

노동법 3개 학회 공동 토론회

915노사정 대타협과 법적 쟁점

일 시 2015년 10월 14일(수) 14:00~17:30

장 소 국회 제8간담회실(국회 의원회관 2층)

주최: 국회 환경노동위원회 소속 의원실

(김영주 · 이석현 · 우원식 · 이인영 · 은수미 · 장하나 · 한정애 의원실)

한국노동법학회, 서울대학교노동법연구회, 한국비교노동법학회

프로그램

13:30 ~ 14:00 등 록

14:00 ~ 14:20 개 회

사회: 최석환 교수

개회사 • 김영주 환노위 위원장(국회의원)

개회사 • 김인재 한국노동법학회장

1부 제1부 주제발표

사회: 김인재 교수

14:20 ~ 15:20 제1주제: 행정지침에 의한 근로조건 규율의 문제점

- 권오성 교수(성신여자대학교 법과대학)

제2주제: 통상임금

- 김홍영 교수(성균관대학교 법학전문대학원)

제3주제: 비정규직(Ⅰ) : 9.15 노사정합의와 노동법 개정안 검토
- 파견법 · 고용보험법을 중심으로 -

- 노상현 교수(서울시립대학교 법학전문대학원)

15:20 ~ 15:40 휴 식

2부 제2부 주제발표

사회: 김인재 교수

15:40 ~ 16:40 제4주제: 비정규직(Ⅱ)

- 문무기 교수(경북대학교 법학전문대학원)

제5주제: 해고 및 취업규칙 관련 독일 법리
(통상해고 및 사업장 협정 법리)

- 박귀천 교수(이화여자대학교 법학전문대학원)

제6주제: 노동개혁을 위한 노동법의 과제

- 강성태 교수(한양대학교 법학전문대학원)

16:40 ~ 17:10 종합 토론 및 청중 질의응답

17:10 ~ 17:30 폐회

폐회사 • 은수미 국회의원

목 차

【제1주제】		
행정지침에 의한 근로조건 규율의 문제점	권 오 성	1
【제2주제】		
통상임금	김 홍 영	7
【제3주제】		
비정규직 (I): 9.15 노사정합의와 노동법 개정안 검토		
- 파견법·고용보험법을 중심으로 -	노 상 현	13
【제4주제】		
비정규직(Ⅱ)	문 무 기	19
【제5주제】		
해고 및 취업규칙 관련 독일 법리	박 귀 천	25
【제6주제】		
노동개혁을 위한 노동법의 과제	강 성 태	31
【부록】 노사정 대타협 주요내용과 향후 추진 계획		35

행정지침에 의한 근로조건 규율의 문제점

권 오 성*

- I. 들어가며
- II. ‘정규직 과보호론’의 문제점
- III. 행정지침에 의한 근로조건 규율의 문제점
- IV. 맺으며

I. 들어가며

노사정위원회는 지난 해 12. 23. 노동시장 구조개편 기본 합의안을 의결하였고, 같은 달 29. 고용노동부는 ‘비정규직 처우개선과 노동시장 활력제고 방안’이라는 부제가 붙은 『비정규직 종합대책(안)』을 작성하여 이를 노사정위원회에 제시하고 공식논의를 요청하였다. 이에 앞서 지난 해 11월 최경환 경제부총리는 ‘정규직 과보호’의 폐해를 거론하며 정규직 근로자를 개혁의 대상으로 지목한바 있고, 박근혜 대통령은 2015년 신년 기자회견에서 “비정규직 차별로 대표되는 고질적인 노동시장 구조를 해소하지 않고서는 질 좋은 일자리 창출과 경제 활성화는 어렵다”고 언급하였다. 이러한 일련의 상황을 종합해보면, 노동시장에 대한 정부의 인식은 정규직 근로자에 대한 과보호로 인하여 비정규직이 증가하였고, 따라서 비정규직 문제의 해결을 위해서는 정규직의 고용유연화가 선행되어야 한다는 데 있는 것으로 보인다. 이러한 관점에서 보자면 고용노동부의 『비정규직 종합대책(안)』에 ‘해고기준 명확화’와 ‘취업규칙 변경기준’ 등의 내용이 포함된 것은 전혀 놀라운 일이 아닐 것이다.

한편, 노사정위원회는 2015. 9. 15. “노동시장 구조개선을 위한 노사정 합의문(사회적 대화협)”을 채택하였는바, 위 합의문에는 “..... 근로계약 체결 및 해지의 기준과 절차를 법과 판례 따라 명확히 한다. 이 과정에서 정부는 일방적으로 시행하지 않으며 노사와 충분한 협의를 거친다.”라는 내용과 “노사정은 임금피크제 도입을 비롯한 임금체계 개편과 관련하여 단체협

* 성신여자대학교 법과대학 교수.

2 915 노사정 대타협과 법적 쟁점

약 및 취업규칙 개정을 위한 요건과 절차를 명확히 하고 이를 준수한다. 이 과정에서 정부는 일방적으로 시행하지 않으며, 노사와 충분한 협의를 거친다.”라는 내용이 포함되어 있다. 위 합의문을 이어받아 고용노동부는 2015. 9. 23. “노사정 대타협 주요내용과 향후 추진 계획”을 발표하였는바, 동 계획은 취업규칙 변경, 근로계약 해지 기준·절차 명확화를 행정조치 사항으로 분류하고 있다. 즉 고용노동부는 ‘근로계약 해지 기준의 명확화’와 ‘취업규칙 변경 기준·절차 개선’은 국회의 입법이 아니라 정부의 행정작용을 통하여 추진할 과제로 인식하고 있다고 추측되며, 실제로 동 계획은 “2개 지침 마련”을 행정사항으로 명시하고 있다.

결국 고용노동부는 ①양적인 측면에서의 고용유연화 조치로서의 ‘해고규제의 완화’와 ②질적인 측면에서의 고용유연화 조치로서의 ‘취업규칙 변경 완화’라는 근로자들의 근로조건에 중대한 영향을 미칠 것이 명백한 정책들을 그 법적 성격조차 모호한 ‘행정지침’의 작성을 통하여 집행하려는 입장에 있는 것으로 이해된다.

II. ‘정규직 과보호론’의 문제점

비정규직이 낮은 임금을 지급받는 원인이 그만큼 정규직들이 더 많이 가져갔기 때문이라는 이해에 기초한 ‘정규직 과보호론’은 과연 진실인가? 이와 관련하여서는 ①우리나라의 정규직 근로자들에 대한 고용보호의 수준이 다른 나라에 비하여 높은 수준인가, 또한 ②비정규직의 낮은 임금으로 인하여 발생한 수익이 정규직에게 흘러갔는가의 측면에서 따져볼 필요가 있다.

먼저, 2013년 OECD가 발표한 고용보호지수에 따르면, 우리나라의 정규직에 대한 해고의 보호수준은 다른 회원국들에 비하여 낮은 수준을 기록하고 있다. 동 지수가 법률 조항에 점수를 매긴 것이라는 점에서 한계가 있기는 하나 적어도 우리나라의 정규직 근로자들이 과도한 보호를 받고 있다는 정부의 인식과 현격한 차이가 있다는 점은 분명해 보인다.

<OECD 고용보호지수(2013년, 최소 0~6점)>¹⁾

	정규직 일반 정리해고 규제	정규직 일반해고 규제	정규직 정리해고 규제	비정규직 고용규제
독일	2.98	2.72	3.63	1.75
프랑스	2.82	2.60	3.38	3.75
스페인	2.28	1.95	3.13	3.17

1) OECD(2013), Employment Outlook 2013, Chapter 2 Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation(pp.65-126).

한국	2.17	2.29	1.88	2.54
일본	2.09	1.62	3.25	1.25
미국	1.17	0.49	2.88	0.33
전체 평균	2.29	2.04	2.91	2.08

한편, 외환위기 이후 국민소득의 분배구조의 변화를 살펴본 결과 임금근로자 내부의 격차가 확대되었지만, 노동과 자본 간 소득의 불균형은 더욱 증가하였다는 최근의 연구결과²⁾가 보여 주듯 비정규직 활용으로 발생한 수익은 정규직에게 돌아간 것이 아니라 자본소득을 높이는 쪽으로 흘러갔다고 보는 것이 진실에 가깝다고 생각한다. 따라서 노동소득 내부의 불평등의 완화 보다는 그에 앞서 생산요소들 사이의 공정한 분배를 위한 정책이 더욱 시급하다고 할 것이다.

나아가 정규직의 고용보호 수준을 낮춘다고 한들 과연 기업들이 정부의 기대처럼 정규직 채용을 늘릴 것인가? 이는 너무 순진한 기대라고 생각한다. 기업소득환류세제의 도입이 상징 하듯 배당가능이익이 생겨도 재투자는 물론 배당조차 꺼려하는 우리나라의 기업풍토에 비추어 볼 때, 비정규직 사용의 메리트를 줄이는 제도적 보완 없이는 정규직 고용의 유연화로 기업에 재정적인 여유가 생겼다고 하여 기업에서 굳이 정규직 채용을 늘릴 것이라고는 전혀 기대되지 않는다.

따라서 고용보호법제의 개혁이 정규직의 고용보호 수준을 낮추는 것에서 출발하여야 한다는 인식은 잘못된 진단에 근거한 잘못된 처방이다. 우리나라가 겪고 있는 양극화 문제는 소수 대규모 기업집단에 의한 경제력 집중과 이들에 의해 자행되는 원·하청거래의 불공정 등에 주된 원인이 있다고 생각된다. 따라서 양극화의 해소는 경제민주화를 통하여 달성해야 하는 과제이지, 실증되지도 않은 ‘정규직 과보호론’이라는 다소 선정적이기까지 한 표현으로 정규직 근로자에게 그 책임을 전가할 성질의 문제가 아니다. 비정규직 확대의 책임을 정규직에게 돌리려는 인식을 버리지 않는 한 비정규직 문제에 대한 올바른 진단은 기대하기 어렵다. 허구에 가까운 ‘정규직 과보호론’에 근거한 고용유연화 정책은 중국에는 노동시장 전체의 하향평준화를 초래할 위험이 있다.

2) 이병희, “노동소득분배율 측정 쟁점과 추이”, 『월간 노동리뷰』 2015년 1월호, 40면.

Ⅲ. 행정지침에 의한 근로조건 규율의 문제점

현행 근로기준법은 고용노동부 장관에게 ‘해고의 정당성’이나 ‘취업규칙 변경의 유효성’과 관련한 어떠한 권한도 부여하고 있지 않으며, 따라서 현행 근로기준법상 ‘해고의 정당성’이나 ‘취업규칙 변경의 유효성’ 판단과 관련하여 고용노동부 장관 및 그 소속 공무원이 집행해야 할 사무는 존재하지 않는다. 그러므로 고용노동부가 마련하겠다는 ‘취업규칙 변경’과 ‘근로계약 해지’에 관한 지침은 행정입법의 전통적인 유형인 법규명령에 해당하지 않음은 물론 행정규칙의 개념에도 포섭되기 어렵다고 할 것이다. 집행할 사무가 없는데 사무처리를 위한 ‘준칙’으로서의 지침을 작성한다는 것은 앞뒤가 맞지 않기 때문이다.

그렇다면, 고용노동부가 마련하고자 하는 지침은 결국 ‘(국민에게) 일정한 작위, 부작위의 의무를 부과함이 없이 특정한 상대방의 의사형성에 영향을 줌으로써 상대방이 행정주체의 기대에 부응하는 행동을 하도록 유도하는 행정수단’으로서의 ‘비공식적 행정작용’의 범주에 속할 뿐이라고 생각된다.³⁾ 따라서 이러한 지침은 당연히 그 ‘법적 구속력’은 인정되지 않을 것이며, 다만 ‘사실상 구속력’이 문제될 수 있을 것이다. 그런데 이와 같이 법적 구속력이 수반되지 않는 행정지침이 국민을 ‘사실상 구속’하게 된다면 이는 법치주의의 관점에서 간과할 수 없는 문제를 야기하게 될 것이다. 비공식적 행정작용으로서의 ‘지침’은 법이 예정하지 아니한 행위형식이기 때문에 법치주의의 이념적 기초가 되는 자의성 배제·법적 안정성·예측가능성의 기능을 약화시킬 우려가 있음은 물론, 이러한 지침은 법 외적인 행정작용인 까닭에 이러한 지침으로 인하여 권익을 침해받은 국민이 취할 수 있는 적절한 행정구제수단이 존재하지 않는다는 문제점을 내포하고 있기 때문이다.

예컨대, 어느 사용자가 고용노동부가 작성한 해고지침에 따라 근로자를 해고(고용노동부의 표현에 따르면 ‘근로계약 해지’)하였는데 해고된 근로자가 제기한 ‘해고무효확인의 소’에서 사용자가 패소한 경우를 가정해 보자(해고에 관한 것이든, 취업규칙 변경에 관한 것이든 고용노동부가 작성한 ‘지침’은 법원(法院)을 구속할 수는 없으므로, 그러한 ‘지침’에 따라 근로자를 해고하였다는 사정만으로 관련 소송에서 사용자의 승소가 담보되지 않는다는 점에 관해서는

3) ‘비공식적 행정작용’의 유형은 학자에 따라 다양하게 분류되고 있으나, 법률유보의 원칙과의 긴장관계의 해명이라는 측면에서 이를 ①행정과 사인의 협력관계의 수단(상호접촉·의견소통·협상·조정·사전해명·사전협의·예비교섭 등)과 ②행정의 일방적 수단(경고·추천·호소·정보제공 등)으로 유형화하는 것이 실익이 있을 것이다. 이중 행정청의 일방적인 비정형적 행정작용의 유형에는 다시 ①행정청이 어떤 정보를 상대방(개인 또는 단체)에게 알리는 행정작용인 경고와 추천과 ②행정청에 의한 기준정립이 포함될 것이다. 고용노동부가 마련하겠다는 지침을 굳이 이러한 유형에 대입해 보자면 이는 ‘행정청에 의한 기준정립’에 해당할 수는 있을 것이라고 생각된다.

장황한 설명이 필요치 않을 것이다). 부당하게 해고를 당했다가 법원의 판결을 통하여 사후적으로 구제된 근로자는 물론, 해고기간 동안 노무를 수행하지 않았음에도 임금은 전액을 지급해야 하는 사용자도 고용노동부가 작성한 ‘법적 구속력 없는 해고지침’의 희생자라고 볼 수 있을 것이다. 그럼에도 위 사례에서 근로자는 물론 사용자도 국가에 대하여 자신이 입은 손해 또는 손실의 전보를 구할 적절한 구제수단을 갖지 못한다.

그렇다면 고용노동부가 마련하겠다는 ‘지침’은 ‘고용·노동 관련 제도와 관행의 불확실성 해소’라는 당초의 선의(善意)와는 정반대로 불확실성을 가중하는 결과를 야기할 것으로 생각된다. 실례로 지난 수년간의 통상임금 논쟁으로 발생한 막대한 사회적 비용 발생의 1차적 원인이 과거 고용노동부가 ‘통상임금 산정지침’을 작성함에 있어 근로기준법 시행령의 해석을 그르쳤음에 있다는 점을 상기해 보면, 고용노동부가 추진하는 해고 및 취업규칙 변경 관련 지침으로 인하여 막대한 사회적 비용이 발생할 수도 있다는 토론자의 염려를 단순한 기우로 치부하기는 어려울 것으로 생각된다.

IV. 맺으며

노사정위원회의 2015. 9. 15.자 합의문은 해고나 취업규칙 변경 기준에 관한 부분에서 공통적으로 “이 과정에서 정부는 일방적으로 시행하지 않으며 노사와 충분한 협의를 거친다.”라는 표현을 쓰고 있는바, 정부가 해고나 취업규칙 변경 기준에 관한 정책을 집행함에 있어 노사와 충분한 협의를 거치겠다고 선언한 점 자체는 높이 평가할 부분이라고 생각한다. 하지만 문제의 본질은 노사와 충분한 협의를 거쳤는지 여부가 아니라 정부가 ‘지침’을 통해서 국민의 법적 지위에 직접적인 영향을 미치는 해고나 취업규칙 변경을 규율할 권한을 갖는가라는 점이다.

고용노동부는 판례상 인정되는 통상해고의 ‘정당성’ 또는 취업규칙 변경에 관한 ‘사회통념상 합리성’을 지침을 통하여 구체화·유형화하겠다는 생각을 갖고 있는 듯한데, 고용노동부가 도대체 무슨 방법으로 판례상 통상해고의 ‘정당성’ 또는 취업규칙 변경에 관한 ‘사회통념상 합리성’을 구체화·유형화할 것인지 예측하기 어렵다. 나아가 이러한 지침을 통하여 이를 구체화·유형화한다고 한들 그것이 법적으로 어떠한 의미를 갖는지도 의문이다. 해고의 정당성이나 취업규칙 변경 절차는 이미 근로기준법에 명확하게 규정되어 있고, 따라서 이와 관련된 법령의 해석은 법원의 권한에 속하는 것이지 고용노동부에서 이를 규율할 성질의 것은 아니

6 915 노사정 대타협과 법적 쟁점

다. 특히 현행 근로기준법의 해석론으로는 무리라는 학계의 비판의 십자포화를 받고 있는 ‘사회통념상 합리성’이라는 견고하지 못한 판례에 기대어 문제를 비껴갈 궁리를 할 것이 아니라, 정년연장을 위하여 임금피크제의 도입이 반드시 필요한 것이라면 국회를 설득하여 입법을 통하여 문제를 풀어내는 것이 정석이다.

노사정위원회의 2015. 9. 15.자 사회적 대타협은 노동시장 구조개선을 위한 법제도의 개선에 중요한 동력으로 작용할 것이라는 점에서 의미가 크다고 생각한다. 다만 이러한 노동시장의 구조개선은 국민의 대의기관인 국회에 의한 입법의 형식으로 달성되어야 할 과제라고 할 것이다. 따라서 고용노동부가 법적 성격조차 모호한 ‘지침’으로 해고 및 취업규칙 변경 절차의 완화를 피한다면, 정부가 말하는 ‘사회적 대타협’은 권위주의적 노동행정을 정당화하기 위한 장식(裝飾)의 또 다른 이름으로 전락될 위험이 있다.

통상임금

김 홍 영*

- I. 개관
- II. 전원합의체 판결에서 받아들일 점, 보완할 점
- III. 시행령에서 제외되는 금품의 추가? 반대로, 제외되는 금품의 범위를 다시 한정
- IV. 맺는 말

I. 개관

- 915 노사정대타협에서 “통상임금을 둘러싼 산업 현장의 갈등과 혼란을 해소하기 위하여” “명확한 기준을 입법화하기로 한다.”는 것은 바람직하다고 평가됨. 후속조치로 국회에서 통상임금 정의규정의 입법이 조속히 이루어기를 희망함
 - 다만, 915 노사정대타협에서 1) “2013.12.18. 대법원 전원합의체 판결을 토대로 통상임금의 개념정의와 금품의 성질에 따른 제외금품 등”을 입법화하려는 것이라고 하지만 전원합의체 판결의 내용에도 불구하고 통상임금의 해석은 여전히 어렵다는 점, 2) 제외되는 금품의 “구체적 유형을 시행령에 위임할 수 있도록 한다.”고 하여 결국 시행령에서 제외되는 금품을 확대하는 것을 막지 못하였다는 점에서 큰 문제가 있음
 - 이에 따라 통상임금 정의규정이 연장근로, 휴일근로, 야간근로를 억제하려는 규율에 도움이 되지 못하고, 종래 이루어져 온 장시간 노동관행을 노사가 계속하는 방편이 될 수 있다는 점이 우려됨

* 성균관대학교 법학전문대학원 교수.

※ 915노사정대타협 관련 여당 입법안 <의안번호 16864호 근로기준법 일부개정법률안 (김무성 의원 대표발의) 2015.9.16. 발의>

(제2조 제1항 제7호를 다음과 같이 신설)

7. “통상임금”이란 제5호에 따른 임금으로서 그 명칭에 관계없이 사용자가 근로자에게 소정근로 또는 총 근로(임금을 도급금액으로 정한 경우로 한정한다)에 대하여 정기적·일률적으로 지급하기로 사전에 정한 일체의 금품을 말한다. 다만, 근로자의 개인적 사정 또는 업적, 성과, 그 밖에 추가적인 조건 등에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 등 대통령령으로 정하는 금품은 제외한다.

- 바람직한 입법안을 제시한다면, 통상임금의 정의는 1) 근로기준법 법률에서 소정근로에 대하여 지급하기로 정한 모든 금품으로 정의하고, 2) 정의규정을 보완하여 정기적, 일률적으로 지급되는 금품은 원칙적으로 통상임금에 해당된다고 규정하면서 다만 예외적으로 제외될 수 있는 경우의 사유를 법률에서 한정하여 예시하되, 3) 제외되는 경우가 남용되어 결국 장시간 근로 관행을 개선하는데 방해되지 않도록 근로기준법 시행령에서는 제외될 수 있는 범위를 다시 명확히 한정하여 규정할 수 있도록 함

※ 바람직한 입법안

(제2조 제1항 제7호를 다음과 같이 신설)

7. “통상임금”이란 그 명칭에 관계없이 사용자가 근로자에게 소정근로에 대하여 지급하기로 정한 임금을 말한다. 정기적 및 일률적으로 지급하기로 정한 임금은 모두 통상임금에 해당한다. 다만 다음 각 목의 경우는 대통령령이 정하는 범위 내에서 통상임금에서 제외한다.

가. 설·추석 명절을 위한 상여금

나. 근로자의 건강 또는 안전을 위한 보험료

다. 근로자의 업적 또는 성과에 따라 나중에 지급여부와 지급액이 확정되는 임금

라. 경영성과에 따라 지급되는 금품

- 차이는 무엇인가? 915 노사정대타협과 여당 입법안에서 1) 정기성, 일률성이라는 개념 징표가 반드시 있어야 통상임금이라는 생각은 잘 못된 점, 2) 고정성이라는 개념징표는 해석이 어려운 징표인데 시행령을 통해 정부가 그 고정성이 부정되는 범위를 확대하여

통상임금에 제외되는 금품으로 규정하도록 방치하고 있어 법률 차원에서 입법의 책임을 다하지 못한 점, 3) 법률 차원에서 ‘등’을 남발하여 정부가 시행령에서 맘대로 제외되는 금품을 추가하여 확대하는 것을 막지 못한 점 등의 한계가 있음. 법률 개정에서는 이런 문제를 명확히 해결하여야 함

II. 전원합의체 판결에서 받아들일 점, 보완할 점

- 근로기준법 입법에서 정의규정을 정함에 있어서는 정기성, 일률성을 ‘요건’으로 정하지 않고 통상임금인지 여부를 판단하는데 도움이 되는 ‘징표’로 활용하여야 함
 - 1) 특정일에 추가로 지급하기로 정한 임금항목도 그날의 연장근로시간에 대해 기준이 되어야 하는 통상임금이라는 점에서 정기성이 절대적인 요건이 될 수 없으며, 2) 특정인에게 추가로 지급하기로 정한 임금항목도 그의 연장근로시간에 대해 기준이 되어야 하는 통상임금이라는 점에서 일률성이 절대적인 요건이 될 수 없음
 - 많은 임금항목이 정기성, 일률성을 가지고 있으므로 그러한 경우에는 원칙적으로 통상임금이 된다는 식으로 이해되도록 정의규정을 ‘보완’하는 규정 방식이 적절함. 전원합의체 판결에 정기성, 일률성의 판단은 계속 판례 법리로서 존중될 수 있음. 예: 1) 정기성 판단에서 1임금지급기를 초과하여 지급하는 경우에도 정기성이 인정된다고 판정한 점, 2) 일률성 판단에서 휴직자, 복직자, 징계대상자에게 지급을 제한하더라도 일률성이 인정된다고 판정한 점 등

- 근로기준법 입법에서 정의규정을 정함에 있어서는 ‘고정성’은 징표나 기준으로 활용하지 않아야 하며, 오히려 고정성이라는 해석 논란을 차단하도록 입법하여야 함
 - 고정성 징표 내지 기준은 입법 이후에도 논란이 끊임없이 계속될 수 있음. ‘고정적’이라는 의미는 쉽게 이해될 수 없으며 해석에서 가치평가가 침투하여 해석이 불분명해지는 개념임
 - 전원합의체 판결에도 불구하고 여전히 고정성 문제는 다양한 쟁점이 다시 제기되고 있음. 전원합의체 판결은 1) 일정 근무일수 충족하여야 지급하는 임금은 고정성을 부정하는 점, 2) 특정 시점 재직 중일 것을 요건으로 하는 임금은 고정성을 부정하는 점을 판시하고 있음. 각종 수당이나 정기상여금에 대해 그러한 조건이 있으면 통상임

금이 아닌지가 재판상 다투어지고 있음. 만약 각종 수당이나 정기상여금에 대해 사용자가 취업규칙이나 노사합의로 그런 지급·부지급 조건을 달음으로써 통상임금에서 제외될 수 있도록 입법한다면, 노사가 통상임금의 범위를 마음대로 축소할 수 있게 허용하는 문제점이 생긴

- 노사정 대타협 문건이나 여러 입법안에서 고정성 논란을 해결하려고 ‘일체의’ 금품이라는 표현을 추가하고 있는 것은 바람직함. 그러나 시행령에서 제외되는 범위를 정하면서 전원합의체 판결을 참조하여 고정성 판단을 부활한다면 결국 입법의 목적인 통상임금의 범위를 명확하게 한다는 취지는 몰각될 것임

Ⅲ. 시행령에서 제외되는 금품의 추가? 반대로, 제외되는 금품의 범위를 다시 한정

1. 법률에서 통상임금이 예측 가능하도록 규정하여야 함

- 우리나라는 연장근로, 휴일근로를 함에 있어 근로자의 동의 이외에 특별한 제한이 없음. 우리나라는 연장근로수당, 휴일근로수당의 할증임금 부담을 통해 간접적으로 연장근로, 휴일근로를 하지 않도록 제약할 뿐임. 결국 근로자와 사용자가 연장근로, 휴일근로를 할지 여부를 스스로 판단하게 하고 있음
- 연장근로, 휴일근로는 근로자의 동의가 있어야 가능한데, 근로자는 연장근로, 휴일근로를 할지 여부를 결정하기 전에 연장근로수당, 휴일근로수당을 쉽게 예측할 수 있어야 함. 법률이 정한 몇 가지 예외 말고는 자신이 계속 지급받는 임금항목은 다 포함된다고 쉽게 이해하도록 입법되어야 함

2. 정부가 통상임금의 범위를 축소하지 못하도록 법률에서 명확한 태도를 보여야 함

- 고용노동부는 과거 1) 각종 복지수당을 통상임금에서 제외하여 왔고 2) 1임금지급기를 초과하여 지급하는 수당과 정기상여금을 통상임금에서 제외하여 왔음. 이 때문에 통상

임금에 대해 논란과 소송이 빈발되어왔음

- 정부에게 통상임금 제외 권한을 부여해서는 안됨. 정부는 통상임금의 범위를 명확히 한다는 핑계로 통상임금의 범위를 축소하려는 의도를 여전히 가지고 있음
 - 통상임금은 연장근로수당, 휴일근로수당, 연차휴가수당 등을 계산하는 기준이 되고 고용노동부는 그러한 임금체불을 해결하도록 지도하고 형사처벌을 위한 수사를 하는 임금체불청산행정을 담당하고 있음. 자신의 행정집행이 용이하기 위해, 통상임금에 포함되어야 타당한지가 논란이 있거나 이론상 불분명하거나 행정집행을 함에 있어 판단하기가 쉽지 않은 임금항목들은 가능한 통상임금에서 제외되도록 시행령을 규정화할 우려가 있음
 - 고용노동부는 고용보험기금에서 통상임금을 기준으로 육아휴직급여를 지급하는데(육아휴직급여: 고용보험법 시행령 제95조 제1항, 통상임금의 40%. 출산전후휴가급여: 고용보험법 제76조 제2항, 통상임금) 전원합의체 판결 이후에도 통상임금 해석을 확대하지 않고 육아휴직급여를 계산하여 왔듯이 고용보험 행정집행을 쉽게 하기 위해 역시 통상임금의 범위를 축소할 우려가 있으며, 나아가 고용보험기금의 보전을 위해 통상임금의 범위를 근로기준법 시행령에서 축소하는 것도 입법을 통해 통제하기 어려움
 - 법을 집행하는 기관이 자신의 임무나 책임을 스스로 축소하여 정할 수 있도록 하는 것은 삼권분립의 취지에 어긋남. 나아가 통상임금의 범위 문제는 노사간의 권리 분쟁으로 민사소송으로 해결되기도 하는데, 행정정책적 판단으로 통상임금의 범위를 정부가 시행령으로 제한할 수 있도록 한다면 행정권한의 월권이 우려됨

- 정부는 재직자 지급 조건, 일정 근무일수 지급 조건을 고려한 제외 사유를 시행령에서 입법할 우려가 있음
 - 정기상여금이 통상임금에 포함되지 않을 수 있는 방편으로 재직자 지급 조건은 르노삼성자동차 사건, 일정 근무일수 지급 조건은 현대자동차 사건에서 재판상 다투어지고 있는데, 기업에서는 정기상여금을 통상임금에서 제외할 수 있는 방편을 요구하고 있어 시행령 제정 과정에서 압력을 받을 것임

- 시행령에의 위임은 정부가 바람직한 노동정책에 따라 법을 집행할 수 있도록 진행되어야 함
 - 법률에서 제외사유로 열거한 사유가 사업장에서 노사합의로 남용되어 장시간 근로관

행의 개선에 장애가 되지 않도록 하면서, 노동이 있으면 임금이 있다는 원칙을 견지할 수 있도록, 제외되는 범위를 다시 시행령으로 한정하도록 권한을 부여하여야 함

- 예를 들면, 법률에서 정한 제외 사유에 대해 시행령에서는 다시 1) “설·추석 명절을 위한 상여금”은 기본급 또는 1개월을 평균한 임금을 기준으로 50%를 넘지 않는 범위에서 제외 인정, 2) “근로자의 건강 또는 안전을 위한 보험료”는 종래 지급되어 온 임금 외에 추가적으로 설정하는 경우에 한정하여 제외 인정, 3) “근로자의 업적 또는 성과에 따라 나중에 지급여부와 지급액이 확정되는 임금”은 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하는 경우에 인정하되(근기법 제47조 참조), 최하등급에 지급되는 최소한도의 임금은 다시 통상임금에 포함됨(전원합의체 판결 참조) 등을 규정하듯이, 제외로 인정되는 범위를 시행령에서 구체적으로 다시 한정하는 방식이 적절함

IV. 맺는 말

- 통상임금 범위에 관한 논쟁보다는 실 근로시간 단축을 향해 노사정 협력이 중요
 - 시행령에서 통상임금에서 제외되는 경우를 추가할 수 있도록 하는 입법은 시행령 제정과정에서 논란을 촉발하고, 시행령 규정이 추상적인 기준을 도입하면 다시 해석상 논란을 야기함
 - 법률이나 시행령을 통해 통상임금의 범위가 과도하게 축소된다면 노사는 연장근로, 휴일근로를 계속 상시적으로 사용하여 장시간 근로 관행을 개선할 수 있는 여지는 사라짐
 - 통상임금의 정의 및 그 범위는 노사가 쉽게 이해할 수 있도록 법률에서 정하고, 조속히 입법하는 것이 바람직함
 - 노사정은 연장근로, 휴일근로를 실제로 감축할 수 있는 방안에 관한 발전적 논의에 더욱 노력할 것을 기대함

【제3주제】

비정규직 (I)

9.15 노사정합의와 노동법 개정안 검토

- 파견법 · 고용보험법을 중심으로 -

노상헌*

- | |
|----------------------|
| I. 9.15 노사정 합의와 비정규직 |
| II. 여당의 파견법 개정안 |
| III. 여당의 고용보험법 개정안 |
| IV. 결론 |

I. 9.15 노사정 합의와 비정규직

- 비정규직 등 취약계층 근로자의 고용안정과 보호
 - 노사정은 불합리한 차별은 금지하는 한편, 상시·지속적 업무에 대해서는 가급적 정규직으로 고용하고, 인건비 절감만을 이유로 한 비정규직 남용은 억제하도록 노력하여 중장기적으로 비자발적 비정규직 규모가 감축될 수 있도록 함.
- 사회안전망 확충
 - 실업급여 지급 기간 연장, 수준인상, 대상 확대 등 보장성을 강화함.

* 서울시립대학교 법학전문대학원 교수.

II. 여당의 파견법 개정안

○ 도급과 파견의 명확화(개정안 제2조의2)

- 하도급 근로자의 업무배치, 업무상 지휘·명령 및 근태관리를 기준으로 제시
- 하도급 근로자의 근로조건 개선을 위한 원사업주의 배려(원사업주의 공동안전보건조치, 직업훈련·고충처리 지원 등)는 근로자파견의 징표로 보지 않도록 함.

▪ 문제점

- (1) 정립된 대법원 판례는 ① 계약의 목적, ② 계약당사자의 실체와 독립성, ③ 계약의 이행과정이라는 3개의 범주를 놓고, 각 범주에서 여러 세부적 기준을 통해 종합적으로 고려함. 하지만, 개정안에서는 오직 계약 이행과정만을 징표로 삼아 그 징표가 제한적이라는 문제가 있음. 요컨대 대법원 판례로 확립된 여러 징표들 가운데 원사업주가 변경하기가 쉽지 않은 계약의 내용 및 계약당사자의 실체와 독립성에 관련한 징표들은 모두 제외하고 있음.

계약형식이나 명목에 구애받지 않고 계약목적 또는 대상의 특정성, 전문성, 기술성, 계약당사자의 기업으로서 실체 존부와 사업경영상 독립성, 계약 이행에서 사용자업주의 지휘·명령권 보유 등을 종합적으로 고려하여 그 근로관계의 실질을 따져서 판단하여야 한다(대법원 2012. 2. 23. 선고 2011두7076 판결 : 현대자동차 사건 재상고심 사건).

- (2) 또한 원사업주의 공동안전보건조치, 직업훈련·고충처리 지원 등은 근로자파견의 징표로 보지 않는 것에 대한 의구심이 있음. 내용적으로는 하도급근로자의 산재예방과 상생관계를 제시하고 있지만, 원사업주가 안전과 상생을 이유로 우회적으로 업무상 지휘·명령이 가능하다는 점이 우려됨. 더욱이 하도급사업주(수급인)의 실체와 독립성의 존재 여부가 더 이상 도급과 파견을 구분하는 징표가 아닌 것으로 되는 문제임.

- (3) 개정안 제2조의2(도급 등과의 구별)에 따르면, 현재 대기업 사내하도급은 모두 도급에 해당한다고 볼 수 있음.

○ 파견업무의 확대(개정안 제5조 제2항)

- 고령자 : 제조업, 절대금지업무 제외한 모든 업무에 허용
- 고소득전문직 : 근로소득 상위 25% 근로자 파견허용 확대 및 사용기간 제한 삭제
- 뿌리산업(뿌리기술인 주조, 금형, 소성가공, 용접, 표면처리, 열처리 등 제조업의 전반에 걸쳐 활용되는 공정기술)에 대한 파견 허용

▪ 문제점

- (1) 파견법이 규정한 파견근로의 규제 방향(파견업종제한 및 기간제한 여부)은 실제로 파견근로를 확대 또는 축소하였는가의 문제보다는 정부가 취하는 노동시장 정책의 시금석임.
- (2) 뿌리산업 6개 공정은 제조업의 근간을 이루는 기초 공정으로 자동차·조선·기계금속 등 제조업 주요 업종의 대부분 공정에 걸쳐 있어 뿌리산업에 파견을 허용할 경우 사실상 제조업 전반으로 파견을 확대하는 것과 다름없음.
- (3) 상시·지속적 업무에 대해서는 가급적 정규직으로 고용하고, 인건비 절감만을 이유로 한 비정규직 남용은 억제한다는 노사정 합의를 정면으로 부정하는 개정안임.

○ 생명·안전 관련 핵심 업무 파견근로자 제한(개정안 제5조 제3항)

- 기존 파견금지 업무에 유·도선 선원 업무, 철도사업 생명안전업무, 산업안전보건법상 안전·보건관리자 추가

- 평가 : 생명·안전 관련 핵심 업무에 대한 파견 제한은 진일보한 개정안임. 다만, 유해, 위험 업무의 도급(위험의 외주화)에 대해서는 대책이 미흡함.

Ⅲ. 여당의 고용보험법 개정안

○ 실업급여 보장성 강화

- 지급수준을 실직 전 평균임금의 50% → 60%로, 지급기간을 90~240일→ 120~270일

16 915 노사정 대타협과 법적 쟁점

로 확대

- 한 사업장에서 동일하게 계속 근로하는 65세 이상자는 수급사업주가 변경되더라도 실업급여 적용

○ 실업급여제도 운영 효율화

- 구직급여 수급 요건 강화: 이직 전 18개월 동안 180일 이상 → 이직 전 24개월 동안 270일 이상
- 구직급여 하한액 : 최저임금의 90%→ 80%로 조정
- 재취업 촉진을 위하여 실업인정 강화 및 반복수급 제재 : 90일 이상 미취업자, 5년 이내 3회 이상 반복수급자에 대하여 실업인정 주기 단축, 반복수급자가 훈련지시 등을 거부 시 구직급여 최고 30% 감액
- 조기재취업수당 폐지

▪ 문제점

- (1) 구직급여 수급 요건(피보험 단위기간)을 180일에서 270일로 대폭 강화하였음. 이는 단기 고용 근로자의 구직급여 지급을 제한하는 것으로 기간제, 파견 등으로 단기 고용이 양산되는 현실을 외면한 것이며, 실질적으로 저임금의 청년층을 배제하는 결과를 초래함.
- (2) 구직급여 하한액을 90%에서 80%로 감액하는 것은 구직급여 하한액 적용 근로자의 실질 구직급여액이 삭감되는 것을 의미함. 2014년 기준으로 저임금근로자의 67%가 하한액을 수령하고 있는데, 이들의 수령액을 10%로 감액한다는 것임.
- (3) 실업급여의 보장성을 강화한다는 원래의 취지는 사라지고, 실업급여의 문턱을 높이는 결과를 초래하는 개정안임.

IV. 결론

- 9.15 노사정 합의에 대해서는 여러 평가가 가능하지만, 사회적 대화를 통해 도달한

결론이라는 점에서 의의를 찾을 수 있음. 그 최소한의 합의마저 퇴색시키는 여당 개정안은 인정할 수 없고, 입법과정에서 사회적 재논의가 불가피함.

- 무엇보다 노사정 합의의 ‘파견·도급기준 명확화방안’이 개정안에서는 ‘불법파견’을 ‘합법도급’으로 변질시키고 있음.
- 뿌리산업에 대해 파견을 허용하는 것은 뿌리산업 종사자를 파견직이라는 불안정고용과 저임금 근로자로 고착시키는 것으로 뿌리산업을 뿌리째 흔드는 파괴적인 개정안임.
- 비정규직 문제 논의에 있어 기본원칙으로 ① 고용형태 분절과 비정규직 양산(노동시장의 양극화)을 제한하고, ② 근로자가 차별받지 않을 실효적인 개선방안을 마련하는 것임.

비정규직(Ⅱ)

문 무 기*

- | |
|-----------------------------|
| I. 총론적 측면 |
| II. 기간제 및 단시간 근로자 보호법 개정(안) |
| III. 기타 사항 |
| IV. 향후 대응방안 |

I. 총론적 측면

- “공론화” 방식의 노동관계법 개정논의와는 상당히 이질적인 방식·과정을 택함으로써 법규범 수규자들의 의사를 반영하지 못할 위험성이 큼.
- 1990년대 노동관계법연구위원회 내지 노사관계개혁위원회, 2003년 노동관계법·제도 선진화연구위원회 등 종래 노동관계법 개정논의에서는 전문적인 위원회 조직을 공식적으로 출범시켜 여기에 상당수 노동법, 노동경제학 및 노사관계학 등의 전문가가 참여토록 하고, 짧지 않은 기간 동안의 논의과정을 거쳐 구체적·세부적 법개정(안)을 모색·도출한 바 있음.
- 9.15 노사정 대타협은 이러한 논의의 형식·과정이 거의 생략되거나 공식적으로 확인될 수 없는 상황에서 지나치게 짧은 기간 동안 너무 많은 쟁점을 일시에 개괄적으로 합의토록 함으로써, 충분한 법리적 논의와 세부적·구체적 대안을 모색할 수 없는 구조적 한계를 태생적으로 지니고 있음.
- 물론, 노동관계법령의 기본적 개정 방향을 노사정의 합의로 우선 설정한 후, 이에 따른 세부 내용을 관련 전문가들의 논의과정을 통해 확정할 수도 있음. 그러나 이번 노사정 대타협 직후 제출된 여당의 5개 법개정안은 이러한 합의의 내용을 충분히 반영

* 경북대학교 법학전문대학원 교수.

하지 못한 측면이 적지 않을뿐 아니라, 일부에서는 논의과정상 포함시키지 말았어야 하는 부분(특히, 종래부터 제시되어 왔던 정부안 등)을 거의 그대로 담고 있어, 그 내용상 타당성은 추후 별개로 논의하더라도, 과연 이번 노사정 대타협의 취지·내용이 향후 법개정에서 구체적으로 반영될 수 있을지에 대한 근본적 의문이 제기됨.

- 결국 정부 주도의 '87년 노동법 개정 및 국회 주도의 '89년 노동법 개정의 경험과 유사한 한계를 지닐 가능성을 배제할 수 없음.

○ 노사관계적 측면에서의 법·제도 개선 사항을 거의 반영하고 있지 못함.

- 노동관계법·제도의 개선에 항상 개별적 근로관계와 집단적 노사관계 영역을 모두 포괄할 필요성은 없음. 그러나 9.15 대타협에 선행했던 노사정위원회의 “5대 의제” 중에는 노사관계 영역의 핵심 현안(예를 들어, 노동기본권 사각지대 해소 및 비조직부문 대표성 강화 등)이 포함되어 있었음.
- 아울러 너무 많은 “노력”, “방안 모색”, “활성화” 등의 표현에서도 드러나듯이 정부·경영계가 해결해야 할 중·장기적 제도개선 과제에 비해, 노동계가 부담할 고통은 당장 현실화될 것이라는 공감대가 형성되고 있음.
- 그 구체적 배정·이유는 알 수 없으나, 결과적으로 이번 노사정 대타협에 대해 노동계의 “손해” 내지 “균형상실”이라는 평가가 나올 수밖에 없음.

II. 기간제 및 단시간 근로자 보호법 개정(안)

○ 기간제 고용을 4년으로 연장할 수 있는 연령기준의 설득력이 부족함.

- 기간제 고용의 허용기간을 4년으로 늘리는 방안은 종래부터 계속되어 온 정부(고용노동부)측 주장이지만, 이번 정부·여당의 기단법 개정안(제4조 제1항 제4호)은 이를 “(만)35세” 이상자의 동의를 전제로 하고 있음.
- 문제는 “왜 35세가 기준이냐?”는 것인데, 고용노동부는 정규직 전환율이 15~34세가 20.2%인데 비해 연령이 높은 35~54세는 9.2%에 불과하다고 그 이유를 설명하고 있으나, 근거로서 제시된 패널조사상 전체 연령대별 정규직 전환율을 세부적으로 반영하지 않고 자의적인 선택·판단에 따라 기준연령을 설정함으로써 논리적·현실적 설득력이 떨어지고 있음.

- 대졸자 기준 35세라는 나이는, 대학졸업 및 군필(남성의 경우) 후 최초 취업이 20대 후반 시점으로 설정될 수밖에 없어서 실제 취업기간이 대부분 10년에 미달하는 상황이며, 이는 결국 전체 연령대의 대다수 근로자에 대하여 기간제 고용기간을 4년으로 고착화하는 결과를 초래할 것으로 우려됨. 특히, 상당수 청년 취업자들이 기간제 등의 고용형태를 취하고 있음을 감안하면, 종래 기간제한 규정에도 불구하고 상당수 청년들은 장기간의 비정규직을 거쳐 일시적으로 정규직으로 전환되었다 하더라도 다시 비정규직으로 전락할 수도 있는 위험에 봉착함을 의미함.
- 기단법 개정안에서 계약기간의 합리적 설정을 사용자가 “노력”토록 하는 것만으로는 현재의 노동시장 2중구조 문제를 해소할 수 없음.
- 기단법 개정안(신설 제4조의2)이 근로계약기간을 업무의 지속성과 연계하여 합리적으로 제한할 수 있도록 근거를 마련한 것 자체는 유의미하지만, 단순히 사용자의 “노력”에만 의존하는 것은 실효성이 없음.
 - 더 나아가 “업무의 지속성”이라는 표현보다는 “업무의 성격 및 그 지속성”이라고 수정해야 불합리한 계약기간 설정 행태를 시정할 수 있을 것임.
- 기단법 개정안은 무기근로계약 간주규정의 효력을 약화시키고 있음.
- 무기근로계약 간주와 관련하여 기단법 개정안(신설 제4조의3)에서는 제4조 제1항 제4호에 따라 35세 이상 근로자와 근로계약을 4년으로 연장한 경우, 그 계약기간 만료 이후 “기간의 정함이 없는 근로계약의 체결” 의무만을 규정할 뿐, 현행법과 같이 무기근로계약으로의 자동 전환이라는 간주 효과를 부여하고 있지 않음.
 - 이는 앞에서 지적한 바와 같이, 사용자에 대한 공법상 의무 부과와 실효성을 별론으로 하더라도, 개정법안이 대다수 근로자를 기간제 근로자로 고착화시킬 우려가 있음을 확인케 하는 것임.
- 국민의 생명·(신체·)안전과 밀접히 관련된 업무에 기간제 근로자를 사용할 수 없도록 제한하는 것은 타당하지만, 그 범위를 “여객운송사업”으로 한정된 것은 합리성이 부족함. 사업범위에 대한 근본적 재검토가 필요함.

Ⅲ. 기타 사항

- 경영해고시 해고회피노력을 구체적으로 예시하고 이를 위해 적극 노력하자는 노사정 합의사항이 근기법 개정안에서 전혀 반영되어 있지 못함.
 - 9.15 노사정 대타협에서는 경영해고시 기업의 적극적 해고회피 노력을 강조하는 동시에 이를 개정법에서 예시토록 했으나, 여당의 근기법 개정안에서는 어디에서도 이를 찾아볼 수 없음. 근본적 재검토가 반드시 요청됨.

- 통상임금 명확화와 관련하여 노사정 합의문은 2013년 대법원 전원합의체 판결의 기본 취지는 물론 법규범 체계를 왜곡할 우려가 있음.
 - 이번 노사정 대타협에서는 통상임금의 개념을 근기법에 규정하고 그 구체적 포함 대상을 시행령으로 명시토록 하고 있으나, 그 타당성 여부는 별론으로 하더라도, 시행령으로 예시할 내용 중 “경영성과에 따라 사후적으로 지급되는 금품”을 포괄적으로 제외하는 것은 “고정성” 요건을 충족하는 이상 성과상여금도 통상임금에 포함시킬 수 있다는 전합판결의 취지와 배치될 뿐 아니라, 본법상 규정된 개념을 위반하는 시행령을 만드는 결과가 됨.

- 임금피크제의 시행·활성화를 위해 취업규칙·단체협약 변경을 용이하게 하는 것이 자칫 기업의 편의·이익만을 옹호할 위험이 있음.
 - 이번 노사정 대타협에서 강조되고 있는 임금피크제는 “임금체계 개편”의 본질이 아님. 진정한 임금체계개편은 연공급 임금체계를 직무급·직능급 내지 성과연동 임금체제로 전환하는 것이며, 임금피크제는 그 이행과정상 과도기적 수단에 불과함. '90년대 이후 학계의 계속된 임금체계 전환 요청을 무시해 온 기업들이 이번에도 자구노력 없이 손쉬운 인건비부담 축소방식에만 안주한다면, 노사정 대타협은 “코미디”로 전락할 것임.

- 통상해고의 기준설정시 가장 중요한 관점은 판단기준의 단순한 명확화 보다는 “객관적·타당성”의 확보에 두어야 할 것임.
 - 종래 판례 법리상 확립된 해고기준의 범규범화는 산업현장의 실무상 상대적·추상적 측면이 상당히 많기 때문에 그 의미가 있을 것임. 특히, 상대평가에 있어서 기업의 주관적·상대적 기준을 객관적이고 타당성 있는 구체적 기준으로 재정립할 수 있어야

노사분쟁을 실제로 예방·최소화할 수 있음.

IV. 향후 대응방안

- 제정 근로기준법이 현실성 약한 “전시적” 규범으로 출발하였고, 경제·안보 제1주의 시대의 노동관계법이 노사관계에 대한 “통제”를 대신하여 근로자에 대한 “과보호”를 남발하였다면, '87년 이후 노동법 개정논의의 역사는 그러한 불균형을 조금씩 바로잡아 가는 지난한 과정이었음.
 - 그 흐름 가운데에서 '90년대 이후 지금까지 계속되고 있는 노동시장 유연화와 규제완화를 통해 우리 기업의 경쟁력은 언제까지 그리고 얼마나 더 제고되어야 하는지 노동입법의 책임 있는 주체는 국민 특히, 지칠 대로 지친 노동대중을 설득해야 할 것임.

- “노·사·정” 각자의 “사회적 책무성이 강화”되지 않은 상태에서 노동관계법령이 규범적 정당성을 갖기를 기대하는 것은 어려움.
 - 현실의 노동관계를 가장 이상적인 모습으로 향도(嚮導)해야 하는 노동관계 법규범이 노동관계 당사자인 노 또는 사 일방의 희생만을 강요하거나, 정부의 지나친 개입·통제 내지 정치권의 정치역학적 도구로 전락해서는 올바른 기능을 다할 수 없음. 대한민국 건국 이래 우리 노동관계법이 걸어 왔던 수많은 풍상(風霜)에 대한 입법자들의 치열한 고민을 기대함.

해고 및 취업규칙 관련 독일 법리

박 귀 천*

- I. 노사정합의를 둘러싼 해고 및 취업규칙 관련 쟁점
- II. 비교법적 검토 : - 독일 해고 법제 및 사업장협정을 중심으로 -
- III. 시사점 및 제언

I. 노사정합의를 둘러싼 해고 및 취업규칙 관련 쟁점

1. 노사정합의문 상의 해고 및 취업규칙 관련 내용

- 근로계약 해지 등의 기준과 절차 명확화
- 경영상 고용조정 시 고용안정 노력 강화
- 경영상 고용조정 절차의 명확화
- 임금피크제 도입을 비롯한 임금체계 개편과 관련하여 단체협약 및 취업규칙 개정을 위한 요건과 절차 명확화

2. 일반해고 또는 통상해고란?

- 근기법에서는 ‘해고’, ‘경영상 이유에 의한 해고’라는 용어만 사용하고 있음. 다만 ‘징계 해고’, ‘통상해고’라는 용어가 판례에서 사용되고 있고,¹⁾ 학자들은 근로자측 사유에 따른

* 이화여자대학교 법학전문대학원 교수.

1) 판례는 근기법상 경영상 이유에 의한 해고 규정의 적용을 받지 않는 해고에 대해 통상해고라는 용어를 사용한 경우가 있다(대법원 2003.4.25. 선고 2003다7005 판결). 한편 판례는 기업에서 취업규칙이나 단체협약 상 징계해고와는 별도로 통상해고나 당연면직을 구분하여 규정하고 있는 경우 통상해고나 당연면직에 대해서도 근로기준법상 정당한 해고의 사유가 있는지 여부를 판단하여야 한다는 입장을 취하고 있고(대법원 2006.7.28. 선고 2006다17355 판결 등), 징계해고사유가 통상해고사유에도 해당되는 경우에 통상해고를 한다는 구실로 징계절차를 생략해서는 안 된다고 하고 있어(대법원

해고를 ‘징계해고’, ‘일반해고’내지 ‘통상해고’ 등의 용어로 나누어 설명하기도 함.²⁾

- 최근 일반해고나 통상해고가 이른바 저성과자를 해고시키기 위한 새로운 유형의 해고 개념인 것처럼 논란을 불러일으키고 있으나 해고에 관하여 실무상 또는 강학상 일반해고, 통상해고, 공정해고 혹은 그 밖의 또 다른 새로운 용어를 사용한다 하더라도 현행법 하에서 사용자는 근로자를 정당한 이유 없이 해고하지 못하고, 판례에 따르면 해고는 사회 통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행하여져야 그 정당성이 인정될 수 있음(대법원 2003. 7. 8. 선고 2001두8018 판결 등 판례의 일관된 입장).

3. 취업규칙의 작성 및 변경

- 취업규칙의 불이익변경 시 동의 주체, 동의 방식, 실제 불이익을 받는 당사자들의 의사 반영 문제, 사회통념상 합리성론 등과 관련한 논란이 끊이지 않고 제기되고 있음.
- 보다 근본적으로는 취업규칙이 대개 사용자에게 의해 일방적으로 작성됨에도 불구하고 법 규범처럼 근로자를 구속한다는 점, 근로자의 동의 없이 불이익변경이 이루어진다 하더라도 불이익변경 이후 신규채용된 근로자에 대해서는 당해 취업규칙이 유효하게 적용될 수 있다는 점 등이 문제됨. 즉, 전반적으로 취업규칙 작성 및 변경에서 근로자의 의사가 반영될 수 있는 법리적, 제도적 뒷받침이 대단히 부족하고 특히 노조가 없는 사업장에서는 더욱 심각함.

II. 비교법적 검토 :

- 독일 해고 법제 및 사업장협정을 중심으로 -

1. 독일 해고 규율 법제의 특징

1994.10.25. 선고 94다25889 판결) 결국 해고의 형식적 명칭에 관계없이 해고는 실체적, 절차적으로 정당하게 이루어져야 함을 알 수 있다.

- 2) 대표적으로 김형배교수는 일반해고를 근로자의 일신상의 사유와 근로자의 행태상의 사유(근로자에게 귀책될 수 있는 행태상의 사유)로 분류하고 있는데 이러한 분류방식은 독일 해고제한법의 규율방식에 따른 것이고(김형배, 『노동법』, 제24판, 박영사, 2015, 688쪽), 임종률교수는 근로자측 사정에 따른 해고를 징계해고와 일반해고(통상해고)로 분류하여 징계와 무관한 해고를 “일반해고(통상해고)”라고 칭하고 있다(임종률, 『노동법』, 제13판, 박영사, 2015, 522쪽).

- 독일의 해고 관련 규정은 민법, 해고제한법, 종업원협의회법 등에 산재해 있음. 독일민법상 해고에는 ‘통상해고(ordentliche Kündigung, 독일민법 제622조)’와 ‘특별해고(außerordentliche Kündigung, 독일민법 제626조)’가 있음. 통상해고는 사용자가 근로자를 해고하는 경우 근속기간에 따라 차등적인 해고예고기간³⁾을 두어 해고할 수 있는 것이고, 특별해고는 “중대한 사유”가 존재하는 경우 해고예고기간이 경과하기 전이라도 근로관계를 종료시킬 수 있는 해고를 의미함. 통상해고이건 특별해고이건 해고제한법상 ‘사회적으로 정당하지 못한 해고(sozial ungerechtfertigten Kündigung)’는 법적으로 무효이고, 근로자 해고 시 종업원협의회법상 종업원협의회의 절차적 참여가 보장되어야 함.

2. 해고의 적법·유효 여부 판단 기준으로서의 ‘사회적 정당성’

- 해고제한법에 따르면 사회적으로 정당하지 못한 해고는 무효이고, 사회적 정당성 여부는 근로자의 일신상 사유, 행태상 사유, 근로자 계속 고용을 불가능하게 하는 긴박한 경영상 사유에 따라 판단됨(제1조 제1항).
- 독일 해고법제를 비교법적으로 참고하고자 한다면 독일 해고제한법이 단순히 해고의 ‘정당성’이라고 하지 않고 ‘**사회적(sozial) 정당성**’이라는 표현을 사용하고 있다는 점에 유념할 필요가 있음. 일반적으로 ‘사회적’이라고 번역되는 독일어 sozial은 광범위하고 복잡한 배경을 가지는 독일 사회 특유의 정신과 의미를 내포하고 있는바, 일반적인 사회공동체적이라는 의미 뿐만 아니라 ‘공공을 위한, 공공의 복지를 위한, 경제적·사회적 약자를 보호하는’등의 의미가 있음.⁴⁾ 특히 법학에서의 ‘sozial’이라는 용어는 주로 독일헌법상 사회국가원칙(Sozialstaatsgebot)과 관련됨.⁵⁾ 해고제한법에서 해고의 ‘사회적 정당성’을 요구한다는 것 역시 독일헌법상 사회국가원칙을 통한 근로자 보호와 관련됨. 이 경우 물론 근로자의 이익 보호 뿐만 아니라 사용자의 소유권이나 직업선택 및 직업활동의 자유 등 사용자의 이익 보호 역시 고려되어야 하고 양 이익간의 비교형량을 통한 해석이 필요함.⁶⁾ 그러나

3) 근로자의 근속기간이 각 2, 5, 8, 10, 12, 15, 20년 이상인 경우, 해고예고기간은 각 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7개월이다.

4) Duden 독일어사전(Duden Deutsches Universalwörterbuch) 참조.

5) 독일에서의 사회국가는 입법, 행정, 사법에서 사회정의의 요청을 최대한으로 실현하고자 하는 국가를 의미하고, 사회국가의 목표는 사회에 존재하는 사회적 차별을 철폐하고 모든 집단의 국민에게 적절한 생활수준을 보장하는 것이다(Barbara Wagner 지음, 김규완·윤재왕 옮김, 『독일 법개념 사전』, 지산, 2002, 161쪽). 독일 법제에서 “sozial”이라는 단어는 주로 사회복지, 사회적 약자보호와 관련된 내용에서 발견된다. 예를 들어 독일에서 방대한 내용의 사회보장제도에 관하여 규정하고 있는 사회법전은 “Sozialgesetzbuch”이고, 사회부조를 “Sozialhilfe”라고 하며, 정리해고를 실시하는 경우 근로자에게 미치는 영향을 고려하여 노사가 함께 마련해야 하는 근로자 보호계획을 “Sozialplan” 이라고 한다.

해고제한법이 입법되기 이전에 비하여 해고제한법 입법으로 인해 달라지게 된 가장 중요한 특징은 근로관계의 존속은 보호되어야 한다는 것이 원칙이고, 따라서 해고는 법률에서 정한 사유가 존재하는 경우에만 단지 예외적으로 정당화될 수 있음을 의미한다고 함.⁷⁾

- 해고사유로서의 일신상 사유의 예는 근로자의 신체적·정신적 능력의 결여나 질병 등을 들 수 있고, 행태상 사유의 예는 근로계약위반행위, 사내질서나 규정 위반행위, 근로관계와 관련된 범죄행위 등을 들 수 있음. 다만 일신상의 해고사유가 존재한다고 하더라도 당해 근로자가 수인할 수 있는 직업교육이 가능하거나 변경된 근로조건 하에서의 계속고용이 가능한 경우에 이에 대한 근로자의 동의가 있음에도 불구하고 행해지는 일신상 사유에 의한 해고는 사회적 정당성이 부정됨.⁸⁾ 해고가 어떠한 경우에 사회적 정당성을 인정받을 수 있는지는 궁극적으로 법원에 의해 판단될 수 있음.
- 저성과자 해고의 사회적 정당성과 관련하여 독일 연방노동법원의 법리를 간략히 살펴보면 원칙적으로 근로자의 저조한 성과가 ①근로자가 성과를 내기위해 노력하였음에도 불구하고 능력 또는 적성의 결여 때문에 성과를 내지 못한 것인지, ②비난받을만한 근로계약상 의무위반이 있었기 때문에 성과를 내지 못한 것인지에 따라 나누어 판단함. ①은 일신상 사유가 될 수 있을 뿐이고, ②는 행태상 사유가 될 수 있음.⁹⁾ 다만, 연방노동법원에 따르면 근로계약이라는 것은 근로자의 “성공에 대한 책임(Erfolgshaftung)”을 식별하는 것이 아니기 때문에, 근로자는 “업적 내지 성과”에 대한 의무를 부담하고 있는 것이 아니라 “노력 내지 활동”에 대한 의무를 부담하는 것이라는 점을 충분히 고려해야 한다고 함.¹⁰⁾

3. 종업원협의회를 통한 근로자 해고 과정에의 참여

- 상시 5인 이상 근로자를 고용하고 있는 사업장에서는 종업원협의회가 설치될 수 있고, 사용자는 통상해고, 특별해고 등 모든 해고가 이루어지기 전에 종업원협의회에 통보하여 각 해고에 대해 종업원협의회가 청취하도록 해야 하며 이러한 절차를 거치지 아니한 해고는 무효임. 종업원협의회는 해고에 대해 의심이 되는 경우 사용자에게 통보해야 하고 법 소정 기간 내에 아무런 통보를 하지 아니하면 해고에 동의한 것으로 간주됨.

6) Oetker, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Auflage 2015, Rn. 4.

7) Hergenröder, Münchener Kommentar zum BGB, 6. Auflage 2012, Rn. 64.

8) Quecke, Arbeitsrecht Kommentar, 3.Auflage, Verlag Dr.Otti Schmidt, 2008, S.2492-2493.

9) BAG Urteil vom 3. 6. 2004 - 2 AZR 386/03, NJW 2005, 90.

10) BAG Urteil vom 1.17.2008 - 2 AZR 536/06 , NZA 2008, 693.

4. 경영위기 하에서의 노사정 협력을 통한 고용유지 노력

- 2008년 말 금융위기로 인하여 독일은 OECD 국가들 중에서 일본 다음으로 가장 심각한 영향을 받았던 것으로 알려져 있음. 그럼에도 불구하고 당시 다른 국가들에 비하여 독일의 노동시장은 비교적 안정적으로 유지되었고, 이는 독일정부의 주도 하에 법률에 근거하여 집중적으로 실시된 “조업단축(Kurzarbeit)”제도에 힘입은 바가 큰 것으로 평가되고 있음.
- 대체적으로 최근의 독일 연방노동법원 판례는 경영해고에 앞서 조업단축 실시가 반드시 선행되어야 할 것을 요구하고 있음. 조업단축 실시로 인한 사용자의 부담과 근로자의 피해를 조업단축지원금이라는 사회보장제도를 통해 완화시켜 사용자, 근로자 모두를 보호하기 위한 장치를 마련하고 있음. 조업단축제도는 노동법과 사회보장법제의 연계를 통해 조업단축으로 인한 부담과 손해를 사용자와 근로자, 정부가 각각 일정정도 부담하되 근로자의 고용유지, 임금손실액의 일부 보전, 직업능력 향상, 사용자와 근로자의 사회보험료 납부 및 세제상의 혜택 등을 유기적으로 연결시키고 있음.

5. 사업장협정을 통한 종업원협의회의 근로조건 결정에의 참여

- 종업원협의회와 사용자가 체결하는 사업장협정은 단체협약이나 근로계약과는 별도로 근로자들에게 직접적, 강행적으로 적용됨. 종업원협의회법에서는 종업원협의회의 다양한 권한에 대해 상세하게 규정하고 있는바, 그 중 특히 종업원협의회의 공동결정권이 인정되는 강제적(의무적) 공동결정 사항은 사업 내의 질서유지 및 사업 내 근로자의 행동에 관한 문제, 휴게시간, 1일 근로시간의 개시와 종료, 주당 근로시간 배분, 사업 내 통상적인 근로시간의 일시적 단축 또는 연장, 임금지불의 시기·장소·방법, 연차유급휴가에 대한 일반적 원칙 및 휴가계획의 수립, 사용자와 해당 근로자 간에 합의가 이루어지지 않는 경우 개별 근로자의 휴가시기에 대한 결정, 근로자의 행동 또는 근로제공을 감독하기 위한 기술적 시설의 도입 및 사용, 산업재해 및 직업병의 예방, 법률상의 규정 또는 재해예방 규칙 내의 건강보호에 관한 규정, 사업, 기업 또는 기업결합으로 적용범위가 제한되는 복리후생시설 또는 제도의 형태, 내용 및 관리, 근로관계의 존속을 고려하여 근로자에게 임대되는 주택의 할당, 해지 및 일반적인 이용조건의 결정, 사업 내 임금형태에 관한 문제, 임금계산 원칙의 수립, 새로운 임금계산방법의 도입 및 적용과 이에 대한 변경, 성과급 및 이와 유사한 실적에 따른 임금제도 설정 등 대단히 광범위함. 즉, 노조와는 별도로 종업원협의회를 통해 근로조건 결정에 근로자들이 참여하고 있음.

Ⅲ. 시사점 및 제언

1. 독일 법제로부터의 시사점

- 해고의 ‘사회적 정당성’을 요구하는 독일 해고법제의 기본원리, 사회국가원리에 의한 해고 제한 법리 등에 관한 진지한 고찰 필요. 통상해고, 특별해고 등 어떠한 유형 또는 명칭의 해고이건 간에 법률상 근거에 따라 최종적으로는 노동법원에 의해 ‘사회적 정당성’에 대한 판단을 받음.
- 국가적 차원의 경제위기 상황에서도 일자리를 나누어 고용을 유지하기 위해 노사정이 적극적으로 노력하여 노동시장 안정을 도모함.
- 해고 및 근로조건 결정 과정에서 노조 외에 종업원협의회를 통한 참여를 법률에 의해 제도화하고 활용함. 일방적·대립적 관계가 아닌 협조적·참여적 관계를 전제로 해고, 근로조건 결정 등 사업장내의 중요한 문제 해결을 도모함.

2. 저성과자 해고 문제와 함께 논의되어야 하는 사항

- 저성과자에 대한 해고가 이루어지기 앞서 우선 합리적이고 객관적인 직무분석, 직무중심의 인사 및 평가원칙의 구축, 저성과 근로자에 대한 실효성 있는 직업교육을 통해 자신에게 적합한 업무를 다시 부여받을 수 있도록 하기 위한 지원책이 전제되어야 함.
- 최근 기업에서는 저성과자에게 참기 힘든 모욕감을 주어 스스로 퇴직하도록 하는 방법을 사용하여 사회적으로 문제가 되고 있는데 이는 인간의 존엄과 가치를 침해하는 심각한 행위이므로 대책마련이 시급함. 사용자, 상급자, 동료근로자 등에 의한 직장 내 괴롭힘을 금지하고 괴롭힘으로 인한 피해를 예방, 구제, 보상할 수 있는 법적 근거 마련이 필요함.

노동개혁을 위한 노동법의 과제

강 성 태*

- | |
|-------------------------------|
| I. 노동개혁의 성공 요건
II. 노동법의 과제 |
|-------------------------------|

I. 노동개혁의 성공 요건

- 선과 악의 구별은 ‘각론’(details)에 있다
 - 노동개혁의 의제가 적절한가에 대해서는 논란이 있지만(노동의 빈곤화와 고령화 등은 노사정 대타협의 대상이 되지 못함),
 - 이번 의제들의 성과조차도 노사정 합의문에 표시된 것과 같은 총론적 어구가 아니라 법과 제도 및 실천을 통해 구체화될 각론에 따라 결정
 - 중요한 것은 성공할 수 있는 정책의 수립과 환경의 조성

- 성공을 위해 하지 말아야 할 일들
 - 노동개혁이 다른 목적을 위한 방편이어서는 안 되고,
 - 개혁의 주체에 노사정이 함께 하듯이 같이 개혁의 대상에서도 정부와 사용자가 함께 포함되어야 하며,
 - 같이 포함되어야 할 내용들을 선별하여 그 중 일부만을 제도화하면 안 됨

- 성공을 위해 해야 할 일들
 - 노동개혁의 구체화는 투명하고 공개적이며 공정하게 추진되어야 하고,
 - 제도의 집행과 성과 확인에도 근로자와 사용자가 참여해야 하며,

* 한양대학교 법학전문대학원 교수.

- 헌법과 노동법 원칙에 맞아야 함

II. 노동법의 과제

○ 3대 원칙

- 헌법 제32조와 제33조가 준수되어야 하고
- 노동법상 공서와 기본 원칙에 부합하여야 하며,
- 책임과 부담에 상응하는 권한과 보상이 있어야 함

○ 안전의 확보와 확대는 매우 바람직하다

- 915합의문이나 5대 법률안에 포함되어 있는 내용 중에서 가장 바람직한 것은 (산업) 안전의 확보와 확대를 위한 방안들
- 유해위험작업의 외주화 금지 / 정규직화는 파견법이나 기간제법 등과 함께 산안법에 서도 직접 규정함으로써 하도급 등의 사업 계약에 따른 안전 확보에서의 흠결을 막는 것이 더 좋은 방안이며,
- 통근재해의 시행을 2017년 이후로 미룰 이유는 없음

○ 근로조건의 기준은 법률로써 정해야 한다

- 5대 법안에는 시행령에 위임한 것이 많으나,
- ‘통상임금 산정에서 제외되는 금품’, ‘기간 제한의 적용 제외 사유’ 등은 이미 판례나 학설에서 정리가 된 내용이거나 노사의 권리와 의무에 미치는 영향이 직접적이고 중대하여 법률로 정해야 하고 또한 현실적으로도 정할 수 있음
- 기왕에 지침을 마련한 바 있는 임금피크제나 향후 작성하고자 하는 근로계약의 체결과 해지에 관한 기준, 취업규칙 변경에 관한 기준 등은 모두 근로조건의 기준에 관한 것으로서 헌법 제32조 제3항의 취지에 비추어 전체 근로자에 대해 적용할 것을 염두에 둔 것이므로 법률로 정하는 것이 맞음

○ 통상임금은 근로시간 단축과 함께 법률에서 정해야 한다

- 통상임금은 가산수당 특히 연장근로수당의 산정을 위한 도구 개념이므로, 장시간 노

동 문제가 근본적 원인임

- 통상임금의 명확화를 위해서는 적극적 요건의 정의와 제외 금품은 2013년 전원합의체 판결에 따라 법률에 명시하고,
- 소정근로시간과 통상근로시간이 다른 경우 후자를 전자로 간주하며,
- 탈법의 원천이 되고 있는 포괄(산정)임금제는 금지함

○ 근로시간을 줄여 일자리와 생활시간을 늘려야 한다

- 청년세대와 미래세대를 위해 가장 필요한 노동개혁은 근로시간을 줄이는 것
- 청년을 비롯하여 우리 국민의 일자리, 연애와 결혼과 육아, 시민생활 등을 위해 가장 시급하게 필요한 것이 근로시간 단축으로서, 가장 중요한 수단은 단위 기간별 최대근로시간의 설정
- 1일 11시간 최소휴식시간, 사업 규모별 연간 최대근로시간의 단계적 감축의무를 규정하고, 근로시간 적용제외와 연장근로특례사업 제도는 최소휴식시간의 특례 제도(1일 10시간 등)로 전환하여야
- 한편, 제출된 법안의 내용은 입법 전복으로서 세계입법사에 기록될 만한 해프닝(잘못된 행정해석을 새로운 입법을 통해 정당화하려는 일)

○ 사회적으로 큰 부담을 주는 비정규직(기간제, 파견제)의 사용에는 상응하는 경제적 부담을 져야 한다

- 법 시행에도 불구하고 의미 있는 성과가 없다면 현행 법의 기초를 바꾸어야 함
- 특히 정규직 전환에 따른 인센티브 등을 기초로 하는 방식을 비정규직 사용에 따른 부담 증가 방식으로 전환하여야 함

○ 일반해고나 공정해고가 아니라 정당해고이다

- 사회통념상 정당한 이유가 있어야만 해고할 수 있다는 ‘정당해고의 원칙’은 1953년 제정 근로기준법에 도입된 이래 우리 노동법의 핵심적인 공서로서 근로기준법은 경영해고(정리해고)조차도 정당해고의 하나로 규정하고 있음
- 해고의 정당성은 기업이 아니라 사회의 관점에서 판단되어야 하며, 이 점은 독일, 프랑스 등 해고제한법제가 있는 국가에서는 보편적인 공리임
- 한편, 해고의 공정한 절차를 만들겠다는 것은 매우 바람직한 생각인 바, 그러한 공정한 절차는 이른바 성적불량이나 저성과 등에 한정하여 적용할 이유는 없기 때문에 모

든 해고에 필요한 절차로서 도입하는 것이 좋음. 또한 판례상 무력화된 경영해고 시의 사전협의 의무를 확실하게 효력 요건으로 명시함.

- 저성과자 퇴출 등을 위한 인권침해적인 '기업내 괴롭힘'은 즉시 금지하여야 함

○ 취업규칙은 노사가 공동으로 만들어야 한다

- 판례에 따르면 현행 법에서 취업규칙의 작성권은 궁극적으로 사용자에게 있지만,
- 이는 권리와 의무의 형성은 법과 계약에 따라서만 가능하다는 근대법의 정신에 정면으로 반하고, 노사가 공동으로 취업규칙이나 근로조건을 정하고 변경하는 세계적 추세에도 맞지 않음
- 취업규칙의 후진성을 보완하는 거의 유일한 장치였던 근로자과반수 동의 절차를 없애기로 한다면, 차제에 취업규칙은 노사가 공동에 작성하도록 선진화해야 함
- 근로자대표를 통하여 취업규칙 불이익변경 절차를 우회하려고 한 1997년 근로기준법의 잘못된 선택을 되풀이하여서는 아니 됨.

[부록]

노사정 대타협 주요내용과 향후 추진 계획

2015. 9. 23.

고 용 노 동 부

순서

I. 노동개혁 추진배경 및 진행경과	37
II. 노사정 대타협 주요 내용	44
III. 향후 추진 계획	55
IV. 노사정 대타협 기대효과	62

I. 노동개혁 추진배경 및 진행경과

1. 노동개혁, 왜 필요한가?

- ❖ 낮은 노동시장의 제도와 관행으로 인해 우리 노동시장의 일자리 창출력 저하, 지나친 격차 야기
- ❖ 노동개혁을 통해 공정하고 유연한 노동시장을 구축하여 청년 일자리 창출 및 노동시장의 격차 해소 실현

- 우리 노동시장은 구조적 문제가 오랫동안 누적, 많은 어려움에 직면
 - '90년대 이후 저성장 기조, 일자리 창출력 저하 지속
 - * GDP 증가율(%) : ('90년대) 7.0 → ('00년대) 4.7 → ('10~'14년) 3.7
 - 취업계수(명) : ('90년) 39.0 → ('00년) 12.2 → ('10년) 7.0
 - 기업규모·고용형태·노조유무별 격차 등 노동시장 이중구조 심화
 - * 시간당 임금수준('14년): (대기업 정규직) 100 (대기업 비정규직) 64.2
(중소기업 정규직) 52.3 (중소기업 비정규직) 34.6
 - 근로시간은 OECD 최장 수준이나 생산성은 미국의 절반 수준

- * 연간근로시간('13년): (韓) 2,071시간, (OECD평균) 1,671시간 ※ OECD 3위/28국
- * 1인당 노동생산성('12): 한국(30.4\$), 미국(65.1\$), 일본(40.3\$), 독일(59.2\$), 평균(46.6\$)

□ 특히 최근 정년 60세 의무화, 고령화 등 인구구조 변화의 영향 등으로 **장년 고용불안에 청년 고용절벽이 가중되는 상황**

○ **청년 실업률은 최근 들어 외환위기 수준인 10%대 육박, 체감 고용사정은 훨씬 심각**

- * 청년실업자 45만명, '취준생' 등 취업애로계층은 훨씬 많은 116만명('15.6월)
- * 취업준비생 66.7만명(전년 대비 7.8만 ↑), 구직단념자 53.9만명(전년 대비 8.5만 ↑)

○ **장년층 다수는 정년 전에 조기 퇴직, 향후 고용불안 심화 우려**

- * 평균 정년연령 58.6세, 주된 일자리에서 실제 퇴직은 이보다 낮은 53세

○ **임금체계 개편 등 준비 없이 정년 60세 시행시, 세대간 일자리 갈등 심화 전망**

- * 정년연장 시 노동시장 잔류 근로자는 3년간 약 30만명(노동경제학회) 증가
↔ 반면, '에코세대'(베이비부머 자녀)는 4년간 대거 노동시장 진출 예상

- * 국민 72.8%가 임금피크제가 필요하다고 인식('15.7월 한국고용노사관계학회)

□ 낮은 노동시장의 제도·관행이 주요 문제 원인 중 하나

- 산업화 시기 형성된 연공급형 임금체계, 능력·성과 반영이 미흡하고 고령자 고용 부담 가중

- * 100인 이상 사업장의 호봉제 비중은 68.3%('14년), 제조업 생산직의 초임 대비 30년 이상 근속자의 임금격차('11년)는 3.3배로 (프) 1.3배, (독) 2.0배 등에 비해 높음

- 기업에서 인력배치·평가·고용조정 등 인력운용의 기준·절차가 불명확, 갈등의 요인으로 작용

- * 부당해고 등 구제신청(건): ('12년) 11,444→ ('13년) 12,805→ ('14년) 12,996

- 노조는 대기업·공공기관 등 중심으로 조직화되어 노사관계 관행 형성, 비정규직·청년 등에 대한 배려 부족

- 사회안전망은 여전히 사각지대 존재*, 선진국에 비해 보장성 미흡

- * 고용보험 가입률 임금근로자 69.3%, 비정규직은 44.0%에 불과('15.3월)

□ 국제기구들의 평가는 최하위 수준, 국민들도 노동개혁 여망

- WEF 국가경쟁력 평가에서 노동시장 효율성 86위, 노사협력 부문 132위

- 국민들도 노동개혁을 시급한 과제로 인식

* 국민 54.9%가 노동개혁에 찬성, 83.2%가 기성세대 의무라는 의견 ('15.8월 바른사회시민회의)

- ◇ 노동개혁을 포함한 4대부문(노동·공공·금융·교육) 개혁을 통해 당면 어려움 극복, 우리 경제·사회의 재도약 발판 마련할 필요
- ◇ 특히, 일자리 문제 해결을 위해서는 노동개혁이 필수

2. 노동개혁의 주요내용은?

❖ 목 적 : 공정하고 유연한 노동시장 구축
 ⇨ 일자리 창출 + 이중구조 개선

❖ 주요 핵심 과제

임금체계 개편	인력운용 합리화	장시간근로 개선
대·중소·정규·비정규 격차 완화	사회안전망 확충	불합리한 노사관행 개선

□ 노동시장 제도·관행 전반에 걸친 종합적·포괄적 개혁 추진

- ① 임금체계 합리화
 - ⇨ 임금피크제 등 임금체계 개편을 통한 장년 고용안정, 청년 고용기회 확대
- ② 연공·스펙·학력이 아닌

⇒ 인력운용 합리화, 고용관계의 공정성과 예측가능성 제고

③ 장시간 근로 등 비효율의 문제

⇒ 근로시간 단축으로 생산성 제고 및 일자리 나누기 촉진

④ 불합리한 이중구조 개선

⇒ 비정규직 고용개선 및 원·하청간 격차 완화

⑤ 재도전의 기회 확대

⇒ 사회안전망 확충 및 효율성 제고

⑥ 불합리한 노사 관행 개선

⇒ 노동권과 인사경영권이 조화를 이루도록 노사관계 합리화

◇ 노사정 대화와 협의를 통해 개혁방안을 도출하는 데 역점

3. 노사정 대타협, 어떻게 진행되어 왔는가?

□ '14.9.19 노사정위원회 「노동시장 구조개선 특별위원회」 설치

○ '14.12.23 노동시장 구조개선의 원칙과 방향에 대한 기본합의 도출

* △5대 의제, 14개 세부과제 합의, △우선과제(이중구조, 임금·

근로시간·정년, 사회안전망 정비)는 '15.3월까지 논의 마무리

- 이후 100여 차례 논의를 통해 상당부분 의견 접근했으나,
 '15.4.8 일부 쟁점(취업규칙·근로계약해지) 이견으로 논의 중단

- **'15.6.17** 시급한 과제 중심으로 「제1차 노동시장 개혁 추진방안」 발표
 - * 5대 분야 36개 과제 : △세대간 상생고용, △원·하청 상생협력, △정규·비정규직 상생, △불확실성 해소, △노사 파트너십 강화 등

- **'15.8.6 대통령 담화문 발표, 강력한 노동개혁 추진 의지 표명, 노사 양보와 노사정 대타협 도출 요청**
 - * △임금피크제 확산, △비정규직 보호 강화, △실업급여 등 사회안전망 강화,
 △공정하고 유연한 노동시장, △고용복지플러스센터 확충 등

- **'15.8.26 한국노총 노사정 대화 복귀 결정, '15.8.27 노사정 대표자 회의를 통해 대타협 논의 재개**

- **'15.9.13** 특위 간사회(9회) 및 대표자회의(6회)를 통해 **조정문안*** 작성
 - * 근로계약 해지 기준·절차 명확화, 취업규칙 변경, 비정규직 규제 합리화 등

- **'15.9.14** 한국노총은 중집회의 개최, 노사정 대표자 간 의견접근안 승인

- ‘15.9.15 노사정위 본위원회 개최 「노동시장 구조개선을 위한 노사정 합의문」의결

- ‘15.9.16 새누리당은 당론으로 5대 노동개혁 입법안 발의
 - * △근로기준법(통상임금, 근로시간 단축), △고용보험법(실업급여), △산재보험법(출퇴근재해), △기간제법(사용·반복갱신 제한 등), △파견법(파견제한 등)

II. 노사정 대타협 주요 내용

< 9.15 노사정 대타협 의의 >

- ① 외환위기 이후 17년만에 노사정 대타협, 노동시장의 잠재적 위기 요인에 대한 선제적 대응
* '98년 노사정 협약은 현재화된 IMF 외환위기에 대한 대응
- ② 노사의 대승적 양보와 결단을 토대로 노사정 합의 도출
→ 사회적 갈등을 대화와 합의로 해결
- ③ 고용·노동 관련 제도와 관행의 불확실성 해소, 공정·유연성 제고→ 투자 활성화 및 일자리 창출 확대 촉진 계기 마련
- ④ 기성세대·대기업·공공부문·정규직 등의 사회적 책임과 비용분담 솔선노력
→ 세대간, 대·중소기업간, 정규·비정규직간 상생의 고용생태계 지향

1. 노사정 협력을 통한 청년고용 활성화

① 청년 신규채용 확대

- 대기업·공기업 선도, 정부 정책 지원 강화*

* 세대간 상생고용, 고용창출투자세액공제, 세무조사 면제, 중소기업 장기근속, 공공조달계약 기점 등

- 투자 확대, 임금근로시간 조정* 등을 통해 세대간 상생고용 여건 조성

- * 임금피크제를 통한 절감재원은 청년고용에 활용
- * 근로소득 10% 이상 고소득 임직원의 임금인상 자제 + 기업의 기여 → 청년고용

② 청년의 취업기회 다양화

- 유망 중소·중견기업 진입 촉진
 - * 대중소기업간 임금·복지격차 축소, 중소기업 경쟁력 강화 및 근무여건 개선, 우수 중소기업 발굴·지원 강화
- 청년기술창업 활성화 방안 강구 및 사회적 경제 영역 진출 기회 확대
- 청년 취업성공패키지, 인문계·예체능 대상 취업아카데미 등 재학단계부터 체계적 취업지원 강화
- 정부정책·제도·사업의 고용영향평가 대상 대폭 확대

2. 노동시장 이중구조 개선

① 원·하청, 대·중소기업 상생협력 등 동반성장

- 대기업·원청+중소협력업체간 성과공유 활성화
 - 중소기업 협력업체에 임금인상 비용부담 전가 자제
 - 생산성 향상, 임금·복지 개선 지원 노력

- 상생협력재단을 통한 협력업체 근로조건 개선에 세제 혜택 부여
- 정부는 제도개선 및 지원 확대
 - * 동반성장지수 개선, 성과공유모델 발굴·확산, 정책자금·R&D 우대, 산업안전 공동대응체계 구축 및 대·중소기업 공동훈련 지원 강화
- 이중구조 개선을 위한 부담, 노사정이 분담
 - 사내/공동근로복지기금을 통한 중소기업복지사업 활성화
 - 근로복지진흥기금으로 비정규직·저소득 근로자 생활안정 지원 확충
 - 정부는 손비인정, 과세제외 등 세제 및 비용 지원
- 상생협력을 위한 노사정 파트너십 강화
 - 사회적 책임 행위준칙 마련
 - 노사간 생산성 향상·복지 증진 협력 활성화를 위한 제도개선
- 공정한 거래질서 확립 및 시장경제 활성화

- 적정납품단가 보장을 위해 하청에 비용부담 전가 자제
- 납품단가조정협약제 활성화 지원
- 불공정거래 의무고발요청제 활성화 방안 강구 및 근절 추진
 - * 적발시 입찰제한 강화, 조사방식 개선, 익명제보처리시스템 구축
- 표준하도급계약서 작성 활성화
- 최저가낙찰제 부작용을 시정하고 종합심사 낙찰제 적용 확대
- 시중노임단가 적용제도의 합리성 제고 및 이행강화

② 비정규직 고용 및 차별시정 제도 개선

○ 건전한 고용질서 확립과 공공부문 선도 역할 강화

- 불합리한 차별 금지, 상시·지속 업무 가급적 정규직 고용, 비정규직 남용 억제 등을 통해 비자발적 비정규직 감축
- 정규직 전환 규모 당초(‘13~‘15년, 6만 5천명)보다 확대, 용역계약 장기화 및 업체 변경시 가이드라인 이

행 등 공공부문에서 선도

- 민간부문 정규직 전환 지원 제도 활성화
 - 차별시정명령 효력확대, 징벌적 손해배상명령제도 등 실효성 제고
 - ‘열정페이’, 수습사원 부당해고 문제, 차별개선 등 근로감독 강화
- 기간제·파견 등 비정규직 근로자 고용안정 및 규제 합리화
- 노사정은 대안 마련*, 합의사항은 정기국회 법안의결 시 반영
- * 추가논의과제: 기간제의 사용기간·갱신횟수, 파견근로 대상 업무, 생명·안전 분야 핵심 업무 비정규직 사용제한, 노동조합 차별신청대리권, 파견과 도급 구분기준의 명확화 방안, 근로소득 상위 10% 근로자에 대한 파견규제

③ 노동시장 활성화

- 합리적 인사원칙 정립을 통한 고용안정 및 청년 신규채용 확대

○ 근로계약 체결·해지의 기준과 절차 명확화

- 노사정은 근로계약 전반에 관한 제도개선방안 마련
- 개선시까지 분쟁예방을 위해 충분한 협의를 거쳐 법·판례에 따라 근로계약 체결·해지의 기준과 절차 명확화

○ 경영상 해고시 고용안정 노력 강화 및 고용조정 절차 명확화

- 경영상 사유로 고용조정이 필요한 경우 노사정은 감원 최소화 노력
- 근로기준법상 경영상 고용조정 절차를 명확화
- 재고용제도의 실효성 제고방안 강구

3. 사회안전망 확충

① 사회보험제도의 사각지대 해소 및 효율성 제고

- 실업급여 지급기간·수준 등 보장성 강화+실업인정 심사 및 재취업지원 강화 등 효율화 도모

- 소요재원은 노사분담, 모성보호사업에 대한 일반회계지원은 확대
- 출퇴근재해 보상, 감정노동 업무상 질병인정 등 산재보험제도 개선
- 두루누리 사업 개편, 저소득 특수형태업무종사자 보호 확대
- ㉔ 수요자 맞춤형 고용복지서비스 강화 및 직업능력개발 활성화
- 취업지원프로그램 내실화 및 지원금 인상, 내일희망찾기사업 개선
- 공공고용서비스 OECD 수준으로 강화, 민간고용서비스 선진화
 - * 고용센터의 인적·물적 인프라 강화, 고용복지+센터 지속 확대
- 보육의 공공성 제고 및 실수요자 중심 지원 등 일·가정 양립 지원
- NCS 기반 채용 전 공공기관으로 확대, 일·학습 병행체제 구축

- 인력양성에 노사가 주도적 참여, 노사 직업능력개발 사업 활성화

③ 취약근로자 보호 및 소득 향상과 최저임금 제도 개선

- 근로장려세제(EITC) 등 세제·사회보장제도 고용친화적으로 개선
- 임금체불·서면근로계약·최저임금 등 3대 기초고용질서 확립
 - 체불근로자 지원을 위해 근로기준법, 임금채권보장법 개정
 - 근로감독·권리구제지원 인프라 확충 등 종합 개선대책 수립·시행
- 최저임금 중장기적 목표 설정 및 단계적 인상 추진, 최저임금 준수
 - 최저임금 제반 쟁점사항에 대한 개선방안 마련(16.5월 限)

4. 3대 현안의 해결을 통한 불확실성 제거

① 통상임금 제도 명확화

- 대법원 전원합의체 판결('13.12.18) 토대로 정의·제외금품 기준 입법화
- 노사는 임금구성 단순화 및 지급요건 명확화에 협력

② 실근로시간 단축을 위한 법제도 정비(2020년까지 실근로시간 1800시간대)

- 장시간근로 개선을 위해 제도 및 근로문화 개선, 생산성 향상 운동 전개

- 휴일근로를 연장근로에 포함하되 단계적 시행
* (1단계)1000인 이상 → (2단계) 300~999인 → (3단계) 100~299인 → (4단계) 5~99인
- 특별연장근로를 한시적 허용하되, 남용방지를 위해 사유(주문량 급증 등)·절차(서면합의)·상한(1주 8시간)을 설정
- 근로시간 특례업종은 26개 → 10개로 축소,
남은 특례업종의 장시간근로 개선방안은 '16.5월까지 마련
- 근로시간 적용제외제도 개선방안은 '16.5월까지 마련

- 근로시간 단축 보완조치로 탄력적 근로시간제 개선 및 휴가 사용 촉진

- 탄력적 근로시간제 단위기간 확대(1개월, 6개월), 특별연장근로 허용 종료 시점부터 적용
- 재량근로시간제 대상 업무 조정

③ 정년연장 연착륙 등을 위한 임금제도 개선

- 노사는 임금·근로시간 피크제, 직무·숙련 기준 임금체계 개편을 추진하고 관련 단체협약·취업규칙 개정에 적극 협력
 - 노사정간 충분히 협의하여 단협·취업규칙 개정의 요건·절차 명확화
- 임금체계 개편 촉진을 위해 노사는 전담기구 설치·운영, 「임금직무센터」 확대·개편, 「중장년희망센터」 역할 강화

5. 노사정 파트너십 구축 등

- 불법·부당행위·불합리한 관행 개선, 생산적 교섭문화 정착 노력
- 노사단체의 정책개발·인재육성 투자 강화, 지역노사민정 협력 및 노사파트너십 프로그램 활성화 지원

- 청년, 비정규직 대표 참여 등 노사정위의 기능과 역할 강화
(노사정위원회법 처리 노력)

Ⅲ. 향후 추진 계획

❖ 이번 합의가 ‘대립과 갈등’에서 ‘참여와 협력’의 노사관계와 노동시장으로의 패러다임 전환의 계기가 되도록 합의사항 이행관리 및 후속조치 추진에 만전

- (1) 입법사항: 5대 입법, 기간제·파견법 등 후속논의
- (2) 행정사항: 2개 지침 마련, 예산 지원 사업 계획 수립,
합의사항 이행 모니터링, 홍보
- (3) 현장실천: 관행 개선, 임·단협 및 사회적 책임 실천 등

1. 입법사항

□ 5대 노동개혁 입법의 금년 정기국회 처리에 최선

<5대 노동개혁 입법 주요 내용>

- (근로기준법) 통상임금 범위 명확화, 근로시간 단축 + 단계적 시행 등 보완조치, 재량근로시간제 정비 등
- (고용보험법) 지급수준·기간확대 등 실업급여 보장성 확대 및 운영 효율화
- (산재보험법) 출퇴근재해 보상제도 도입('17년 도보·대중교통, '20년 자동차)
- (기간제법) 생명·안전 관련 핵심업무에 남용 제한, 근로계약 반복 갱신 횟수 제한, 사용기간 예외적 연장 허용 등

- (파견법) 생명·안전 관련 핵심업무에 사용 제한, 파견대가 항목 구체화, 고령자·고소득 전문직 파견 허용 등

□ 노사정위 특별위원회 재개 등 후속논의 추진

- 기간제법, 파견법 개정사항은 노사정위에 비정규직 논의체를 조속히 구성, 노사정 추가논의를 통해 합의 및 의결시 반영 추진
- 추가논의과제* 등은 노사정위원회 등을 통해 개선방안 마련

* △5인 미만 사업장, 농업 등에 대한 근로시간 적용제외제도 개선, △통계기준, 산입임금범위, 15시간 미만 근로자, 지역별·업종별 결정 등 최저임금제도 개선

2. 행정조치 사항

- 취업규칙 변경, 근로계약 해지 기준·절차 명확화는 노사 및 전문가 의견 수렴, 시행방안 마련 (노사정간 협의체 구성)
- 청년 고용기회 확대, 고용서비스·직업훈련 강화 등 지원 사업들은 조속히 개선 계획 수립, 수요자 관점에서 집행체계 재점검
- 정부 예산안(9.11 국회 제출)을 토대로 적정 규모의 재정 반영 노력

- 노사정 합의과제 이행을 위한 **후속조치 추진, 추진상황 모니터링**
- 노동개혁 추진 **내용 및 효과에 대해 국민들이 쉽게 이해할 수 있도록 적극 홍보**

3. 현장 노동개혁 확산

- 노동개혁이 현장에서 실천될 수 있도록 **임단협 시 노동개혁 핵심사항 지도, 우수사례 발굴**
 - **임금피크제 등 임금체계 개편**(연공성 완화, 직무·능력·성과 중심의 임금체계), **고소득 임직원 임금인상 자제** 등 지원·지도
 - 임금피크제를 통해 절감된 재원은 청년고용에 활용토록 적극 지도
 - * 임금피크제 미도입 공공기관·30대 기업집단·중점관리사업장 등 지도 강화, 임단협 중이거나 예정 사업장에 대한 임금체계 개편 논의 촉진 지도 등
 - **대기업·원청 노사가 중소·하청 근로자를 배려하는 교섭 지도**
 - * 원청 노사가 상생협력기금, 사내근로복지기금, 공동근로복지기금 등을 활용하여 협력업체 근로자 근로조건 개선 등에 나설 경우, 세제 및 재정 지원 예정

□ 노사를 막론하고 불법행위에 대해서는 엄정 대응 원칙 준수

○ 노사의 불합리한 관행 개선을 위한 현장 지도·감독 강화

- * (勞) 불법파업, 과도한 인사·경영권 개입, 고용세습 등
- (社) 부당노동행위, 기초고용질서 미준수, 인건비 절감 목적의 비정규
직 남용

<참고> 노동개혁의 필요성과 방향에 대해 국민들은

적극 지지

① 노동시장 구조개선 관련 국민의식조사 결과

↳ '14.12.15, 한국고용노사관계학회 발표(전국 1천명 조사)

○ 우리 노동시장의 가장 큰 문제점은?

↳ ①일자리 부족(43.1%), ②임금·근로조건 격차(41.6%), ③대립적 노사관계(7.1%), ④사회안전망 미흡(6.4%)

○ 우리 노동시장의 문제점 발생 원인

↳ ①원·하청간 불공정 거래관계(29.8%), ②대기업 노사의 이기주의(27.9%), ③취약근로자 보호 미흡(17.9%), ④정규직 근로자 과보호(15.0%)

○ 바람직한 임금결정 기준

↳ ①개인의 능력(45.3%), ②일의 성과(26.7%), ③일의 내용(17.6%), ④근속기간(9.5%)

○ 바람직한 근로시간 단축 추진 방향

↳ ①단계적 시행(55.1%), ②노사자율 결정(33.1%), ③일시에 시행(8.3%)

○ 실질적인 정년연장 이행을 위해 필요한 대책

↳ ①장년적합 일자리 확대(26.5%), ②임금피크제 실시(25.5%), ③노사간 양보를 통한 비용분담(21.2%), ④임금체계 개편(20.4%), ⑤정부 감독·지원 강화(5.7%)

② 임금피크제 인지도 조사

↳ '15.7.7, 한국고용노사관계학회(전국 1,000명 조사)

○ 임금피크제 도입

↳ ①필요하다(72.8%), ②필요하지 않다(27.2%)

○ 임금피크제 도입이 필요한 이유

- ↳ ①고용조정 없이 실질적 고용안정 가능(56.3%), ②청년 등 신규채용 확대에 도움(37.6%), ③정년연장에 따라 기업의 인건비 부담 증가 및 경쟁력 위축 우려(35.0%)

○ 임금피크제 도입이 장년근로자의 고용안정에 영향을 미치는지 여부

- ↳ ①영향을 미친다(72.5%), ②영향을 미치지 않는다(26.6%)

○ 임금피크제 도입이 청년 등 신규채용 확대에 영향을 미치는지 여부

- ↳ ①영향을 미친다(64.4%), ②영향을 미치지 않는다(34.9%)

③ 노동시장 개혁 여론조사 결과

↳ '15.8월, 바른사회시민회의(전국 1천명 조사)

○ 현재 논의되고 있는 노동시장 구조개혁 논의에 대한 의견

- ↳ ①매우 시급한 과제로 강한 개혁 필요(54.9%), ②정부가 과도하게 추진(31.9%)

○ 임금피크제에 대한 찬반

- ↳ ①찬성한다(68.7%), ②반대한다(28.7%)

○ 임금피크제의 청년실업 해소 도움 여부

- ↳ ①도움이 될 것이다(61.0%), ②도움이 안될 것이다(34.6%)

○ 근무기간에 따른 임금결정에 대한 의견

- ↳ ①오래 근무했다고 해서 무조건 많이 받는 건 부당하다(73.4%).
②오래 근무한 사람이 급여 많이 받는 것은 당연하다(25.1%)

- 경영환경 변화로 근로조건 변경도 유연해 질 필요성
 - ↳ ①동의한다(81.2%), ②동의하지 않는다(15.5%)
- 해고요건 명확히 하여 일반해고 요건 개선 및 절차 준수 동의 여부
 - ↳ ①동의한다(73.2%), ②동의하지 않는다(20.5%)
- 근로시간 단축 추진 의견
 - ↳ ①점진적으로 줄여야 한다(82.3%), ②당장 줄여야 한다(12.7%)

4] 노사정 대타협 여론조사 결과

↳ '15.9월, 한국갤럽(전국 1천명 조사)

- 노사정 노동개혁 합의안
 - ↳ ①잘된일(35%), ②잘못된 일(20%), ③의견유보(45%)
- 임금피크제 찬성여부
 - ↳ ①찬성(70%), ②반대(20%), ③의견유보(10%)
- 노사정이 일반해고 요건·절차 명확화에 합의한 것에 대한 의견
 - ↳ ①찬성(71%), ②반대(18%), ③의견 유보(11%)

4] 노사정 대타협 여론조사 결과

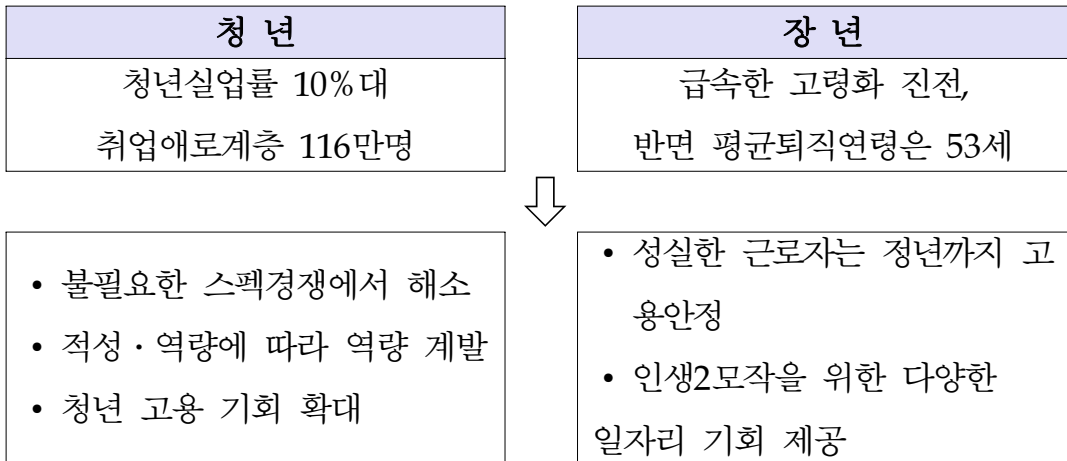
↳ '15.9월, 리얼미터(전국 500명 조사)

- 노사정 합의안 잘 알고 있는지 여부
 - ↳ ①알고 있다(79.4%), ②모른다(20.6%)
- 노사정 합의안 잘 알고 있는 사람 대상으로 합의안 찬성 여부
 - ↳ ①찬성(55.0%), ②반대(23.6%), ③잘 모름(21.4%)

IV. 노사정 대타협 기대효과

❖ 노사정 합의가 실천되면 **공정하고 유연한 노동시장**으로 변화되어
노동시장 다양한 주체들의 일자리 기회 확대, 근로조건 개선

□ 청·장년 : 세대간 상생 고용 실현



임금피크제 고용창출효과 연구 : ① 8~13만개('15년 연세대 이지만 교수)
 ② 18만개('15년 경총), ③ 31만개('15년 한경)

□ 근로자 : 능력 중심의 공정한 일터, 안심하고 일할 수 있는 여건 조성

근로시간	임금체계	고용관계
年 2천시간 이상 장시간 근로(OECD 3위)	호봉제 운영기업 68.3% 초임 vs 근속자 과도한 격차	해고를 둘러싼 분쟁 증가 (14년 노동위 1.3만건)



<ul style="list-style-type: none"> • 일자리 나누기를 통한 고용기회 확대 • 일·가정 양립, 삶의 질과 생산성 향상 	<ul style="list-style-type: none"> • 능력·성과에 따라 합리적으로 보상 • 장년층이 고용불안 없이 일할 수 있는 토대 마련 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용관계 불확실성으로 인한 갈등 해소 • 음성적 퇴출 등 불안없이 안정적으로 근로
--	--	--

근로시간 단축 등 고용창출효과

- 일자리 나누기 등 효과 ① 14~15만개('14년 고용영향평가)
② 16~27만개('15년 노동연구원)
- 연차휴가 적극 활용시 최대 23.3만개 ('12년, 이지만, 박지순)

□ 비정규직, 구직자 등 취약계층 : 처우 개선, 더 나은 일자리로 이동 기회 확대

비정규직	구직자
비정규직 600만(32%) 시간당 임금 정규직의 62.2% 정규직 전환율 21%	고용보험 가입 임금근로자 69.3% 실업급여 수급자 재취업률 34.4%



<ul style="list-style-type: none"> • 비용 절감 목적의 남용 방지 • 고용형태에 따른 불합리한 차별 개선 • 당사자들의 실질적 고용안정도모, 정규직 전환 기회 확대 	<ul style="list-style-type: none"> • 고용보험 사각지대 해소 • 구직기간 동안 안정적으로 양질의 일자리 재취업 준비 가능 • 고용보험 미가입자 등 취약계층 대상 제2사회안전망 구축
--	---

□ 기 업 : 인적자원관리 선진화, 대·중소기업 동반성장

기 업	중소기업
근로시간·통상임금 불확실성 장기화 경직적 고용제도, 노사 관계 등으로 생산성 저하 → 생산현장 해외이전 요인으로 작용	원·하청간 불공정 거래 잔존 * 수급기업 애로 : 납품단가 인하 46.7%, 원자재 가격 상승분 미반영 4.7% 등 중소기업 인력부족률 2.7%(대기 업 1.0%)



<ul style="list-style-type: none"> • 인력 운용의 불확실성 해소 • 인적자원관리 유연화, 협력 적 노사관계 형성으로 기업 생산성 향상 	<ul style="list-style-type: none"> • 원·하청 공정한 협력관계 구축 → 중소기업 고용환경 여건 개선 • 일·학습 병행제 등을 통해 우수인력 확보
--	--

□ 노 사 : 대화와 협력을 통한 상생발전

<ul style="list-style-type: none"> • 불신 • 대립, 갈등 	⇒	<ul style="list-style-type: none"> • 신뢰 • 상호 참여, 협력
--	---	---

노동시장 구조개선을 위한 노사정 합의문(사회적 대화협)

전 문

현재 한국 사회는 새로운 재도약과 기약 없는 정체 사이의 분수령에 서 있다. 급속한 세계화, 저출산 고령화, 지식·정보·서비스 중심으로의 산업구조 변동 등 우리 경제가 직면하고 있는 도전은 매우 엄중하다. 그러나 이를 극복하기 위한 노동시장 기능은 효율적으로 작동하지 않을 뿐 아니라 경제성장과 일자리 창출에 제대로 기여하지 못하고 있다. 노동시장 내 기업규모, 고용형태 등에 따른 양극화가 심화되고 있으며, 특히 우리의 미래인 청년층은 극심한 취업난을 겪고 있는 실정이다.

이에 노사정은 한국 경제사회의 새로운 도약과 일자리 문제 해결을 위해 산업화시대에 형성된 현재의 노동시장에 대한 근본적인 혁신이 필요하다는 공동 인식 아래, 2014년 9월 경제사회발전노사정위원회에 「노동시장구조개선특별위원회」를 구성하여 12월에 「노동시장구조개선의 원칙과 방향」에 대하여 합의하고 세부과제에 대한 구체적 실천 방안을 도출하기로 한 바 있다. 이후 우리 노사정은 그간의 사회적 대화와 합의의 경험, 2014년 12월 기본합의에서 천명한 원칙과 방향, 대국민 약속에 입각하여 핵심 의제들에 대하여 집중적이고 치열한 논의를 전개한 끝에 마침내 노사정 합의에 이르렀다.

이번 합의에서 우리 노사정은 노동시장의 이중구조 개선, 비정규직 등 취약계층 근로자의 고용안정과 보호, 장시간 근로의 개선과 아울러 노동시장의 불확실성을 제거하고 노동시장의 효율성을 높이는 것이 시급하고 중요하다는 점을 확인하였으며 이를 위해 공동 노력하기로

하였다. 나아가 노동시장의 이중구조 개선과 효율성 제고를 위해 사회안전망을 획기적으로 확충할 필요가 있으며 이를 위한 정부의 각별한 관심과 조치들이 필요하다는 점을 재확인하고 이를 위해 협력하기로 하였다.

이번 합의는 노동시장 구조개선의 완결이 아니라 초석을 놓은 것이며 보다 중요한 것은 앞으로의 실천이다. 우리 노사정은 오늘의 대타협이 우리 경제의 지속가능한 성장을 가능케 하고 사회통합을 공고히 하며, 청년과 미래세대가 희망을 가질 수 있는 사회, 일하기 원하는 사람 누구나 능력을 마음껏 발휘하며 오랫동안 일할 수 있는 사회로 가는 중요한 계기가 될 것으로 확신하면서 다음의 과제를 함께 추진하기로 합의한다.

I. 노사정 협력을 통한 청년고용 활성화

1. 청년고용 확대 노력

- 향후 3년간 예상되는 청년 고용절벽을 돌파하기 위해 대기업, 공기업은 청년 신규 채용 규모를 확대하기 위한 제반 조치를 강구하고, 정부는 청년고용을 확대하는 기업에게 세대간 상생고용지원, 고용창출투자세액공제, 세무조사 면제 우대, 중소기업 장기근속 지원, 공공조달계약 가점 부여 등 정책적 지원을 강화한다.
- 노사정은 투자확대, 임금 및 근로시간의 조정 등을 통해 청년고용의 공간을 확대하여 세대 간 상생고용 생태계를 조성하도록 적극 노력한다. 특히, 임금피크제를 통하여 절감된 재원을 청년고용에 활용하도록 한다. 고소득 임·직원은 자율적으로 임금 인상을 자제하고, 기업은 이에 상응하는 기여를 통해 청년 고용을 확대하도록 노력한다.

- 노사정은 청년의 유망한 중소·중견기업 진입을 촉진하기 위하여, 대/중소기업간 임금·복지격차를 축소하고, 중소기업의 경쟁력 강화와 근무여건 개선을 추진하는 한편, 미래지향적 강소기업 등 우수중소기업을 발굴하여 지원을 강화해 나간다.
- 정부는 청년 창업 활성화 및 고용 기회 확대를 위하여 국내외의 성공불용자제도 등을 참고하여 청년기술창업 활성화 방안을 강구한다. 아울러 정부정책·제도·사업의 고용창출 효과를 제고하기 위해 고용영향평가 대상을 대폭 확대한다.

2. 사회적 지원 강화

- 청년들이 선호하는 분야의 사회적 기업, 협동조합, 창업, 공공사회서비스 일자리 등에 대한 사회적 지원을 강화하여 청년의 사회적 경제 영역으로의 진출 기회를 확대한다.
- 청년들이 재학단계부터 체계적으로 취업지원을 받을 수 있도록 학교와 고용센터 등을 연계하고, 청년중심의 취업성공패키지를 확대·개편하고, 특히 인문계·예체능 전공 학생의 취업 지원을 위하여 취업아카데미 참여 기회를 확대한다.

3. 청년고용촉진협의체

- 노사정은 청년고용창출을 위한 보다 구체적인 방안을 마련하기 위해 조속한 시일 내에 관계부처와 노사 및 전문가 등이 참여하는 별도의 회의체를 구성한다.

II. 노동시장 이중구조 개선

- 노동시장 이중구조 완화를 위해 노사정은 대중소기업의 임금, 근로 조건 등의 격차 축소 목표를 제시하고, 그 목표를 달성하기 위한 공동사업을 추진하고, 노사공동으로 그 추진상황을 모니터링한다.

1. 원·하청, 대·중소기업 상생협력 등 동반성장

1-1 성과 공유 활성화

- 대기업·원청 노사는 중소협력업체에 임금인상 비용부담이 전가되지 않도록 하고, 생산성 향상, 임금·복지 개선 등 동반성장할 수 있도록 노력한다.
- 기업이 대·중소기업 상생협력재단 등을 통해 협력업체 근로자의 근로조건 개선을 지원하는 것도 세제지원 대상에 포함하는 것으로 한다.
- 정부는 동반성장지수 개선, 성과공유제 우수모델 발굴·확산, 그리고 참여기업 정책자금·R&D 우대 등을 실시하고, 산업안전 원·하청 공동대응체계를 구축하며, 대·중소기업 공동훈련 지원을 확대한다.

1-2 노사정의 부담 분담

- 노사정은 기업의 사내근로복지기금 활용, 중소협력업체간 공동근로복지기금 도입 등을 통해 중소협력업체 및 비정규 근로자를 위한 복지사업을 활성화하고, 이에 대해 손비 인정, 기업소득환류세제 과세 제외 및 비용 등을 지원한다. 아울러 근로복지진흥기금을 확충하여 비정규직·저소득근로자의 생활 안정 지원을 강화한다.

- 근로소득 상위 10% 이상의 임·직원은 자율적으로 임금 인상을 자제하고 이로 인해 발생하는 여유 재원과 이에 상응하는 기업의 기여를 재원으로 하여 청년 채용을 확대하고, 비정규직·협력기업 근로자의 처우개선을 추진한다. 그리고 이러한 노사의 고통분담 및 상생고용 운동을 전 사회적으로 확산시키도록 노력하고, 정부는 상생고용장려금 지원방안을 강구하며, 세제 및 사회보장제도를 고용친화적인 방향으로 개선하기 위한 노력을 지속한다.

1-3 상생협력을 위한 노사정 파트너십 강화

- 노사정은 상생협력을 위한 사회적 책임 행위준칙을 마련하고, 공동으로 우수사례를 발굴하여 포상한다.
- 생산성 향상 및 근로자 복지 증진 등을 위한 노사의 참여와 협력이 활성화 될 수 있도록 제도 개선을 추진하는 한편, 원·하청 상생협력 모범사례를 만들어 나간다.

1-4 공정한 거래질서 확립 및 시장경제 활성화

- 적정납품단가 보장을 위해 원청은 하청에 대한 비용부담 전가를 자제하고, 정부는 납품단가조정협약제가 활성화될 수 있도록 지원한다. 더불어 정부는 불공정거래 의무고발요청제도 활성화 방안을 강구하고, 불공정행위 적발 시 입찰제한 강화, 하청대금 지급 관련 조사방식 개선, 익명제보처리시스템 구축 등 불공정거래행위 근절을 추진하는 한편, 표준하도급계약서 작성을 활성화한다.
- 최저가낙찰제의 부작용을 시정하기 위하여 공공조달계약에 있어서 적용하고 있는 종합심사 낙찰제 적용대상을 단계적으로 확대한다.
- 공공부문에 있어서 시중노임단가 적용제도의 합리성 제고 및 이행

강화를 위하여 업종·업무별 시중노임단가 세분화 등 개선방안을 강구한다.

- 정부는 기업의 고용창출과 임금지불능력, 서비스의 질적 향상을 저해하지 않도록 가격 규제를 최대한 자제한다.

2. 비정규 고용 및 차별시정 제도 개선

2-1 건전한 고용질서의 확립

- 노사정은 불합리한 차별은 금지하는 한편, 상시·지속적 업무에 대해서는 가급적 정규직으로 고용하고, 인건비 절감만을 이유로 한 비정규직 남용은 억제하도록 노력하여 중장기적으로 비자발적 비정규직 규모가 감축될 수 있도록 한다.

2-2 공공부문의 선도 역할 강화

- 정부는 공공부문에서 상시·지속적 업무에 대한 정규직 전환 규모를 당초 계획(13~15년, 6만5천명)보다 확대하는 등 고용구조 개선을 선도하고, 민간부문에 대한 정규직 전환 지원 제도를 활성화 한다.
- 정부는 공공부문에서의 청소, 경비, 급식 등 용역업체 변경 시 고용 및 근로조건 안정을 위하여 공공기관에 대한 가이드라인 이행을 강화하고, 공공부문 용역계약의 장기화 유도 방안을 검토한다.

2-3 차별시정제도의 실효성 제고

- 정부는 차별시정명령의 효력확대, 징벌적 손해배상명령 제도 등 기존 차별시정제도의 실효성을 제고하는 등 차별개선지도를 강화한다.

2-4 비정규직 보호 강화 및 규제 합리화

- 노사는 비정규직의 고용안정 및 근로조건 개선 조치를 추진하고, 조속히 관련 입법이 이루어지도록 노력하고, 정부는 이른바 청년 ‘열정페이’, 수습사원 부당해고 등의 문제를 방지하기 위하여 근로감독을 강화한다.

2-5 기간제·파견근로자 등의 고용안정 및 규제 합리화

- 노사정은 관련 당사자를 참여시켜 공동실태조사, 전문가 의견수렴 등을 집중적으로 진행하여 대안을 마련하고, 합의사항은 정기국회 법안의결시 반영토록 한다.
- 추가 논의과제는 다음과 같다: 기간제의 사용기간 및 갱신횟수, 파견근로 대상 업무, 생명·안전 분야 핵심업무에 대한 비정규직 사용제한, 노동조합의 차별신청대리권, 파견과 도급 구분기준의 명확화 방안, 근로소득 상위 10% 근로자에 대한 파견규제 미적용, 퇴직급여 적용문제 등.

3. 노동시장 활성화

- 노사는 환경 변화에 능동적으로 대응하여 고용안정성을 확보하고 감원을 최소화할 수 있도록 인력 운용을 효율화하고, 임금·근로시간 등 내부노동시장 운영기제가 효율적으로 작동되도록 노력한다.

3-1. 합리적 인사원칙 정립을 통한 고용안정

- 가급적 정규직·직접고용으로 채용하는 문화를 조성하는 한편, 기존 근로자의 고용이 안정되고 청년 신규채용이 확대될 수 있도록 노사가 함께 합리적 인사원칙을 정립하도록 한다.

3-2 근로계약 해지 등의 기준과 절차 명확화

- 노사정은 인력운영 과정에서의 근로관행 개선을 위하여 노사 및 관련 전문가의 참여하에 근로계약 전반에 관한 제도개선 방안을 마련한다. 제도개선 시까지의 분쟁예방과 오남용 방지를 위하여 노사정은 공정한 평가체계를 구축하고, 근로계약 체결 및 해지의 기준과 절차를 법과 판례에 따라 명확히 한다. 이 과정에서 정부는 일방적으로 시행하지 않으며 노사와 충분한 협의를 거친다.

3-3 경영상 고용조정 시 고용안정 노력 강화

- 경영상 사유로 고용조정이 필요한 경우, 경영계는 임금·근로시간 조정, 배치전환, 휴업·휴직, 직업훈련 등을 우선 추진함으로써 감원이 최소화될 수 있도록 노력하고, 노동계는 이에 적극 협조하며, 정부는 고용안정사업을 재편하여 지원효과를 개선한다.

3-4 경영상 고용조정 절차의 명확화

- 근로기준법에 경영상 해고의 회피노력을 구체적으로 예시하고, 재고용제도의 실효성 제고방안을 강구한다.

III. 사회안전망 확충

1. 사회보험제도의 사각지대 해소 및 효율성 제고

- 사회보험제도의 적용 확대 및 가입 촉진을 위하여 두루누리 사업의 지원 대상 조정 및 효율화 방안을 강구한다.
- 저소득 특수형태업무종사자에 대한 사회적 보호를 단계적으로 확대한다.
- 출퇴근재해 보상, 감정노동의 업무상 질병 인정기준 등 산재보험제도 개선방안은 노사정위 논의를 거쳐 마련하고, 고용·산재보험제도 정책 수립 및 운영 과정에 노사 참여를 제고한다.
- 고용보험의 모성보호사업에 대한 일반회계지원 확대를 추진한다.
- 고용정책 수립 및 고용보험 운영의 효율성과 대표성을 제고하기 위하여 노사의 참여를 확대·강화한다.

2. 실업급여제도 및 운영 개선

- 실직자의 생활안정 지원 강화 및 재취업촉진을 위하여 실업급여제도를 종합적으로 개선하는 방안을 마련한다. 실업급여 지급 기간 연장, 수준 인상, 대상 확대 등 보장성을 강화하는 한편, 실업인정심사 및 재취업지원 강화 등을 통해 효율화를 도모하고, 이에 필요한 재원은 노사가 분담하여 조달하는 방안을 강구한다.

3. 취약계층 취업지원 프로그램 개선

- 취약계층의 효과적인 취업지원을 위해 참여자 지원금 인상 및 취업 활성화 프로그램 내실화를 추진하고, 이를 위해 고용센터의 인적·물적 인프라를 강화한다.
- 한국형 실업부조인 내일희망찾기사업의 효율성을 제고하는 한편, 지급대상 범위 및 지급수준을 개선하는 방안을 강구한다.

4. 취약근로자 보호 및 소득 향상

- 가계의 가처분소득 증대를 통하여 서민생활 안정 및 내수 활성화를 도모하고, 세제 및 사회보장제도를 고용친화적인 방향으로 개선하기 위한 노력을 지속한다.
- 노사정은 취약근로자의 생계를 위협하는 임금체불 예방 및 조기청산, 서면근로계약, 최저임금 준수 등 3대 기초고용질서 확립에 적극 협력한다.
- 체불근로자 지원을 위한 근로기준법 및 임금채권보장법 개정 등 입법이 조속히 처리될 수 있도록 공동 노력한다.
- 취약근로자 보호를 강화하기 위하여 근로감독·권리구제지원 인프라 확충 및 전문성 제고, 민관협력체제 강화, 업무프로세스 개선 등 종합적인 개선대책을 수립·시행한다.

5. 최저임금

- 노사정은 최저임금제도가 소득분배 개선에 기여할 수 있도록 중·장기적인 목표를 설정하고 단계적으로 인상한다. 최저임금이 준수될 수 있도록 노사는 공동 캠페인을 추진하고, 정부는 최저

임금 위반시 제재를 강화하고 이를 위한 근로감독 인프라를 확충한다.

- 과학적이고 합리적인 최저임금 결정을 위하여 저임금근로자 실태조사를 토대로 통계기준, 산업임금범위, 15시간 미만 근로자 문제, 지역별·업종별 결정 등 제반 쟁점사항에 대한 종합적인 개선방안을 '16년 5월 말까지 노사정위원회에서 논의하여 마련한다.
- 현행 근로장려세제(EITC)의 지원 효과를 분석하고, 최저임금, 기초생활보장제도 등 저소득 근로자 소득보전 제도들의 상호 관계를 고려하여 종합적인 개선방안을 마련한다.

6. 일·가정 양립 지원 강화

- 일·가정 양립 지원을 위하여 국공립보육시설을 30% 수준으로 단계적 확대 노력, 민간보육시설의 투명성 확보, 아동의 안전성과 교사의 근무여건개선 등을 통해 보육의 공공성을 제고하고, 일하는 부모 등 실수요자 중심으로 지원을 강화한다.

7. 수요자 맞춤형 고용복지 서비스 강화

- 수요자 개인별 맞춤형 서비스가 이루어질 수 있도록 전문상담인력, 취업지원프로그램 및 전산망 확충 등 공공고용서비스를 OECD 수준으로 강화하고, 민관협력 등을 통하여 민간고용서비스도 선진화한다.
- 고용복지플러스센터를 지속적으로 확대하여 중장기적으로 고용센터를 원스톱서비스센터로 전환하며, 고용복지전산망 및 취업지원 프로그램 간 연계 고도화를 추진한다.

8. 직업능력개발 활성화를 통한 직업능력중심사회 구축

- 학벌과 과도한 스펙으로 인한 사회적 폐해와 양극화를 극복하고 직업능력이 존중받는 사회를 만들기 위하여 NCS 기반 채용 방식을 단계적으로 전 공공기관으로 확대하고, 민간부문에서도 성공사례를 창출, 확산시킨다.
- 근로자가 전 생애단계에 걸쳐 일과 학습을 병행할 수 있는 체제를 구축하고 고교 및 대학 재학생 등으로 확대하며, 학습근로자 차별 방지와 보호를 추진한다.
- 산업·지역단위 인적자원개발협의체 등 인력양성에 노사가 주도적·실질적으로 참여할 수 있도록 하며, 노사공동 직업능력개발사업도 활성화한다.

IV. 3대 현안의 해결을 통한 불확실성 제거

1. 통상임금 제도 명확화

1-1 통상임금을 둘러싼 산업 현장의 갈등과 혼란을 해소하기 위하여 2013.12.18. 대법원 전원합의체 판결을 토대로 통상임금의 개념정의와 금품의 성질에 따른 제외금품 등에 대한 명확한 기준을 입법화하기로 한다.

(1) 개념 정의

- 통상임금이란 그 명칭 여하를 불문하고 소정근로에 대하여 사용자가 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하기로 사전에 정한 일체의

금품이다.

(2) 제외금품

- 근로의 양 또는 질과 관계없거나 근로자의 개인적 사정에 따라 달리 지급하기로 정한 금품은 제외하도록 법률에 규정하되, 구체적인 유형은 시행령에 위임할 수 있도록 한다.

* 시행령에서 규정할 제외금품의 예시

- ① 근로자의 건강, 노후생활 보장, 안전 등을 위한 보험료
- ② 근로자 업적·성과 등 추가적인 조건의 충족 여부에 따라 지급여부·지급액이 미리 확정되지 아니한 임금
- ③ 경영성과에 따라 사후적으로 지급되는 금품

1-2 노사는 통상임금 포함 여부 등을 둘러싼 소모적인 갈등을 방지하고 근로자의 안정적인 소득 확보와 기업의 생산성 향상에 기여할 수 있도록 임금구성 단순화와 지급요건 명확화가 이루어질 수 있도록 상호 협력한다.

2. 실근로시간 단축을 위한 법제도 정비

2-1 장시간근로 관행 개선과 근로문화 선진화를 위하여 2020년까지 전 산업 근로자의 연평균 실근로시간이 1800시간대로 단축될 수 있도록 적극 협력한다.

- 노사정은 근로시간 현안문제에 관한 입법이 조속이 이루어

질 수 있도록 협력하고, 근로시간 단축과 일·가정 양립을 위한 근로문화 개선 및 생산성 향상 운동을 전사회적으로 전개한다.

2-2 휴일근로의 연장근로 포함

- 1주일은 7일로 하여 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함하고, 주당 근로시간은 52시간(기준근로시간 40시간 + 연장근로시간 12시간)으로 한다.

2-3 단계적 적용

- 휴일근로의 연장근로 포함은 법 개정 후 1년이 경과한 시점부터 시작하여 기업규모를 기준으로 하여 1년씩 4단계에 걸쳐 시행한다.
 - 1단계: 1000인 이상, 2단계: 300~999인, 3단계: 100~299인, 4단계: 5~99인

2-4 특별연장근로

- 휴일근로가 연장근로에 포함되는 시점부터 특별연장근로(52+a)를 허용하되, 남용방지를 위하여 사유(주문량 증가 등), 절차(노사대표 서면합의), 상한(1주 8시간)을 설정한다. 그리고 휴일근로의 연장근로 포함이 모두 완료되는 시점부터 일몰을 전제로 4년간 허용한 후, 특별연장근로제도의 지속 여부를 재검토하기로 한다.

2-5 정부는 근로시간이 급격히 단축됨에 따라 발생하는 중소기업의 경영상 애로와 중소기업 근로자의 임금소득 감소에 대해 설비투자지원 및 인건비 보조금 등을 지원한다.

2-6 근로시간 특례업종 축소

- 근로시간 특례업종은 현재 26개 업종에서 10개 업종으로 축소하고, 남아있는 특례업종의 근로시간 상한선 수준 및 최소휴식시간 보장 등 장시간 근로 개선 방안은 2016년 5월 말까지 업종별 실태조사 및 노사정위원회 논의 등을 통해 마련한다.

2-7 근로시간 적용제외제도의 개선

- 5인 미만 사업장, 농업 등에 대한 근로시간 적용제외제도 개선방안을 2016년 5월 말까지 실태조사 및 노사정 논의 등을 통해 마련한다.

2-8 실근로시간 단축의 보완 조치

- 실근로시간을 단축하고, 근로시간 규제의 사각지대를 해소해 나가되, 총 근로시간 범위 내에서 노사가 자율적으로 근로시간제도를 운영할 수 있도록 한다. 다만, 근로자 건강보호 등을 위해 남용방지 방안을 강구한다.

2-9 탄력적 근로시간제

- 탄력적 근로시간제의 단위기간은 1개월(취업규칙) 6개월(노사합의)로 하되, 특별연장근로의 허용이 종료되는 시점부터 적용한다.

2-10 재량근로시간제

- 정부는 실태조사 및 노사와의 협의를 거쳐, 업무의 성격에 비추어 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는지 등을 기준으로 대상업무를 조정하기로 한다.

2-11 휴가 소진

- 노사정은 휴가제도의 본래 취지에 맞추어 연속 연차휴가 사용 등을 통한 휴가 소진을 촉진하고, 일터 문화를 일·가정 양립 형으로 전환하는데 함께 노력하기로 하며, 특히 정부가 솔선수범하여 이러한 분위기가 전사회적으로 확산될 수 있도록 한다.

3. 정년연장 연착륙 등을 위한 임금제도 개선

3-1 임금제도 개선 노력

- 기존의 고용안정을 위한 임금체계개선 관련 합의문(2008.5.8.)과 같이 임금피크제 등 임금체계 개편이 고용친화적인 방향으로 이루어질 수 있도록 연구·교육, 모델개발·확산 및 단체협약·취업규칙 개정에 적극 협력하고, 정부의 선도적 역할을 강화한다.

3-2 임금·근로시간 피크제 확산

- 노사는 정년연장 안착 및 점진적 퇴직 준비와 청년 신규채용 확대를 위하여 사업장 여건에 맞추어 임금·근로시간·근로일수 등의 조정을 추진한다. 정부는 정년연장 및 임금·근로시간 피크제가 합리적으로 운영될 수 있도록 적합직무 개발, 컨설팅, 장려금 지원 등을 강화한다.

3-3 임금체계 개편

- 노사는 장년근로자의 고용안정과 세대간 상생고용 체제 구축을 위

하여 임금체계를 합리적으로 개편하기로 한다. 임금체계 개편방향은 직무, 숙련 등을 기준으로 하여 노사 자율로 추진한다.

- 노사정은 임금피크제 도입을 비롯한 임금체계 개편과 관련하여 단체협약 및 취업규칙 개정을 위한 요건과 절차를 명확히 하고 이를 준수한다. 이 과정에서 정부는 일방적으로 시행하지 않으며, 노사와 충분한 협의를 거친다.

3-4 임금체계 개편 지원 조치

- 임금직무체계의 자율적 개편을 촉진하기 위해, 노사는 전담기구를 설치·운영하고, 정부는 이에 대한 지원방안을 강구한다. 특히 『임금직무센터』를 확대 개편하여 임금통계·정보 제공, 임금체계 모델 및 공정한 평가기준 개발, 우수사례 발굴·확산, 컨설팅서비스 등의 지원을 강화한다.
- 노사정은 장년층 재취업 촉진을 위하여 『중장년희망센터』 역할을 강화하고 생애경력프로그램을 제공하며, 고령친화적 직무 개발 및 작업장 개선, 전직지원서비스를 활성화한다. 특히 중소기업에 대해서는 지원을 강화한다.

V. 노사정 파트너십 구축

- 일자리 창출에 기여할 수 있는 미래지향적이고 합리적인 노사관계 발전을 위하여 불법·부당행위 및 불합리한 관행을 개선하고 생산적 교섭문화 정착을 위해 노력한다.
- 노사단체의 정책개발과 인재육성에 대한 투자를 강화하고, 지역노사 민정협력 및 노사파트너십 프로그램이 활성화될 수 있도록 지원한다.

- 청년, 비정규직 대표 참여 등 노사정위원회의 기능과 역할을 강화하기 위하여 2013년 합의·결정한 제도개선 입법안이 조속히 처리될 수 있도록 노력한다.
- 노사정은 노사정위원회에서 정기적으로 경제, 산업, 고용동향을 공유하고, 국가 경쟁력 제고 및 일자리 창출을 위한 상호 협력방안을 논의한다.
- 사회적 대화의 현장성을 강화하기 위하여 노사정위원회에 업종별위원회 운영을 활성화한다.

VI. 합의사항 이행 및 확산

- 노사정은 본 합의사항을 성실히 이행하고, 지역별·업종별 협의 및 개별사업장의 단체교섭 과정에서 충실하게 반영될 수 있도록 노력한다.
- 본 합의사항을 구체화하는데 필요한 사항, 노동기본권 사각지대 해소 및 비조직부문의 대표성 강화 등 노사정 파트너십 구축에 관한 사항, 기타 생산성 향상 등 구조개선 관련 사항에 대해서는 추가 논의한다.
- 본 합의사항의 이행에 필요한 입법 및 예산 조치가 신속하고 원만하게 이루어질 수 있도록 적극 지원 요청한다.