·유지·점검 등의 업무에 관한 용역계약을 체결하고 그 용역업무를 수행하는 ‘마스터’이다. 피고 회사에는 전국에 총 17개 서비스센터가 있고, 각 서비스센터 내에 마스터마다 담당 지역이 정해져 있다(구역할당제).
- ▶ 고객이 피고 회사에 수리·점검 등을 요청하면, 피고는 고객 거주지 관할의 마스터에게 업무를 배정한다. 마스터는 고객에게 직접 연락하여 방문 일시를 정한 다음, 약속된 시간에 고객 주거지에 방문하여 업무를 수행한다. 마스터는 업무를 배정받은 때부터 특별한 사정이 없는 한 ‘수일 내’에 수행해야 한다. 스마트폰의 AMS(Altmaster Management System)를 통해 피고의 업무배정과 원고의 업무완료 입력이 이루어진다.
- ▶ 원고와 피고의 용역계약에는 출근일수, 출퇴근시간이나 업무수행시간을 따로 정하고 있지 않다. 피고는 겸업을 금지하지 않았고, 실제로 다수의 마스터는 다른 직장에서의 소득을 세무관서에 신고하였다. 원고들은 서비스 처리 건당 일정액의 ‘용역수수료’(도급제 임금)를 받았다. 월 급여는 대략 250~300만 원 정도이다.

3) 판결의 의의

- ▶ 원고를 근로기준법상 근로자로 인정하여 원고의 퇴직금 청구를 인용했으나, 연차수당 청구는 기각하였다. 근로자성 판단은 진일보한 측면이 있어 긍정적이나, 연차휴가권을 부정한 부분은 아쉬움이 있음.
- ▶ 학습지교사 판결에서는 ‘근무시간과 근무장소의 구속성이 약하다’며 근로자성 부정의 근거로 활용되었음. 반면 대상판결은 “근무시간이나 근무장소에 대한 구속이 엄격하지 않은 것은 사실이나 이는 원고들이 수행하는 업무가 정해진 구역 내에서 고객의 주거지에 방문하여 제품의 설치나 점검을 하는 특성을 가지고 있기 때문”이라고 하여 근로자성을 인정하여 진일보한 근로자성 판단이라는 의의가 있음.
- ▶ 대상판결이, 원고들의 부수 업무인 “제품 등을 판매하거나 임대”하는 것(즉, 신규고객 유치)을 “개별적인 영업활동의 결과”(즉, 독립사업자로서의 영업성과)가 아니라고 판단한 점은 매우 주목할 만함.
- ▶ 대상판결은 “원심은 원고들이 피고 회사와 소정근로일수 및 근무시간을 정하여 근로하였다는 사실을 인정하기에 부족하다고 판단하여 연차수당이 발생하였다는 원고들의 주장을 배척하였음. 그러나 근기법 제60조 제1항의 연차휴가 요건은, 소정근로일이 분명한 시간급근로자를 전제한 규정임에도 대상판결은 소정근로일이 없거나 불명확한 근로자의 연차휴가는 어떻게 보장되어야 하는지에 대한 고민을 하지 못했다는 점, 도급근로자에게 연차휴가권이 배제된다는 규정은 없다는 점, 근무시간대 선택권이 있다 하더라도 회사가 배정한 업무를 모두 수행할 의무가 있는 도급근로자에게도 근로의 대가로서의 연차휴가권을 보장할 필요가 있다는 점에서 아쉬움이 있음.

☞ 출처 : 노동리뷰)2021년 11월호(vol.200)근무시간대 선택권이 있는 근로자의 연차휴가

6

고정시간외수당의 통상임금 해당여부

(대법원 2021. 11. 11. 선고 2020다224739)

1) 판결 요지 및 주요 쟁점

○ 주요 쟁점

- ▶ 고정OT가 '소정근로의 대가'로서 통상임금인지, 아니면 '소정근로시간을 초과해서 근로를 제공함으로써 추가로 지급된 초과근로의 대가'인지 여부

○ 판결 요지

어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 한다. 소정근로의 대가라 함은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품을 말한다. 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금이나 소정근로시간의 근로와는 관련 없이 지급받는 임금은 소정근로의 대가라 할 수 없으므로 통상임금에 속하지 아니한다. 소정근로의 대가가 무엇인지는 근로자와 사용자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하여야 한다. 하며, 근로기준법이 임금 지급 원칙을 정한 취지와 맞지 않고, 사용자의 형사처벌 문제와 관련해서도 부당한 결과가 발생한다. 복지포인트가 임금에 해당한다고 할 경우 새로운 기업복지제도로써 선택적 복지제도의 활성화에 사실상 장애가 되는 문제도 중요하게 고려해야 한다.

2) 주요 사실관계

- ▶ A 사의 월급제 근로자의 경우, (i) 1980년 이래 고정OT만이 지급됐을 뿐 초과근로에 따른 근로기준법상 법정수당이 별도로 지급되지 않았고, (ii) 일정 기간 동안 '자기계발비'라는 명칭이 바뀌었으나 2004. 9. 경 노동부 특별근로감독 결과 사무직의 진업에 대한 보상제도를 명확하게 하라는 지적을 받고 2005. 3. 1.부터는 '시간외수당'으로, 2011년 3.부터는 '고정시간외수당'으로 명칭을 변경하였음. (iii) A사의 '2013년도 급여기준'에는 월급제 근로자에게 지급된 고정OT에 관해서 월 소정근로시간(240시간) 외 통상적 연장근로 월 32시간분에 해당하는 '임금시간 48시간, 기본급의 20%'를 월 급여에 포함해 지급한다는 취지의 규정이 있었음.
- ▶ A 사 시급제 근로자의 경우, (i) 1980년 이래 실제 평일 연장·야간근로의 시간에 따라 산정한 법정수당이 지급되었음. (ii) A 사는 시급제 근로자들에게 1994. 4.경부터 '기본급 20% 상당액의 수당'을 '자기계발비'라는 명칭으로 지급했다가 2006. 3.경 기본급에 통합했고, (iii) 이후 시급제 근로자 일부에 대해서는 2011. 3.경부터 '기본급 20% 상당액의 수당'을 기본급에서 분리해 '고정시간외수당'이라는 명칭으로 지급하였음.

3) 판결의 의의

- ▶ 대법원은 본건 판결에서 고정적인 지급방식 외에도 임금항목의 연혁과 지급실태, 산정 방식 등을 종합적으로 고려해 고정OT의 소정근로 대가 여부(통상임금성)를 판단하였음.
- ▶ 근로기준법상 법정수당을 지급하지 않고 실제 초과근로를 제공하지 않더라도 고정액으로 지급돼 온 고정OT의 특징을 소정근로의 대가라고 볼 수 없다고 정리하였음.
- ▶ 포괄임금제를 무효라고 판단하면서도 고정OT 지급의 유효성 및 이미 지급한 고정OT 금원의 초과근로 대가성을 인정해 포괄임금 합의와 고정OT 지급의 관계를 명확히 하였음.
- ▶ 기업에 따라 고정OT 이외에 소정근로시간을 '초과한' 시간에 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 평가하고 그에 대해 일정한 금품을 지급하기로 한 경우가 있을 수 있다. 향후 법원에서 위와 같은 임금항목들의 통상임금성 여부가 다투어질 경우, 그 소정근로 대가성 여부 또한 해당 임금항목의 연혁과 도입 배경, 지급실태 등을 종합해서 전체적으로 판단될 것으로 예상됨.

☞ 출처: 월간 노동법률>2021년 12월호(vol.367)>고정OT의 통상임금성 여부

7

통상임금의 신의성실의 원칙

(대법원 2021. 12. 16. 선고 2016다10544 판결)

1) 판결 요지 및 주요 쟁점

○ 주요 쟁점

- ▶ 통상임금 재산정에 따른 법정수당 차액청구가 신의칙 위배에 해당하는지 여부

○ 판결 요지

통상임금 재산정에 따른 근로자의 추가 법정수당 청구가 기업에 중대한 경영상의 어려움을 초래하거나 기업 존립을 위태롭게 하는지는 추가 법정수당의 규모, 추가 법정수당 지급으로 인한 실질임금 인상률, 통상임금 상승률, 기업의 당기순이익과 그 변동추이, 동원 가능한 자금의 규모, 인건비 총액, 매출액, 기업의 계속성·수익성, 기업이 속한 산업계의 전체적인 동향 등 기업운동을 둘러싼 여러 사정을 종합적으로 고려해서 판단해야 한다. 기업이 일시적으로 경영상의 어려움에 처하더라도 사용자가 합리적이고 객관적으로 경영 예측을 하였다면 그러한 경영상태의 악화를 충분히 예견할 수 있었고 향후 경영상의 어려움을 극복할 가능성이 있는 경우에는 신의칙을 들어 근로자의 추가 법정수당 청구를 쉽게 배척해서는 안 된다

2) 주요 사실관계

- ▶ 2012년 12월 원고 등은 800%의 상여금과 하기휴가비, 설날·추석 귀향여비 등이 통상임금에 해당하는 데도 회사가 이를 제외하고 법정수당과 퇴직금을 지급했다며 2009년 12월부터 2012년 12월분까지의 수당 차액을 달라며 소송을 제기하였음
- ▶ 피고의 매출액, 영업이익, 당기순이익 등 경영 지표는 2012년경까지 전반적으로 양호하였음. 피고의 매출총이익률, 영업이익률, 당기순이익률은 2007년 이후 피고의 주된 제조분야인 선박 가격의 지속적 하락 등의 영향으로 감소 추세를 보였음
- ▶ 피고의 매출과 손익 등 경영상태는 2013년과 2014년 무렵 악화되었으며 그 원인은 2012년경부터 주요 수출처인 유럽의 경기침체에 따른 수출량 감소, 중국 기업의 급속한 성장세에 따른 수출 점유율 하락, 동종업계의 경쟁 심화 등이 해당함
- ▶ 피고는 경영 현황 설명 자료에서 2014년도부터 조선 산업이 점진적으로 회복될 것으로 예상하였고, 피고의 2015년도 영업이익과 당기순이익이 상당히 증가하여 위와 같은 예상에 부합하였음.
- ▶ 피고는 원고의 요청에 따른 추가부담액이 4년 6개월간 약 868억 원에 이른다는 등의 사정을 들어, 원고들의 미지급 법정수당과 퇴직금 차액 청구가 신의칙에 위배되어 허용될 수 없다고 주장함.

3) 판결의 의의

- ▶ 종래 전원합의체 판단⁵⁾을 수정하여 통상임금 사건에서 신의성실의 원칙을 적용할 수 없도록 하였다는 평가를 받음
- ▶ 중대한 경영상 어려움 등을 초래하는지 판단하려면 추가 법정수당의 규모, 추가 법정수당 지급으로 인한 실질임금 인상률, 통상임금 상승률 등을 살펴야 한다고 나와 있다. 기업의 당기순이익과 변동 추이, 동원 가능한 자금 규모, 인건비 총액, 매출액, 기업의 계속성·수익성, 산업계 동향 등의 사정도 종합적으로 고려하도록 하여 대상 판결이 기존 법리를 전제로 신의칙 판단 기준을 구체화했다는 의미가 있음.
- ▶ 하급심 판결에 미칠 영향이 클 것으로 예상됨. 대상 판결에서 중대한 경영상 어려움을 따질 때 기업이 경영상태를 예측하고 극복할 수 있었는지 살펴야 한다고 판시한바, 하급심 판결은 결국 신의칙을 인정하지 않는 방향으로 흘러갈 가능성이 큼.

☞ 출처 : 월간 노동법률 > 2022년 1월호(vol.368) '신의칙 적용' 조정? 폐기?.. 통상임금 전합 판결 수정한 대법

5) 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결

8

용역업체 등의 변경 시 고용승계기대권

(대법원 2021. 4. 29. 선고 2016두57045 판결)

1) 판결 요지 및 주요 쟁점

○ 주요 쟁점

- ▶ 도급업체와 종전 용역업체의 계약기간이 만료되고 새로운 용역업체가 해당 업무를 위탁받아 용역계약을 체결하면서 종전 용역업체 소속 근로자에 대한 고용을 승계하여 새로운 근로관계가 성립될 것이라는 신뢰관계가 형성되어 근로자에게 고용승계에 대한 기대권이 인정되는 경우, 새로운 용역업체의 합리적 이유 없는 고용승계 거절의 효력(무효) 및 이때 근로자에게 고용승계에 대한 기대권이 인정되는지 판단하는 방법

○ 판결 요지

도급업체가 사업장 내 업무의 일부를 기간을 정하여 다른 업체(이하 '용역업체'라 한다)에 위탁하고, 용역업체가 위탁받은 용역업무 수행을 위해 해당 용역계약의 종료 시점까지 기간제근로자를 사용하여 왔는데, 해당 용역업체의 계약기간이 만료되고 새로운 용역업체가 해당 업무를 위탁받아 도급업체와 용역계약을 체결한 경우, 새로운 용역업체가 종전 용역업체 소속 근로자에 대한 고용을 승계하여 새로운 근로관계가 성립될 것이라는 신뢰관계가 형성되었다면, 특별한 사정이 없는 한 근로자에게는 그에 따라 새로운 용역업체로 고용이 승계되리라는 기대권이 인정된다. 이와 같이 근로자에게 고용승계에 대한 기대권이 인정되는 경우 근로자가 고용승계를 원하였는데도 새로운 용역업체가 합리적 이유 없이 고용승계를 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 근로자에게 효력이 없다. 이때 근로자에게 고용승계에 대한 기대권이 인정되는지는 새로운 용역업체가 종전 용역업체 소속 근로자에 대한 고용을 승계하기로 하는 조항을 포함하고 있는지 여부를 포함한 구체적인 계약 내용, 해당 용역계약의 체결 동기와 경위, 도급업체 사업장에서의 용역업체 변경에 따른 고용승계 관련 기존 관행, 위탁의 대상으로서 근로자가 수행하는 업무의 내용, 새로운 용역업체와 근로자들의 인식 등 근로관계 및 해당 용역계약을 둘러싼 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다

2) 주요 사실관계

- ▶ 1본부는 본관 및 사택 공용시설의 각 청소업무에 관하여 조달청을 통한 공개입찰을 시행하여 외주 용역업체와 1년 또는 2년 단위로 용역도급계약을 체결하여 왔음.
- ▶ K용역은 원고 이전에 이 사건 청소용역을 위탁받아 1년 동안 이를 수행하였는데, 참가인 B은 2014. 4. 1. K에 입사하여 2014. 8. 31.까지 현장대리인으로 근무하였고, 참가인 C는 1997. 3.경 T용역에, 참가인 D은 2002. 11.경 U용역에 각 입사한 후 이 사건 청소용역의 용역업체가 변경됨에 따라 순차적으로 고용이 승계되어 2014. 8. 31.까지 K용역에서 근무하였다.
- ▶ 원고는 2014. 9. 1. K용역에서 근무하던 근로자 23명 중 참가인들을 포함한 4명에 대하여 고용승계를 거부하였음.

- ▶ I본부가 2014. 7.경 이 사건 청소용역에 대한 입찰공고시 공시하여 용역계약서의 일부로 포함된 2014년 도 J 청소용역시방서(이하 '이 사건 청소용역시방서'라 한다)에는 '특별한 사정이 없는 한 현재 근무하고 있는 종업원을 고용승계 및 용역계약기간 중 고용유지 하여야 한다'는 내용이 포함되어 있었음

3) 판결의 의의

- ▶ 고용승계기대권 인정 여부를 판단할 때에는 '해당 근로관계' 뿐만 아니라 '해당 용역계약'을 둘러싼 여러 사정을 고려해야 하므로 용역업체의 변경에 따라 고용변동이 발생하는 해당 업체의 근로자 전체를 기준으로 판단해야 한다. 다만, 고용승계기대권을 부인할 만한 '특별한 사정'이 있는지 여부는 해당 근로자를 기준으로 판단해야 할 것으로 보여짐.
- ▶ 대상판결은 도급업체 사업장에서 용역업체 변경에 따라 고용을 승계하는 기존 관행만으로 고용승계의무를 인정하기 어렵고, 새로운 용역업체가 용역업체가 바뀌더라도 종전 용역업체의 고용을 승계하는 관행이 있는 것을 알았거나 고용을 승계할 의무가 있다는 것을 알 수 있어야 한다고 판단하는 것으로 보여짐
- ▶ 대상판결이 용역업체 등의 변경 시 고용을 승계하는 관행(고용승계기대권 인정)에 대한 법적 다툼에 영향을 미칠 것으로 예상됨

☞ 출처 : 노동판례리뷰)2021년 9월호(vol.198)용역업체 등의 변경 시 관행 등을 근거로 한 고용승계기대권 및 두 가지 의문

9

경영상 해고에서 ‘합리적이고 공정한 대상자 선정’의 의미

(대법원 2021. 7. 29. 선고 2016두64876 판결)

1) 판결 요지 및 주요 쟁점

○ 주요 쟁점

- ▶ 부당해고 구제신청에 관한 중앙노동위원회의 명령 또는 결정의 취소를 구하는 소송에서 명령 또는 결정 후에 생긴 사유를 들어 명령 또는 결정의 적법 여부를 판단할 수 있는지 여부 및 명령 또는 결정의 기초가 된 사실이 동일한 경우 노동위원회에서 주장하지 아니한 사유도 행정소송에서 주장할 수 있는지 여부.
- ▶ 사용자가 일부 사업 부문을 폐지하고 그 사업 부문에 속한 근로자를 해고한 경우, 그 해고가 폐업으로 인한 통상해고로서 예외적으로 정당하기 위해서는 일부 사업의 폐지·축소가 사업 전체의 폐지와 같다고 볼 만한 특별한 사정이 인정되어야 하는지 여부 및 일부 사업의 폐지가 폐업과 같다고 인정할 수 있는지 판단하는 방법 / 사업 부문의 일부 폐지를 이유로 한 해고가 통상해고로서 정당성을 갖추었는지에 관한 증명책임의 소재
- ▶ 근로기준법 제24조에서 정한 경영상 이유에 의한 해고의 요건 중 긴박한 경영상의 필요에 인원감축이 객관적으로 보아 합리성이 있는 경우도 포함되는지 여부 및 긴박한 경영상의 필요가 있는지 판단하는 방법
- ▶ 근로기준법 제24조에서 정한 경영상 이유에 의한 해고의 요건 중 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 한다는 것의 의미 및 그 방법과 정도 / 해고 회피 노력을 다하였는지에 관한 증명책임의 소재
- ▶ 근로기준법 제24조의 경영상 이유에 의한 해고 요건 중 합리적이고 공정한 해고의 구체적인 기준으로서 해고대상자 또는 전환배치대상자 선정기준을 설정하는 방법 및 그 기준의 합리성과 공정성에 관한 증명책임의 소재

○ 판결 요지

[1] 부당해고 구제신청에 관한 중앙노동위원회의 명령 또는 결정의 취소를 구하는 소송에서 그 명령 또는 결정이 적법한지는 그 명령 또는 결정이 이루어진 시점을 기준으로 판단하여야 하고, 그 명령 또는 결정 후에 생긴 사유를 들어 적법 여부를 판단할 수는 없으나, 그 명령 또는 결정의 기초가 된 사실이 동일하다면 노동위원회에서 주장하지 아니한 사유도 행정소송에서 주장할 수 있다.

[2] 어떤 기업이 경영상 이유로 사업을 여러 개의 부문으로 나누어 경영하다가 그 중 일부를 폐지하기로 하였더라도 이는 원칙적으로 사업 축소에 해당할 뿐 사업 전체의 폐지라고 할 수 없으므로, 사용자가 일부 사업을 폐지하면서 그 사업 부문에 속한 근로자를 해고하려면 근로기준법 제24조에서 정한 경영상 이유에 의한 해고 요건을 갖추어야 하고, 그 요건을 갖추지 못한 해고는 정당한 이유가 없어 무효이다.

한편 사용자가 사업체를 폐업하고 이에 따라 소속 근로자를 해고하는 것은 그것이 노동조합의 단결권 등을 방해하기 위한 위장 폐업이 아닌 한 원칙적으로 기업 경영의 자유에 속하는 것으로서 유효

하고, 유효한 폐업에 따라 사용자와 근로자 사이의 근로관계도 종료한다.

따라서 사용자가 일부 사업 부문을 폐지하고 그 사업 부문에 속한 근로자를 해고하였는데 그와 같은 해고가 경영상 이유에 의한 해고로서의 요건을 갖추지 못하였지만, 폐업으로 인한 통상해고로서 예외적으로 정당하기 위해서는 일부 사업의 폐지·축소가 사업 전체의 폐지와 같다고 볼 만한 특별한 사정이 인정되어야 한다. 이때 일부 사업의 폐지가 폐업과 같다고 인정할 수 있는지는 해당 사업 부문이 인적·물적 조직 및 운영상 독립되어 있는지, 재무 및 회계의 명백한 독립성이 갖추어져 별도의 사업체로 취급할 수 있는지, 폐지되는 사업 부문이 존속하는 다른 사업 부문과 취급하는 업무의 성질이 전혀 달라 다른 사업 부문으로의 전환배치가 사실상 불가능할 정도로 업무 종사의 호환성이 없는지 등 여러 사정을 구체적으로 살펴 종합적으로 판단하여야 한다. 근로기준법 제31조에 따라 부당해고구제 재심판정을 다투는 소송에서 해고의 정당성에 관한 증명책임은 이를 주장하는 사용자가 부담하므로, 사업 부문의 일부 폐지를 이유로 한 해고가 통상해고로서 정당성을 갖추었는지에 관한 증명책임 역시 이를 주장하는 사용자가 부담한다.

[3] 근로기준법 제24조에서 정한 경영상 이유에 의한 해고의 요건 중 긴박한 경영상의 필요란 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되지 아니하고, 인원감축이 객관적으로 보아 합리성이 있는 경우도 포함되지만, 긴박한 경영상의 필요가 있는지는 법인의 어느 사업 부문이 다른 사업 부문과 인적·물적·장소적으로 분리·독립되어 있고 재무 및 회계가 분리되어 있으며 경영여건도 서로 달리하는 예외적인 경우가 아니라면 법인의 일부 사업 부문의 수지만을 기준으로 할 것이 아니라 법인 전체의 경영사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다.

[4] 근로기준법 제24조에서 정한 경영상 이유에 의한 해고의 요건 중 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 한다는 것은 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규 채용의 금지, 일시휴직 및 희망퇴직의 활용, 전근 등 사용자가 해고 범위를 최소화하기 위하여 가능한 모든 조치를 취하는 것을 의미하고, 그 방법과 정도는 확정적·고정적인 것이 아니라 당해 사용자의 경영위기의 정도, 해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 사업의 내용과 규모, 직급별 인원상황 등에 따라 달라지는 것이다. 한편 경영상 이유에 의한 해고가 정당하기 위한 요건은 사용자가 모두 증명해야 하므로, 해고 회피 노력을 다하였는지에 관한 증명책임은 이를 주장하는 사용자가 부담한다.

[5] 근로기준법 제24조의 경영상 이유에 의한 해고 요건 중 합리적이고 공정한 해고의 기준은 확정적·고정적인 것은 아니고 당해 사용자가 직면한 경영위기의 강도와 해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 해고를 실시한 사업 부문의 내용과 근로자의 구성, 해고 실시 당시의 사회경제적 상황 등에 따라 달라지는 것이지만, 객관적 합리성과 사회적 상당성을 가진 구체적인 기준을 실질적으로 공정하게 적용하여 정당한 해고대상자의 선정이 이루어져야 한다.

따라서 해고대상자 선정기준은 단체협약이나 취업규칙 등에 정해져 있는 경우라면 특별한 사정이 없는 한 그에 따라야 하고, 만약 그러한 기준이 사전에 정해져 있지 않다면 근로자의 건강상태, 부양여부의 유무, 재취업 가능성 등 근로자 각자의 주관적 사정과 업무능력, 근무성적, 징계 전력, 임금 수준 등 사용자의 이익 측면을 적절히 조화시키되, 근로자에게 귀책사유가 없는 해고임을 감안하여 사회적·경제적 보호의 필요성이 높은 근로자들을 배려할 수 있는 합리적이고 공정한 기준을 설정하여야 한다. 경영상 이유에 의한 해고에 앞서 전환배치를 실시하는 경우 전환배치대상자 선정 기준은 최종적으로 이루어지는 해고대상자 선정에도 영향을 미치게 되므로, 전환배치 기준은 해고대상자 선정기준에 준하여 합리성과 공정성을 갖추어야 하고, 이에 관한 증명책임 역시 이를 주장

하는 사용자가 부담한다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 원고는 수원 전기공장을 모태로 하여 별개의 법인으로 운영되던 주식회사 J, 주식회사 K, L 주식회사를 합병한 후 2008. 7. 2. 상호를 M 주식회사로 변경하면서 제조업부문을 분할하여 운영되고 있음.
- ▶ 유선통신사업은 2000년 이후 추가 수요가 발생하지 않고 있고, 무선통신기술의 발전으로 더욱 어려워지면서 회생가능성도 불투명하며 수요급감과 생산설비 과잉, 제품가격이 급락으로 심각한 경영난을 겪고 있었음.
- ▶ 원고는 2012년 이후 통신사업부의 근로자 신규채용을 중단하였고, 2011년 이후 사무직 근로자 퇴직 시 인력을 충원하지 않았음.
- ▶ 원고는 2014. 10. 7.부터 16일까지 4차례에 걸쳐 노사협의회를 개최하였고, N 노동조합(이하 '이 사건 노동조합'이라 한다)에 대하여 '3조 3교대 운용, 사택매각, 희망퇴직' 등 통신사업부 경영위기를 타개하기 위한 비상경영안을 수용할 것을 제안하였으나, 원고의 비상경영안을 수용할 수 없다는 뜻을 표명하였음
- ▶ 원고는 2014. 10. 20. 안산(반월)공장 직원들에게 정리해고 예고통지, 희망퇴직 신청, 연장·휴일근무 중단 등 내용이 포함된 공고를 하였고, 이 사건 노동조합에 해고회피방안 논의를 위한 협의'를 요청하고 6차례에 걸쳐 노사협의회를 개최하였으나, 노동조합과 입장이 대립하여 합의점을 찾지 못하였음
- ▶ 원고는 2014. 11.경 희망퇴직을 신청하지 않은 생산직 근로자들 일부를 전환배치 하였고, 노동조합에 잔여인력을 대상으로 '희망퇴직 추가 접수'공고를 하였으나 참가인들은 이에 응하지 아니하였음
- ▶ 원고는 참가인들에게 2014. 11. 24. 해고예고통지서를 교부하였고, 2014. 12. 29. 다음과 같은 내용이 포함된 해고통지서를 교부하였음

3) 판결의 의의

- ▶ 대상판결은 “일부 사업의 폐지·축소가 사업 전체의 폐지와 같다고 볼 만한 특별한 사정”이 인정되지 않는 한 일부 사업의 폐지·축소를 이유로 한 통상해고는 허용되지 않는다고 판단하였다. 이는 과거 ‘긴박한 경영상 필요성’에 관하여, 법인의 전체적인 관점에서 판단하여야 한다는 대법원 판례⁶⁾와 유사함
- ▶ 대상판결에서는 해고대상자 선정기준 등에 있어서 주목할 만한 기준들을 제시하고 있음.
- 경영상 이유에 의한 해고가 근로자에게 귀책사유가 없는 해고임을 감안하여 사회적·경제적 보호의 필요성이 높은 근로자들을 배려할 수 있는 합리적이고 공정한 기준 설정”을 제시하였음. 기존의 하급심 판결에서 해고 대상자 선정에서의 사회적 보호 필요성을 강조한 경우는 있지만, 대법원에서 사용자의 이익 측면과 근로자의 생활 보호적 측면을 적절하게 조화시키는 것이 요구된다는 점을 확인하였음.
- 또한 「근로기준법」 제23조 제2항에서는 ‘합리적으로 공정한 해고의 기준’을 정할 것을 규정하였는데, 이는 단순히 최종적인 해고의 기준에서만 적용되는 것이 아니라 전체 해고 과정에서의 합리적이고 공정한 기준을 의미한다는 점도 확인하고 있음.

☞ 출처 : 노동판례리뷰>2021년 9월호(vol.198)>경영상 해고에서 ‘합리적이고 공정한 대상자 선정’의 의미

6) 대법원 1999.4.27. 선고 99두202 판결, 대법원 2015.5.28 선고 2012두25873 판결

10

근로기준법 제 44조의2(건설업에서의 임금 지급 연대책임)의 강행규정성

(대법원 2021. 6. 10. 선고 2021다217370 판결)

1) 판결 요지 및 주요 쟁점

○ 주요 쟁점

- ▶ 직상수급인이 하수급인에게 하도급 대금을 모두 지급한 경우에도(즉, 직상 수급인인 피고의 귀책사유가 없는 경우에도) 근기법 제44조의2에 따라 피고가 임금지급 책임을 부담하는지 여부
- ▶ 근로자는 '하수급인에게 임금 수령 권한을 위임한다'는 약정에 따라 근기법 제44조의2의 적용이 배제되는지 여부

○ 판결 요지

[1] 근로기준법 제44조의2는 건설업에서 2차례 이상 도급이 이루어진 경우 건설산업기본법 제2조 제7호에 따른 건설업자가 아닌 하수급인이 그가 사용한 근로자에게 임금을 지급하지 못할 경우 하수급인의 직상 수급인은 하수급인과 연대하여 하수급인이 사용한 근로자의 임금을 지급할 책임을 진다고 규정하고 있다. 따라서 건설업자가 아닌 하수급인이 그가 사용한 근로자에게 임금을 지급하지 못하였다면, 하수급인의 직상 수급인은 자신에게 귀책사유가 있는지 여부 또는 하수급인에게 대금을 지급하였는지 여부와 관계없이 하수급인과 연대하여 하수급인이 사용한 근로자의 임금을 지급할 책임을 부담한다.

이는 직상 수급인이 건설업 등록이 되어 있지 않아 건설공사를 위한 자금력 등이 확인되지 않는 자에게 건설공사를 하도급 하는 위법행위를 함으로써 하수급인의 임금지급의무 불이행에 관한 추상적 위험을 야기한 잘못에 대하여 실제로 하수급인이 임금지급의무를 이행하지 않아 이러한 위험이 현실화되었을 때 책임을 묻는 취지로서, 건설 하도급 관계에서 발생하는 임금지급방식을 개선하여 건설근로자의 권리를 보장할 수 있도록 하는 데 입법 취지를 두고 있다. 또한 근로기준법 제109조 제1항은 근로기준법 제44조의2를 위반하여 임금지급의무를 불이행한 직상 수급인에 대해 형사처벌을 하도록 정하고 있는바, 이와 같은 입법 취지, 규정 내용과 형식 등을 종합하여 보면 근로기준법 제44조의2는 개인의 의사에 의하여 적용을 배제할 수 없는 강행규정으로 봄이 타당하고 따라서 이를 배제하거나 잠탈하는 약정을 하였더라도 그 약정은 효력이 없다.

[2] 주요사실에 대한 주장은 당사자가 이를 직접적으로 명백히 한 경우뿐만 아니라 당사자의 변론을 전체적으로 관찰하여 주장한 것으로 볼 수 있는 경우에도 주요사실의 주장이 있다고 보아야 한다. 건설근로자의 임금청구 소송을 심리하는 사실심법원은, 근로기준법 제44조의2가 건설근로자를 보호하기 위한 것으로 강행규정인 점, 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우가 많고, 필요에 따라 해당 공사현장에서 공사기간 동안만 일시적으로 근로관계가 맺어지는 건설사업의 특성상 건설근로자의 경우 누구와 근로계약관계를 맺은 것인지가 명확하지 않은 경우도 종종 발생하고 이에 따라 건설근로자로서는 보다 자력이 있는 직상 수급인 등을 자신과 고용관계를 맺은 사업주라고 주장할 여지가 상당한 점 등을 염두에 두어, 해당 건설근로자가 소송 상대방과의 고용관계를 주

장하는 경우 그러한 주장 안에 설령 고용관계가 인정되지 않는다고 하더라도 근로기준법 제44조의 2에 따른 직상 수급인으로서의 책임을 묻는 취지가 포함되어 있는지 여부 등을 신중하게 살펴보아야 하고, 그러한 취지가 포함되어 있는 것으로 볼 수 있는 사정이 충분함에도 선불리 소송 상대방이 해당 건설근로자와의 고용관계가 인정되지 않는다는 이유만을 들어 임금청구를 배척하여서는 안 된다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 피고는 석공사업, 토목공사업 등을 하는 회사임.
- ▶ 피고는 주식회사 D로부터 하도급 받은 서울 강서구 E건물 F, G동 신축공사 중 석조공사를 C에게 재하도급 주었음.
- ▶ 원고는 C(하수급인)에게 고용되어 2018. 11. 20.경부터 2019. 1. 31.경까지 위 공사 현장에서 노무를 제공하였으나, 2018. 12.부터 2019. 1.까지의 임금 합계 3,831,000원을 받지 못하였음.

3) 판결의 의의

- ▶ 대법판결은 2007년 신설된 근기법 제44조의2 입법취지를 구체화하고 있음
 - 직상 수급인이 건설업 등록이 되어 있지 않아 건설공사를 위한 자금력 등이 확인되지 않는 자에게 건설공사를 하도급하는 위법행위를 함으로써 하수급인의 임금지급의무 불이행에 관한 추상적 위험을 야기한 잘못에 대하여 실제로 하수급인이 임금지급의무를 이행하지 않아 이러한 위험이 현실화되었을 때 그 책임을 묻는 취지"라고 설명하고 있음. 따라서 제44조의2에서는 직상 수급인이 미등록 건설사업자에게 재하도급을 준 것 자체(즉, "추상적 위험을 야기한 잘못")가 책임의 요건이 되는 것임을 확인하였음.
 - 근로기준법 제109조 제1항은 근로기준법 제44조의2를 위반하여 임금지급의무를 불이행한 직상 수급인에 대해 형사처벌을 하도록 정하고 있는바, 이와 같은 입법 취지, 규정 내용과 형식 등을 종합하여 보면 근로기준법 제44조의2는 개인의 의사에 의하여 그 적용을 배제할 수 없는 강행규정으로 봄이 타당하고 따라서 이를 배제하거나 잠탈하는 약정을 하였더라도 그 약정은 효력이 없다"는 법리를 제시하였음.
- ▶ 대법판결은 근기법 제44조의2의 적용을 배제하거나 잠탈하는 약정은 무효라는 점에서 입법취지를 분명히 하였음.

☞ 출처 : 노동판례리뷰>2021년 8월호(vol.197)>근로기준법 제44조의2의 강행규정성

11

교섭대표노조와 체결한 단체협약 중 무쟁의장려금지원이 불이익 취급의 부당노동행위인지

(대법원 2021. 8. 19. 선고 2019다200386 판결)

1) 판결 요지 및 주요 쟁점

○ 주요 쟁점

- ▶ 사용자가 교섭대표 노동조합과의 단체협약에서 통상임금소송의 취하를 무쟁의 장려금의 지급조건으로 한 것이 통상임금소송을 적극적으로 전개한 소수 노동조합의 조합원에 대한 불이익취급의 부당노동행위에 해당하는지 여부

○ 판결 요지

사용자가 교섭대표 노동조합인 기업노조와의 임금협약에서 통상임금소송의 부제소를 '통상임금 분쟁 해소 및 노사화합 선언 격려금' 및 '무쟁의 달성 장려금'의 지급 조건으로 한 것은, 사용자가 통상임금소송을 유지하려는 ○○노조 지회 조합원들로 하여금 합리적인 이유 없이 무쟁의 격려금을 지급받을 수 없게 하여 위 조합원들을 불이익하게 취급한 것으로서 이는 불이익취급 또는 지배·개입의 부당노동행위에 해당하고 ○○노조 지회 조합원들에 대한 관계에서 불법행위를 구성한다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 이 사건 피고 회사(이 사건 상고인) 내에는 2개의 노동조합(금속노조지회, 기업노조)이 있는데, 피고는 전국금속노동조합의 교섭요구를 받은 후 교섭창구 단일화절차를 진행하였고, 기업노조가 교섭대표 노동조합으로 결정되었음.
- ▶ 피고 회사와 교섭대표노조 노동조합인 기업노조가 단체교섭을 진행하던 과정에서 금속노조 지회의 조합원들 대부분은 2015.5.12. 및 2015.7.2. 정기상여금 등을 통상임금에 포함시켜 산정한 법정수당 등과 실제 지급받은 법정수당 등의 차액의 지급을 구하는 소를 제기하였음.
- ▶ 피고와 교섭대표 노동조합인 기업노조는 임금단체협상을 진행하여 2015.12.15. 합의를 하였는데, 여기에는 '일시금'이라는 합의 사항 아래 ①'통상임금 분쟁 해소 및 노사화합 선언 격려금(인당 300만 원)'과 ②'무쟁의 달성 장려금(인당 기본급 기준 100%)'이 포함되어 있었음. 이 합의에 의하면 통상임금 부제소 격려금과 무쟁의 장려금을 받기 위해서는 통상임금 소송을 제기하지 않겠다는 부제소특약을 하거나 또는 이 사건 통상임금 소송을 취하하고 노사화합 등을 내용으로 하는 확인서를 제출하여야 하였음.
- ▶ 이 사건 합의 후 이 사건 통상임금 소송에 참가하고 있던 금속노조 지회 조합원들 중 상당수는 소를 취하하고 피고로부터 이 사건 합의에 따른 통상임금 부제소 격려금과 무쟁의 장려금을 지급받았음.
- ▶ 확인서를 제출하지 않아서 무쟁의 달성 장려금을 받지 못한 금속노조지회의 조합원인 원고들은 피고가 위와 같이 무쟁의 장려금 지급조건을 통상임금 부제소 격려금 지급조건과 결부시킨 행위 등은 노동조합법 제81조 제1호(불이익처분) 및 제4호(지배개입)의 부당노동행위에 해당하므로, 피고는 원고들에게 이로 인한 손해를 배상하라는 소를 제기하였음.

3) 판결의 의의

- ▶ 대상판결의 의의는 사용자가 복수노조 체제에서 교섭대표노조와의 임금협약을 이용하여 소수 노조 및 그 조합원을 차별하였다고 인정하고 이 차별이 부당노동행위를 구성한다고 판단한 점에 있음
- ▶ 대상판결은 교섭창구단일화 절차에 의하여 선정된 교섭대표노조와의 교섭과 그 교섭의 결과 체결된 임금협약을 이용하여 사용자가 소수 노조를 차별한 사안이라는 점에서 이전의 사안과 큰 차이가 있음.
 - 교섭창구단일화를 거쳐서 협약이 체결된 경우에 발생하는 조합 차별 사건은 공정대표의무위반의 문제로서 노동위원회에서 처리되는 것이 예정되어 있고, 통상 그렇게 처리되고 있다는 점을 생각해 보면 이 사건 대법원 판결이 사용자의 중립유지의무 위반을 논증하고 이를 토대로 노동조합에 대한 불이익취급의 부당노동행위 내지는 지배·개입의 부당노동행위의 성립을 긍정한 것은 사용자의 소수 노조 차별에 대해서 법원에 의한 사법적 구제를 가능하게 하는 길을 열었다는 점에서 매우 큰 의미가 있음.
- ▶ 복수노조 체제 하에서 단체교섭과 단체협약을 이용한 사용자의 교묘한 조합 차별에 경종을 울린 판결에 해당함.
 - 판단 기준을 이 사건의 구체적인 사안에 적용하여 부당노동행위의 성립을 긍정한 논리로 차별적 처우의 존재를 입증하는 것도 쉽지 않지만 종래 노동위원회의 결정례와 판례에 비추어 보면 부당노동행위의 의사가 있음을 입증하는 것은 더욱 어렵다는 점에서 볼 때 이 사건 2심 판결과 대법원 판결의 의의가 있음.

☞ 출처 : 노동판례리뷰)2021년 10월호(vol.199)사용자가 교섭대표 노동조합과의 단체협약에서 통상임금소송의 취하를 무쟁의 장려금의 지급조건으로 한 것이 통상임금소송을 적극적으로 전개한 소수 노동조합의 조합원에 대한 불이익취급의 부당노동행위에 해당하는지 여부

12

노동조합의 자주성에 관한 법적 판단

(대법원 2021. 2. 25. 선고 2017다51610 판결)

1) 판결 요지 및 주요 쟁점

○ 주요 쟁점

- ▶ 노동조합의 설립신고가 행정관청에 의하여 형식상 수리되었으나 헌법 제33조 제1항 및 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제4호가 규정한 실질적 요건을 갖추지 못한 경우, 설립이 무효로서 노동조합으로서의 지위를 가지지 않는다고 보아야 하는지 여부
- ▶ 과거의 법률관계가 확인의 소의 대상이 될 수 있는 경우
- ▶ 복수 노동조합 중 어느 한 노동조합이 다른 노동조합을 상대로 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제4호가 규정한 주체성과 자주성 등의 실질적 요건을 흠결하였음을 들어 설립무효의 확인을 구하거나 노동조합으로서의 법적 지위가 부존재한다는 확인을 구하는 소를 제기할 수 있는지 여부 및 해당 노동조합의 설립이 무효인 하자가 해소되거나 치유되지 아니한 채 존재하는지를 판단하는 기준 시점

○ 판결 요지

[1] 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 개입하려는 사용자의 부당노동행위에 의해 노동조합이 설립된 것에 불과하거나, 노동조합이 설립될 당시부터 사용자가 위와 같은 부당노동행위를 저지르려는 것에 관하여 노동조합 측과 적극적인 통모·합의가 이루어진 경우 등과 같이 해당 노동조합이 헌법 제33조 제1항 및 그 헌법적 요청에 바탕을 둔 노조법 제2조 제4호가 규정한 실질적 요건을 갖추지 못하였다면, 설령 그 설립신고가 행정관청에 의하여 형식상 수리되었더라도 실질적 요건이 흠결된 하자가 해소되거나 치유되는 등의 특별한 사정이 없는 한 이러한 노동조합은 노조법상 그 설립이 무효로서 노동3권을 향유할 수 있는 주체인 노동조합으로서의 지위를 가지지 않는다고 보아야 한다.

[2] 단체교섭의 주체가 되고자 하는 노동조합으로서 위와 같은 제약에 따르는 현재의 권리 또는 법률상 지위에 대한 위협이나 불안을 제거하기 위하여 다른 노동조합을 상대로 해당 노동조합이 설립될 당시부터 앞서 본 노조법 제2조 제4호가 규정한 주체성과 자주성 등의 실질적 요건을 흠결하였음을 들어 그 설립무효의 확인을 구하거나 노동조합으로서의 법적 지위가 부존재한다는 확인을 구하는 소를 제기할 수 있다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 원고 노조와 피고 회사는 주간연속 2교대제 도입을 목표로 추진한다'는 내용이 포함된 합의를 체결한 이래 '주간연속 2교대제 도입'을 위한 협상을 진행하였으나, 합의를 도출하지 못하였음.
- ▶ 이에 원고 노조는 각종 쟁의행위와 피고 회사는 직장폐쇄 및 각종 소송전이 벌어지기도 하였음.
- ▶ 피고 회사는 '주간연속 2교대제 도입'과 관련한 노사분규가 발생하자 노무법인 D(이하 'D'이라 한다)에게 회사의 대응전략으로 '온건·합리적인 제2노조 출범과 육성'이라는 내용의 자문을 받아 왔음.

- ▶ 피고 회사는 앞서 본 각종 문건 및 전략회의를 통한 D의 자문에 따라 피고 노조의 설립을 위한 총회의 시나리오를 미리 준비하였고, 피고 노조가 설립된 이후 피고 노조가 피고 회사 내 과반수 노조가 될 수 있도록 하기 위하여 소속 근로자들을 개별적으로 면담하면서 피고 노조 가입을 권유 내지는 종용하며, 피고 노조와의 임금협상은 신속하게 진행한 반면, 원고 노조와의 임금협상은 쉽사리 합의에 이르지 못하도록 하였음.
- ▶ 피고 노조는 2012년 임금협상을 위한 교섭창구단일화절차에서 충남지방노동위원회로부터 피고 회사 내 과반수 노동조합으로 인정한다는 결정을 받기에 이르렀음.

3) 판결의 의의

- ▶ 대상판결은 조직 대상을 같이하는 다른 노동조합이, 문제가 되는 노동조합의 적극적 요건을 소송상으로 법률적 대상으로 삼을 수 있다는 점을 확인한 최초의 사건이라는 점에 의의가 있음
- ▶ 다만 대상판결은 인정 사실관계를 바탕으로, 사용자의 부당노동행위의 일환으로 설립된 ‘기획 설립·운영 노동조합’을 무효로 판단한 것으로 노동조합의 자주성이 부정될 수 있는 여러 가지 사례들(이른바 어용노조 등) 중에서 이러한 법리가 동일하게 적용될 수 있을지, 더 나아가 대상판결의 취지가 어느 범주까지 확장 가능한지에 관해서는 명확하지 않음. 향후 이에 관한 법원의 판단에 주목할 필요가 있음

☞ 출처 : 노동판례리뷰>2021년 8월호(vol.197)>근로기준법 제44조의2의 강행규정성

13

원청업체가 하청업체 근로자와 직접적인 근로계약관계에 있지 않더라도 단체교섭에 응할 의무가 있는지 여부

(중앙노동위원회 2021. 8. 11. 판정 중앙2021부노14)

1) 판정 요지 및 주요 쟁점

○ 주요 쟁점

- ▶ 원청업체가 하청업체 근로자와 직접적인 근로계약 관계에 있지 않더라도 단체교섭에 응할 의무가 있는지 여부
- ▶ 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자로서 교섭요구 사실을 공고하지 않고 단체교섭 요구를 계속 거부하는 것이 단체교섭 거부의 부당노동행위에 해당하는 지 여부

○ 판정 요지

[1] 노동조합법상 근로자는 타인과의 사용종속관계 하에서 노무에 종사하고 대가로 임금 기타 수입을 받아 생활하는 자를 말하고, 당해 노무공급계약의 형태가 고용, 도급, 위임, 무명계약 등 어느 형태이든 상관없다(대법원 2018.10.12. 선고 2015두38092 판결 참조). 특정 사업자에 대한 소속을 전제로 하지 아니할 뿐만 아니라 ‘고용 이외의 계약유형’에 의한 노무제공자까지도 포함할 수 있도록 규정한 노동조합법의 근로자 정의 규정과 대등한 교섭력의 확보를 통해 근로자를 보호하고자 하는 노동조합법의 입법취지를 고려할 때(대법원 2018.6.15. 선고 2014두12598, 12604(병합) 판결 참조), 근로기준법에서 정하는 근로자에는 이르지 않아 독립사업자의 성격을 가지고 있다고 하더라도 노무제공자가 노무수령 사업자와 경제적·조직적 종속관계가 있는 이상 노무제공자에게 대등한 지위에서 노무제공계약의 내용을 결정할 수 있도록 노동3권을 보장할 필요가 있다(대법원 2019.6.13. 선고 2019두33712 판결 참조)

[2] 노동조합법 제1조는 “헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건을 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.”라고 규정하고 있다. 그리고 노동조합법 제81조는 ‘사용자는 그 각 호에서 정하는 부당노동행위를 할 수 없다’라고 하고, 제82조제1항은 “사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.”라고 하며, 제84조제1항은 “노동위원회는 부당노동행위가 성립한다고 판정한 때에는 사용자에게 구제명령을 발하여야 하며, 부당노동행위가 성립하지 아니한다고 판정한 때에는 그 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.”라고 규정하는 등, 노동조합법 제81조 내지 제86조는 헌법이 규정하는 노동3권을 구체적으로 확보하고 집단적 노사관계의 질서를 파괴하는 사용자의 행위를 예방·제거함으로써 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 확보하여 노사관계의 질서를 신속하게 정상화하기 위하여 부당노동행위에 대한 구제제도에 관하여 규정하고 있다. 이에 의하면 부당노동행위의 예방·제거는 노동위원회의 구제명령을 통해서 이루어지는 것이므로, 구제명령을 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는 지위에 있는 한 그 한도 내에서는 부당노동행위의 주체로서 구제명령의 대

상자인 사용자에게 해당한다고 볼 수 있을 것이다(대법원 2010.3.25. 선고 2007두8881 판결 참조).

[3]근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 노동조합법 제81조제4호 소정의 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다(대법원 2010.3.25. 선고 2007두8881 판결 참조).

2) 주요 사실관계

- ▶ 전국택배노조는 ○○○○○○을 상대로 택배 상·하차 작업을 하는 서버터미널에서 택배 인수시간 단축, 주 5일제 적용, 서버터미널 내 주차공간 보장 등 대리점 택배기사의 노무제공 조건 6개에 대한 단체교섭을 요구하였음.
- ▶ ○○○○○○은 “우리는 대리점 택배기사와 직접적 계약관계가 없어 사용자가 아니다”라며 거부하였다. ○○○○○○과 같은 택배업체는 통상 다수의 대리점과 택배화물 운송에 관한 위수탁 계약을 체결하고, 각각의 대리점은 택배기사들과 별도 계약을 맺어 운송 업무를 위탁하고 있음.
- ▶ 이에 전국택배노조는 “○○○○○○이 택배기사의 근로조건을 좌우할 수 있는 실질적 사용자”라며 “근로조건 개선을 위해서는 대리점이 아닌 원청업체인 ○○○○○○과 단체교섭을 할 필요가 있다”면서 “○○○○○○이 교섭요구 사실을 공고하지 않은 것은 교섭 거부의 부당노동행위에 해당한다”고 서울지방노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 하였음.

3) 판정의 의의

- ▶ 노동조합 및 노동관계조정법상 사용자가 단체교섭 의무를 부담하는 상대방은 사용자와 명시적·묵시적 근로계약을 맺은 근로자뿐만이 아니라고 판단하였음.
- ▶ 근로계약의 직접상대방이 아닌 원수급자의 경우에도 근로자에 대한 구조적 지배력과 영향력을 가지는 경우 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자라고 판단하였음.

14

방송작가의 근로자성

(중앙노동위원회 2021. 3. 19. 판정 증양 2021부해1744,1865 병합)

1) 판정 요지 및 주요 쟁점

○ 주요 쟁점

- ▶ 방송작가가 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부

○ 판정 요지

[1] 근로기준법상 근로자 해당 여부

1) 업무수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지에 대하여

이 사건 근로자들의 주된 업무는 방송할 아이템을 선정하고 이에 대한 원고를 작성하는 것인데, 아이템 선정 과정에서 총괄 PD는 방송할 아이템에 대한 순서를 다시 정하기도 하고, 특정 아이템에 대해서는 변경을 지시하기도 하였다. 또한 이 사건 근로자들은 선정된 아이템에 대한 원고를 작성한 후 내부시스템에 등록하였고, 담당 PD는 해당 원고를 직접 수정한 후 출고하여 방송되도록 하였는데, 그 과정에서 담당 PD가 이 사건 근로자들에게 원고를 수정하도록 지시하는 경우도 있었다. 아울러 이 사건 근로자들은 담당 PD, 총괄 PD, 영상편집자, 스튜디오 담당자 등과 즉각적으로 소통하며 업무를 수행하였는데, 이와 같은 업무수행 방법의 특성에 비추어 볼 때 이 사건 근로자들이 수행한 업무는 생방송 코너 제작이라는 공동의 목표를 위하여 다른 근로자들과 유기적으로 함께 결합하여 수행할 필요성이 큰 업무이기 때문에 이 사건 근로자들의 업무만을 따로 떼어 독립된 사업자에게 위탁할 만한 성격의 업무로 보이지는 않는다. 또한 이 사건 근로자1이 수행한 업무는 이 사건 근로자1이 입사하기 이전에는 이 사건 방송사의 정규직 기자가 수행하였는데, 그 업무의 내용이나 방법은 이 사건 근로자1이 수행하던 것과 크게 다르지 않다.

2) 근로제공의 계속성과 전속성에 대하여

이 사건 근로자들은 이 사건 방송사에 입사하여 퇴사하기까지 약 9년을 이 사건 방송사에서 근무하였으며, 해당 근무기간 동안 다른 방송사에서 방송작가업무를 수행하지 않았다. 아울러 이 사건 사용자는 이 사건 근로자들에 대해 겸직을 제한하지는 않았으나, 이 사건 근로자들이 새벽시간에 업무를 수행했던 점을 감안하면 사실상 다른 업무를 수행하는 것은 어려워 보이고, 실제로 이 사건 근로자들도 이 사건 방송사의 방송작가 외에 다른 업무를 수행하지 않았다. 따라서 이 사건 근로자들의 근로제공의 전속성 또한 인정된다.

3) 비품, 원자재 등 소유, 제3자 대행 및 노무제공을 통한 위험 부담 여부에 대하여

이 사건 근로자들은 이 사건 사용자로부터 고정된 좌석과 컴퓨터 등 업무수행에 필요한 비품 등을

제공받으며 업무를 수행하였으며, 해당 업무를 제3자에게 위임할 수 없었다. 또한 이 사건 근로자들은 근로제공을 통한 어떠한 이익의 창출도 없었으며, 이로 인한 손실의 위험도 스스로 안고 있지 않았다.

4) 보수의 성격 및 사회보장제도 적용에 대하여

이 사건 근로자들은 기본급이나 고정급 없이 담당 코너에 대한 원고를 작성한 후 회당 ○○원의 보수를 합산하여 매월 지급받았다. 비록 이 사건근로자들에게 명시적인 기본급이나 고정급이 없었고 고 하더라도, 이 사건 근로자들이 담당한 코너가 방송되는 횟수는 매월 거의 동일하였기에 고정적인 보수를 지급받았던 것으로 볼 수도 있으며, 해당 보수는 방송작가 업무를 수행한 대가로 지급된 것이므로 근로제공에 대한 대가에 해당한다고 판단된다. 이 사건 근로자들이 사회보험에 가입되어 있지 않고 근로소득세를 원천징수 하지 않았으나, 이는 사용자가 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 커 근로자성 판단에 부차적인 요소에 불과하다.

5) 취업규칙 등의 적용 여부에 대하여

이 사건 근로자들이 이 사건 방송사의 일반 직원에게 적용되는 취업규칙이나 인사규정 등을 전면적으로 적용받지 않은 사실은 인정된다. 그러나 이 사건 사용자가 이 사건 근로자1로부터 경위서를 제출받은 점, 업무에 필요한 특정한 교육을 이수하도록 한 점, 위임계약을 해지하면서 후임자에게 업무를 인계하도록 한 점 등은 취업규칙의 일부 규정이 적용된 것으로 볼 수 있고, 취업규칙 등의 적용 여부는 고용형태가 다양해지면서 사용자가 경제적으로 우월한 지위에서 사실상 임의로 정할 여지도 있기에, 취업규칙이 적용되지 않았다는 사정만으로 근로기준법상 근로자성이 부인되지는 않는다. 위와 같은 사정들을 종합하면, 이 사건 근로자들은 이 사건 방송사라는 조직에 실질적으로 편입되어 근로를 제공한 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단된다.

[2] 근로관계 종료의 정당성 여부

이 사건 사용자는 2020.5.26. 이 사건 근로자들에게 프로그램 개편을 이유로 2020.6.26.자로 계약이 해지됨을 구두로 통보하였는데, 이는 이 사건 근로자들의 의사에 반하여 사용자의 일방적 의사에 의하여 이루어지는 해고에 해당하고, 그 과정에서 이 사건 사용자는 근로기준법 제27조에 명시된 해고의서면통지 의무를 준수하지 않았으므로, 이 사건 근로자들에 대한 해고는 부당하다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 이 사건 이 모 작가와 김 모 작가는 2011년부터 MBC 아침 뉴스 프로그램인 <○○○○○>에서 외신을 소개하는 코너와 <□□□□> <◇◇◇◇> 코너를 담당하였음.
- ▶ 이 모 작가와 김 모 작가는 2021년 5월 전화로 해고 통보를 받고 한 달 후 해고되었음
- ▶ 지방노동위원회가 '프리랜서' 계약을 했던 두 작가의 노동자성을 인정하지 않아 사건을 각하 처분하였음

3) 판정의 의의

- ▶ 방송작가의 근로기준법상 노동자성을 인정한 첫 사례에 해당함.
- ▶ 작가를 프리랜서로만 고용하는 방송계의 큰 파장이 예상됨.

☞ 출처 : “[변화]중노위, 사상 최초로 MBC 방송작가 노동자성 인정”, 〈한국탐사저널리즘센터 뉴스타파〉, 2021. 3. 22.

II. 2022년 노동관계법·제도 주요변경내용

2022년 노동관계법·제도 주요변경내용 요약

주요변경 노동관계법·제도		시행일
최저임금	2022년 최저임금액 인상	2022.01.01.
일·가정양립	3+3 육아휴직제 및 육아휴직급여 소득대체율 인상	2022.01.01.
	출산육아기 고용안정장려금 제도 개편	2022.01.01.
	가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도 확대시행	2022.01.01.
	우선지원대상기업 직장어린이집 인건비 지원 강화	2022.01.01.
산업안전보건	중대재해처벌법 시행	2022.01.27.
장애인 고용지원	장애인 신규고용장려금 사업 시행	2022.01.01.
	국가와 지방자치단체 장애인 의무고용률 상향	2022.01.01.
	300인 이상 사업주 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 요건 강화	2022.01.01.
생애주기별 고용지원	청년 일자리 도약 장려금 사업 신설	2022.01.01.
	중장년 새출발 크레딧 도입	2022년 상반기 예정
	고령자 고용지원금 지원	2022.01.01.
근로시간	5인 이상 사업장 공휴일 법정휴일 변경	2022.01.01.
고용개선	일자리안정자금 6개월 한시적 지원	2022.01.01.
	고용상 성차별, 직장 내 성희롱 노동위원회 구제절차 시행	2022.05.19.
	가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행	2022.06.16.
	국민평생직업능력개발법	2022.02.18.
퇴직연금	중소기업퇴직연금기금제도 시행	2022.04.14.
	DB형 제도내 적립금운용위원회 구성	
	퇴직연금 사전지정운용제도 도입(디폴트옵션 제도)	2022.06 예정
사회보험	건강보험료율 인상	2022.01.01.
	장기요양보험료율 인상	2022.01.01.
	산재보험료율 변경	2022.01.01.
	고용보험료율 인상	2022.07.01.
	저소득 플랫폼종사자 등 고용보험료 지원대상자 확대	2022.01.01.
	플랫폼종사자 고용보험 적용 시행	2022.01.01.
	두루누리 지원제도 개정	2022.01.01.
노동이사제	공공기관의 운영에 관한 법률 개정	2022.07~

[참고1] 2021년 하반기 노동관계법·제도 주요변경내용 요약

주요변경 노동관계법·제도		시행일
노동조합	노동조합 가입 자격 변경	2021.07.06.
	노조전임자 급여 지급 조항 변경	2021.07.06.
	임원·대의원은 종사조합원으로 한정	2021.07.06.
	단체협약 유효기간 3년으로 연장	2021.07.06.
근로시간 및 기준	주 최대 52시간제 확대 적용	2021.07.01
	임금명세서 교부의무 시행	2021.11.19.
	연차휴가 발생조건 변경	2021.12.16.
고용 차별 개선	채용시 모든 근로자에 대한 미혼 등 조건제시 금지	2021.08.19.
	첫 외국인근로자 고용허가 사용자 노동관계법령·인권 등 교육 의무이수	2021.10.14.
	직장 내 괴롭힘 제재 대상이 되는 사용자의 친족의 범위 확대 및 과태료 부과규정 시행	2021.10.14.
일·가정양립	임신 근로자 육아휴직 제도 시행	2021.11.19.
	임신 근로자 출·퇴근 시간 변경 제도 시행	2021.11.19.
산업안전보건	고객응대근로자 범위 확대	2021.10.14.
권리구제	재직자 대지급금 제도 시행	2021.10.14.
	계약기간 만료 등 노동위원회 구제명령 근거 신설	2021.11.19.
	이행강제금 부과한도 인상	2021.11.19.

[참고2] 탄소중립정책

주요 내용	비 고
2050 탄소중립 시나리오	2021.10.18. 발표
2030 국가 온실가스 감축목표 상향안	2021.10.18. 발표
기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장 기본법 ※ 참고 : '기후위기와 산업전환 대응 정의로운 전환과 노조의 전략'	2021.09.24. 제정 2022.03.25. 시행

2022년 노동관계법·제도 주요변경내용

1. 최저임금 및 급여 인상

○ 2022년 최저임금액 인상 (시행일:2022.01.01.)

- ▶ 대상 : 모든 사업장
- ▶ 주요 내용
 - 시간급 9,160원, 일급 8시간 기준 73,280원, 주 근로시간 40시간 기준 월 환산액 1,914,440(월환산 기준시간 209시간, 주당 유급주휴 8시간 포함)
 - 수습사용 중 자로서, 수습사용한 날부터 3개월 이내인 자는 최저임금액의 10% 감액
 - ※ 수습사용 중이라도 감액적용불가한 경우 : ① 1년 미만 근로계약 체결, ② 단순노무종사자(고용노동부장관이 고시한 직종 종사 노동자)
 - 매월 1회 이상 지급되는 임금이 최저임금에 산입되며, 2022년의 경우 월 환산액 기준으로 '산정단위 1개월 초과 상여금'은 10%, '현금으로 지급되는 복리후생비'는 2% 각 초과금액 산입.
- * 문의 : 고용노동부 근로기준정책과 (☎044-220-7970)

2. 가족돌봄

○ 3+3 육아휴직제 시행 및 육아휴직 급여 소득대체율 인상 (시행일:2022.01.01.)

- ▶ 대상 : 자녀 생후 12개월 내 부모
- ▶ 주요 내용

〈첫 3개월의 육아휴직급여 지급수준〉

구분	현행	개편
부모 중 한 사람만 육아휴직 시	통상임금 80%	통상임금 80%
부모 모두 육아휴직 시	(첫 번째) 통상임금 80% (두 번째) 통상임금 100%	(첫 번째) 통상임금 100% (두 번째) 통상임금 100%

〈일반 근로자 육아휴직급여 비교〉

구분	현행	개편
1~3개월	통상임금 80%(상한 월 150만 원)	통상임금 80% (상한 150만 원)
4~6개월	(첫 번째) 통상임금 50%(상한 월 120만 원)	

- 22년부터 자녀 생후 12개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시, 첫 3개월에 대해 부모 각각의 육아휴직 급여를 상향하여 지급하는 '3+3 부모육아휴직제'가 시행됩니다. 생후 12개월 내 자녀에 대해 부모 모두 육아휴직 사용 시 부모에게 각각 3개월간 육아휴직급여를 최대 월 300만 원(통상 임금 100%) 지원함으로써 초기 영아기 자녀에 대한 맞돌봄 문화 확산 및 일·가정 양립

을 지원합니다. 개정 내용은 부모 중 두 번째 육아휴직자가 '22.1.1. 이후 육아휴직을 최초 개시한 경우부터 적용됩니다. 또한, '22년부터 육아휴직 4~12개월째 급여를 현행 통상임금 50%(상한 월 120만 원)에서 통상임금 80%(상한 월 150만 원)로 인상합니다. 그간 육아휴직급여는 육아휴직 1~3개월에 대해 통상임금 80%(상한 월 150만 원)와 4~12개월에 대해 통상임금 50%(상한 월 120만 원)를 지급하였지만, '22년부터는 육아휴직 1~12개월 전체에 대해 모두 통상임금 80%(상한 월 150만 원)를 지급합니다. 개정 내용은 2022년 1월 1일 이후 육아휴직 기간에 대한 급여부터 적용됩니다.

* 문의: 고용노동부 여성고용정책과 (☎ 044-202-7477)

○ 출산육아기 고용안정장려금 제도 개편 (시행일:2022.01.01.)

▶ 대상 : 만 12개월 초과 자녀 대상 육아휴직을 허용한 우선지원대상기업 사업주

▶ 주요 내용

- 만 12개월 초과 자녀 대상 육아휴직을 허용한 우선지원대상기업 사업주에 대해서는 월 30만 원을 지원합니다(기존과 동일). 아울러, '22년부터 우선지원대상기업 사업주가 만 12개월 이내 자녀 대상 육아휴직을 3개월 이상 허용하면 '육아휴직 지원금'을 월 200만 원으로 상향하여 3개월간 지원합니다(이후 육아휴직 기간에 대해서는 월 30만 원 지원).

* 문의: 고용노동부 여성고용정책과 (☎ 044-202-7480)

○ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도 확대 시행 (시행일:2022.01.01.)

▶ 대상 : 30인 미만 사업장

▶ 주요 내용

- '가족돌봄 등 근로시간 단축 제도'가 30인 미만 사업장까지 전 사업장으로 확대 시행됩니다. 근로자는 가족돌봄, 본인 건강, 학업, 은퇴 준비의 사유로 근로시간의 단축을 사업주에게 신청할 수 있고, 사업주는 허용 예외 사유에 해당하지 않는 한 이를 허용하여야 합니다.

* 문의: 고용노동부 고용문화개선정책과 (☎ 044-202-7467)

○ 우선지원대상기업 직장어린이집 인건비 지원 강화 (시행일:2022.01.01.)

▶ 대상 : 우선지원대상기업이 운영하는 직장어린이집

▶ 주요 내용

- 우선지원대상기업이 운영하는 직장어린이집 보육교직원 1인당 인건비 지원 한도가 인상됩니다. 고용노동부는 직장어린이집을 설치·운영 중인 사업주에게 보육교직원 인건비, 운영비를 지원하고 있습니다. '22년도부터는 우선지원대상기업에 대한 인건비 지원 한도가 현행 월 120만 원에서 138만 원으로 15% 인상됩니다.

* 문의: 고용노동부 여성고용정책과 (☎ 044-202-7480)

3. 산업안전보건

○ 중대재해처벌법 시행 (시행일:2022.01.27.)

▶ 대상 : 50인 이상 사업장

▶ 주요 내용

- 50인 미만 사업장은 2024.1.27.부터 시행, 5인 미만 사업장은 제외

- ‘중대재해’는 ‘중대산업재해’와 ‘중대시민재해’로 구분
 - ‘중대산업재해’는 사망자가 1명 이상 발생하거나 동일한 원인으로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생하거나 동일한 유해요인으로 발생하는 직업성 질병자가 1년에 3명 이상 발생한 경우
 - ‘중대시민재해’는 특정한 원료나 제조물, 공중이용시설, 대중교통수단의 설계와 제조, 설치, 관리상 결함으로 인하여 사망자가 1명 이상 발생하거나 동일한 사고로 2개월 이상 치료가 필요한 부상자가 10명 이상 발생하거나 동일한 원인으로 3개월 이상 치료가 필요한 질병자가 10명 이상 발생한 경우
- 안전조치의무를 위반하여 중대재해가 발생한 경우
 - 1년 이상의 징역 또는 10억 원 이하의 벌금(법인에 대해서는 50억원 이하의 벌금)

4. 장애인 고용지원

○ 장애인 신규고용장려금 사업 시행(시행일:2022.01.01.)

▶ 대상 : 5인 이상 50인 미만 사업장

▶ 주요 내용

- 고용노동부는 장애인의 경제활동 참여를 독려하기 위해 새해부터 장애인 신규고용장려금을 신설합니다. 이에 따라 장애인 고용의무가 없는 기업(상시근로자 5인 이상 ~ 50인 미만)에서 장애인 근로자를 신규로 고용하고 6개월 이상 유지하면 최대 960만 원을 지원받을 수 있습니다. 장애인 신규고용장려금은 상시근로자 규모에 따라 최대 2명까지 인정되며, 근로자의 성별과 장애 정도에 따라 지급액이 달라집니다. 또한 신설 제도는 2022년 1월 1일부터 시행되지만, 기업의 장려금 신청은 고용 유지 기간 6개월 이후인 2022년 7월 1일부터 한국장애인고용공단 지역본부 및 지사를 통해 신청할 수 있습니다.

(단위: 만원)

구분	6개월 지원금액	1년 지원금액	비고
경증남성	180 (30만원X6)	360 (30만원X12)	월임금의 60%와 단가(월 30만원~80만원) 중 낮은 금액 지급
경증여성	270 (45만원X6)	540 (45만원X12)	
중증남성	360 (60만원X6)	720 (60만원X12)	
중증여성	480 (80만원X6)	960 (80만원X12)	

○ 국가와 지방자치단체 장애인 의무고용률 상향(시행일:2022.01.01.)

▶ 대상 : 국가·지자체와 공공기관

▶ 주요 내용

- 장애인의 고용기회를 넓히기 위해 국가·지자체와 공공기관(근로자 50인 이상)의 장애인 의무고용률이 3.6%로 상향됩니다. 이는 현행의 국가·지자체, 공공기관 장애인 의무고용률 3.4%에서 개정 국가·지자체, 공공기관 장애인 의무고용률 3.6%로 상향된 것으로 개정내용은 2022년 1월 1일부터 적용됩니다.

* 문의: 고용노동부 장애인고용과 (☎ 044-202-7498)

○ 300인 이상 사업주 직장 내 장애인 인식개선 교육 실시 요건 강화(시행일:2022.01.01.)

▶ 대상 : 300인 이상 사업장

▶ 주요 내용

- 상시 근로자 수 300인 이상 사업주가 자체적으로 직장 내 장애인 인식개선 교육을 실시하는 경우 일정한 자격 기준을 갖춘 사내 강사가 실시

5. 생애주기별 고용지원

○ 청년 일자리 도약 장려금 사업 신설(시행일:2022.01.01.)

▶ 대상 : 5인 이상 중소기업 및 취업애로청년

▶ 주요 내용

- 청년의 취업을 돕고, 기업의 부담을 덜어주기 위해 「청년 일자리 도약 장려금 사업을 2022년 1월부터 시작합니다. 청년 일자리 창출을 지원하기 위해 중소기업이 취업애로청년을 정규직으로 신규 채용하여 6개월 이상 고용유지 시 월 80만 원씩 최대 1년간 인건비를 지원합니다.

* 문의: 고용노동부 공정채용기반과 (☎ 044-202-7344, 7448)

○ 중장년 새출발 크레딧 도입(시행일:2022년 상반기 예정)

▶ 대상 : 만 45~54세의 중소기업 재직자

▶ 주요 내용

- 국민내일배움카드로 중장년의 새출발을 위한 경력설계를 지원합니다. '22년부터 중소기업 재직자의 경력진단·설계를 지원하기 위한 '중장년 새출발 크레딧'이 새롭게 시행됩니다. 만 45~54세의 중소기업 재직자는 경력설계를 희망하는 경우 국민내일배움카드를 통해 100만 원을 추가로 지원받을 수 있으며, 민간 컨설팅 기관에서 제공하는 경력진단, 재취업 분야 상담, 취업 희망업종의 현직자 그룹 컨설팅 등에 사용 가능 합니다.

* 문의: 고용노동부 신기술인력양성총괄TF (☎ 044-202-7365)

○ 고령자 고용지원금 지원(시행일:2022.01.01.)

▶ 대상 : 60세 이상의 근로자 수가 과거 평균 3년보다 증가한 사업장

▶ 주요 내용

- 고령자의 적극적 노동시장 참여를 통한 고용안정을 위해 사업주가 고용하고 있는 60세 이상의 근로자 수가 과거 평균 3년보다 증가한 기업에 그 비용의 일부를 지원하는 '고령자 고용장려금'을 2022년 1월1일부터 시행합니다.

* 문의: 고용노동부 고령사회인력정책과 (☎ 044-202-7469)

6. 근로시간

○ 5인 이상 사업장 공휴일 법정휴일 변경(시행일:2022.01.01.)

▶ 대상 : 5인 이상 사업장

▶ 주요 내용

- 공휴일은 유급휴일로 지정되어 유급으로 쉬어야 하고, 만일 근로자가 공휴일에 출근하였다면 휴일

근로 임금과 가산수당이 지급되어야 합니다.

7. 고용개선

○ 일자리안정자금 6개월 한시적 지원 (시행일:2022.01.01.)

- ▶ 대상 : 월평균 보수 230만 원 미만 노동자를 고용한 30인 미만 사업장
- ▶ 주요 내용
 - 영세사업주의 어려운 경영 여건과 저임금근로자 고용안정 필요성 등을 고려하여 일자리안정자금을 2022년에도 6개월간 계속 지원합니다. 2022년에는 월평균 보수 230만 원 미만 노동자를 고용한 30인 미만 사업장을 지원합니다. 지원금액은 전 사업장 근로자 1인당 월 3만 원을 지원합니다.
- * 문의: 고용노동부 일자리안정자금지원추진단(☎ 044-202-7786)

○ 고용상 성차별, 직장 내 성희롱 노동위원회 구제절차 (시행일:2022.05.19.)

- ▶ 대상 : 모든 사업장
- ▶ 주요 내용
 - 노동위원회 구제절차는 남녀고용평등법상 고용상 성차별과 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대한 사업주의 조치 의무 미이행 등을 대상으로 피해 근로자가 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있도록 하는 것입니다. 노동위원회에서 고용상 성차별이 인정된 경우 차별적 행위의 중지, 취업규칙·단체협약 등의 근로조건 개선, 적절한 배상 등을 내용으로 하는 시정명령이 가능합니다. 확정된 시정명령을 이행하지 않은 사업주에 대해서는 1억 원 이하의 과태료가 부과됩니다.
 - * 모집·채용, 임금, 교육·승진, 정년·퇴직 등에서의 성차별 금지(법 제7조~제11조)
 - 사업장별로 발생할 가능성이 큰 고용상 차별의 특성을 고려하여 확정된 시정명령의 효력은 당사자 이외에 차별을 받은 다른 근로자까지 확대될 수 있도록 했습니다. 근로감독관이 고용상 성차별을 인지하고 시정지시를 했음에도 이에 불응한 사업장은 근로자의 신청 또는 신고가 없더라도 노동위원회에 통보하여 적극적인 구제로 이어지도록 했습니다. 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대한 적절한 조치의무를 미이행하거나 불리한 처우가 인정된 경우는 적절한 조치 이행, 불리한 행위 중지, 배상 등을 내용으로 하는 시정명령을 통하여 피해 구제가 가능해집니다.
 - * 적절한 조치 의무 및 불리한 처우 금지 의무 위반(법 제14조제4항, 제6항 등)

○ 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행 (시행일:2022.06.16.)

- ▶ 대상 : 가사근로자
- ▶ 주요 내용
 - 2022년 6월 16일부터 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률이 시행됩니다. 가사근로자법이 시행되면 정부가 인증한 가사서비스 제공기관이 가사근로자를 직접 고용하여 이용계약을 체결한 이용자에게 가사서비스를 제공합니다. (직업소개기관의 소개행위는 법 제정 후에도 인정) 가사서비스 제공기관으로 인증된 사업장 소속 가사근로자의 최소근로시간·연차 유급휴가 등 근로조건이 보장됩니다. 시장원리에 기반한 가사서비스 시장 공식화를 통해 가사근로자의 권익이 보호되고, 양질의 가사서비스 일자리가 창출되고, 서비스 품질이 제고되며, 여성 경제활동참여 확대의 선순환 구조가 정착됩니다.
- * 문의: 고용노동부 고용문화개선정책과 (☎ 044-202-7503)

○ 국민평생직업능력개발법 (시행일:2022.02.18.)

▶ 대상 : 모든 국민

▶ 주요 내용

- 국민의 평생에 걸친 직업능력 개발을 지원하기 위하여 「근로자직업능력 개발법」 제명을 「국민 평생 직업능력 개발법」으로 개정하고 직업능력개발훈련 지원대상 및 범위를 확대했습니다. 현재 국민 내일배움카드 등을 통해 특수형태근로종사자, 자영업자 등도 직업훈련을 지원하고 있으나, 현행 법률은 지원대상을 근로자, 실업자 등으로 규정하고 있어 지원이 제한적이라는 오해가 있었습니다. 법률상 지원대상을 ‘국민’으로 하여 고용형태와 관계없이 일하고자 하는 국민에게 직업능력개발훈련을 지원합니다.
- 직업능력개발훈련 지원범위도 확대됩니다. 그간 직무에 필요한 지식·기술·기능과 직접 관련성이 있는 훈련과정에 대해서만 지원했으나, 앞으로는 지능정보화 및 포괄적 직무기초능력 함양을 위한 과정까지 폭넓게 지원합니다. 디지털·신기술 분야 기초능력뿐만 아니라 그간 지원되지 않았던 창의적 사고력, 인문소양 과정 등까지 폭넓게 지원할 수 있게 됨으로써 기업 현장이 요구하는 창의·융합적 인재가 양성될 것으로 기대됩니다.

8. 퇴직연금

○ 중소기업퇴직연금기금제도 시행 (시행일:2022.04.14.)

▶ 대상 : 30인 이하 중소기업 근로자

▶ 주요 내용

- 2022년 4월 14일부터 30인 이하 중소기업 근로자들의 퇴직급여 보장을 위한 중소기업퇴직연금기금제도가 시행됩니다. 전문적 자산운용과 기금화를 통한 규모의 경제 실현으로 중소 사업장 근로자들의 노후소득 보장이 강화됩니다. 퇴직연금제도 도입에 어려움을 겪고 있는 사용자의 경제적 부담을 경감하고자 저임금 근로자(최저임금 120% 미만)에 대한 사용자 부담금의 10%(3년 한시)를 지원합니다. 사업주 부담 완화 및 근로자 수익률 향상을 위해 최저수준 수수료가 적용 (수수료율 0.2% 이하 적용 예정)됩니다.

* 문의: 고용노동부 퇴직연금복지과 (☎ 044-202-7560)

○ 퇴직연금 사전지정운용제도 도입(디폴트옵션 제도) (시행일:2022.06 예정)

▶ 대상 : 300인 이상 사업장

▶ 주요 내용

- 300인 이상 사업장에서는 적립금의 운용목적 및 방법, 목표수익률 설정, 운용성과 평가 등이 포함된 적립금 운용계획서(사실상의 투자계획서-IPS, Investment Policy Statement)를 작성하여야 하며, 적립금운용위원회를 구성하여 이를 심의하도록 하는 것이 의무화됨.
- 종전에 확정급여형 퇴직연금은 회사내 일개 담당부서에 의해서 운영관련 일방적 의사결정이 이루어져 왔으나, 향후 적립금운용위원회를 통해 퇴직연금 적립금의 투명하고 안정적인 운용에 필요한 조치가 가능해짐. 사용자는 적립금운용위원회의 심의를 거친 적립금운용계획서(매년 1회 이상 작성)에 따라 적립금을 운용할 의무를 부담하며, 노동조합 또는 근로자대표 등에 의한 회사가 퇴직연금의 최소적립금 의무이행 여부 등 재정검증, 운용성과 평가 등의 감시, 검증이 가능해짐.

○ 퇴직연금 사전지정운용제도 도입(디폴트옵션 제도) (시행일:2022.06 예정)

▶ 대상 : 퇴직연금사업자

▶ 주요 내용

- 사전지정운용제도(디폴트옵션 제도)는 확정기여형(DC형) 퇴직연금제도. 개인형퇴직연금제도(IRP)에서 가입자(근로자)의 운용지시가 없을 경우 가입자가 사전에 정해 놓은 방법으로 퇴직연금을 운용하는 제도이다. 사전지정운용제도(디폴트옵션 제도)는 퇴직연금제도 운영경험이 풍부한 미국, 호주, 영국 등 선진국에서 가입자의 적절한 선택을 유도하여 노후소득보장을 강화하는 것이 정부의 사회적 책무라는 인식하에, 적극적으로 운용지시를 하지 않는 가입자를 위해 도입하여 운영하고 있는 제도이다. 실제 선진국들이 운영하고 있는 사전지정운용방법(디폴트옵션)은 연평균 6~8% 수익률을 안정적으로 유지하고 있다. 퇴직연금사업자는 고용노동부장관 소속 심의위원회의 사전심의와 고용노동부 승인을 거쳐 사전지정운용방법(디폴트옵션)을 마련하며, 원리금보장상품 혹은 집합투자증권(펀드)으로 구성이 가능하다. 기업은 퇴직연금사업자가 제시한 사전지정운용방법(디폴트옵션)을 근로자대표 동의를 거쳐(퇴직연금규약 반영) 도입하고, 근로자는 퇴직연금사업자로부터 사전지정운용방법(디폴트옵션) 관련 정보를 제공받아 그중 하나의 상품을 본인의 사전지정운용방법(디폴트옵션)으로 지정하게 된다. 이때, 퇴직연금사업자는 근로자 의사 반복 확인 및 손실가능성 등에 대해 명확히 설명하는 등 근로자 보호 절차를 지켜야 한다.

<참고> 퇴직연금 용어정리

- 확정급여형(DB) : 근로자가 받을 퇴직연금급여가 사전에 확정되고, 사용자가 부담할 금액은 적립금 운용결과에 따라 변동될 수 있는 연금제도
- 확정기여형(DC) : 사용자의 부담금이 사전에 확정되고 근로자가 받을 퇴직연금급여는 적립금 운용 실적에 따라 변동될수 있는 연금제도
- 개인형퇴직연금제도(IRP) 특례 : 상시근로자 10인 미만을 사용하는 사업장의 사용자가 근로자대표의 동의를 얻어 근로자 전원으로 하여금 개인형퇴직연금제도(IRP)를 설정
- 개인형퇴직연금제도(IRP) : 근로자가 퇴직 또는 직장을 옮길 때 받은 퇴직금을 세제혜택을 받으면서 자기 명의계좌에 적립했다가 연금 등 노후자금으로 활용할 수 있는 제도

9. 사회보험

○ 건강보험료율 인상 (시행일:2022.01.01.)

▶ 대상 : 건강보험가입자

▶ 주요 내용

- 2021년 6.86%(회사 3.43% + 근로자 3.43%)에서 6.99%(회사 3.495% + 근로자 3.495%)로 인상

○ 장기요양보험료율 인상 (시행일:2022.01.01.)

▶ 대상 : 장기요양보험가입자

▶ 주요 내용

- 건강보험료의 11.52%(2021년 기준)에서 건강보험료의 12.27%(2022년)로 인상

○ 산재보험료를 변경 (시행일:2022.01.01.)

- ▶ 대상 : 산재보험가입자
- ▶ 주요 내용
 - 22년도 산재보험료율 1.53% : 전 업종 평균 1.43% + 출퇴근재해 요율 0.10%

○ 고용보험료를 인상 (시행일:2022.07.01.)

- ▶ 대상 : 고용보험가입자
- ▶ 주요 내용
 - 기존 1.6%(회사 0.8% + 근로자 0.8%)에서 1.8%(회사 0.9% + 근로자 0.9%)로 인상

○ 저소득 플랫폼종사자 등 고용보험료 지원대상 확대 (시행일:2022.01.01.)

- ▶ 대상 : 10인 미만 사업, 월평균보수 230만원 미만, 근로자·예술인·특수형태근로종사자 및 그 사업주
- ▶ 주요 내용
 - 고용보험 가입 확대를 위해 소규모사업 저소득 플랫폼종사자(퀵서비스, 대리운전 기사)의 고용보험료 지원이 신설됩니다. 근로자 10인 미만 사업의 월 보수 230만 원 미만인 플랫폼종사자와 그 사업주(계약당사자)는 고용보험료의 80%를 지원받을 수 있습니다. 소규모사업 저소득 근로자·예술인·특고의 사회보험 가입 부담을 줄이기 위한 사회보험료 지원도 계속됩니다. '22년에는 지원대상이 확대되어, 10인 미만 사업의 월 보수 230만 원 미만인(21년: 220만 원 미만) 근로자·예술인·특고와 그 사업주가 지원받을 수 있습니다. 특히, 일용근로자 경우 지원요건을 완화하여 지원신청일로부터 사회보험 가입 이력이 6개월간 없는 경우에도 지원받을 수 있습니다.

* 문의: 고용노동부 전국민고용보험추진단 (☎ 044-202-7919)

○ 플랫폼종사자 고용보험 적용 시행 (시행일:2022.01.01.)

- ▶ 대상 : 플랫폼종사자
- ▶ 주요 내용
 - 고용보험적용직종으로 확대되었던 기존 특수형태근로종사자 12개 직종에 플랫폼을 기반으로 일하는 퀵서비스기사·대리운전기사도 고용보험이 적용되어, 실업급여와 출산전후급여를 받을 수 있게 되었습니다. 2022년 1월 1일 이후의 노무제공부터 적용됩니다.

* 문의: 고용노동부 전국민고용보험추진단 (☎ 044-202-7919)

○ 두루누리 지원제도 개정 (시행일:2022.01.01.)

- ▶ 대상 : 근로자 10인 미만 사업장에 월 230만 원 미만 소득자
- ▶ 주요 내용
 - 두루누리 지원제도는 사업주와 직원 모두에게 국민연금과 고용보험료의 감면을 지원해주는 제도입니다. 2021년 월평균보수 219만원 이하 소득자에서 2022년 월평균보수 230만원 미만 소득자로 개정하였습니다. 신규가입자에 한해 80%를 지원해주며 최대 36개월 지원합니다.

* 문의: 근로복지공단 (☎ 1588-0075)

10. 노동이사제

○ 공공기관의 운영에 관한 법률 개정 (시행일:2022.07~)

▶ 대상 : 공공기관 운영에 관한 법률에 해당하는 공기업·준정부기관

▶ 주요 내용

- 노동이사제란 노동조합이 이사를 선임해 이사회에 파견하는 제도를 말합니다. 비상임이사에 소속 근로자 중 1명을 포함하여야 하며, 노동이사의 자격은 3년 이상 재직한 근로자입니다. 노동이사는 법률과 정관에서 정하는 바에 따라 사업계획, 예산, 정관개정, 재산처분 등 주요 사항에 대해 발언권과 의결권을 행사할 수 있습니다.

[참고1] 2021년 하반기 노동관계법·제도 주요변경내용

1. 노동조합

개정 노조법은 노동기본권과 관련한 가장 보편적 국제기준인 ILO의 결사의 자유 협약을 반영하면서도 우리 기업별 노사관계의 특성을 반영.

변경 전	변경 후
<ul style="list-style-type: none"> • 노동조합 가입자격 <ul style="list-style-type: none"> ○ 기업별 노조의 조합원은 해당 사업의 종사자로 한정 ○ 초기업단위 노조는 해고자도 가입 가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 노동조합 가입자격 <ul style="list-style-type: none"> ○ 해고자 등도 기업별 노조에 가입 허용 ○ 해당 기업의 종업원이 아닌 조합원은 사업장 내 노조활동 시 효율적 사업운영에 지장을 주지 않아야 함 ○ 해당 기업의 종업원이 아닌 조합원은 타임오프 한도, 교대 노조 결정, 쟁의행위 찬반투표 의사결정 제한
<ul style="list-style-type: none"> • 노조 임원 자격 <ul style="list-style-type: none"> ○ 노조 임원은 조합원 중에서 선출 	<ul style="list-style-type: none"> • 노조 임원 자격 <ul style="list-style-type: none"> ○ 조합원·임원 자격은 노조 규약으로 자유롭게 정할 수 있도록 함 ○ 기업별 노조의 임원은 종업원인 조합원으로 한정
<ul style="list-style-type: none"> • 노조 임원 자격 <ul style="list-style-type: none"> ○ 노조 전임자 급여 지급 금지 ○ 다만, 근로시간 면제한도 내 급여 지급은 가능 ○ 노조 전임자 급여 지급시 부당노동행위로 규율 ○ 노조 전임자 급여 지급을 요구하는 쟁의행위 금지 	<ul style="list-style-type: none"> • 노조 임원 자격 <ul style="list-style-type: none"> ○ 노조 전임자 급여 지급 금지 삭제 ○ 근로시간면제제도의 기본 틀 유지 <ul style="list-style-type: none"> - 사용자의 급여지급은 여전히 근로시간면제 한도 내에서만 가능 - 면제 한도 초과 단체협약 무효화 - 면제 한도 초과 급여지급시 부노로 규율
<ul style="list-style-type: none"> • 단체교섭 제도 개편 <ul style="list-style-type: none"> ○ 사용자 동의로 개별교섭 가능하며 사용자 준수 의무 부재 ○ 교섭단위 분리에 관한 규정만 있음. 	<ul style="list-style-type: none"> • 단체교섭 제도 개편 <ul style="list-style-type: none"> ○ 사용자 동의로 개별교섭시 성실교섭 및 차별금지 의무 부여 ○ 다양한 교섭방식 활성화를 위한 국가·지자체 노력의무 부여 ○ 분리된 교섭단위의 통합 근거 신설
<ul style="list-style-type: none"> • 단체협약 유효기간 상한: 2년 	<ul style="list-style-type: none"> • 단체협약 유효기간 상한: 3년
<ul style="list-style-type: none"> • 사업장 점거형태의 쟁의행위 <ul style="list-style-type: none"> ○ 생산 기타 주요업무 시설 등에 대한 점거 금지 	<ul style="list-style-type: none"> • 사업장 점거형태의 쟁의행위 <ul style="list-style-type: none"> ○ 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 쟁의행위를 금지하는 원칙 신설

○ 노동조합 가입 자격 변경 (시행일:2021.07.06.)

▶ 대상 : 퇴직자·해고자 등 비종사자도 기업별 노조 가입 가능

▶ 주요 내용

- 퇴직자는 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있고, 해고자는 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우 중앙노동위원회의 재심 판정이 있을 때까지는 종사근로자로 봄.

○ 노조전임자 급여 지급 (시행일:2021.07.06.)

▶ 대상 : 노조전임자

▶ 주요 내용

- 노조 전입자 급여 지급 금지규정 삭제
- 근로시간면제제도로 통합(일원화)하여 규율
 - ① 사용자의 급여지급은 여전히 근로시간면제 한도 내에서만 가능
 - ② 면제 한도를 초과하는 단체협약·사용자 동의는 무효
 - ③ 사용자가 면제 한도를 초과하는 급여 지급시 부당노동행위로 규율

○ 임원·대의원은 종사조합원으로 한정 (시행일:2021.07.06.)

- ▶ 대상 : 노동조합의 임원·대의원
- ▶ 주요 내용
 - 기업별 노동조합의 임원이나 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하도록 함.

○ 단체협약 유효기간 최대 3년까지 연장 가능 (시행일:2021.07.06.)

- ▶ 대상 : 노동조합
- ▶ 주요 내용
 - 단체 협약의 유효기간을 기존 최대 2년에서 최대 3년으로 연장.

2. 근로시간 및 기준

○ 주 최대 52시간제 확대 적용 (시행일:2021.07.01.)

- ▶ 대상 : 50인 미만 사업장
- ▶ 주요 내용
 - 30인 미만 사업장은 근로자대표와 서면합의한 경우 2022.12.31.까지 주 60시간제 운영 가능

〈참고〉 주 최대 52시간제 확대 적용

추진배경 : 장시간 근로관행 개선

주요내용

- 주 최대 52시간제 기업 규모·업종별 단계적 시행
 - '18.7월 : 300인 이상(특례업종에서 제외된 300인 이상은 '19.7월부터)
 - '20.1월 : 50~299인
 - '21.7월 : 5~49인

시행일 : 2021년 7월 1일

○ 임금명세서 교부의무 시행 (시행일:2021.11.19.)

- ▶ 주요 내용
 - 임금명세서에는 임금의 구성항목 및 계산방법, 법령이나 단체협약에 따른 임금의 공제 내역 등을 기재해야 합니다.
 - ※ 임금명세서 세부 기재 사항은 「근로기준법 시행령」 참조
 - 임금명세서는 서면이나 「전자문서법」에 따른 전자문서도 교부할 수 있습니다.
 - 임금명세서가 교부되면 근로자는 임금의 세부내역을 확인할 수 있고, 임금을 둘러싼 노사 간 분쟁을

예방할 수 있습니다.

※ 임금명세서 교부 위반시 500만원 이하의 과태료 부과

☞ (참고) 고용노동부 홈페이지> 보도자료> “필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률 제정안 등 8개 제·개정 법률안 국회 본회의 통과”(4.30)

〈참고〉 임금 지급시 임금명세서 교부 의무화 도입

추진배경 : 임금명세서 교부 의무화로 임금체불 관련 노사간 갈등을 예방 및 분쟁의 신속한 해결 도모

주요내용

- 사용자가 임금 지급시 임금명세서 교부 의무화
- 임금명세서에 임금의 구성항목 및 계산방법, 근로기준법 제43조제1항 단서에 따라 임금을 공제하는 경우 그 내역 등이 명시되어야 함
- 임금명세서는 서면 외에 「전자문서법」에 따른 전자문서로도 교부 가능

시행일 : 2021년 11월 19일

○ 연차휴가 발생조건 변경 (행정해석변경일:2021.12.16.)

▶ 주요 내용

- 그동안은 1년간(365일) 근로관계가 존속하고, 그중 80% 이상 출근하면, 15일의 연차가 주어지는 데, 만약 1년(365일)의 근로를 마치고 바로 퇴직하는 경우에는 연차를 사용할 수는 없지만, 그 15일분의 미사용 연차를 수당으로 청구할 수 있다고 봄. 그러나 앞으로는 1년간 근로관계가 존속하고, 80% 이상 출근해도, 그 1년의 근로를 마친 다음 날(366일째) 근로관계가 있어야 15일의 연차가 발생하고, 퇴직에 따른 연차 미사용 수당도 청구할 수 있는 것으로 해석을 변경함.

3. 고용차별개선

○ 채용시 모든 근로자에 대한 미혼 등 조건제시 금지 (시행일:2021.08.19.)

▶ 주요 내용

- 남녀고용평등법 제7조(모집과 채용) 제2항의 개정
당장 2021년 8월 19일부터 개정 시행되는 부분은 제7조 모집과 채용에 대한 부분입니다. 기존에는 ‘여성’ 근로자를 모집·채용할 때 그 직무에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구할 수 없도록 규정하고 있었는데 이 부분을 ‘여성’ 근로자에게만 한정하지 않고 “전체” 근로자로 확장시켜 고용에서의 차별을 개선할 수 있도록 개정되었습니다.
- 개정 취지
남녀고용평등법 제7조 제2항은 ‘여성’의 업무 능력 그 자체보다는 외모를 중요시해왔던 가부장적 고정관념이 모집·채용의 조건이 되는 것을 금지하기 위해 ‘여성’을 강조하여 규정(ex. “판매원: 여성은 미혼자에 한함 등의 모집등 → 제한)되었으나, 남성 근로자에게만 불필요한 용모조건 등을 제시하는 경우도 적극적으로 제한하여야 할 필요성이 강해져 법개정이 추진되었습니다.

- 직무수행에 필요한 경우란?

남녀고용평등법 제7조 제2항에 따르면 직무수행에 필요하지 않은 신체적 조건, 미혼조건 등을 제시하면 법 위반이 됩니다. 여기서 '직무수행에 필요한 사항인지 여부'를 판단할 때는 법취지를 고려하여 직무상 특정 신체조건이 필수적이거나 건강과 안전의 보호를 위하여 반드시 필요한 경우(공연·모델·사진작업 등)로 제한하여 해석하여야 할 것입니다.

- 벌칙

사업주가 제7조를 위반해서 근로자를 모집·채용하는 과정에서 그 직무의 수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 제시하거나 요구한 경우 500만 원 이하의 벌금에 처하게 됩니다.

○ 첫 외국인근로자 고용허가 사용자 노동관계법령·인권 등 교육 의무이수 (시행일:2021.10.14.)

- ▶ 대상 : 외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자

- ▶ 주요 내용

- 외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자의 경우 노동관계법령·인권 등에 관한 교육을 의무적으로 이수해야 하며 교육을 미이수한 사용자에 대한 과태료 300만 원 부과 등 법 시행에 필요한 사항을 시행령에 규정함.

- ▶ 한국산업인력공단 무료 교육 제공

- 교육기관 : 한국산업인력공단

- 교육방법 : 집체교육 또는 인터넷 원격교육(PC 또는 모바일)

- 집체교육 : 사업장 관할 한국산업인력공단 지부·지사로 방문, (전자)우편, 팩스 접수

- 인터넷 원격교육 : EPS 홈페이지(www.eps.go.kr) 및 EPS어플 접속 후 사용자교육 신청

- 교육비용 : 무료

- 정부예산으로 운영, '21년 예산 총 111백만원

- 과태료: 1회 300만 원 부과

* 문의: ☎ 1644-0644

○ 직장 내 괴롭힘 제재 대상이 되는 사용자의 친족의 범위 확대 및 과태료 부과규정 시행 (시행일:2021.10.14.)

- ▶ 주요 내용

- 직장 내 괴롭힘을 행한 사용자의 범위를 사용자와 친족으로 구분하고 과태료 1천만 원 이하를 부과.

- 친족 : ① 사용자의 배우자, ② 4촌 이내의 혈족 ③ 4촌 이내의 인척

4. 일·가정양립

○ 임신 근로자 육아휴직 제도 시행 (시행일:2021.11.19.)

- ▶ 대상 : 기존 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 경우 및 임신 중인 근로자

- ▶ 주요 내용

- 기존에는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 경우에만 육아휴직을 사용할 수 있었지만 개정법에는 유산이나 사산 등의 위험으로부터 건강을 보호하고 경력단절 예방에도 도움을 주기 위해 임신 중인 근로자도 육아휴직 사용할 수 있도록 포함하였다.

○ 임신 근로자 출·퇴근 시간 변경 제도 시행 (시행일:2021.11.19.)

▶ 대상 : 임신 중인 근로자

▶ 주요 내용

- 그동안 임신 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자는 근로시간 단축(1일 2시간)제도를 활용할 수 있었으나, 근로시간 단축을 활용하지 못하는 임신 근로자(임신 12주 이후~35주 이내)는 출퇴근 시간 변경이 어려워 혼잡한 대중교통 이용으로 건강상 피해 발생의 우려가 있었다. 출퇴근 시간을 변경하려는 근로자는 업무시간 변경 개시 예정일 3일 전까지 신청서에 임신 사실 확인을 위한 의사의 진단서를 첨부하여 사용자에게 제출해야 하고, 사업주는 특별한 사유가 없는 한 임신 중인 근로자의 출퇴근 시간 변경을 허용해야 한다.

5. 산업안전보건

○ 고객응대근로자 범위 확대 (시행일:2021.10.14.)

▶ 주요 내용

- 사업주의 건강장해 보호조치 대상이 종전 '고객의 폭언 등'으로 인한 '고객응대근로자'에서 '고객 등 제3자의 폭언 등'으로 인한 '모든 근로자'로 확대됨에 따라 시행령에 위임된 조문 제목과 자구를 개정법에 맞게 정비함.

〈참고〉 고객응대근로자

주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조 제1항 제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 근로자.

6. 권리구제

○ 재직자 대지급금 제도 시행 (시행일:2021.10.14.)

▶ 주요 내용

- 재직 근로자의 경우 아래 3가지 요건 충족 시 간이대지급금 지급 대상이 됨.
 - ① 소송 진정 제기 당시 근로계약이 종료되지 않았을 것
 - ② 임금액이 고용노동부 장관이 고시하는 금액 미만일 것
 - ③ 마지막 체불일의 다음날부터 2년 이내 소송 또는 1년 이내 진정 등을 제기할 것
- 퇴직 근로자의 경우 확정판결 없이 '체불임금 등 사업주 확인서'로 간이대지급금(소액체당금)을 청구할 때 "퇴직한 다음 날부터 1년 이내에 진정 등을 제기한 근로자"가 지급 대상이 됨.
- '일반체당금'은 '도산대지급금'으로, '소액체당금'은 '간이대지급금'으로 용어를 변경함.
- 대지급금 부정수급에 대해서는 신고포상금 지급수준 및 상한액을 현재보다 2배 높임. 부정수급액의 최대 30%, 1억 원 한도.

○ 이행강제금 부과 한도 인상 (시행일:2021.11.19.)

▶ 주요 내용

- 2021년 11월 19일부터 부당해고 등에 대한 노동위원회의 구제명령을 이행하지 아니한 경우, 사용자에게 부과되는 이행강제금 한도가 2천만 원에서 3천만 원으로 상향됨. (21.5.18. 개정 「근로기준법」).
 - 개정법은 11월 19일 이후 발생한 부당해고 등부터 적용
 - ‘원직복직, 해고기간의 임금상당액 지급명령 등’ 노동위원회 구제명령을 이행하지 않는 사용자에게 대해 최대 2년간 총 4회, 각 3천만 원 한도 내의 이행강제금이 부과될 수 있음.
 - 부당해고 근로자의 신속한 권리구제를 도모할 수 있을 것으로 예상
- ☞ (참고) 고용노동부 홈페이지>보도자료>“필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률 제정안 등 8개 제·개정 법률안 국회 본회의 통과”(4.30.)

○ 계약기간 만료 등 노동위원회 구제명령 근거 신설 (시행일:2021.11.19.)

▶ 주요 내용

- 근로자가 근로계약 기간의 만료, 정년 도래 등으로 근로자의 원직복직 (해고 이외의 경우에는 원상회복)이 불가능한 경우에도 부당해고 등이 인정되면 노동위원회가 구제명령을 할 수 있도록 함.

[참고2] 탄소중립정책

1. 배경

대기 중 이산화탄소 농도 증가를 막기 위해 인간 활동에 의한 배출량을 최대한 감소시키고, 흡수량을 증대하여 순 배출량이 '0'이 되는 것을 탄소중립이라고 함. 산업화 이전 대비 지구 평균온도가 2도 상승할 경우 기후 변화로 인한 위험이 크게 늘어나며, 1.5도 이내로 억제하기 위해 전 지구적인 2050년 탄소중립의 필요성이 제기됨. 우리나라의 온실가스 총배출량은 2018년 기준 세계 11위로 추정하며 OECD 국가 중에서는 5위에 해당함. 우리나라는 전세계적인 2030년 온실가스 감축목표에 동참하며, 2030 국가 온실가스 감축목표(NDC)를 2018년 대비 기준 26.3%에서 40%로 상향함. 전세계 312개 기업이 참여하고 있으며 2015년 파리 협정 이후 탄소중립을 선언·지향한 국가는 전 세계 134개국에 이르렀고 탄소중립 추세를 따라가지 못할 경우 새로운 무역장벽이 될 수 있음. 이에 2021년 10월 18일, 2050 탄소중립위원회 제2차 전체회의를 통해 '2050 탄소중립 시나리오'와 '2030 국가 온실가스 감축목표 상향안'을 심의·의결함. 각 시나리오 안에는 국내 순배출량 '0'으로 만들기 위한 각 부문별 감축 방향과 제언이 담겨있음.

2. 탄소중립정책과 노동

탄소중립정책은 산업전환과 해당 노동자의 노동환경 및 조건 변경과 밀접한 연관이 있으며 나아가 녹색 전환으로 인한 새로운 일자리 창출과도 관계가 있어 노동에 미치는 영향이 큼. 따라서, 탄소중립정책으로 인해 앞으로 노동자들에 닥칠 과제에 대하여 심도있는 고민이 필요함.

3. 2050 탄소중립 시나리오

▶ 의의

2050 탄소중립 시나리오는 앞으로 정책이 이루어지는 방식에 따라 유연하게 A안, B안으로 발표함. 2050년 탄소중립이 실현되었을 때 우리나라의 미래상과 부문별 전환내용을 전망하는 것으로서 전환·산업 등 부문별 정책 방향과 전환 속도를 가늠하는 나침반의 의미를 가짐. 탄소중립 시나리오에는 공통적으로 전기·열 생산에 소요되는 탄소배출을 최소화하기 위해 석탄발전을 중단해야 한다는 내용이 담겨 있음. A안, B안 모두 해외조립 또는 재조립 사업이나 국제 탄소시장을 활용한 국제협력 없이 국내 감축을 통해 탄소중립을 실현할 수 있도록 구성되어 있음.

▶ 각 부문별 감축 방향(부문별 배출량 변화-백만톤CO2eq)

구분	부문	18년	최종본		비고
			A안	B안	
배출량		727.7	0	0	
배출	전환	269.6	0	20.7	<ul style="list-style-type: none"> · (A안) 화력발전 전면중단 · (B안) 화력발전 중 LNG 일부 잔존 가정
	산업	260.5	51.1	51.1	

	건물	52.1	6.2	6.2	
	수송	98.1	2.8	9.2	<ul style="list-style-type: none"> · (A안) 도로부문 전기·수소차 등으로 전면 전환 · (B안) 도로부문 내연기관차의 대체연료(e-fuel 등) 사용 가정
	농축수산	24.7	15.4	15.4	
	폐기물	17.1	4.4	4.4	
	수소	-	0	9	<ul style="list-style-type: none"> · (A안) 국내생산수소 전량 수전해 수소(그린 수소)로 공급 · (B안) 국내생산수소 일부 부생·추출 수소로 공급
	탈루	5.6	0.5	1.3	
흡수 및 제거	흡수원	-41.3	-25.3	-25.3	
	이산화탄소 포집 및 활용·저장 (CCUS)	-	-55.1	-84.6	
	직접공기 포집 (DAC)	-	-	-7.4	· 포집 탄소는 차량용 대체연료로 활용 가정

4. 2030 국가 온실가스 감축목표

▶ 의의

2030 국가 온실가스 감축목표(NDC)는 2030까지 2018년 배출량(727.6백만톤) 대비 40%(291백만톤) 감축을 목표로 감축률을 높이기 위한 부문별 주요 감축 방안을 제시함. 2030년 배출목표량은 436.6백만톤임.

▶ 각 부문별 감축 방향 (부문별 배출량 변화-백만톤CO2eq)

구분	부문	기준연도('18)	NDC 상향안
배출량		727.7	436.6 (△291.0, △40.0%)
배출	전환	269.6	149.9 (△44.4%)
	산업	260.5	222.6 (△14.5%)
	건물	52.1	35.0 (△32.8%)
	수송	98.1	61.0 (△37.8%)
	농축수산	24.7	18.0 (△27.1%)
	폐기물	17.1	9.1 (△46.8%)
	수소	-	7.6
	기타 (탈루 등)	5.6	3.9
흡수 및 제거	흡수원	-41.3	-26.7
	CCUS	-	-10.3
	국외감축	-	-33.5

5. 기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장 기본법

▶ 의의

이 법은 기후위기의 심각한 영향을 예방하기 위하여 온실가스 감축 및 기후위기 적응대책을 강화하고 탄소중립 사회로의 이행 과정에서 발생할 수 있는 경제적·환경적·사회적 불평등을 해소하며 녹색기술과 녹색산업의 육성·촉진·활성화를 통하여 경제와 환경의 조화로운 발전을 도모함으로써, 현재 세대와 미래 세대의 삶의 질을 높이고 생태계와 기후체계를 보호하며 국제사회의 지속가능발전에 이바지하는 것을 목적으로 함.

▶ 주요내용

- 온실가스 배출 목표와 관리(온실가스감축 35% 이상 목표)
- 탄소중립위원회
- 탄소중립지원센터 구성·운영
- 온실가스감축인지예산, 온실가스 배출권 거래제
- 정의로운 전환을 위한 대책의 수립·시행, 녹색일자리 창출·고용변동·사업전환의 지원
- 일자리 감소, 지역경제 침체 등 불평등이 심화되는 산업·지역에 정의로운전환지원센터 설립
- 정의로운 전환기금 설치 등