

2023년

금속노련 공동임단투 지침

2023. 3.



전국금속노동조합연맹

목 차

제1편 2023년 정세 및 임금투쟁 지침

제1장. 2023년 임단협을 둘러싼 정세전망과 한국노총 운동방향	3
I. 2022년 정세회고 및 노동조합운동 평가	3
1. 기본 정세 회고	3
2. 노동시장 및 노사관계 동향과 평가	11
II. 2023년 정세전망	20
1. 정치·남북관계	20
2. 경제	21
3. 노동 사회	23
III. 2023년 금속산업(제조업) 전망	26
IV. 한국노총의 운동방향과 주요과제	50
1. 활동기조 및 운동방향	50
2. 주요과제	52
제2장. 임금투쟁 정세 및 임금인상 요구율	59
1. 2022년 임단투 평가와 2023년 임단투 전망	59
2. 2023년 한국노총 임금인상 요구	63
제3장. 금속노련 임금지침	73
1. 2023년 임단투지침 마련을 위한 실태조사 결과분석	73
2. 2023년 금속노련 임금인상 요구	83

제2편 단체교섭의 주요 쟁점과 대응지침

제1장. 정부의 노동시간 제도개악 시도 및 대응과제	91
1. 윤석열 정부의 노동시간 제도개악 추진현황	92
2. 장시간 압축노동 조장하는 노동시간 유연화 정책의 문제점	94
3. 한국노총 대응방침 및 현장단위 대응지침	101
제2장. 정부의 일방적 임금체계 개악의 문제점 및 대응	109
1. 현황 및 문제점	110
2. 임금체계 개편의 기본방안	113
3. 임금체계 개악에 대한 한국노총 입장	114
제3장. 노조운영에 대한 정부개입과 자주적 노조활동 보장	119
1. 윤석열 정부의 노조배제 및 노조패리기 추진현황	120
2. 윤석열 정부의 노조운영 개입 세부내용 및 문제점	122
3. 한국노총 대응방침 및 현장단위 대응지침	128
제4장. 공적연금과 퇴직연금을 통한 노후소득보장체계 강화	133
1. 노후를 위한 소득보장제도	133
2. 최근 변화된 퇴직연금제도와 현장대응방안	150
3. 노동자의 노후보장 강화를 위해 노동조합이 해야 할 일	158
제5장. 연령차별 금지 및 정년연장 대응	163
1. 중고령자 노동시장 실태	163
2. 정부 고령자 고용정책 방향의 주요 내용과 문제점	166
3. 기업의 정년 및 임금피크제 운영 실태 및 단위노조 대응	170
4. 한국노총 소속 단위노조 대응 실태	173
5. 정년연장 지침	175
제6장. 중대재해처벌법 정착과 노동자생명·안전 확보	181
1. 중대재해처벌법의 주요내용	182
2. 안전한 일터, 건강한 일터 만들기	187
3. 직업성 질환의 예방 및 조치	191
4. 노동자 산재보상권 확대	192
5. 모범단협안	196

제7장. 경제위기에 따른 일방적 구조조정 대응지침	209
1. 최근 구조조정 및 고용위기 동향	210
2. 윤석열 정부의 공공부문 구조조정 정책	214
3. 고용안정위원회 설치 및 구조조정 대응 단협지침	220
4. 노사 간 합의구조 정착을 위한 「고용안정협약」 체결	223
5. 구조조정의 단계별 유형 및 노동조합 대응원칙	224
6. 구조조정 단계별 노동조합 모범 단체협약(안)	225
제8장. 비정규노동의 확산과 노동권 사각지대 해소	245
1. 비정규직 노동의 규모와 실태	246
2. 비정규직 보호 및 노동권 사각지대 해소를 위한 한국노총 대응방침	251
3. 비정규직 보호 및 차별 해소를 위한 연대교섭 확대지침	252
4. 고용형태별 연대교섭 지침	257
5. 비정규직 차별해소 및 처우개선을 위한 연대교섭 지침	270
제9장. 직장 내 괴롭힘 근절을 통한 노동존중문화 실현	283
1. ‘직장 내 괴롭힘’ 근절의 중요성	283
2. ILO 협약과 국가인권위원회 권고 주요내용	285
3. ‘직장 내 괴롭힘 금지’ 관련 법률	287
4. 직장 내 괴롭힘 금지법의 문제점과 한계	292
5. 핵심 쟁점 및 해설	294
6. ‘직장 내 괴롭힘’ 사건 처리체계 및 절차	309
7. 직장 내 괴롭힘 근절을 위한 핵심 체크포인트	315
8. ‘직장 내 괴롭힘 예방 공론화 활동’ 실천	327
제10장. 기후위기에 따른 노동중심의 산업전환 대응	333
1. 기후위기가 ‘노동’에 미치는 영향	333
2. 기후위기 대응 정부·국회 현황 및 한국노총 입장	336
3. 기후위기 대응 국제사회 현황	342
4. 노동조합의 기후위기 대응현황	347
5. 기후위기 산업전환 대응 관련 노동조합 임단협 대응전략	353
제11장. 성평등 노동환경 구축과 일·생활 균형 실현	365
1. 여성노동 현황과 관련 제도	365

2. 고용상 성차별 금지 및 성별임금격차 해소	369
3. 임신 관련 모성권 및 건강권 강화	377
4. 출산 관련 모·부성권 강화	383
5. 육아기 돌봄권 강화	387
6. 가족 돌봄권 강화	393
7. 성희롱 없는 안전한 일터 실현	395

부록

I. 2022년 주요 판례 및 시사점	407
----------------------------	-----

제 1 편

2023년 정세 및 임금투쟁 지침

제1장. 2023년 임단협을 둘러싼 정세전망과 한국노총 운동방향

I. 2022년 정세회고 및 노동조합운동 평가

1. 기본 정세 회고

□ 2022년은 칠혹같이 어두운 노동민생 신빙하기의 서막

- 미-중 패권 경쟁, 미-러 군사충돌 위험이 커지며 국제질서는 다시 신냉전시대로 회귀
- 미국, 천정부지로 솟구치는 물가를 잡기 위해 기준금리 인상(0.25→4.25%) 등 글로벌 초인플레이션 지속되며 세계경제는 긴축과 경기침체기로 이행
- 남북간 군사대결이 격화되면서 초긴장사태 돌입
- 한국경제는 연중 물가 폭등 지속, 감당하기 어려운 과도한 부채 양산, 실질임금 하락, 계절 조정 취업자 감소가 나타나며 민생 파탄 직면
→ '23년 유동성 위기로 전이되어 나타날 경우 구조조정 고용불안 사태로 확대
- 한국노총은 노동중심 정의로운 전환 운동을 전개하였지만 근본적인 변화를 추동하지 못함.
다만, 노동이사제, 공무원·교원노조의 보장·타임오프 적용, '전속성 요건'을 삭제하는 산재보험법 등 일부 제도개선을 달성함.
- 대선은 역대급 도덕성 시비와 자질논란 끝에 막판까지 혼전이 거듭되었고, 이전 정부의 부동산 등 정책실패 결과로 정권교체론이 부상하면서 이에 편승한 보수야당이 신승함.
- 이에 한국노총은 대선 직후 변화된 정치환경 등을 고려하여 대화와 협상을 병행하되 투쟁에 무게중심을 두는 활동기조로 변경하고, 대중활동을 코로나19 이전 상황으로 정상 배치함.
- 2022년은 그 어느 때 보다도 노동자 민중의 삶이 위태롭고 민생이 파탄지경에 놓임.
 - 보수진영이 지배권력을 획득했지만 임기 초에도 불구하고 낮은 지지율 기록해왔고, 보수 세력 결집과 지지율 올리기에 부심하면서 야당, 노동계, 시민사회, 공공부문에 대한 도덕성 시비와 평가르기 열중
 - 부자감세, 재벌특혜에 이어 경기침체, 금융위기 등을 노동자 서민에게 책임을 전가하는 공공부문 민영화, 노동개악 등 5대 개혁 등 신자유주의 정책 강행 추진 예고
 - 심지어 '23년 새해 벽두부터 노조 감시통제 등 노조운동 탄압과 장시간노동착취, 임금억제, 파견확대, 대체근로, 부분대표제 도입 등 반노동정책을 연일 발표하고 있어 노정 간 충돌이 불가피하고, 노사관계는 파열음 예상

1) 정치·남북관계

① 정치

○ 제20대 대통령선거가 사상 최악의 도덕성 시비, 자질 논란 등으로 얼룩지면서, 정치혐오 및 정치적·사회적 갈등이 더욱 확대됨. 특히 보수정당 일부 지도부는 ‘갈등의 봉합’이라는 정치 본연의 의무를 외면한 채 세대간·성별 갈등을 크게 부추겼으며, 이러한 흐름 속에 정책 또는 비전이 실종되면서 선거를 둘러싼 노총의 여러 노력에 한계가 발생함.

- 노총은 제20대 대선에서 ‘노동중심 정의로운 전환’을 기조로 ▶ 사회연대적 노사관계 구축 ▶ 노동시장 ▶ 사회안전망 ▶ 정치·경제 분야 및 산하 회원조합 정책요구를 취합하여 정책요구안을 작성하는 한편 대의원 선호 투표를 통해 더불어민주당 이재명 후보를 지지 후보로 결정하고, 한국노총-더불어민주당 공동의 정책협약을 추진함. 그러나 대선 전반에서 정책이 실종되면서 노총 요구안이 사회적 이슈가 되는데 실패한 데 이어, 지지 후보마저 낙선하면서 전반적 정치활동이 매우 위축됨.

- 제8회 전국동시지방선거는 제20대 대선의 연장선 상에서 치러진 선거로, 2월 정기대의 원대회에서 방침을 수립하고, ‘노동중심 지역사회’를 이슈화하고자 노력함. 그러나 제20대 대선에서 노총 지지 정당이 패배하고 정치 판도가 큰 변화를 거치면서, 이 역시 큰 반향을 일으키지 못함.

○ 대내외적으로 수많은 난제를 안고 출발한 윤석열 정부는 불통·무능이라는 여론이 확산되며 하반기 내내 30%대의 지지율을 유지. 특히 윤석열 정부는 재벌 대기업, 자산가, 보수층을 기반으로 정책을 제시하고 운영하여, 민생외면정책이라는 비판에 직면함. 11월 발표된 소위 ‘노동개혁’ 정책 역시 당사자인 노동은 물론 광범위한 시민사회진영에서도 반대의 목소리를 높임.

- 새 정부는 코로나 팬데믹의 영향과 러시아-우크라이나 전쟁으로 인한 공급망의 붕괴에 따른 민생·경제 과제를 비롯하여 남북 및 외교관계, 나아가 20대 대선에서 발생한 정치적·사회적 대립 극복 등 수많은 난제를 안고 출발함.

- 그러나 취임 이후 정치적·사회적 갈등은 더욱 격화되고, 3高에 따른 민생위기가 확산되는 한편 대외관계 역시 불안과 위기가 심화됨. 여기에 용산 집무실 이전 과정에서의 잡음, 외교 및 국내에서의 잦은 실책 등으로 불통·무능정부라는 여론이 확산되고 지지층까지 이탈하면서, 하반기 내내 지지율은 30%선이 붕괴되는 등 지속적으로 하락함.

- 더욱 큰 문제는 윤석열 정부 스스로가 자신의 지지층을 재벌대기업·자산가·보수층이라고 인식하면서, 제반 정책이 이들의 이해관계를 관철시키는 방향으로 가고 있다는 것임. 이에 따라 집권 초기부터 부자감세·부동산 규제 완화·의료보험 및 국민연금의 축소 등이 지속적으로 추진되고 있는 한편 소위 ‘노동개혁’이라는 이름 아래 노조를 탄압하고 기본적인 노동권마저 박탈하려는 움직임을 보이고 있음.

○ 이와 별개로 전반 야권세력은 지지부진함을 벗어나지 못하고 있고, 이에 따라 윤석열 정부의 기조와 정책에 반대하는 여론이 정치적 수렴처를 찾지 못한 채 떠돌고 있으며, 전국 민적 정치혐오는 더욱 깊어짐.

- 초박빙의 차이로 패배한 더불어민주당은 대선 당시 자당에 보내진 지지 여론조차도 지켜내지 못하고 있음. 물론 이재명 대표는 물론 주요 지도부에 대한 검찰의 무차별적 공격이 많은 어려움을 만들고 있는 것은 사실이나, 170석에 이르는 의회 권력을 갖고서도 재벌 및 보수편향적 정부 정책에 제대로 대응하지 못한다는 것은 납득하기 어려움.
- 정의당 역시 대선 패배 이후 지리멸렬한 상황이 계속 이어지고 있으며, 거대 양당 간의 대립 국면 속에서 독자적 길을 찾지 못하면서 실망감이 확산되는 양상. 결과적으로 정부 정책에 대한 비판적 여론은 계속 확산되고 있으나, 이러한 힘이 하나의 정치세력으로 모아지지 못한 채 정치혐오 여론만 높아지고 있는 상황

② 남북관계

○ 2월 시작된 러시아-우크라이나 전쟁을 계기로, 신냉전시대가 본격적으로 도래

- 미국의 대중국·대러시아 억제 정책에 따라 인도-태평양전략이 더욱 강화되었고, 그 외에도 쿼드, NATO 확장 등 제반 분야에서 신냉전 체제가 확산
- 2월 발발한 러시아-우크라이나 역시 미국의 무리한 NATO 확장 정책에서 기인했으며, 중국-대만간 군사적 갈등 역시 높아지고, 일본의 군사대국화 움직임이 빨라짐에 따라 동아시아 내 긴장이 확산됨.

○ 북미관계가 최악의 상황으로 접어들면서, 한미일 對 북중러 체제가 고착화됨.

- 연초 북은 북미합의에 더 이상의 기대가 없다고 공언하며, 핵 및 미사일 모라토리엄 이행 중단을 선언함. 이후 대륙간탄도미사일 실험 등을 진행하고, 핵정책을 법제화했으며, 한미합동군사훈련에 대해 본격적인 군사적 대응을 시작함.
- 미국 역시 바이든 행정부 출범 이후, 더욱 적대적인 대북정책으로 일관함. 특히 미국은 과거 동맹국가를 중심으로 더 강력한 협력체제를 추진, 한미연합군사훈련 및 전술핵무기 배치, 한미일 군사협력 강화 등 한미일 對 북중러 체제를 더욱 고착화시킴.

○ 당선 이전부터 '선제공격'을 거론하던 윤석열 정부는 과거 그 어떤 정권보다 강경한 대북정책을 고수. 이로써 초기 대미관계에 집중했던 북은 최근 윤석열 정부까지 적으로 규정하는 등 역대 군사적 충돌 가능성이 매우 높아짐.

2) 경제

- 2022년 정부가 발표한 경제성장률은 2.5%, 소비자물가는 5.1%로 최종 발표됨.
- 지난 한 해 우리나라 경제는 코로나바이러스 회복, 우크라이나 전쟁, 미·중 갈등 심화 속 매우 큰 변화양상을 나타냄.
- 특히, 금융위기 이후 저물가 기조가 사실상 종료되고 전세계적인 고인플레이션 현상이 나타나며 서민 물가 폭등으로 체감 경기 지수는 최악을 치달음. 또한, 코로나19 팬데믹이 2년 넘게 장기화하면서 소득 양극화가 심화되는 양상도 나타남.
- 아울러 우리나라 경제의 중대한 영향을 미치는 미국 등 주요국의 금리인상으로, 우리나라도 기준금리를 3.25%까지 인상함. 금리 인상에 따라 가계 부채 증가, 소비 위축 등 소비심리에도 지대한 영향을 미침.
- 이러한 상황에서 정부는 자유·혁신·공정·연대 4대 기조의 2023년 경제정책 방향을 발표하며 위기극복과 경제 재도약의 한해를 약속하였음. 하지만, 정부의 경제정책의 방향은 고통받고 있는 서민 노동자가구의 민생이 아닌 부자와 재벌 대기업을 위한 것에 불과함.
- 구체적으로, 정부가 발표한 경제정책 방향에 따르면, 과거 보수 정권에서 추구한 민간 기업을 통한 경기 부양을 추구하려 하고 있음. 즉, 재벌 대기업을 중심으로 해외 투자 및 수출을 유도, 부동산 규제 완화, 기업 감세를 노골적으로 드러내며 사실상 노동자 서민 가구는 외면한 경제정책 방향을 발표함.
- 고환율, 고물가, 고금리 등 서민, 노동자가구, 취약계층들의 실생활이 최악으로 치달으며 민생의 위기가 최고조에 달할 때, 정부의 이러한 재벌 대기업 위주의 경제정책의 효과가 클지는 미지수이며 시대망각적 행태에 불과함.

3) 노동·사회

- 2022년은 윤석열 정부의 출범과 함께 제기됐던 노사정 관계에 대한 우려가 현실화되고 노정갈등이 본격화되고 있는 상황으로 요약할 수 있음. 즉, 새 정부는 국정과제 등에서 ‘노동의 가치가 존중되는 사회’를 실현하겠다는 방향과는 정반대로 구체적 정책과제를 통해 ‘공정한 노사관계 구축’, ‘법과 원칙에 기반한 노사관계 정립’을 목표로 기업의 필요에 따른 노동시간 및 임금체계 개편 등을 추진하겠다고 밝힘.
- 이후 정부는 노동시장 정책에 있어 기업의 이윤 창출에 방해가 되는 덩어리 규제를 해소하는데 주력하는 한편, 노사관계에 있어서는 노동조합을 부패세력으로 매도하고 노동문제 역시 기업활동을 저해하는 규제개혁의 대상으로 취급하며 노동시장 개악을 속도전으로 밀어붙이고 있는 상황임.

□ 집중적 장시간노동 확대, 저임금 구조 고착화를 초래할 노동시간 유연화 및 임금체계 개편 추진

- 윤석열 정부는 '노동시장 개혁추진 계획'을 발표하며, 노동시간에 대한 노사선택권을 확대한다는 취지에서 ① 월 단위 연장근로시간 관리, ② 선택적 근로시간제 확대, ③ 근로시간 저축계좌제 도입, ④ 스타트업·전문직 근로시간 적용제외 등 노동시간 개편안과 직무·성·과급 중심의 임금체계 개편 등을 추진한다고 밝힘.
- 이후, 정부는 위 노동시장 개혁방향에 명분을 찾고자 미래노동시장연구회를 구성하였고, 연구회는 한발 더 나아가 주 단위 현행 연장노동시간의 단위를 월·분기·연 단위로 확대하고, 선택근로제 업종 제한 폐지, 탄력근로규제 완화 등 11시간 연속휴식시간제만 하면 장시간 노동에 문제가 없다는 식의 권고를 함.
- 또한 연공급제를 개편할 것을 주문하면서 최저임금·주휴수당·통상임금 등 임금제도 전반을 손볼 것, 파견업무 대상과 기간 조정 등 파견제도 전반의 개편, 파업 시 대체근로 전면 확대, 사업장 점거금지 등 재계가 윤 정부에 전달한 '규제 완화' 요구의 대부분을 반영함.

□ 노동자 생명·안전 위협 산업안전 규제 완화

- 중대재해처벌법의 퇴행 움직임 등 기업규제 완화 명목의 노동자 건강 및 안전의 위협이 현실화되고 있음. 법 시행 이틀 만에 삼표산업 경기 양주 채석장이 무너져 3명이 숨졌음. 법 시행 이후 현대차그룹에서만 9명이 중대재해로 사망함. DL그룹 6명, 공공기관인 한국철도공사 4명 등 법 시행 이후 중대재해는 줄지 않고 하루에 2명꼴로 목숨을 잃고 있음.
- 반면, 윤석열 정부는 "규제와 처벌만으로는 산재사망 사고 감축은 어렵다"며 중대재해 및 산업안전 법령의 퇴행 움직임을 지속하고 있음.

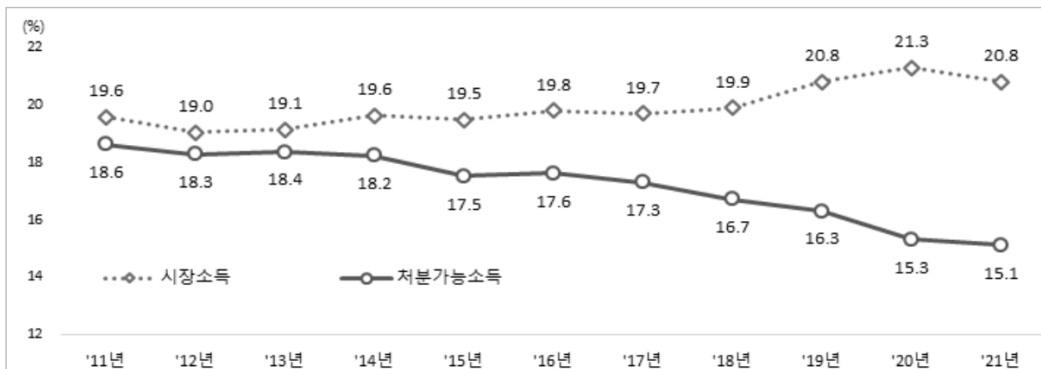
□ 편파적 '법과 원칙' 내세운 노조 배제적 노사관계 정책 전환

- 현 정부는 출범 이후 우리나라의 노동시장-노사관계 문제가 집약된 주요 파업에서 잘못된 해법을 찾고 있음. 대우조선해양 하청노조 파업은 우리나라의 원하청 구조의 문제, 실질적 권한을 가진 원청 사업주가 교섭당사자가 아닌 문제, 노동시장 이중구조의 원인 등이 집약된 사건임. 파업 결과로 구조적 문제는 아무것도 해결되지 않은채 대우조선해양은 지난 6~7월 51일간 옥쇄파업을 했던 금속노조 거제통영고성조선하청지회 간부 5명에게 470억 원의 손해배상을 청구함.
- 이는 노란봉투법(노동조합법 제2조·제3조 개정) 제정 요구의 단초가 됨. 이 파업을 계기로 노동조합법 개정이 '뜨거운 감자'로 떠오름. 손배가압류 피해노동자들은 국회 앞에서 단식농성을 진행 중인 반면, 국회의 입법논의는 지지부진한 상황임.
- 안전운임제 쟁취를 요구하는 화물연대 노동자들의 파업 과정에서 화물노동자 파업에 사상 초유의 업무개시명령을 두 차례나 발동함. 화물연대 파업이 종료되자 정부는 '안전운임제

폐지' 카드까지 꺼냄. 노동계를 중심으로 강제노동을 금지한 국제노동기구(ILO) 기본협약 위반과 위헌 논란이 대두되었으나, 결국 정부가 화물연대 파업을 계기로 법과 원칙, 노동배제적 강경대응에 재미를 보게 됨. 즉, 윤석열 정부는 노조에 대한 강경대응이 지지율 상승으로 이어진다는 것을 확인하는 계기가 됨.

□ 자산 불평등으로 인한 가구격차 심화

- 한국의 눈부신 경제성장과 더불어 최근 늘어난 사회정책의 역할로 인한 긍정적 결과는 소득재분배에서 확인할 수 있음, 장기적으로 상대빈곤율은 떨어지고, 소득분배율은 점진적으로 개선되고 있는 것으로 나타남.



〈 상대빈곤율 추이 : 통계청 '2022년 가계금융복지조사 결과' 〉

- 반대로 자산에 대한 불평등은 계속해서 심화되고 있음. 가구당 평균 순자산은 2022년 4억 5,602만원으로 지난해 4억 1,452만원에서 10%가량 늘어남. 이는 코로나19 이후 전세계 금융시장 전반이 활황을 맞이하게 되면서 일확천금의 기회라는 인식이 늘어나면서 주식뿐만 아니라 가상화폐 등 금융투자가 급격히 늘어났을뿐더러, 빚을 내면서 무리하게 집을 매수하는 등 부동산을 중심으로 가계의 실물자산이 늘어났기 때문임.
- 이로 인해 가계부채도 상당히 늘어났고, 하반기 급격한 금리인상으로 인해 가계뿐만 아니라 전체 경제에도 큰 영향이 나타나고 있음. 특히 전체적인 자산확대가 사실상 5분위로 대표되는 고소득층-고자산층을 중심으로 나타나 계층 간 자산의 격차는 그 이전보다 더 확대되었다고 볼 수 있고, 소득이 충분치 않은 가구는 그동안의 경제적 부담에 더해 이자상환에 대한 부담까지 가중
- 이러한 부분에 그동안 노동조합이 크게 관심을 기울이지 않았던 것이 사실임. 임금이나 고용조건 등 소득과 직접적으로 연결되는 부분에 있어서는 노동조합이 상당한 목소리를 내며 활동해왔으나, 자산 불평등으로 인해 발생하는 문제들에 대해서는 상대적으로 눈과 귀가

달려있었음. 향후 노동조합운동이 소득뿐만 아니라 자산 불평등에 대해서 본격적인 논의를 이끌어낼 수 있도록 하는 것이 필요함.

〈 소득5분위별 자산보유액 및 점유율 : 통계청 ‘2022년 가계금융복지조사 결과’ 〉

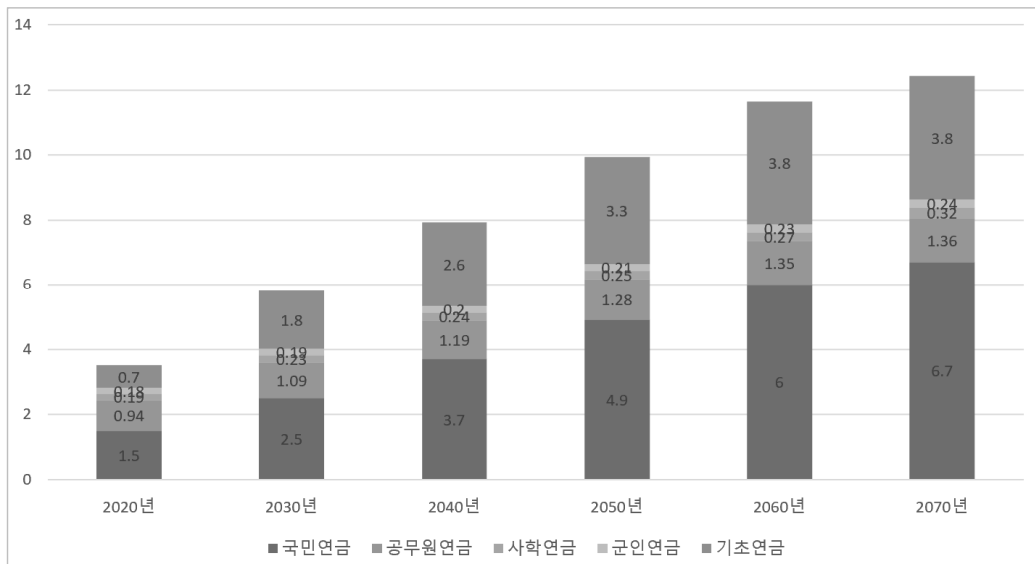
(단위: 만원, %, %p)

		전체	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위
평 균	2021년	50,253	16,456	28,637	39,680	56,692	109,791
	2022년	54,772	17,188	30,009	43,790	61,910	120,910
	증 감	4,519	732	1,372	4,111	5,218	11,119
	증 감 률	9.0	4.4	4.8	10.4	9.2	10.1
점 유 율	2021년	100.0	6.5	11.4	15.8	22.6	43.7
	2022년	100.0	6.3	11.0	16.0	22.6	44.2
	전 년 차	-	-0.3	-0.4	0.2	0.0	0.5

□ 윤석열정부의 ‘복지축소’ 시도, 연금개혁의 출발

- 경제상황이 불안정해지면서 사회정책의 역할은 더욱 커져야 함에도 불구하고, 새로 들어선 윤석열정부의 복지축소 시도는 계속되고 있음. 2023년 결정된 예산안에 따르면, 복지의 전반적인 축소라기 보다는 기존의 복지제도들을 잔여적인 수준에서 마무리해 한다가나(긴급복지지원, 자활지원, 노인일자리사업 등) 지난 정부의 공공성 확충과 관련된 예산들을 삭감하는 방식(보육교직원 처우개선, 노인보호시설 지원, 노인요양시설확충, 공공의료확충, 취약지역 응급의료 육성 등)의 시도들이 진행되었음.

〈4대 공적연금 및 기초연금 재정지출 전망(GDP 대비 %)〉



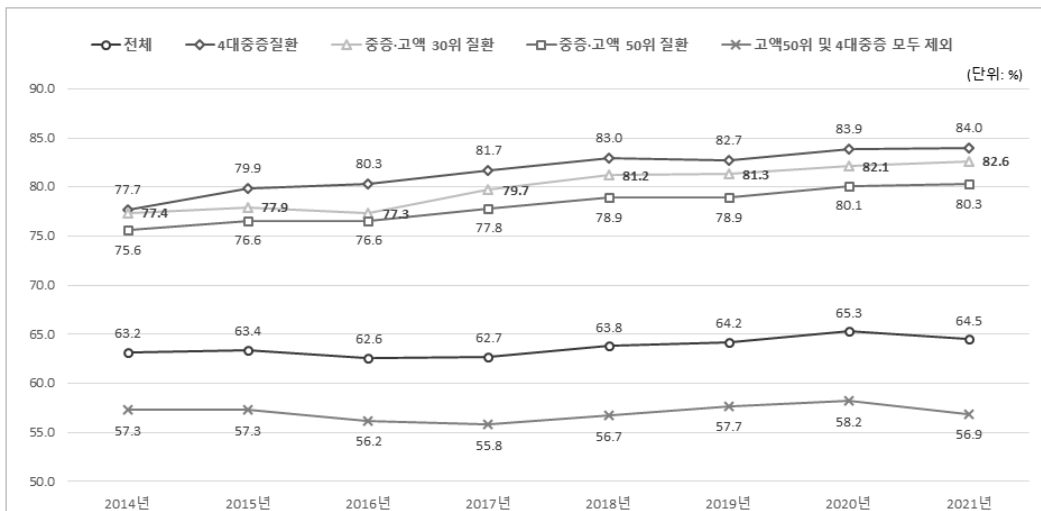
자료: 국회예산정책처, 4대 공적연금 장기재정 전망, 2020년

- 여기에 더하여 이른바 '3대 개혁' 중 하나로 공적연금을 개혁하겠다고 의지를 밝히며 과거 보수정권이 시도한 연금개혁을 다시 추진하고 있음. 국민연금 가입자 및 수급자 증가와 기초연금 확대 등 연금제도의 성숙에 따라 노인빈곤율이 40% 아래로 떨어지게 되면서 이른바 재정안정화 중심의 연금개혁을 시도할 가능성이 매우 높아지고 있음. 현재 국회에 연금개혁특별위원회가 설치되어 연금개혁방안에 대한 전문가 단위의 의견을 수렴하고 있으며 구체적인 안이 23년 초에 발표될 것으로 예정되어 있음.

□ 윤석열 정부의 문재인케어 지우기, 건강보험 보장성 축소를 예고한 첫 정부

- 윤석열 대통령은 지난해 12월 13일 국무회의에서 '국민 혈세를 낭비하는 포퓰리즘 정책으로 인해 건강보험이 재정위기를 맞고 있다'라고 주장하며 건강보험 보장성 강화정책을 폐기하겠다고 공식화했음. 아울러 앞선 8일 보건복지부는 「건강보험 지속가능성 제고 방안 및 필수의료 지원대책」 공청회를 통해 건강보험 재정 누수를 막기 위해 재정 효율화를 기반으로 한 제도개편안을 내놓는 등 문재인 케어를 사실상 폐기하는 수순을 밟고 있음.
- 하지만 재정 건전성을 우려하기에는 한국은 공적 의료비 지출이 적은 국가임. 2021년을 기준으로 한국은 국가가 지출하거나 건강보험으로 보장하는 의료비 총액 대비 공공재원 비율이 64.8%로, OECD 평균 77%에 크게 못 미침. 더구나 한국은 OECD 국가 중 보장성이 가장 낮은 나라 중 하나로, 2021년을 기준으로 전체 보장성이 64%로 OECD 평균 74%에도 따라가지 못하는 실정임.

〈 연도별 1인당 중증·고액진료비 상위 30(50)위 내 질환 건강보험 보장률 〉



자료: 건강보험공단연구원, 2021년 건강보험 보장률 보도자료, 2022년

- 낮은 보장성을 대비하기 위해 민간보험에 가입하는 등 본인이 직접 의료비에 부담하고 있

는 수준은 2021년 기준 한국이 GDP 대비 2.5~3.2%로 OECD 평균 2.2~3%보다 1.5배 높음. 즉, 개인이 의료비에 대한 부담을 지나치게 많이 지고 있으며, 이는 의료비의 공적 지출이 부족하기 때문임. 이처럼 의료부문에 대한 공적지출을 늘려 궁극적으로는 보장성을 강화하는 방향으로 제도가 운영되어야 함에도 불구하고 윤석열 정부는 건강보험 보장성 축소를 시사하였음. OECD 국가 중 보장률 평균에도 미치지 못하는 열악한 보건의료환경에서 높은 경상 의료비를 지출하는 것은 결국 우리 국민을 의료빈곤층으로 내몰 수 있어 지속적인 대응이 필요할 것으로 보임.

2. 노동시장 및 노사관계 동향과 평가

1) 노동시장

① 임금

- 정부가 발표한 사업체노동력 조사결과에 따르면, 22년 10월 기준 임금총액¹⁾은 3,631천 원으로 전년 동월대비 5.1%(+176천원) 증가함.
- 특히, 가장 최신 시점으로 2021년 근로소득 상위 1% 소득 점유율이 7.9%(전년 7.5%) 달 하며, 2010년 이후 최고 수준을 기록하며 소득 양극화가 사실상 진행 중이며 이에 대한 국가의 대비책 마련이 절실함.²⁾

〈노동자 1인당 월평균 임금총액〉

(단위: 천원, %)

	'21.10월	'22.7월	8월	9월	10월
전체근로자	3,455 (3.6)	3,919 (4.0)	3,702 (5.1)	4,085 (3.1)	3,631 (5.1)
[계절조정지수, '20.12=100]	[102.7]	[109.0]	[107.8]	[108.5]	[107.8]

주: 임금은 세금공제 전 임금, ()내는 전년동월대비 증감률

〈출처: 사업체노동력조사 결과, 고용노동부, 22.12.30〉

- 한편, 2022년 명목임금과 물가수준을 반영한 월평균 실질임금은 전년 대비 약 0.1% 상승에 불과하였음
- 이와 같은 수치는 사실상 노동자 임금이 상승해도, 높은 물가로 인해 임금인상 효과가 상쇄됨. 즉, 실제 노동자 임금인상 효과는 미미할 것으로 예측됨. 앞으로, 2023년의 부정적

1) 1인 이상 사업체 전체노동자

2) 용혜인 기본소득당 의원실 국세청 자료 분석결과(23.1.5)

경제전망이 우세한 상황에서 앞으로 노동자 임금이 비교적 안정적인 수준으로 인상돼야 노동자 가구 생활을 영위할 수 있을 것

〈노동자 1인당 누계 월평균 실질임금〉

(단위: 천원, %)

	'17.1~10월	'18.1~10월	'19.1~10월	'20.1~10월	'21.1~10월	'22.1~10월
명 목 임 금	3,186 (3.5)	3,360 (5.5)	3,478 (3.5)	3,503 (0.7)	3,653 (4.3)	3,841 (5.2)
소비자 물가지수	97.67 (2.1)	99.07 (1.4)	99.44 (0.4)	99.96 (0.5)	102.21 (2.2)	107.42 (5.1)
실 질 임 금	3,262 (1.4)	3,391 (4.0)	3,498 (3.1)	3,504 (0.2)	3,574 (2.0)	3,576 (0.1)

출처 : 사업체노동력조사 결과, 고용노동부, 22.12.30

- 이런 상황에서 정부는 노동자의 임금 불평등 및 양극화를 해결하겠다고, 정부 일방의 임금 체계 개편안을 발표함.
- 지난해 12월 12일 노동부 미래노동시장연구회를 통해 발표된 권고문 중 임금과 관련된 주요 내용은 ▲임금격차 축소를 위한 연공성 완화 및 직무 숙련을 위한 임금체계로의 개편을 기본방향으로 설정하고, ▲중소기업 직무·성과급 임금체계 지원사업 ▲업종별 직무·숙련 임금체계 개편 지원 ▲임금 직무 조정을 위한 법·제도 정비 ▲포괄임금제 축소 ▲상생임금위원회 설치 ▲통합형 임금정보시스템 시스템 구축임.
- 그러나, 임금의 주체인 노동자와 노동조합을 배제한 채 위와 같은 정부의 일방적인 권고문은 실제 노동현장과 괴리된 정책이며, 사회적 대화 원칙의 위반, 민생 정책과 동떨어진 내용임.
- 위와 같은 미래노동시장 연구회 발표와 권고문은 실제 노동현장과 동떨어진 내용이며, 향후 임금체계 개편과 관련한 정부의 모든 활동 및 계획에 정당성이 없는 것임.
- 세계적인 경제위기가 엄습하고, 국내 경제에도 어두운 그림자가 드리울 때, 근본적인 개선책 마련은 하지 않고, 노동자의 임금을 사실상 삭감하겠다는 정부 정책은 기본방향 설정부터 잘못된 것이며, 온전한 정책으로의 이행이 담보되지 못함.

② 고용

□ 한국경제 경기둔화 추세 속 고용한파 전망

- 지난해 연간 취업자 수는 2천808만9천 명³⁾으로 전년 대비 81만6천 명 늘어나 2000년 이후 22년 만에 최대 증가함. 코로나19 일상회복 등으로 견조한 취업자 증가세가 있었지만, 5월 93만 명에서 12월에는 50만 명대까지 7개월 연속 악화, 취업자 증가폭의 감소가 확인함.

3) 통계청, '2022년 12월 및 연간 고용동향', 2023.1.11

- 지난해 고용회복 과정에서 고용형태 간 양극화 추세를 보면, 비대면·사회서비스업은 고용이 증가함. 그러나 온라인 거래 및 비대면 거래 확대와 무인사업장 증가 등 구조적인 변화로 도·소매업은 43개월째, 금융보험업은 12개월째 지속 감소세 중으로 대면서비스업의 고용 침체는 지속됨.
- 지난해 총량적으로 22년 일자리는 81만 개가 늘어났지만 질적으로는 저하됨. 증가한 일자리 가운데 절반 이상이 노인일자리(45만 2천 개)이고, 36시간 미만의 단시간 일자리가 대부분으로 일자리 질은 오히려 개선되지 않음.
- 올해는 한국경제의 지난 경제위기를 제외한 가장 낮은 수준의 경제성장이 전망됨. 지난해 고용상황이 호조세를 보였던 기저효과와 함께 경기둔화, 글로벌 경제위기 심화, 금리 인상 지속 등 거시경제적 하방 위험 요소 존재, 코로나19 방역 일자리 감소, 고령화 등이 취업자 수에 영향을 줄 것으로 보여 취업자 증가 폭은 크게 하락하는 고용한파* 예고 전망

* 기관 취업자 수 전망('22→'23년/만명) : 정부(81→10), 한국은행(82→9), KDI(79→8), 한국노동연구원(83→9)

□ 고용보험

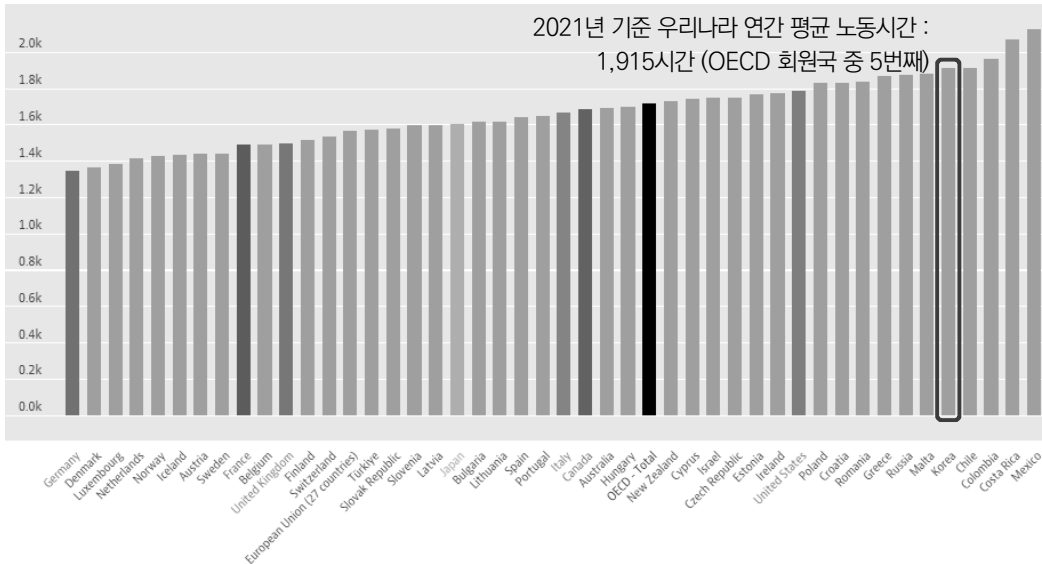
- 올해 고용한파가 전망되지만, 정부 일자리 사업 예산은 지난해보다 3.9% 감소, 고용 분야 예산이 축소됨. 고용유지지원금·고용창출장려금 예산 등 고용유지·지원과 고용서비스 분야 예산이 줄어들.
- 고용보험기금의 안정화를 위한 일반회계 이관이 대폭 추진되어야 하나, 올해 기금운용 계획에서는 8개 사업 5,614억 원 중 4대 사업 326억 원만 이관됨.
- 모성보호급여 지원을 위한 일반회계 전입금 또한 전년 수준과 같은 3,000억 원으로 편성해 기금운용의 어려움을 가중시키고 있음.
- 3년 넘게 지속되는 코로나19 위기, 단기·임시고용형태를 선호하는 기업과 업종 특성 및 고용구조, 일반회계 전입금 확충은 도외시한 채 정부는 실업급여 반복수급 노동자를 잠재적 범죄자로 취급하며 단계적 감액 적용 및 대기기간 연장을 담은 고용보험법 개악을 추진 중임.

* 구직급여 반복수급자의 구직급여 일부 감액 : 5년 동안 3회 이상 수급자 10%, 4회 이상 25%, 5회 이상 40%, 6회 이상 50% 감액 적용, 법 시행 이후 수급부터 대기기간 연장 : 7일에서 5년간 3회는 2주, 5년간 4회 이상은 4주까지 확대

- 2023년 경기침체 등 고용한파 전망에서 실업으로부터 보호하고 생계유지 및 재취업 지원을 위한 고용보험 취지가 실현될 수 있도록 전입금 확충, 임시·단기 비정규직 일자리 고용형태 개선, 고용유지지원사업 확대, 도덕적 해이로 낙인찍는 구직급여 감액 적용 법안 철회가 시급함.

③ 노동시간

- 2021년 기준 우리나라의 연간 노동시간은 1,915시간으로서, OECD 회원국 중 5번째의 장시간 노동국가를 기록하고 있으며, OECD 평균인 1,716시간보다 200시간 가량 연간 노동시간이 많은 것으로 나타남.



〈우리나라 연간 평균 노동시간 추이〉

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
연간 노동시간	2,068	2,018	1,993	1,967	1,908	1,915
증감률	-0.7	-2.4	-1.2	-1.3	-3.0	+0.4

- 특히, 2018년 1주 최대 노동시간을 52시간으로 제한하는 개정 근기법의 단계적 시행 이후 노동시간이 감소하는 추세를 보이다 2021년 다시 상승한 것을 주목할 필요가 있음. 노동시간 상승의 주요 원인으로는 정부가 특별연장근로 인가사유·범위를 확대하는 등 동 제도를 무분별하게 남용한 것을 꼽을 수 있음.

〈특별연장근로 인가 사업장수 및 인가 건수〉

(단위: 개소, 건수, %)

구분	2019년	2020년	2021년	2022년 (1.1~4.14)
신청건수	966	4,542	7,185	3,773
인가건수	908	4,204	6,477	3,498

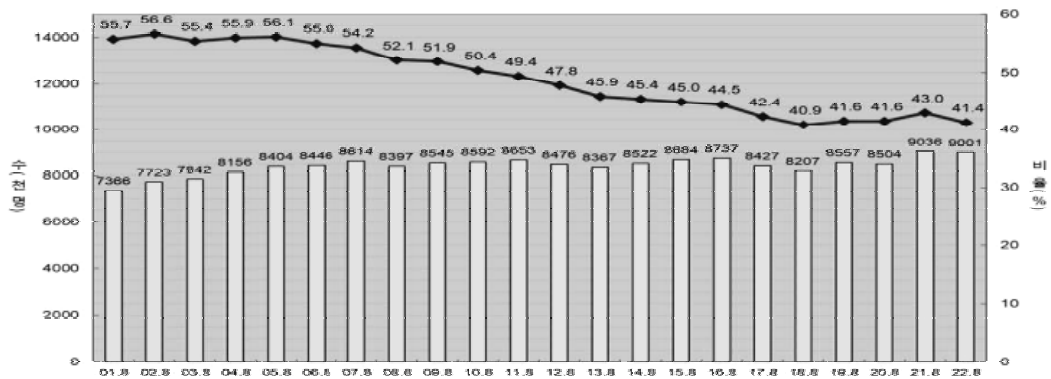
※ 2022.7.말 기준 : 인가건수 5,793, 사업장수 2,208

- 이와 같은 실노동시간 감소의 둔화 추세는 2023년에도 지속될 것으로 예상됨. 정부는 '특별연장근로 인가제도 업무처리 지침'을 개정을 통해 연간 활용기간 산정 시 실제 사용한 기간으로 산정하도록 인가 기간 변경절차를 바꾸고 사후 신청기간 역시 단순화시켜 향후 특별연장근로 인가제도 활용은 증가할 것으로 보임. 또한 30인 미만 사업장 대상으로 1년간 제도기간을 부여하여 1주 최대 52시간이라는 실노동시간 단축정책이 현장에 자리잡는데 큰 장애요인으로 작용할 것으로 판단됨.

④ 비정규직

- 2022.8. '경제활동인구조사 부가조사(통계청)'에 따르면, 비정규직은 900만 명(임금노동자의 41.4%)로 나타남. 세부 고용형태별로는 기간제가 469만 명(21.6%)으로 가장 많고, 시간제(파트타임) 역시 369만 명(17.0%)에 이르고 있음. 또한 비정규직의 93.8%가 임시노동자이거나 임시노동을 겸하고 있어 고용불안에 시달리고 있는 것으로 파악됨.
- 코로나19 장기화 등으로 비정규직 규모가 급증하여 2003년 이하 역대 최대 규모를 기록하고, 정규직과 비정규직의 월평균 임금격차 역시 역대 최대치인 160만 원에 이르는 것으로 나타남. 특히, 시간제노동자 규모(주36시간 미만)가 368만7천 명을 기록하여 상승세가 두드러짐.

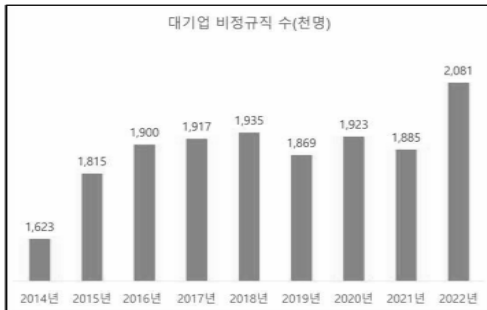
〈우리나라 비정규직 규모 추이〉



- 한편, 고용형태 공시제 결과(2022.3.)에 따른 대기업 비정규직 규모는 2019년 187만 명으로 감소했고, 2020~21년에는 189~192만 명으로 비슷한 수준을 유지하다가 2022년 208만 명으로 크게 증가함. 특히, 10대 재벌 노동자 136만 명 가운데 비정규직은 52만 명(38.0%)이고, 1만 명 이상 거대기업은 62만 명(43.3%)으로써, 재벌계열 거대기업일수록 사내하청 등 간접고용을 많이 사용하고 있는데, 이들 대기업 사내하청은 대부분 상시·지속적 일자리아자 불법파견임.

〈 우리나라 대기업 비정규직 규모 (2014~2022년) 〉

단위:천명, %



- 향후, 노동시장 양극화 심화를 막기 위해 ① 상시·지속적 업무에 대한 정규직 직접고용원칙의 확립, ② 동일가치노동 동일임금 원칙의 명문화, ③ 비정규직 사용사유 제한, ④ 비정규직 차별시정제도 개선 및 징벌적 손해배상제도 도입 등 비정규직 문제를 지속적으로 제기해야 함.

- 또한 노동관계법·제도상 사각지대에 방치된 비정형 노동자 보호를 위해, ① 노동자와 사용자 개념의 확대, ② 원·하청 도급관계에서 원청의 사용자책임 인정, ③ 비전속적 근로관계에서 복수사업주의 사용자책임 인정 등 사용자책임 강화 조치가 이루어져야 하고, 보편적 노동권 및 사회안전망 보장을 위해 ‘일하는 사람의 권리보장법’의 국회 처리를 촉구해야 함.

⑤ 공무직

- 정부는 공공부문 비정규직의 체계적인 인사 및 노무관리를 위한 주요 정책 등을 심의하기 위해 2020년 3월 국무총리 훈령에 의거 공무원위원회 설치. 산하에 발전협의회·임금의제협의회에서 노-정-전이 비정규직 문제 해결을 모색함.

- 공무직 노동자의 차별해소와 처우개선을 위해서는 확장적 예산편성과 직무와 무관한 수당은 동일하게 지급되어야 하나, 중앙행정기관 공무직에 한해서만 2021년 1.5%, 2022년 1.8% 임금인상에 그침. 특히, 직무와 무관한 복리후생비는 식대 1만 원(13만 원→14만 원), 명절상여금 20만 원(80만 원→100만 원/연 2회), 복지포인트 10만 원(40만 원→50만 원) 인상에 그쳤을 뿐임.

- 2023년 적용 임금인상은 2.2%와 복지수당(명절상여금) 10만 원 인상으로 6%에 육박하는 소비자물가 인상률에 미치지 못하는 실질임금 삭감임. 또한 공무직 임금의제협의회 전문가 건의서*, 국가인권위원회의 공무원과 공무직 간 임금 및 복리후생비 격차 해소 권고(2020.12.14.) 내용을 불이행한 처사임.

* 23년 최저임금 5.1% 결정과 높아지는 물가를 고려해 공무직 노동자의 실질임금이 하락하지 않도록 예

산 편성

- 공무직 발전협의회·임금의제협의회 논의를 통해 복리후생 3중세트 이행계획 수립, 인사 관리 가이드라인 마련, 중앙행정기관의 공무직 인건비의 하나의 사업으로 통합 편성 가능 등 노력이 있었음. 그러나 여전히 임금 및 수당 기준을 비롯해 법제도 개선과 처우개선 등 근본적이고 본질적인 문제는 논의가 제대로 진행되지 않은 채 공무직위원회는 훈령에 의해 2023년 3월 말로 종료 예정임.
- 노-정-전이 합의해 작성한 공무직 발전협의회·임금의제협의회 정리문*의 향후과제로 제시된 관리방안을 위해서는 국회에 발의된 「공무직위원회 설치 및 운영에 관한 법률안」(22.12월, 김주영 의원) 제정이 시급함.
- 공공부문 비정규직 차별의 대명사인 공무직 문제 해결을 위한 공무직위원회 상설 운영 및 법률 제정, 예산 증액, 자회사·민간위탁 문제 해결을 위한 논의체 구성 등이 여전한 과제로 남아 있음.

* 발전협의회 : (관리방안) 합리적인 공무직 인사관리 방안 마련에 대한 지속적인 논의 필요

- 임금의제협의회 : 전문가 TF 실태조사분석 결과를 토대로 공무직의 합리적인 임금 기준 마련 필요/중장기적으로 공무직 임금 기준과 동일기관 내 공무직과 기존 일반근로자(공무원)의 불합리한 임금 격차 및 동일유사 업무를 수행하는 공무직의 기관 간 임금 격차 완화 방안 마련 필요/직무와 무관하게 지급되는 복리후생적 금품은 기관 내 정규직(공무원)과 불합리한 차별이 없도록 개선 필요

2) 노사관계 현황 및 진단 평가

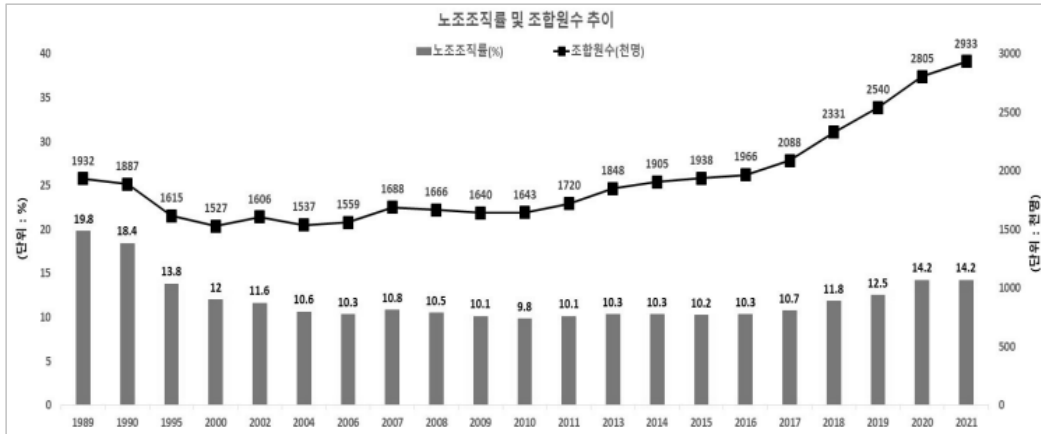
① 노조 조직현황

- 정부가 발표한 「2021년 전국 노동조합 조직현황」에 따르면, 2021년 노동조합 조직률은 14.2%로 전년과 동일하고, 전체 조합원수는 2,933천 명으로 전년대비 795천 명(4.0%) 증가함.

※ 노동조합 조직률이 전년과 동일한 것은 전체 조합원 수가 전년에 비해 128천 명(4.6%) 증가하고, 조직 대상 근로자 수도 795천 명(4.0%)으로 동반하여 증가했기 때문임.

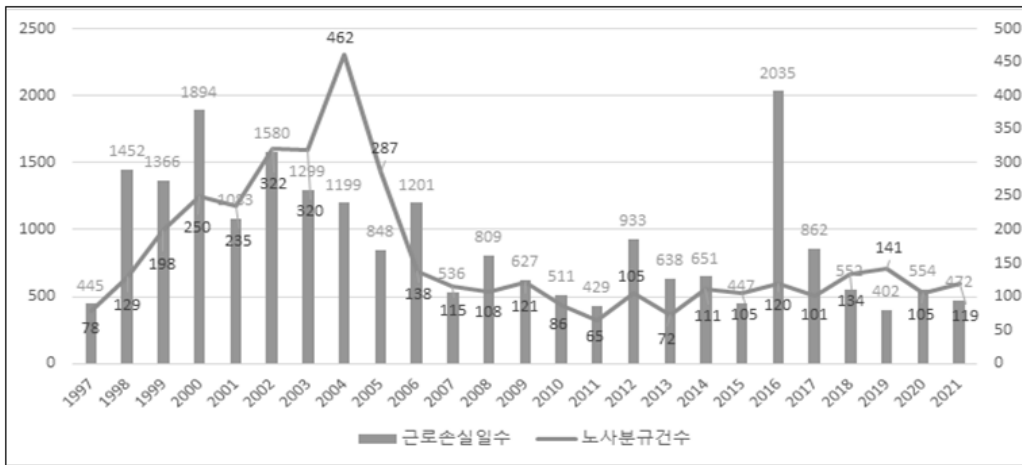
- 상급단체별로는 한국노총 1,238천 명(42.2%), 민주노총 1,213천 명(41.3%), 미가맹(상급단체 없음) 노동조합 477천 명(16.3%) 등으로 나타났으며, 사업장 규모별 조직률은 300명 이상 사업장이 46.3%, 100~299명 10.4%, 30~99명 1.6%, 30명 미만 0.2%로 집계되어 '교섭의 양극화'가 시급한 개선과제로 남음.

〈 2021년 기준 노조조직률 및 조합원수 추이〉



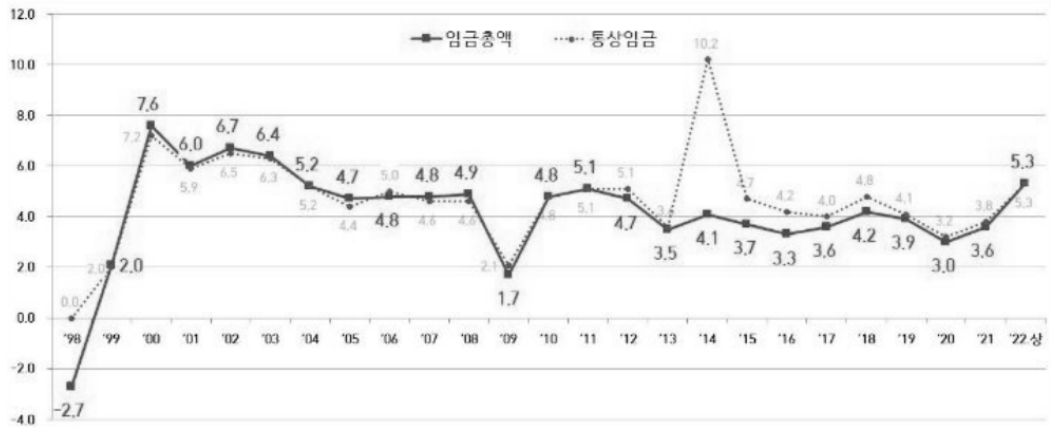
② 노사분규건수 및 근로손실일수

- 2021년 기준 노사분규건수는 119건, 근로손실일수는 472,000일로 나타남. 정부는 정권 출범 이후 대다수 업종에서 노사분규건수와 근로손실일수 모두 감소추세를 보이고 있고, 특히 제조업에서 큰 폭으로 감소하였다고 밝히고 있음.



- 반면, 정부조사는 통계에 포함되지 않는 항목 등의 이유로 조사결과를 근거로 노사관계가 안정되었다고 평가하기에는 한계가 있음. 향후 정부의 노골적인 반(反)노동 정책 추진과정 상 노사, 노정 간 극렬한 대치로 노사분규건수 및 근로손실일수가 급격히 증가할 가능성을 배제할 수 없음.

③ 협약임금 인상률



- 「2022년 상반기 임금결정현황조사」 결과(잠정)에 의하면, 2022년 상반기 기준 협약임금 인상률은 임금총액 기준 5.3%, 통상임금 기준 5.3%로 집계됨. 이는 전년대비 임금총액은 1.1%p, 통상임금은 0.7%p 상승률이 높아진 수치임.
- 반면, 물가상승(5.1%)을 반영한 실질임금인상률은 전년도 같은기간 대비 0.1~0.2% 인상된 것에 불과한 것으로 나타남.

II. 2023년 정세전망

1. 정치·남북관계

① 정치

○ 취임 이후부터 고전을 면치 못하던 윤석열 정부의 지지율은 12월부터 반등세를 보이다가 40%대 까지 회복, 국정운영에 대한 자신감이 크게 확대됨.

- 윤석열 정부 지지율의 상승은 보수세력의 위기의식 확산과 그에 따른 집결이 가장 큰 요인임. 여기에 정치·사회 전 영역에 걸친 검찰 수사와 보수언론의 편파적 왜곡보도가 국민 여론을 효과적으로 통제하고 있는 것처럼 여겨지며, 향후 국정운영에 대한 자신감이 크게 확대됨.
- 거대 야당인 더불어민주당은 대표의 비리의혹 등 악재가 터지면서 민생현안에 대해 제대로 대응하지 못하고 있으며, 조직 방어에 모든 권력을 사용하고 있다고 평가되면서 정부여당의 지지율 상승에 대응하지 못하고 있음.
- 윤석열 정부의 노동개혁은 재벌대기업의 숙원과제를 해결하는 노동개혁정책인 바, 정부는 연초부터 자신들의 노동정책의 최대결림돌을 노동조합으로 보고 노조의 정치적·사회적 영향력을 약화 파괴하는 방향으로 정국을 몰아가고 있음.
- 이는 지난해 하반기 화물연대파업에 대한 정부의 강경대응이 매우 효과적이었다는 판단과 맞물려 있음. 정부는 화물연대파업 과정에서 보수층의 집결을 더욱 공고히 하는 한편, 파업에 대한 ‘불법프레임’으로 노조에 반대여론을 형성하는데 성공했다고 보고 있음.
- 이러한 정부의 경험은 반노동·반노조 기조에 대한 자신감을 상승시켜, 앞으로도 노조의 정치·사회적 영향력을 파괴하는데 더욱 공세적으로 나올 것으로 예상됨.
- 최근 민주노총(1.18)과 건설노조(1.19)에 대한 압수수색 역시 노조에 공안프레임과 부패프레임을 씌워 국민과 갈라치기하고 힘을 빼려는 의도로 보임.
- 이는 과거 ‘귀족노조’ 프레임에 ‘공안’ ‘부패’ 프레임까지 씌워 노조의 정당성과 사회적 영향력을 완전히 훼손 말살하려는 의도로 보임.
- 이러한 노조에 대한 정부의 공세는 제22대 국회의원선거가 본격화되기 전까지 매우 공격적으로 추진될 것으로 예상됨.

② 남북관계

○ 한미일 군사협력의 확대, 미국의 대중 경제압박 : 동북아 긴장 더욱 격화

- NATO 확장, 쿼드, 오키스, CHIP4, 민주주의 정상회의 등 중국과 러시아를 견제하기 위

한 미국 주도의 배타적 정치 군사 경제적 협력체제가 더욱 확대되고 있음

- 한미일 군사협력 강화로 한-미-일 對 북-중-러 대결은 더욱 격화되고 있고, 일본이 군사 대국화 움직임을 보이면서 동북아 지역의 군사적 긴장도 더욱 커지고 있음

○ 강대강 남북관계, 한반도 군사적 충돌 가능성 더욱 확대

- 무인기를 통한 남북 상호 간 정찰활동 강화, 3월 예정된 역대 최대 규모의 한미연합군사훈련, 이에 대응하는 북의 강경 대응이 점쳐지며 한반도의 군사적 긴장과 위기는 그 어느 때보다 높아질 것으로 보임.
- 특히 윤석열 정부는 남북합의 파기, 대북 전단 및 확성기 재개, 학전 불사 등을 언급하면서 군사적 충돌 위기를 높이고 있고, 북 역시 전술핵무기 대량 생산, 군사위성 발사, 새로운 ICBM 개발 등을 천명하면서 남북관계는 그 어느 때보다 악화될 것으로 전망
- 이에 '전쟁위기 종식, 대화의 재개, 합의의 이행' 등을 중심으로 평화 여론을 크게 형성하기 위한 각계의 노력과 실천이 집중되어야 함.

2. 경제

① 세계 경제

- 2023년 세계 경제는 주요국의 가파른 금리 인상 영향, 유럽의 원재자 가격급등 및 공급불안 등으로 세계 경제 성장세는 크게 악화할 전망
- 2000년대 이후 몇 차례 경제위기 기간을 제외한 세계 경제 성장률의 평균이 4%였음을 감안 하면, 지난 30년 간 가장 낮은 성장률이며 평시의 절반 수준에 불과한 수준임.
- 세계은행(WB)과 국제통화기금(IMF) 등 국제 경제기구들은 중국발 신종 코로나바이러스가 올해 세계 경제성장률을 하락시킬 수 있다고 경고했으며, 미국, 중국, 유럽연합(EU) 빅3 경제 권의 경기둔화로 세계 경제 1/3이 경기침체를 겪게 될 것이라는 매우 부정적 전망을 내놓음.
- 특히, 유럽은 높은 인플레이 및 에너지 위기로 인해 가장 먼저 침체에 빠질 뿐만 아니라, 침체 정도도 가장 심하고, 침체 기간도 상대적으로 길 전망이며, 미국은 높았던 인플레이와 급격한 금리 인상의 부담이 뒤늦게 경제에 반영되면서 점차 경기침체에 빠질 것으로 전망하고 있음.
- 전 세계적으로 뚜렷한 해법이 보이지 않는 '안갯속' 전망이 주를 이루고 있음. 이는 저성장 구도는 계속 유지되지만, 물가는 상승하는 스태그플레이션 현상이 예상되므로, 이에 따른 노동자 임금 정책 등 노동조합의 대비가 필요함.

〈주요 예측 기관별 2023년도 세계경제성장률 전망〉

(단위: %)

기관별	세계은행(WB)	OECD	IMF
경제성장률(%)	1.7	2.2	2.7

발표 시점: 세계은행 23.1.11 / OECD 22.11.22 / IMF 22.10.11

② 국내 경제

- 2023년 국내 경제는 금리인상에 따른 원리금 상환 부담 증가, 고용 둔화, 수출 악화로 인해 경제 회복세의 부정적인 영향을 미칠 가능성이 존재함.
- 여기에 원자재 가격 불확실성 상존하고 있고, 해외발 복합위기가 경제 전반에 걸쳐져 있어 경제회복을 기대하기에는 무리가 있는 상황임.

〈기관별 2023년도 한국 경제 성장률 전망치〉

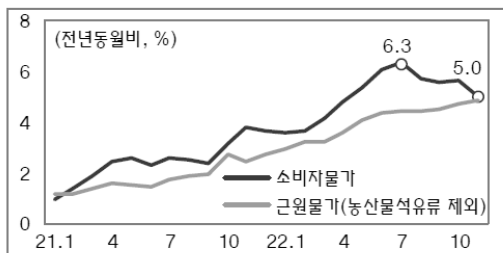
(단위: %)

	정부 (22.12.21)	한국은행 (22.11.24)	OECD (22.11.22)	IMF (22.10.11)	KDI (22.11.10)	국회예산정책처 (22.10.9)
22경제성장률	2.5	2.6	2.7	2.6	2.7	2.5
23경제성장률	1.6	1.7	1.8	2.0	1.8	2.1

출처: 각 기관

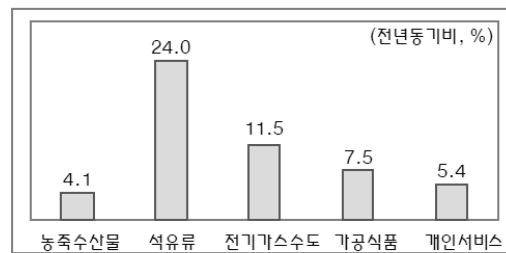
- 주요 경제기관의 올해 경제성장률 전망치 역시 2%대를 찾아볼 수 없을 정도로, 비교적 비관적으로 전망하고 있으며, 세계경제 흐름에 따라 이마저도 확신하지 못하는 상황이 전개 될 가능성이 존재함.

소비자물가지수 추이



* 출처 : 통계청

'22.1~11월 품목별 상승률

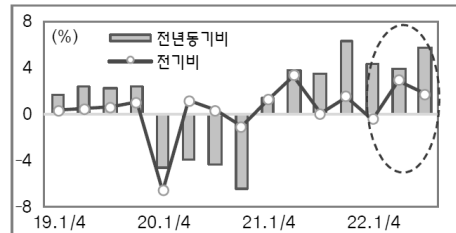


* 출처 : 통계청

- 특히, 소비자 물가의 경우 최근 10년간 최고 수준의 상승폭을 나타내고 있음. 12월 통계청이 발표한 2022년 우리나라의 소비자물가지수는 5.1%로 최종 확정되었지만,

- 문제는 실생활과 밀접한 관련이 있는 물가 상승폭이 컸음. 전기·가스·수도는 전년 대비 무려 12.6%나 급등하였으며, 생활물가지수와 신선식품지수 역시 각각 6%, 5.4% 상승함.

민간소비 추이



* 출처 : 한국은행

- 특히, 코로나 회복과정에서 그동안 억눌린 소비욕구가 부활하면서 생기는 펜트업(pent-up) 수요가 증가하면서 향후 민간 소비가 개선될 여지는 있으나, 고물가 기조의 상황에서 노동자의 임금 및 안정적인 소득이 보장되지 않는다면 장기적으로 우리나라 경제의 악영향을 미칠 가능성이 존재함.

3. 노동 사회

□ 경제상황 악화에 따른 구조조정 및 노동분쟁 심화

- 대내외적인 경제상황이 악화되고 있는 가운데 2022.12.21. 정부는 2023년 경제정책 방향을 발표하며 '3대 개혁(노동·교육·연금 개혁)'을 최우선 과제로 추진하겠다고 밝히며, 민간 중심의 활력 제고 및 미래 대비 체질개선이란 명분하에 규제혁신과 3대 구조개혁을 핵심 키워드로 제시함.
- 나이가 윤석열 대통령은 앞장서서 편파적인 법과 원칙을 강조하고 노조를 부패 세력으로 몰아세우는 등 대화 상대를 배제하고 혐오하는 발언을 쏟아내고 있음. 이에 2023년 노정 관계와 노사관계가 역대 최악의 대립과 갈등의 소용돌이에 휘말리며 사회불안이 증폭될 수 있음.
- 즉, 정부의 노동규제 완화, 노조때리기식 노사법치주의 정책은 경영위기에 맞닥뜨린 기업이 노사협력과 상생이 아닌 일방적 인원감축 등 정리해고 감행, 부당노동행위 남발 등을 통해 산업현장에서도 노사갈등과 대결구조가 촉발될 가능성이 높음.
- 또한 정부는 공공기관 혁신이라는 미명 하에 공공기관 통폐합, 기능조정, 경영효율화 등 대규모 감원을 추진하고 있는 중임. 향후 정부가 노동개혁 완수를 목표로 공공부문부터 노동시간 개악과 임금체계 개편을 가속화할 경우 공공부문의 노정갈등은 심화될 것임.
- 현재와 같은 고용·경제상황 악화 국면에서 정부의 친기업, 노동규제 완화 등 노동경시 풍조

와 공공부문으로부터 시작되는 구조조정 움직임은 민간부문의 사람줄이기식 구조조정, 고용불안 및 노사대립의 악화로 이어질 것임.

□ 공적연금의 개악 시도를 막기 위한 노동계의 투쟁 필요

- 올해 사회적 논의가 가장 크게 불을 것으로 전망되는 영역은 단연 연금개혁 분야임. 특히 정부 여당의 공적연금 개악에 관한 시도가 계속되는 가운데 국회 연금개혁특별위원회를 중심으로 사회적 의견수렴이 진행되어 언론의 주목도가 대단히 높아질 것으로 전망

〈 한국의 연금제도 〉

	자영업자	근로소득자	공무원 등
3층		개인연금, 주택연금, 농지연금	직역연금 * 공무원연금, 사립학교교직원연금, 군인연금, 별정우체국연금
2층		퇴직연금(퇴직금)	
1층	국민연금		
0층	기초연금		

* 자료: 보건복지부, 연금개혁특위 보고자료, 2022. 12

- 연금개혁특위에서는 주로 국민연금과 기초연금 중심의 모수개혁이 적극적으로 이루어질 것이며, 부가적으로 퇴직연금, 특수직역연금 등에 관한 내용도 논의될 것으로 보임. 구체적으로 살펴보자면 다음과 같이 볼 수 있음.
- (국민연금) 국민연금의 소득대체율 및 보험료율을 어떻게 조정할 것인가가 최대의 관건이 될 것임. 그동안 소득대체율을 올려 공적연금의 적정소득을 보장하자는 주장과 재정안정화를 위해 보험료를 대폭 올리자는 주장이 대립함. 통상적으로는 대립하는 두 주장 사이의 합의를 일치하기 어려워 특위가 성과 없이 종료될 가능성도 높다고 보는 것이 더 타당하나, 두 주장 사이의 정치적 타협을 통한 합의안이 만들어져 법개정으로 이어질 가능성도 무시할 수 없는 상황임. 더불어 크레딧 및 보험료지원 확대, 국가지급보장 명문화 등에 대해서도 함께 논의될 것으로 전망됨.
- 국민연금의 수급개시연령 조정 또한 상당한 논란이 되고 있음. 이는 정년연장 등 다양한 방안과 종합하여 고려하는 것이 필요하다는 의견이 대세를 이루고 있음.
- (기초연금) 기초연금을 40만 원까지 확대하겠다는 것은 여야 모두 동의하고 있기 때문에 현행 30만 원에서 더 높아지는 것은 기정사실화 되고 있음. 다만 기초연금의 지급범위를 조정한다든가 국민연금과의 관계를 어떻게 설정할 것인지에 대해서 논란이 추가로 발생할 예정
- (퇴직연금) 퇴직연금에 대해서는 가입자 확대 및 연금화 추진 등은 어느 정도 합의를 이루고 있으나, 국민연금에 납입하는 방안도 함께 논의되고 있어 논란이 예상됨. 특히 양대노총은 퇴직급여제도가 후불임금적 성격이 강하여 국민연금과는 병렬적으로 발전해야한다는 입장이

- 기 때문에 퇴직연금제도와 공적연금의 연계가 결정된다면 강경한 투쟁으로 맞서야 할 것임.
- (특수직역연금) 특위에서는 지난 2015년 공무원연금개혁으로 인한 성과평가를 기반으로 하여 추가로 단행할 수 있는 모수개혁방안이 무엇인지 검토하는 것이 우선과제라고 밝혔음. 이는 공무원연금을 공적연금과 통합하는 방안은 검토하지 않겠다는 것이어서 크게 논란이 되진 않을 것임. 다만 사립학교교직원연금과 군인연금의 경우 재정투입이 상당하다는 전문가 의견이 지배적이기에 모수개혁의 수준이 매우 높을 수도 있어서 이에 대한 논란의 여지는 남아 있음.
 - 이에 대해 노동시민사회진영이 공적연금의 전반적 강화라는 기치 아래 일종의 전선을 긋고 집권여당의 재정안정화 일변도의 개악을 저지하기 위한 공동의 행동을 모색할 필요가 있을 것임. 특히 이 과정에서 한국노총의 리더십이 매우 중요하게 작용할 것임. 제1노총으로 어떤 입장을 가질 것인가, 그리고 공동의 행보에 있어 얼마만큼의 활동력을 보여줄 것인가가 노동시민사회진영의 움직임이 결정되는데 있어 큰 관건이 될 것으로 보임.

□ 건강보험 보장성 축소 및 의료영리화 저지

- 윤석열 정부가 건강보험 재정 효율화 개선안을 내놓으며, 건강보험 보장성 축소를 예고한 가운데 보장성 강화정책을 수호하기 위한 움직임과 의료영리화 저지 투쟁이 함께 전개되어야 할 것
- 건강보험의 경우, 정부는 지속해서 보장성 강화정책으로 인한 무분별한 의료이용을 지적하고, 2040년에는 건강보험 재정이 누적적자로 전환될 것이라며 재정 위기론을 의도적으로 확산시키고 있음. 건강보험 제도에 대한 신뢰성을 무너뜨리고, 한편으로는 법적으로 설정된 8%의 보험료율 상한선에 임박한 부분(23년 7.09%)에 대해 법개정을 위한 시동을 거는 것으로 보임.
- 그간의 한국노총이 우려해왔던 보장성 강화 없는 건강보험료율 인상은 단호하게 반대하고, 재정위기를 초래한 병상공급 과잉구조 해결, 비급여행위 관리, 행위별 수가 지불제도의 개편 등을 지적하는 행동들을 전개할 필요성이 있음.
- 더불어 정부는 그동안 노동시민단체가 의료영리화 정책이라고 지적한 디지털 헬스케어와 바이오헬스, 규제샌드박스 등을 일부 국민의 수요와 편의성과 바이오 경제를 살리겠다는 이유로 총력 지원하겠다고 밝힘. 하지만 충분한 보호장치가 마련되지 않은 상황에서 규제만 완화하게 될 가능성이 커 의료서비스를 이용하는 국민의 개인정보보호에 대한 권리, 나아가 국민의 건강권을 침해할 수 있음. 이를 막기 위한 대정부 투쟁을 대비해야 할 것으로 보임.

Ⅲ. 2023년 금속산업(제조업) 전망

1. 2023년 금속산업(제조업) 전망

1) 2023년 11대 주력산업 전망⁴⁾⁵⁾

○ 2023년 주력산업은 세계경제 성장률 둔화, 우크라이나 전쟁 장기화 및 인플레이션 압박, 통화 긴축기조 등 대내외 여건 불확실성 확대로 대부분의 산업이 부진할 것으로 예상

- ▶ 수출) 주요 수출국 물가상승 및 통화 긴축기조 유지, 세계 경제성장률 둔화 여파로 자동차, 조선, 이차전지를 제외한 대다수 산업에서 부진할 것으로 예상
- ▶ 생산) 조선, 철강을 제외한 대부분의 산업에서 내수와 수출의 동반 부진, 재고 누적의 부정적 요인으로 성장세가 둔화하거나 감소할 것으로 예상

〈2023년 산업전망 기상도〉

		수출	내수	수입	생산
기계 산업군	자동차	☁	☁	☁	☁
	조선	☀☀	☀☀	☀☀	☀☀
	일반기계	☁	☂☂	☂	☁
소재 산업군	철강	☂	☁	☁	☂
	정유	☂☂	☁	☁	☂
	석유화학	☂☂	☁	☁	☂☂
IT 산업군	정보통신기기	☁	☁	☁	☁
	가전	☁	☁	☁	☁
	반도체	☂	☀	☁	☁
	디스플레이	☁	☂	☁	☁
	이차전지	☀☀	☀☀	☀	☀☀

주: 1) 전망: 전년 대비 증가율 기준, ☂☂ -10% 이하, ☂ -10~-5%, ☁ -5~0%, ☁ 0~5%, ☀ 5~10%, ☀☀ 10% 이상

2) 내수와 생산의 경우 자동차는 완성차, 조선은 건조량, 철강은 철강재, 정유는 석유제품, 석유화학은 3대 유제품(합성수지, 합성원료, 합성고무)의 물량 기준이고 여타 업종은 원화 가격 기준

3) 수출과 수입은 모든 업종에서 달러화 가격 기준

2) 2023년 주요 여건 변화와 산업별 영향

(1) 대외 여건 변화 : 세계경제 성장률 둔화, 우크라이나 전쟁 장기화 및 인플레이션 압박, 통화긴축 기조 등 대외 여건 불확실성 점증

○ (세계수요 여건) IT·친환경 관련 산업 부문(정보통신기기, 전기차, 이차전지 등)의 견조한 수요 회복세에도 불구하고, 글로벌 경기 위축, 우크라이나 사태 장기화, 물가 및 금리 인상에 따른 급

4) 산업연구원(2022). 2023년 경제·산업 전망.

5) 산업연구원(2022). “2023년 13대 주력산업 전망”. i-KIET 산업경제이슈.

격한 소비심리 위축 등의 대외 여건의 불확실성 확대로 대다수 산업에서 증가세가 둔화하거나 감소할 전망

- ▶ 프리미엄 정보통신기기(고사양 노트북, 5G 폴더블폰 등)와 친환경(전기차, 친환경 선박, 이차전지 등) 부문 산업의 세계수요는 2023년에도 성장세를 유지할 것으로 전망되나, 세계 경제 성장세 둔화, 금융 불안, 주요국 긴축재정, 소비심리 위축 등 부정적 요인이 우세하여 전반적인 세계수요 위축 전망

○ (주요 수출 대상국의 수요 전망) 글로벌 경기 둔화 여파로 미국, 유럽, 중국 등 주요국에서 수입 수요 증가세가 둔화하거나 감소할 전망

- ▶ 미국의 경우 자동차(이연 수요), 철강(투자 확대), 정유(항공유 수요 증가), 이차전지(전기차 판매 호조) 등에서 5% 미만의 증가세 예상
- ▶ 유럽 시장은 러시아-우크라이나 전쟁 장기화, 에너지 수급 불안 등의 불확실성 심화로 수요 부진 지속 예측
- ▶ 우리 중간재 및 자본재의 주요시장인 중국 역시 부동산 경기회복이 지연되고 있는 가운데 제로 코로나 정책 지속으로 성장세가 둔화되어 대부분의 산업에서 수출 부진 예상

〈2023년 주요 수출 대상국의 수요 전망〉

	국가	비중 ¹⁾	전망	국가	비중	전망	국가	비중	전망
자동차	미국	38.6	☁	EU	19.1	☂	호주	4.4	☁
일반기계	미국	23.1	☁	유럽	18.6	☁	중국	17.6	☂
철강	북미	12.0	☁	EU, 러시아	12.0	☁	중국	13.0	☁
정유	미국	9.6	☁	중국	7.9	☁	아시아 (중국 제외)	70.8	☁
석유화학	중국	50.0	☂	아세안	15.0	☂☂	기타	35.0	☂☂
정보통신기기	중국	29.3	☁	미국	24.5	☁	EU	17.2	☀
가전	미국	48.7	☁	중국	6.4	☁	일본	6.3	☂
반도체	중국	41.0	☂	홍콩	15.2	☂☂	베트남	11.8	☂
디스플레이	베트남	34.8	☁	중국	7.0	☂	기타	6.0	☁
이차전지	미국	38.7	☁	독일	11.2	☁	중국	6.4	☁

주: 1) 전체 수출에서 각국이 차지하는 비중(2022년 기준)

2) 전년 대비 증가율 기준, ☂☂ -10% 이하, ☂ -10~-5%, ☁ -5~0%, ☁ 0~5%, ☀ 5~10%, ☀☀ 10~20%, ☀☀☀ 20% 이상

○ (해외생산 전망) 2023년 국내 기업의 해외생산은 산업별, 국가별로 다소 차이가 있으나, 세계 수요 대응 및 향후 성장이 기대되는 국가들을 중심으로 생산 확대와 투자가 지속될 전망

- ▶ 자동차는 2023년에는 부품공급망의 정상화가 예상되고, 그간 누적된 이연 수요 충족을 위해 대부분의 해외 공장 가동률이 크게 높아질 것으로 예상되지만, 경제제재를 받는 러시아와 수요 위축이 예상되는 체코, 슬로바키아, 튀르키예의 현지 공장 생산량은 감소 예상

- ▶ 조선은 2023년 예정된 국내 건조 물량 확대를 위해 삼성중공업과 대우조선해양의 중국 블럭공장 생산 증가 전망
- ▶ 철강은 향후 높은 성장이 예상되는 인도네시아와 인도에 친환경 상공정 및 하공정 설비건설이 진행되고 있으며, 2023년 자동차용 도금강판 공장(중국), 자동차용 핫스탬핑 라인(체코), 해상풍력 발전용 모노파일 공장(영국) 신증설이 이뤄질 계획
- ▶ 가전은 세계 수요 감소에도 불구하고, 생산·물류비용 측면에서 경쟁력을 보유한 베트남, 미국에서는 증가세를 유지할 전망
- ▶ 반도체는 메모리반도체의 경우 미·중 분쟁이 점차 심화하면서 중국 현지 생산은 감소하는 반면, 시스템반도체를 생산하고 있는 미국 생산은 단가 및 가동률 상승의 영향으로 소폭 증가 전망
- ▶ 디스플레이는 OLED 수요 확대로 중국 광저우 현지 생산 증가 전망
- ▶ 이차전지는 국내 기업들의 미국 내 신규공장 가동 계획 통해 현지 양산 확대 예상

〈2023년 산업전망 기상도〉

	해외 생산기지(생산 전망)
자동차	중국(☹) 미국(☹) 브라질/멕시코(☹) 러시아/체코/슬로바키아(☹) 튀르키예() 인도(☹)
조선	중국(☹) 베트남(☹)
일반기계	중국(☹) 미국(☹) 인도(☹)
철강	유럽(☹) 아세안(☹) 북중미(☹) 중국(☹)
석유화학	중국(☹) 아세안(☹) 미국(☹)
정보통신기기	베트남(☹) 인도(☹) 인도네시아(☹) 브라질(☹) 중국(☹)
가전	동남아(☹) 동유럽(☹) 중남미(☹) 중국() 미국(☹)
반도체	중국(☹) 미국(☹)
디스플레이	중국(☹)
이차전지	미국(☹) 유럽(☹) 중국(☹)

주: 전년 대비 증가율 기준, ☹☹ -10% 이하, ☹ -10~-5%, ☹ -5~0%, ☹ 0~5%, ☹ 5~10%, ☹ ☹ 10~20%, ☹ ☹ ☹ 20% 이상

- **(글로벌 경쟁 여건의 변화)** 중국과의 기술 및 제품 경쟁이 글로벌 경쟁 여건 악화 요인으로 인식되며, 마중 무역분쟁, 보호무역 기조 강화 등 경쟁 여건에 부정적 영향
- **(제품 단가 변화)** 원자재 가격상승과 제품의 고급화를 통한 제품 단가 상승세가 전망되나, 폭은 다소 완화될 것

(2) 대내 여건 변화: 내수 부진, 공급능력 위축 전망

- **(국내 수요 여건)** 대내외 경제 성장을 둔화, 물가 및 금리 인상, 수요산업 부진 등 전반적인 내수 여건 악화 가능성
 - ▶ 자동차는 2023년에도 누적된 이연 수요가 충분할 것으로 전망되지만, 내년 하반기까지 고금리 기조가 지속될 경우 차량 구매 부담 가중으로 인해 내수는 위축될 전망

- ▶ 조선은 해운 시황 악화와 환경규제에 대한 불확실성, 선박금융 조달의 어려움 등 상대적으로 영세한 우리나라 해운사에 부정적인 영향을 줄 것으로 예상
 - ▶ 철강은 수요의 부정적 여건은 지속될 것으로 보이나 하반기 미국의 금리 인상 완화 영향에 따라 수요 여건 개선 가능성 존재
 - ▶ 정유는 경기 위축으로 인한 산업용 석유제품 수요 둔화로 소폭 감소 전망
 - ▶ 정보통신기기, 가전, 반도체는 물가 및 금리 상승, 경기둔화에 따른 소비심리 위축 등으로 내수 여건의 부정적 요인 우세
 - ▶ 디스플레이는 주력 품목이 기존 LCD에서 OLED로 전환되면서 내수 구조 변화가 지속
 - ▶ 최근 가파른 성장세를 보이는 이차전지는 국내 전기차 생산·판매 증가 추세에 따라 양호한 내수 확대 기대
- (공급능력 여건) 부품 수급 정상화, 대내외 수요에 대응한 생산설비 신증설 및 가동률 상승에 힘입어 국내 공급능력 향상이 기대되나, 일부 산업에서는 해외생산 확대 및 제품구조 변화로 공급능력 위축 우려
- ▶ 자동차는 2022년 3분기 이후 차량용 반도체 공급이 원활해지면서 생산이 정상화되고 있으며, 국내 완성차업체들은 지난 2년간 저조했던 가동률 만회를 위한 신규 모델 생산 계획을 수립하여 공급물량 증가 예상
 - ▶ 조선은 2023년과 2024년의 생산량 증가에 대응하기 위한 공급능력 확충이 필요하나, 생산인력 부족으로 공급능력의 위축 우려
 - ▶ 일반기계는 내수 및 수출 감소에 따라 주로 유지보수 및 효율 증대를 위한 설비투자를 보수적으로 진행 전망
 - ▶ 정유, 석유화학은 설비 신증설 투자 완료 및 공정 개선 등을 통해 공급능력 개선 예상
 - ▶ 정보통신기기와 가전은 해외생산 비중이 높아 국내 공급능력 변화는 미미할 것으로 전망
 - ▶ 반도체는 국내기업의 글로벌 경쟁우위 확보를 위해 메모리반도체와 시스템반도체(파운드리) 모두 지속적으로 향상
 - ▶ 디스플레이는 LCD 수익성 악화로 관련 생산설비 축소 지속
 - ▶ 이차전지는 원통형 배터리 공장의 신규 투자 및 기존 생산라인의 효율화·합리화 투자 강화로 전년 대비 개선 전망

3) 2023년 주력산업 부문별 전망

(1) 수출 : 글로벌 경기둔화에 따른 대외 수요 부진으로 전년 대비 4.5% 감소 전망

- 주요 수출국 물가상승 및 통화 긴축기조 유지, 세계경제 성장을 둔화 여파로 자동차(2.5%), 조선(42.4%), 이차전지(17.3%)를 제외한 대다수 산업에서 부진하여 2022년(7.9%)보다 4.5%

감소한 4,870억 달러 전망

- ▶ 11대 주력산업 수출액: ('21) 4,722억 달러 → ('22) 5,097억 달러 → ('23) 4,870억 달러

○ **(기계산업군)** 일반기계 감소(-2.3%)에도 불구하고 자동차(2.5%)와 조선(42.4%)이 수출 호조를 보이면서 기계산업군 전체로는 5.7% 증가 전망

- ▶ 자동차는 공급 차질이 일부 해소되는 반면 수요도 위축되는 상황이지만 국내업체들은 경쟁업체 대비 공급능력이나 가격경쟁력에서 우위를 보이면서 올해 대비 2.5% 증가 예상
- ▶ 조선은 2020년 4분기 이후 대량으로 수주받은 컨테이너선, LNG운반선, LPG운반선의 수출이 대폭 증가하면서 내년에는 42.4% 증가 기대
 - 다만, 기능인력 부족으로 생산 차질이 발생하고 있어, 정상적인 인도가 이루어지지 않는다면 수출이 예상보다 감소할 가능성도 상존
- ▶ 일반기계는 국내 엔지니어링 업체의 해외 대규모 프로젝트 수주, 주요국 정부에서 추진하는 인프라 개선 투자 등의 긍정적 요인에도 불구하고, 고물가와 통화 긴축 정책에 따른 제조업 경기 악화로 기계류 수요는 소폭 감소(-2.3%) 전망

○ **(소재산업군)** 단가 하락 및 수입수요 둔화로 전년 대비 11.9% 감소 전망

- ▶ 철강 수출 물량은 내수 부진 만회를 위한 전략적 수출 확대와 유럽을 제외한 주요 수출국의 하반기 점진적 수요 회복으로 올해 대비 1.8% 소폭 증가가 예상되며, 수출액은 수출단가 인하로 인해 8.4% 감소 전망
- ▶ 정유는 항공유 중심의 글로벌 석유제품 수요 확대 및 아세안 지역의 수요 회복 기대로 물량 기준 4.1% 증가가 예상되나, 수출액은 수출단가가 크게 하락(-17%)하여 11.9% 감소 예상
- ▶ 석유화학은 경기침체 우려에 따른 수출 물량(-1.0%)과 수출단가의 동반 하락으로 14.2% 큰 폭의 감소 예상

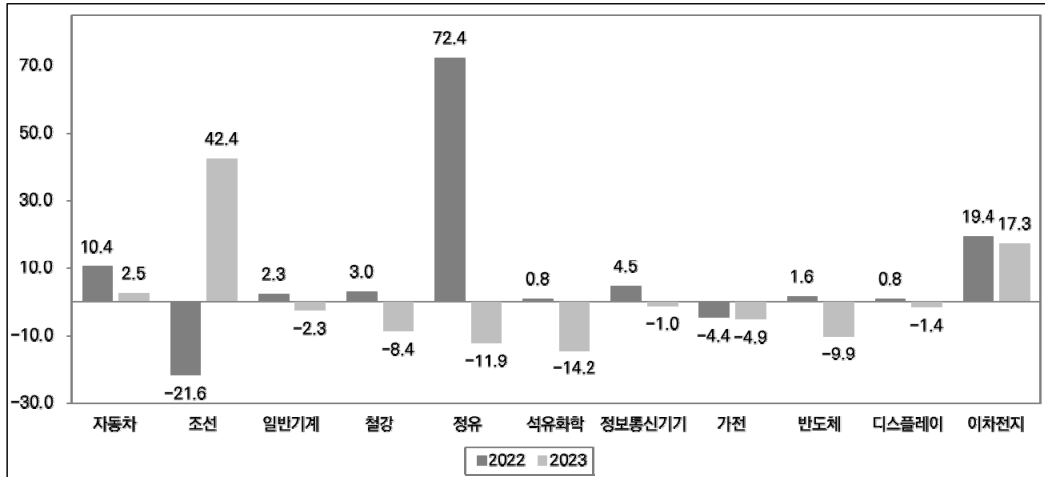
○ **(IT산업군)** 경기 위축에 따른 수요 부진과 해외 생산 확대로 전년 대비 5.9% 감소 전망

- ▶ 정보통신기기는 폴더블폰 등 프리미엄 수요 증가에도 불구하고 글로벌 경기침체의 영향으로 데이터센터 투자가 위축되면서 1.0% 감소 전망
- ▶ 가전은 소비심리 위축에 따른 주요 수출대상국의 수요 감소, 비용 절감을 위한 해외생산 증가로 올해(-4.4%)에 이어 내년에도 감소세(-4.9%) 지속 전망
- ▶ 반도체는 코로나 팬데믹 이후 발생한 과다 수요가 줄어들고 글로벌 경기 둔화로 수요산업이 부진하여 올해 증가세(1.6%)에서 내년에는 큰 폭의 감소(-9.9%) 예상
- ▶ 디스플레이는 내년 하반기 OLED 애플리케이션 확대 및 패널 단가 상승의 긍정적 요인이 기대되지만, 상반기에는 큰 폭의 수출 감소(-9.5%)가 예상되어 전체적으로 전년 대비 1.4% 감소 전망

- ▶ 이차전지는 미국, 유럽 등 주요 수출시장의 전기차 판매 호조가 지속되면서 올해 대비 17.3% 증가한 121억 5,000만 달러 수준으로 예상
- 최대 수출국 미국은 인플레이션 감축법(IRA)의 배터리 관련 규정 도입에 따른 불확실성 증대에도 불구하고 미국 국내 배터리 공급망 구축 강화로 인해 중국기업의 미국 시장 진출 제동이 예상되는 등 국내기업의 미국 시장 점유 확대에는 오히려 호재로 작용할 전망

〈2023년 주요 산업별 수출 증감율 전망〉

(단위: %, 전년 대비)



주: 1) 달러 가격 기준

2) 자동차는 자동차부품 포함(MTI 741, 742)

(2) 수입: 단가 안정화 및 내수경기 둔화로 전년(11.9%) 증가에서 -1.6%의 감소로 전환 전망

○ **(기계산업군)** 조선은 해외 기자재 수입으로 증가가 예상되는 반면, 자동차와 일반기계는 소폭 감소하여 기계산업군 전체로는 0.4% 증가 전망

- ▶ 자동차 수입은 공급물량 부족과 하반기 이후 내수 시장 감소 영향으로 전년 대비 0.8% 감소한 212억 달러(자동차부품 포함)를 기록할 전망
- ▶ 조선은 수입 기자재 탑재 비중이 높은 LNG운반선과 LPG운반선의 건조량이 2023년에 크게 확대되면서 전년 대비 13.9% 증가 전망
- ▶ 일반기계는 환율 상승에 따른 가격 인상 효과가 지속되나, 제조업 전반의 생산 및 수출 부진의 영향으로 전년 증가세(2.8%)에서 감소(-0.2%)로 전환할 전망

○ **(소재산업군)** 모든 업종에서 단가와 물량 동반 부진으로 10.8% 감소 전망

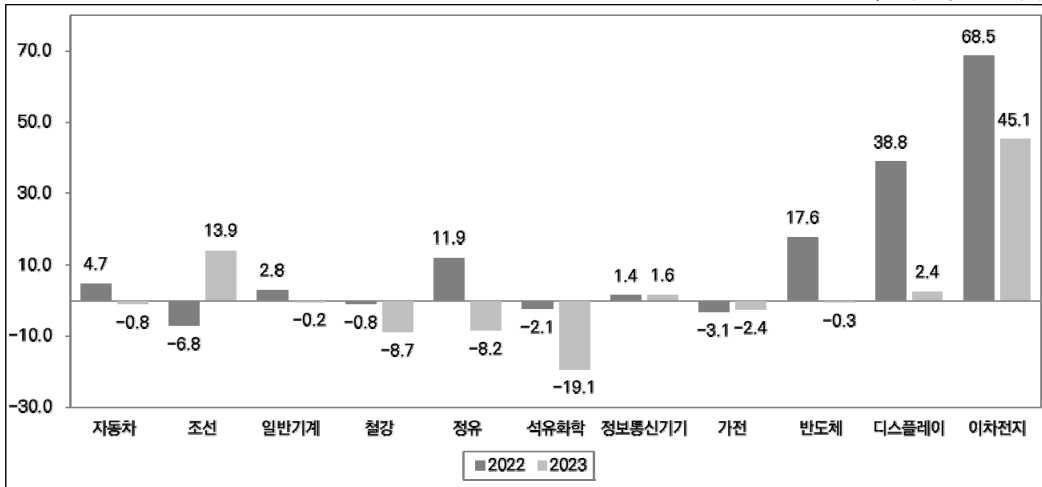
- ▶ 철강 수입 물량은 내수 정체로 전년 대비 3.2% 감소하고, 수입단가 역시 하락하여 수입액은 전년 대비 8.7% 감소 전망
- ▶ 정유와 석유화학 수입액 역시 수입 물량과 단가가 모두 하락하여 전년 대비 각각 8.2% 및 19.1% 감소

○ (IT산업군) 정보통신기기, 반도체, 이차전지 내수 확대가 IT산업군 수입 증가를 견인하여 2.4% 증가가 예상되지만, 전년(13.3%) 대비 증가폭은 크게 둔화

- ▶ 정보통신기기는 경기둔화 등으로 인한 소비심리 위축이 우려되나, 신규 제품에 대한 수입 수요가 증가하면서 전년 대비 1.6% 소폭 증가할 것으로 예상
- ▶ 가전 수입은 내수에서 국내 브랜드가 경쟁우위를 유지하는 가운데, 내수 감소와 수입 제품 가격경쟁력 약화로 전년 대비 2.4% 감소 전망
- ▶ 반도체는 국내생산이 어려운 시스템반도체를 중심으로 수입이 계속 늘어나고 있으나, 국내 경기둔화로 수요산업이 위축되어 2023년 수입은 전년 대비 0.3% 감소 전망
- ▶ 디스플레이 수입은 최종제품 수요 부진에 따른 재고 누적으로 재고 관리용 재수입 물량이 늘어 전년 대비 2.4% 증가 전망
- ▶ 이차전지 수입은 국내에서 생산되는 전기차용 배터리 수요 증가로 전년 대비 45.1% 증가한 89억 6,500만 달러 규모 예상

〈2023년 주요 산업별 수입 증가율 전망〉

(단위: %, 전년 대비)



주: 1) 달러 표시 가격 기준

2) 자동차는 자동차부품 포함(MTI 741, 742)

(3) 내수 : 수요산업 경기 둔화 및 소비심리 위축으로 다수 산업에서 감소세 지속되거나 제한적 성장세 전망

○ 조선(35.4%)과 이차전지(33.1%)를 제외한 대부분의 산업이 감소세를 지속하거나(자동차, 일반기계, 정유, 석유화학, 가전, 디스플레이) 성장세 둔화(반도체) 전망

○ **(기계산업군)** 조선을 제외한 자동차, 일반기계 내수 감소세 지속

- ▶ 자동차는 누적된 이연수요가 실현되면서 상반기까지 증가세(3.4%)가 지속되나, 하반기 금리 인상, 이연수요 실현 등의 부정적 요인이 내수 회복을 제약(-5.7%)하여 전년 대비 1.3% 감소 전망
- ▶ 조선은 국내 해운사가 발주한 대량의 LNG운반선, LPG운반선이 인도되면서 전년 대비 35.4% 크게 증가
- ▶ 일반기계는 수요산업 수주 및 설비투자 축소 영향으로 큰 폭의 감소(-10.1%) 전망

○ **(소재산업군)** 전방산업 업황 부진 및 민간소비 둔화로 전반적인 내수경기 위축 전망

- ▶ 철강은 조선업 제외 대다수 수요산업의 부진 또는 정체가 예상되어 전년 대비 0.7% 소폭 증가에 그칠 전망
- ▶ 정유는 항공유 및 휘발유를 중심으로 한 수송용 석유제품 수요 증가세는 유지되나, 경기 둔화에 따른 산업용 석유제품 수요 부진 및 석유화학용 석유제품의 수요 감소로 전년 대비 1.0% 감소 전망
- ▶ 석유화학은 전방산업 업황 부진에 따른 내수 감소세가 상반기까지 지속되어 전년 대비 4.2% 감소 전망

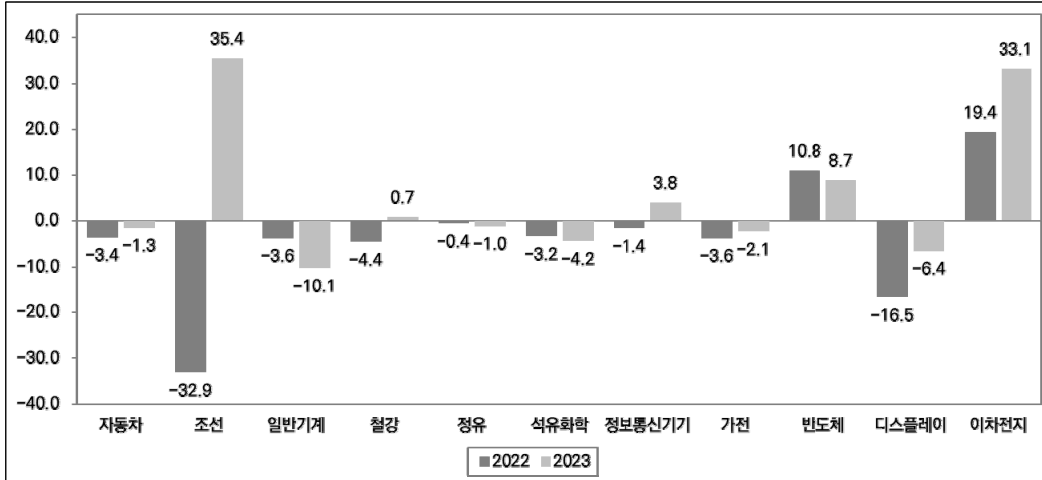
○ **(IT산업군)** 가전, 디스플레이의 부진에도 불구하고 정보통신기기, 반도체, 이차전지가 IT산업군 전체 내수 성장을 견인

- ▶ 정보통신기기 내수는 물가 인상 등 국내 소비자의 구매력 저하의 영향이 있겠지만, 신규 국산·외산 스마트폰(5G 폰, 5G 폴더블폰 등) 교체수요에 힘입으면서 전년 대비 3.8% 증가 전망
- ▶ 가전 내수는 프리미엄 제품 및 스마트홈 시장 확대의 긍정적 요인이 있으나, 물가 및 금리 인상, 주택시장 부진, 교체수요 소진에 따른 소비심리 위축으로 전년 대비 2.1% 감소 전망
- ▶ 반도체 내수는 국내 소비심리 악화로 인한 수요 감소와 IT 기기 교체 시기가 늘어나면서 실수요는 감소하지만 재고 증가로 인해 전년(10.8%)보다 소폭 축소된 8.7% 증가 전망
- ▶ 디스플레이 내수는 OLED 생산 증가에도 불구하고 국내 LCD 감산으로 전년 대비 6.4% 감소 전망
- ▶ 이차전지 내수는 경기불안 우려에도 불구하고 전기차 생산 증가 추세 대응을 위한 이차전

지 생산 확대가 지속되면서 전년 대비 33.1% 증가한 7조 9,100억 원 수준 전망

〈2023년 주요 산업별 내수 증기율 전망〉

(단위: %, 전년 대비)



주: 자동차는 완성차, 조선은 건조량, 철강은 철강재, 정유는 석유제품, 석유화학은 3대 유제품(합성수지, 합성원료, 합성 고무)의 물량 기준이고 여타 업종은 원화 가격 기준

(4) 생산: 조선(42.4%), 철강(1.6%)을 제외한 대부분의 산업에서 내수와 수출 동반 부진, 재고 누적의 부정적 요인으로 성장세가 둔화하거나 감소로 전환

○ (기계산업군) 자동차(-0.1%)와 일반기계(-9.5%)는 내수와 수출 부진으로 감소하지만, 조선은 코로나 이후 수주한 선박이 본격적으로 생산되어 큰 폭의 증가(42.4%) 전망

- ▶ 자동차는 반도체 부족으로 인한 생산 차질이 2023년에는 정상화될 것으로 예상되나, 하반기 대기수요가 소진되고 경기 둔화로 인한 내수와 수출 감소 여파로 전년 대비 0.1% 감소한 368만 대를 기록할 전망
- ▶ 조선은 2020년 4분기에서 2021년 초에 대량으로 수주한 선박을 본격적으로 생산하여 수출(42.4%)과 유사한 42.4% 수준의 증가가 예상
- ▶ 일반기계는 국제 에너지 시장의 불확실성 심화로 에너지 인프라 관련 투자 확대가 생산에 긍정적 요인으로 작용하나, 글로벌 제조업체의 재고 증가가 생산 감소로 이어지면서 기계류 생산은 전년 대비 9.5% 감소 전망

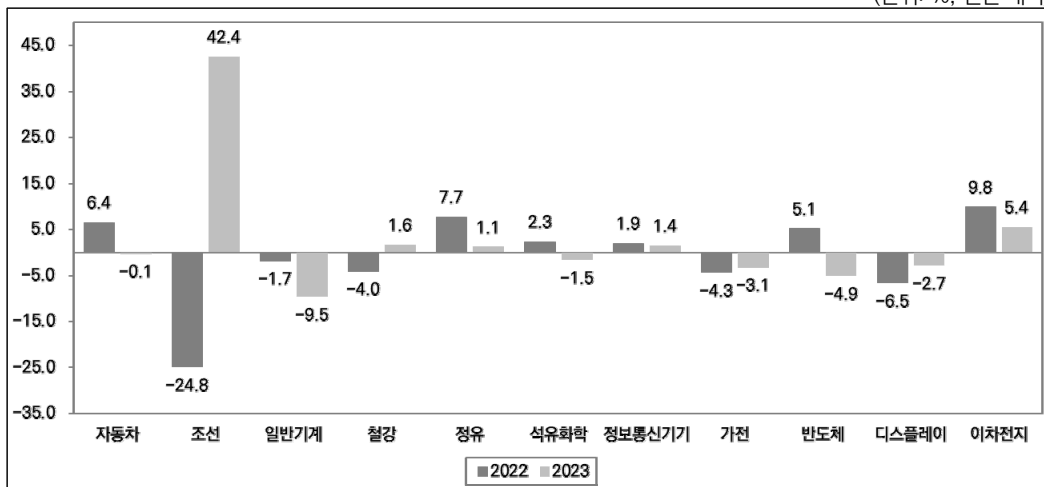
○ (소재산업군) 철강(1.6%), 정유(1.1%)는 소폭 증가세가 예상되나, 석유화학(-1.5%)은 대내외 여건 악화로 감소 전망

- ▶ 철강은 국내 수요 및 수출의 소폭 회복에 따라 전년 대비 1.6% 증가한 7,181만 6,000톤 규모를 기록할 것으로 추정

- 태풍 피해 영향에 의한 복구작업은 2022년에 완료될 것으로 보이나, 전체 생산량의 정상 수준 복귀는 2023년 2분기 이후 이뤄질 것으로 전망
 - ▶ 정유는 항공유 중심의 수송용 석유제품 수출 확대가 생산을 견인하겠으나, 산업용 및 화학용 석유제품의 내수 부진에 따른 수요 감소로 전년 대비 1.1% 증가에 그칠 전망
 - ▶ 석유화학은 2023년 상반기까지 가동률의 하방 압력으로 전년동기비 4.4% 감소가 예상되나, 하반기에는 주요 수출국 전방산업 경기 회복세 진입으로 수입수요가 일부 회복됨에 따라 생산 감소세가 개선되어 전년 대비 1.5% 감소 전망
- (IT산업군) 가전(-3.1%), 반도체(-4.9%), 디스플레이(-2.7%) 생산은 국내외 수요 둔화로 감소하지만, 정보통신기기(1.4%), 이차전지(5.4%) 등은 수요 확대에 힘입어 증가세 유지
- ▶ 정보통신기기 생산은 상반기의 경우 수출 감소와 기저효과로 부진(-3.8%)하지만, 하반기 통신기기 중심으로 수출 및 내수 회복 등에 힘입으면서 전년 대비 1.4% 소폭 증가할 것으로 예상
 - ▶ 가전 생산은 국내외 수요 감소, 해외 생산 유인 증가, 2021년 기저효과(11.6%)의 영향에 따라 전년 대비 3.1% 감소할 전망
 - ▶ 반도체 생산은 글로벌 수요 감소 영향으로 국내 반도체 기업의 투자도 조정될 것으로 예상되어 생산 감소(-4.9%)가 불가피
 - ▶ 디스플레이 상반기 생산은 LCD 감소와 세계 경기 둔화로 10.7% 감소가 전망되나, 2023년 하반기 생산은 고부가 OLED 생산 확대로 5.4% 증가하여 전체 생산은 2.7% 감소 전망
 - ▶ 이차전지 생산은 국내 설비투자 상승세 둔화에도 불구하고 국내 및 해외시장의 수요 증가가 이차전지 국내생산을 견인하여 전년 대비 5.4% 증가한 12조 3,850억 원 수준 전망

〈2023년 주요 산업별 생산 증가율 전망〉

(단위: %, 전년 대비)



주: 자동차는 완성차, 조선은 건조량, 철강은 철강재, 정유는 석유제품, 석유화학은 3대 유제품(합성수지, 합성원료, 합성 고무)의 물량 기준이고 여타 업종은 원화 가격 기준

4) 2023년 산업 이슈

(1) 이차전지산업 IRA 영향과 과제

□ 2023년부터 미국 인플레이션 감축법(Inflation Reduction Act, IRA) 배터리 핵심광물·부품 요건 시행

○ IRA 배터리 요건 시행은 국내 이차전지산업의 미국시장 내 경쟁력에 영향을 미칠 전망

- ▶ IRA 발효로 미국에서 청정자동차(Clean Vehicle) 세액공제를 받기 위한 요건이 강화
- ▶ 발효 직후부터(2022.08.16~) 시행 중인 최종 조립 요건에 이어 2023년 1월 1일부터 배터리 핵심광물·부품 요건이 추가로 도입될 계획
- ▶ 앞으로는 배터리 핵심광물과 부품 조달이 미국 역내 또는 미국의 FTA 체결국에서 이루어져야 미국 시장에서 경쟁우위를 유지할 것으로 예상

〈미국 청정차 세액공제 요건(IRA Section 13401)〉

	세부내용	적용시기
최종 조립 요건	전기차의 최종 조립이 북미(North America; 미국, 캐나다, 멕시코 3개국을 의미)에서 이루어져야 함	2022.08.16.~ (발효 즉시)
배터리 핵심광물 요건	전기차에 탑재된 배터리 제조에 사용된 핵심광물은 40% 이상(2023년 기준, 비율은 매년 증가)이 ① 미국 또는 미국의 FTA 체결국에서 추출 또는 처리되거나 ② 북미에서 재활용된 경우에 한해 3,750달러 상당의 세액공제 혜택을 받을 수 있음	2023.01.01.~
배터리 부품 요건	전기차에 탑재된 배터리 제조에 사용된 주요부품은 50% 이상(2023년 기준, 비율은 매년 증가)이 북미에서 제조 또는 조립된 경우에 한해 3,750달러 상당의 세액공제 혜택을 받을 수 있음	2023.01.01.~

자료: 황경인(2022), 「미국 인플레이션 감축법(IRA)의 국내 산업 영향과 시사점」, 산업연구원

□ IRA 발효는 국내 이차전지산업에 중장기적으로 수혜 요인이 될 전망

○ 내년부터 IRA 배터리 요건이 도입되면 단기적으로는 미국 시장에서 매출 감소 등 부정적 영향이 나타날 가능성을 배제할 수 없는 상황

- ▶ 핵심광물의 중국 의존도가 높아 IRA 배터리 요건을 단기에 맞추기가 어려운 실정
- ▶ 국내 이차전지 기업이 거래하는 완성차 업체가 세제 혜택을 받지 못할 경우 우리 기업들도 연쇄적으로 매출감소 등 일부 악영향을 받을 우려

○ 중장기적으로는 최근 국내 이차전지 업계가 북미 지역 투자를 적극적으로 추진하고 있어 IRA 발효가 국내 이차전지산업에 수혜 요인으로 작용할 전망

- ▶ 우리 이차전지 기업의 북미지역 생산 기반 확대 추세가 규모와 속도 양면에서 모두 중국, 일본 등 경쟁국보다 확실히 우위를 점하고 있는 상황
- ▶ IRA 발효 후 미국 시장에서 중국 이차전지 기업의 배제가 가속화될 것으로 예상돼 우리

기업의 미국 시장 점유 확대 등 중장기적으로는 수혜 요인으로 작용할 전망

- 배터리 공급망 재구조화 흐름을 이차전지산업이 한 단계 도약할 수 있는 기회로 활용할 필요
- IRA에서 나타난 것처럼 미국 주도의 배터리 공급망 재구조화 핵심은 이차전지 핵심광물 및 소재에 대한 탈(脫)중국 및 미 우방국 중심의 공급망 구축
 - ▶ 이차전지 부문의 글로벌 가치사슬에서 전략적 우위를 선점할 기회 → 배터리 공급망 재구조화 흐름을 국내 이차전지산업이 한 단계 도약할 수 있는 기회로 활용할 필요
- 핵심광물 및 소재의 대중국 의존도를 낮추고 조달선을 다변화하는 게 관건이나 개별기업의 힘만으로는 원활한 핵심 광물 확보가 어려운 상황
 - ▶ 이차전지 핵심광물에 대한 세부 정보 제공, 민·관 공동 광물개발 프로젝트 발굴, 원광개발 시 자금지원 확대 등 정책 강화 필요

〈2023년 11대 주력산업의 수출 전망〉

(단위: 백만 달러, %)

	2021	2022			2023		
		상반기	하반기		상반기	하반기	
자동차	69,240 (23.6)	36,132 (2.6)	40,295 (18.4)	76,427 (10.4)	39,781 (10.1)	38,522 (-4.4)	78,303 (2.5)
조선	22,988 (16.4)	8,240 (-30.5)	9,791 (-12.0)	18,031 (-21.6)	11,105 (34.8)	14,578 (48.9)	25,683 (42.4)
일반기계	50,075 (4.6)	20,756 (26.8)	16,713 (-16.5)	37,469 (3.0)	25,187 (-3.9)	24,850 (-0.6)	50,037 (-2.3)
철강	36,367 36.9	20,756 (26.8)	16,713 (-16.5)	37,469 (3.0)	17,278 (-16.8)	17,030 (1.9)	34,307 (-8.4)
정유	38,121 (57.7)	30,643 (91.0)	35,060 (58.8)	65,703 (72.4)	28,010 (-8.6)	29,905 (-14.7)	57,915 (-11.9)
석유화학	55,093 (54.8)	30,257 (16.6)	25,288 (-13.2)	55,545 (0.8)	23,478 (-22.4)	24,168 (-4.4)	47,646 (-14.2)
정보통신기기	33,557 (23.8)	18,812 (27.1)	16,257 (-13.3)	35,069 (4.5)	17,282 (-8.1)	17,436 (7.3)	34,718 (-1.0)
가전	8,669 (24.1)	4,352 (6.3)	3,937 (-13.9)	8,289 (-4.4)	3,850 (-11.5)	4,030 (2.4)	7,880 (-4.9)
반도체	127,980 (29.0)	69,032 (20.8)	60,984 (-13.9)	130,016 (1.6)	57,423 (-16.8)	59,658 (-2.2)	117,081 (-9.9)
디스플레이	21,385 (18.9)	10,814 (17.5)	10,744 (-11.8)	21,558 -0.8	9,783 (-9.5)	11,475 (6.8)	21,258 (-1.4)
이차전지	8,675 (15.5)	4,717 (9.4)	5,640 (29.2)	10,357 (19.4)	5,820 (23.4)	6,330 (12.2)	12,150 (17.3)

주: 1) ()은 전년동기비 증가율

2) 수치는 통관 기준

3) 자동차는 자동차부품 포함(MTI 741, 742)

〈2023년 11대 주력산업의 수입 전망〉

(단위: 백만 달러, %)

	2021	2022			2023		
		상반기	하반기		상반기	하반기	
자동차	20,492 (10.2)	10,433 (-3.4)	11,021 (13.7)	21,454 (4.7)	10,725 (2.8)	10,547 (-4.3)	21,272 (-0.8)
조선	3,648 (6.1)	1,634 (-3.1)	1,765 (-10.0)	3,399 (-6.8)	1,786 (9.3)	2,086 (18.2)	3,872 (13.9)
일반기계	31,431 (10.2)	15,738 (1.0)	16,573 (4.5)	32,311 (2.8)	16,256 (3.3)	15,987 (-3.5)	32,243 (-0.2)
철강	24,454 (50.1)	13,811 (29.8)	10,453 (-24.3)	24,264 (-0.8)	10,796 (-21.8)	11,349 (8.6)	22,145 (-8.7)
정유	24,085 (85.9)	14,169 (45.3)	12,787 (-10.8)	26,956 (11.9)	11,810 (-16.6)	12,922 (1.1)	24,733 (-8.2)
석유화학	14,654 (36.1)	7,901 (6.7)	6,439 (-11.2)	14,340 (-2.1)	5,795 (-26.7)	5,799 (-9.9)	11,594 (-19.1)
정보통신기기	32,564 (18.6)	16,396 (4.7)	16,626 (-1.7)	33,022 (1.4)	16,078 (-1.9)	17,475 (5.1)	33,553 (1.6)
가전	9,001 (19.1)	4,480 (-1.9)	4,245 (-4.2)	8,725 (-3.1)	4,170 (-6.9)	4,350 (2.5)	8,520 (-2.4)
반도체	61,362 (22.0)	35,646 (30.0)	36,501 (7.6)	72,147 (17.6)	35,864 (0.6)	36,053 (-1.2)	71,917 (-0.3)
디스플레이	2,883 (-12.8)	2,092 (59.6)	1,911 (21.6)	4,003 (38.8)	2,159 (3.2)	1,940 (1.5)	4,099 (2.4)
이차전지	3,666 (82.9)	2,490 (81.3)	3,689 (60.9)	6,179 (68.5)	4,025 (61.6)	4,940 (33.9)	8,965 (45.1)

주: 1) ()은 전년동기비 증가율

2) 수치는 통관 기준

3) 자동차는 자동차부품 포함(MTI 741, 742)

〈2023년 11대 주력산업의 내수 전망〉

(단위: %)

	2021	2022			2023		
		상반기	하반기		상반기	하반기	
자동차 (천 대)	1,726 (-8.5)	808 (-11.3)	859 (5.4)	1,667 (-3.4)	835 (3.4)	810 (-5.7)	1645 (-1.3)
조선 (만 CGT)	219 (-25.5)	77 (-44.6)	70 (-12.5)	147 (-32.9)	91 (18.2)	108 (54.3)	199 (35.4)
일반기계 (십억 원)	114,598 (11.5)	55,089 (-9.5)	55,426 (3.1)	110,514 (-3.6)	51,258 (-7.0)	48,067 (-13.3)	99,326 (-10.1)
철강 (천 톤)	56,041 (13.9)	27,744 (-0.4)	25,831 (-8.4)	53,575 (-4.4)	26,867 (-3.2)	27,083 (4.8)	53,950 (0.7)
정유 (십만 배럴)	11,096 (6.9)	5,602 (4.3)	5,444 (-4.9)	11,047 (-0.4)	5,354 (-4.4)	5,587 (2.6)	10,941 (-1.0)
석유화학 (백만 톤)	11,351 (6.7)	5,823 (-0.2)	5,165 (-6.4)	10,988 (-3.2)	5,326 (-8.5)	5,195 (0.6)	10,522 (-4.2)
정보통신기기 (십억 원)	51,591 (3.6)	24,715 (-3.4)	26,146 (0.5)	50,861 (-1.4)	24,908 (0.8)	27,893 (6.7)	52,801 (3.8)
가전 (십억 원)	33,656 (10.3)	16,735 (1.0)	15,727 (-7.9)	32,462 (-3.6)	15,795 (-5.6)	15,977 (1.6)	31,772 (-2.1)
반도체 (십억 원)	63,243 (4.1)	32,814 (3.8)	37,273 (17.9)	70,087 (10.8)	37,037 (12.9)	39,117 (4.9)	76,154 (8.7)
디스플레이 (십억 원)	36,837 (-5.2)	16,626 (-8.2)	14,146 (-24.5)	30,772 (-16.5)	13,352 (-19.7)	15,453 (9.2)	28,805 (-6.4)
이차전지 (십억 원)	4,981 (14.3)	2,970 (49.3)	3,218 (6.8)	5,945 (19.4)	3,518 (18.4)	4,370 (35.8)	7,910 (33.1)

주: 1) ()은 전년동기비 증가율

2) 자동차는 완성차, 조선은 건조량, 철강은 철강재, 정유는 석유제품, 석유화학은 3대 유도품 기준(합성수지, 합성원료, 합성고무)이고 여타 업종은 원화 가격 기준

〈2023년 11대 주력산업의 생산 전망〉

(단위: %)

	2021	2022			2023		
		상반기	하반기		상반기	하반기	
자동차 (천 대)	3,462 (-1.3)	1,779 (-2.0)	1,906 (15.7)	3,685 (6.4)	1,874 (5.3)	1,806 (-5.3)	3,680 (-0.1)
조선 (만 CGT)	1,051 (19.0)	426 (-32.7)	364 (-12.9)	790 (-24.8)	524 (23.0)	601 (65.1)	1,125 (42.4)
일반기계 (십억 원)	139,118 (10.9)	69,655 (-4.1)	67,150 (1.0)	136,805 (-1.7)	63,315 (-9.1)	60,520 (-9.9)	123,835 (-9.5)
철강 (천 톤)	73,667 (4.7)	36,170 (-2.1)	34,527 (-6.0)	70,697 (-4.0)	35,820 (-1.0)	35,996 (4.3)	71,816 (1.6)
정유 (십만 배럴)	11,638 (0.4)	6,095 (8.6)	6,436 (6.8)	12,531 (7.7)	6,221 (2.1)	6,449 (0.2)	12,670 (1.1)
석유화학 (백만 톤)	22,527 (5.4)	11,847 (9.1)	11,196 (-4.0)	23,043 (2.3)	11,327 (-4.4)	11,369 (1.5)	22,696 (-1.5)
정보통신기기 (십억 원)	52,726 (6.7)	27,706 (12.6)	26,004 (-7.5)	53,710 (1.9)	26,665 (-3.8)	27,772 (6.8)	54,438 (1.4)
가전 (십억 원)	33,292 (11.6)	16,577 (3.3)	15,284 (-11.4)	31,861 (-4.3)	15,328 (-7.5)	15,545 (1.7)	30,873 (-3.1)
반도체 (십억 원)	139,591 (17.9)	74,136 (14.4)	72,553 (-3.0)	146,689 (5.1)	68,513 (-7.6)	70,984 (-2.2)	139,497 (-4.9)
디스플레이 (십억 원)	58,061 (3.3)	27,417 (1.8)	26,874 (-13.7)	54,291 (-6.5)	24,483 (-10.7)	28,325 (5.4)	52,808 (-2.7)
이차전지 (십억 원)	10,705 (-1.4)	5,726 (8.6)	6,030 (11.0)	11,756 (9.8)	6,139 (7.2)	6,247 (3.6)	12,385 (5.4)

주: 1) ()은 전년동기비 증가율

2) 자동차는 완성차, 조선은 건조량, 철강은 철강재, 정유는 석유제품, 석유화학은 3대 유도품 기준(합성수지, 합성원료, 합성고무)이고 여타 업종은 원화 가격 기준

5) 자동차산업 전망⁶⁾

(1) 2022년 자동차산업 동향 및 평가

□ 글로벌 자동차산업

○ 글로벌 자동차 판매는 당초 팬데믹 이후 경기 반등과 자동차 수요 회복 기대와는 달리, 2021년부터 촉발된 반도체 수급난의 장기화와 더불어 러시아-우크라이나 전쟁, 중국 봉쇄에 따른 공급망 차질이 가중되어 완성차 생산 감소

▶ 2022년 글로벌 자동차 판매는 당초 전망 8,865만대(+5.3%)에서 하향 조정되어 0.7% 감소한 8,432만대로 추정(LMC)

- 글로벌 판매에서 현대차그룹(현대, 기아, 제네시스)은 8.1%의 점유율로 지난해에 이어 글로벌 3위 유지(1-10월 기준)

* 그룹별 순위: 1위 토요타, 2위 VW, 3위 현대·기아, 4위 GM, 5위 스텔란티스

▶ 1-10월까지 누적 글로벌 판매는 0.9% 감소하였으며, 미국, 서유럽은 반도체 수급 영향으로 각각 10.8%, 9.8% 감소, 러시아를 포함한 동유럽은 29.1% 급감

- 반면, 중국은 코로나 봉쇄 이후 하반기 강력한 내수부양으로 상승

- 한국은 주요 선진국 대비 낮은 감소율 기록(-4.2%)

	2021(1-10)	2022(1-10)	증감율
전세계	6,718	6,659	-0.9
미국	1,270	1,133	-10.8
서유럽	1,047	946	-9.6
동유럽	337	239	-29.1
중국	2,022	2,187	8.2
일본	371	345	-7.2
한국	140	134	-4.2
기타	1,193	1,355	13.6

○ 경기회복으로 원자재 수요가 증가하고 러-우 전쟁 영향으로 에너지 공급이 감소하여 국제유가는 지난해 평균 69.3불(두바이유, 배럴당)에서 3월은 120불까지 폭등, 올해 평균은 98불 추정(KDI)

▶ 또한, 전기차 수요 증가로 배터리 주요 광물인 탄산리튬(+271.3%), 니켈(+38.3%), 코발트(+34.8%) 등의 광물 가격 급등(KOMIS, 10월 말 기준, 전년 평균 대비)

▶ 원자재 가격상승과 각국의 경기 부양을 위한 유동성 공급으로 물가가 상승한 가운데 반도체 부족이 장기화되며 자동차 공급이 수요를 따라가지 못하면서 차량 가격상승과 함께 공급자 우위의 시장 형성

- 신차 가격 및 중고차 가격 또한 상승하여 차량 가격이 물가상승률을 끌어올리는 카플레이션(Carflation) 발생

* 미국 신차 평균 거래가격: '21.6월 4.2만\$ → '22.6월 4.8만\$(+13.7%)

* 미국 중고차 평균 거래가격: '21.5월 2.7만\$ → '22.5월 3.1만\$(+16.3%)

6) 한국자동차산업협회(2022). "2022년 자동차산업 평가 및 2023년 전망".

□ 국내 자동차산업

- 연초부터 발생한 러-우 전쟁, 중국의 코로나19 봉쇄로 인한 공급망 차질, 반도체 수급 부족 등 연이은 글로벌 악재로 생산 차질이 빈번하게 발생하였으며, 국내외 자동차 수요 대비 공급이 감소하여 높은 대기수요를 기록, 하반기에 반도체 공급 개선으로 생산 증가함에 따라 내수 및 수출 동반 회복세
- 내수는 지난해부터 누적된 대기 고객과 정부의 개소세 감면정책 연장 등으로 수요가 견조했던 반면, 반도체 부족 및 공급망 차질로 생산이 지체되며 재고 부족과 동시에 초유의 대기 수요 적체현상 발생
 - ▶ 지난해 감소세에 이어 상반기 또한 11.5% 감소하였으며, 하반기 들어 반도체 수급 개선에 따라 출고대수 확대되며 연간 판매량은 전년 대비 2.3% 감소한 169.5만대가 될 것으로 추정
 - ▶ 수입차 또한 글로벌 완성차 생산 저조로 공급 부족을 겪었으나 하반기 회복하며 전년도 수준 유지
- 국내 자동차시장 규모는 2년 연속 마이너스 성장하여 최대 판매를 기록했던 2020년(190.6만대) 대비 11.1% 하락
 - * '22년 업체별 내수 증감율(1~10월 누적, 전년대비) : (현대) -6.9%, (기아) -0.6%, (쌍용) +28.1%, (한국지엠) -32.2%, (르노코리아) -8.3%, (수입차) -4.8%
- 소비자 수요가 고급화, 전동화로 이전되며 고사양 모델과 하이브리드, 전기차에 대한 선호도가 높아져, 내연기관차 대비 상대적으로 장기간의 출고기간이 소요됨에도 불구하고 친환경차 판매 호조가 지속
 - ▶ 상반기 친환경차 판매는 전년 동기 대비 34.1%가 증가해 전체 신차판매의 25.8%를 차지했으며, 하반기에도 신형 전기차의 출시확대 및 소형전기화물차의 판매 증가로 10월 기준 30.8%가 증가했으며 신차의 26.7%가 친환경차로 판매
 - ▶ 특히 전기차의 경우, 10월까지 13.9만대가 누적판매되어 전체 판매의 10%를 차지, 전동화 전환속도가 더욱 가속화
- 러시아-우크라이나 전쟁 발발로 3월부터 러시아 현지 생산과 완성차·부품 수출 전면 중단
 - ▶ 지난해 우리나라의 러시아 수출 99.8억불 중 완성차 및 자동차 부품 수출은 41.5억불로 전체 수출의 41.6% 규모를 차지, 올해(‘22.1-10월) 수출은 12.6억불로 급감
 - ▶ 완성차 수출대수는 전년대비 81.3% 감소(91,212대→14,030대)
 - ▶ 현대차 러시아 공장(동반 진출한 14개 부품기업 포함)의 가동 중단으로 고정비 부담 지속 및 러시아 정부의 국유화 위협, 현재까지 전쟁 장기화로 생산 및 수출 재개 시기 불투명

○ 생산은 지난해 2분기부터 촉발된 반도체 부족 이슈가 지속되는 가운데 러-우 전쟁(2월~), 중국 코로나19 봉쇄(3~6월) 등으로 인한 공급망 차질이 생산회복을 제한하여 상반기는 전년동기비 2.0% 감소한 반면,

- ▶ 하반기 들어 공급망 차질 완화와 더불어 중견 3사의 약진, 전년도 생산급감의 기저효과로 16.6% 증가하여 연간 370만대 생산할 것으로 추정

* '22년 업체별 생산 증감율(1~10월 누적, 전년대비) : (현대) +5.4%, (기아) +2.2%, (한국지엠) +6.7%, (르노코리아) +44.3%, (쌍용) +46.2%

○ 중국의 제로코로나 정책에 의한 강도 높은 지역 봉쇄(상해, 북경 등) 영향으로 중국에서 조달중인 부품의 수급차질 발생

- ▶ (현대·기아) 산둥성, 광둥성에서 조달하는 와이어링하네스 공급 차질로 생산 지연
- ▶ (한국지엠) 상해지역에서 수입하는 품목(브레이크 부품, 반도체 등)의 수급차질로 4월 생산량 50% 감소
- ▶ (쌍용) 와이어링하네스 공급량 50% 수준으로 감소, 반도체 공급 차질, 화물적체 등 물류 문제 가중되어 생산 지연

○ 그러나 러-우 전쟁 영향으로 에너지 가격 폭등 및 부품 수급 차질을 겪고 있는 대부분의 유럽 지역과 일본 등 주요 완성차 제조국 대비 양호한 생산 실적 유지

* 국가별 생산('22.1~10월 누적, 전년대비): (독일) -4.7%, (스페인) -26.2%, (프랑스) -19.7%, (영국) -16.6%, (일본) -0.6%, (한국) +6.5%

- ▶ 국내 제조사는 적기 생산을 위해 대체 공급망 구축 및 반도체 고가 매입 등으로 생산 감소 만회 노력

(2) 2023년 산업 여건 및 전망

○ 2023년 세계 자동차 시장은 반도체 수급난 완화로 점차 회복되지만, 경기 둔화로 인해 판매는 제한적으로 회복하여 전년 대비 4.8% 소폭 증가한 8,834만대 전망(LMC)

〈2023년 세계 자동차 수요 전망〉

(단위 : 천대, %)

구분	2021	2022(추정)		2023(전망)	
			증감율		증감율
총계	84,903	84,320	-0.7	88,341	4.8
북미	18,107	17,020	-6.0	18,789	10.4
	미국	15,379	14,326	-6.8	15,900
서유럽	12,677	11,762	-7.2	13,172	12.0
동유럽	4,236	3,085	-23.5	3,327	7.8

구분		2021	2022(추정)	2023(전망)		
				증감율		
	러시아	1,783	753	-57.8	846	12.4
아시아		42,048	44,312	10.6	44,294	0.0
	일본	4,482	4,197	-9.4	4,657	11.0
	중국	27,159	28,268	7.3	27,387	-3.1
	인도	3,822	4,846	62.8	4,946	2.1
중남미		3,491	3,535	1.3	3,675	4.0
	브라질	2,119	2,056	-3.0	2,187	6.4
기타		4,346	4,601	5.9	5,079	10.4

○ 2023년은 차량용 반도체 공급의 회복과 더불어 누적 수요가 이연되며 소폭 성장이 기대되나, 팬데믹 이후 각국 통화 정책의 긴축 전환으로 글로벌 경기침체가 예견되며 고물가·고금리가 신규 수요를 일부 제한할 전망

○ 내수: 전년 대비 1.5% 증가한 172만대 전망

- ▶ 누적된 대기수요 해소와 더불어 전년도 저조한 실적의 기저효과로 플러스 성장할 것으로 기대되나 경기침체로 인한 가계 가처분소득 감소가 신규 수요 제한

증가요인	감소요인
○ 누적된 신차 대기수요 ○ 친환경차 판매 호조세 지속 ○ 인기모델 신차 출시(그랜저, 싼타페 등) ○ 정부정책 - 전기차 보조금 지급대수 확대 - 환경친화적 자동차 개발세비제, 취득세 등 감면 연장	○ 경제성장률 하락('22)2.6% → ('23)1.7% ○ 할부금리 부담에 따른 신차구매 수요 저하 ○ 부동산가격 하락 및 주택대출 이자부담 증가로 가계 가처분소득 감소 ○ 정부정책 - 전기차 보조금 축소(최대700 → 600만원)

- ▶ 반도체 공급 회복으로 생산 정상화하여 누적된 대기 물량(약 12만 대 추정) 해소가 상반기 내수를 이끌고 하반기는 신차출시로 수요 확대

* '23년 신차출시: (현대) 그랜저HEV, 코나, 싼타페, 베뉴F/L, (기아) EV9, 쏘렌토F/L, 카니발F/L, K5F/L, 레이EV, (한국지엠) 싼타페CUV, GMC시에라, (쌍용) 토레스EV 등 예정

- 수입차는 경기 침체 및 할부금리 상승의 영향으로 수요 증가에 제약

- ▶ 경기침체, 고금리 영향에 따른 소비 감소요인 상존

- 부동산경기 하락에 따른 자산 감소, 대출이자 부담 상승으로 인한 실질구매력 감소는 내구재 소비에 악영향

- 할부금리 상승과 경기침체 우려감으로 신차 구매 계약 취소자 증가세

* 신차 할부금리(36개월 기준): (4월) 2.7% → (8월) 4.0% → (11월) 5.9%(현대캐피탈)

- 수요공급에 따라 가격변동성이 높은 중고차 가격 또한 하락 추세

* '22.4월까지 상승했던 중고차 시세가 10월까지 보험세, 11월부터 하락세 전환, 11월 국산차 하락비율 54%, 수입차 하락비율 62%까지 증가(케이카)

○ 수출: 전년 대비 3.1% 증가한 235만대 전망

▶ 글로벌 경기침체, 미국 IRA법으로 인한 전기차 수출 차질, 러시아 수출 중단 등의 악재가 있는 반면, 국산차의 높은 상품성과 더불어 고환율 지속으로 가격경쟁력 확보

증가요인	감소요인
○ 고환율 지속(1300원대 가정) ○ 세계 자동차수요 회복 전망(LMC) - 세계 +4.8%, 미국 +11%, 유럽 +12% ○ 각국 환경규제 강화에 따른 전기차 해외판매 호조세 ○ 인기모델 신차출시(아이오닉6, GM신형SUV, 코나, EV9 등)	○ 글로벌 경기 침체 및 고금리 기조 ○ IRA법으로 인한 對미 전기차 수출 차질 ○ 러시아 수출 중단 ○ 신흥국 경기 불황으로 신규 자동차 수요 제약 ○ 환경규제 강화로 내연기관차 판매 위축 ○ 일본브랜드의 신차 사이클 도래 ○ 선박 부족으로 인한 운송 차질

▶ 러-우 전쟁의 지속, 에너지 수급난으로 인한 불확실성 상존, 고금리를 동반한 세계 경기 침체 본격화 전망에도 불구하고 세계 자동차 수요는 기저효과와 더불어 친환경차와 SUV, 고가격 차량 중심으로 수요가 견조할 것으로 예상

▶ 국산차의 높은 상품성으로 점유율을 높이고 있는 북미, 유럽 지역은 누적된 신차 수요를 바탕으로 증가 전망되며, 중저가·내연기관 중심의 중남미, 아시아 수출은 경기 하락의 영향으로 약세 전망

* '22.1-10월 누적, 현대·기아 미국시장 점유율: ('21)10.1%→('22)10.7%, 유럽: ('21)8.6%→('22)9.8%

▶ 친환경차 및 고가격 차량 수출 호조세 지속, 북미, 유럽 등 선진시장의 대기수요 잔존, 우호적인 환율 등으로 수출액은 7.5% 증가한 570억 불 전망

○ 생산: 전년 대비 1.4% 증가한 375만대 전망

증가요인	감소요인
○ 반도체 수급난 완화 ○ 한국지엠, 글로벌 전략 신형CUV 생산 개시 ○ 쌍용, 경영 정상화 및 전기차 출시	○ 러-우 전쟁 장기화에 따른 에너지 수급 불안 ○ 원자재 가격 상승 ○ 유럽 에너지 위기에 따른 부품 생산 차질 ○ 중소 부품업체 유동성 악화

▶ 고사양, 친환경차 수요 증가로 반도체 및 배터리 원자재 확보에 난항이 계속되며 가격 또한 치솟아 생산량 확대에 제한이 있으나, 팬데믹 기간 중 공급망 차질에 대한 학습효과로 대체 공급망 확보 등 완성차 제조사의 생산 차질 최소화 노력 지속될 전망

▶ 중견 제조사의 신차 투입으로 생산 확대 기대

- (한국지엠) 글로벌 전략 차종 신형CUV 출시로 창원공장 생산 재개
- (쌍용) KG그룹 인수 완료 및 경영 정상화로 미래 전동화 전략 구축, 토레스 전기차 출시 계획 등

〈2023년 자동차산업 전망〉

(단위: 만대, 억불, %)

구분		2021		2022E		2023F	
			증감율		증감율		증감율
자동차 산업협회	내수	173.5	-9.0	169.5	-2.3	172.0	1.5
	국산차	142.5	-11.1	139.0	-2.5	142.0	2.2
	수입차	31.0	2.3	30.5	-1.5	30.0	-1.6
	수출	204.1	8.2	228	11.7	235.0	3.1
	(수출액)	464.7	24.2	530.0	14.1	570.0	7.5
	생산	346.2	-1.3	370.0	6.9	375.0	1.4
산업연구원	내수	172.6	-8.5	166.7	-3.4	164.5	-1.3
	수출	204.1	8.2	227.6	11.5	232.5	2.2
	생산	346.2	-1.3	368.5	6.4	368.0	-0.1
자동차연구원	내수	175	-10.1	167	-4.7	166	-0.5
	국산차	144	-10.6	139	-3.6	138	-0.3
	수입차	31	-7.9	28	-10.8	27	-1.3
	수출	204	8.2	220	7.7	210	-4.2
	생산	346	-1.3	360	3.9	349	-3.0

[참고] 글로벌 자동차산업 주요 키워드)

1. 전기차로의 전환 추세 : 지속되나 감속요인 충분

- ▶ 전 세계에서 판매되는 전기차의 95%가 중국·유럽·미국 시장에 집중됨. 최근 유럽 시장 전기차 판매량 정체에 눈에 띄는. 유럽 시장 전기차 판매 정체 주요 요인은 ①러-우 전쟁으로 인한 에너지 가격 폭등으로 전기차와 내연기관차 유지비용 차이 극소화 ②배터리 원료가격 상승으로 전기차 가격 상승해 가격경쟁력 축소 등 두 가지임.
- ▶ 미국의 경우, 인플레이션 감축법(IRA) 효과로 미국 시장 판매량이 증가할 것이 확실함. IRA법 효력이 발생했으나, 배터리 원료와 부품 비중의 구체적인 기준은 3월 발표될 예정이며, 특정 가격 이하 차량에만 세액공제 혜택을 주는 탓에 전기차 가격 인하 압박이 예상됨.
- ▶ 중국은 올해부터 전기차를 비롯한 신에너지차(NEV) 보조금 지급이 중단되거나 축소될 예정인데, NEV 모델들이 줄줄이 가격 인상을 겪으며 판매량과 주문량에도 영향을 미치고 있음. 테슬라의 가격 인하로 치열한 경쟁이 예고됨.

2. 공급망 이슈

▶ 코로나19 팬데믹 이후 자동차 공급망 이슈

- ① 팬데믹 초기 국가별로 대유행시기가 달라 특정 국가의 대유행이 완성차 생산에 타격을 줌.
- ② 2020년 2분기 자동차 생산·판매 절벽에 부딪힌 반도체 업체들은 가전업체 생산 증가로 선회하여 차량용 반도체 공급 위기 봉착
- ③ 팬데믹 이후 전면화된 무역전쟁, 러-우 전쟁 등 경제적·군사적 분쟁으로 인한 부품·원료 공급 차질이 생산에 부정적 영향
 - ▶ 공급망 위기 이후 글로벌 업체들은 주요 부품 공급을 2원화, 3원화하며, 전기차 공급망을 로컬 소싱(Local Sourcing)⁸⁾하여 리스크 대응
 - ▶ 그러나 차량용 반도체의 경우 공급처를 확대하더라도 전기차, 자율차로의 전환 과정에 기존보다 몇 배의 반도체가 더 필요해져 공급이 여전히 충분하지 않음.

3. 역(逆)세계화 경향의 강화

- ▶ 미국 IRA법에 이어 유럽판 IRA법이라 할 수 있는 핵심원자재법(CRMA)이 2022년 9월 입법되고 되고 2023년 3월 14일 초안 발표 예정임. 해당 법안에는 전기차 전환에 필수적인 핵심광물, 원자재 수급 안정화를 꾀하고 중국·러시아 의존도를 낮추는 내용이 포함될 것으로 알려짐.
- ▶ 미국 IRA법은 중국산 배터리 원료와 부품을 북미 시장에서 통용되지 못하게 만들어 미국 중심의 새로운 공급망 재편을 목표로 함. 이 과정에서 중국뿐만 아니라 유럽연합, 한국을 비롯한 동아시아 주요 자동차 생산국도 상당한 타격을 입게 될 전망
- ▶ CRMA법안과 동시에 독일·프랑스 등 핵심 회원국들이 자국 자동차산업 보호와 리쇼어링(Reshoring)⁹⁾ 추진을 위한 국내법 논의절차 진행 중
- ▶ IRA법과 CRMA법안은 북미와 유럽연합 등 국경을 뛰어 넘는 경제블록 차원의 정책
- ▶ 중국의 경우 별도 법을 새로이 입안하지는 않으나 사실상 별도의 법이 필요없을 정도로 산업과 무역에 대한 정부의 통제수단이 풍부
- ▶ 새로운 자원민족지원주의 발흥 : 니켈, 리튬, 코발트

① 인도네시아(니켈)

- 2021년 3월 인도네시아 국영기업부는 국영기업 4곳이 각각 25%의 지분을 나눠갖는 ‘국영 배터리 지주회사(IBC)’ 설립 발표로 사실상 니켈광산 국유화
- 니켈을 활용해 완성차업체와 배터리 전문업체의 인도네시아 투자 강제 목적

② 멕시코(리튬)

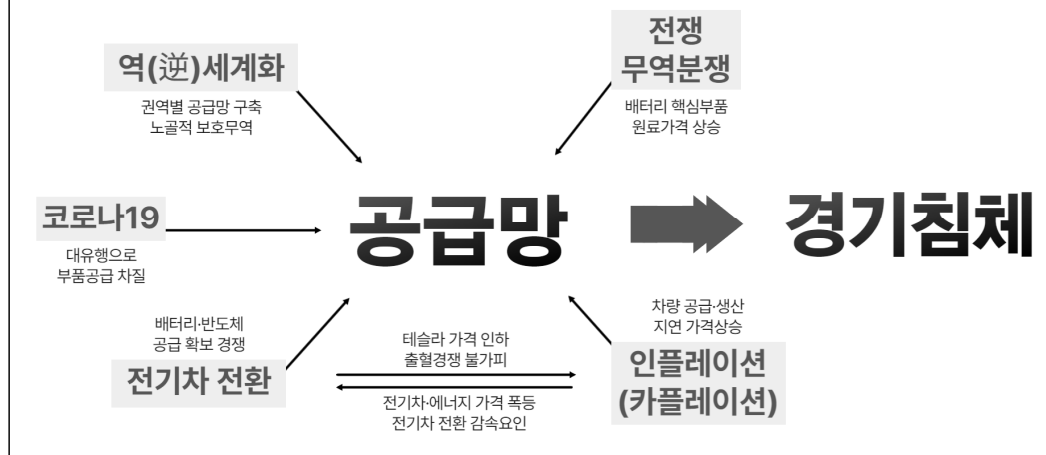
- 멕시코 정부가 리튬 추출·판매를 위한 국영기업 ‘Lito Para Mexico(멕시코를 위한 리튬)’를 설립했으며, 지난해 초 개정한 광업법에 따르면 리튬원료는 해당 국영기업을 통해서만 독점적으로 생산·유통 가능하게 해 사실상 리튬광산 국유화
- 멕시코의 리튬광산 국유화 배경에는 미국 IRA법이 있음. 멕시코, 캐나다, 미국은 북미지역자유 무역협정(USMCA)의 영향 아래 있으며 IRA법에 따르면 배터리 핵심소재와 광물추출을 북미지

역에서 할 경우 세제혜택 부여함.

- IRA법과 멕시코 정부의 리튬광산 국유화로 수많은 글로벌 완성차·배터리 업체들이 멕시코 진출 선언(BMW, 폭스바겐, 콘티넨탈, 포드, GM, 테슬라 등)

4. 경기침체·둔화와 선제적 구조조정

- ▶ 글로벌 업체들(테슬라, Argo AI, 포드, 리비안, 벤츠, 리프트(Lyft), 투심플홀딩스, 스텔란티스 등)의 구조조정 양상 ①자율주행 사업 관련 인력 감원 ②(투자여력 확보 및 비용절감을 위한) 선제적 구조조정
- ▶ 윤석열 정부 자동차산업 정책에도 구조조정 그림자 드리움.
 - 2022년 9월 28일 발표한 「자동차 산업 글로벌 3강 전략」에는 고위험군 중 이탈가능군을 별도로 분류해 “사업 구조조정 지원” 정책방향 제시
 - 글로벌 업체들이 느끼는 구조조정 압박에 더해 전기차로의 산업전환 과정에서 특히 내연기관 부품 생산 중심의 한국 부품사 현실을 추가로 반영



7) 오만규(2023). “2023년 1월 자동차산업 동향”.

8) 상품을 제작하거나 생산할 때 국내에서 만들어진 물자를 활용하는 전략을 이르는 말. 다른 말로는 ‘현지조달.’(국립국어원)

9) 생산비와 인건비 절감 등을 이유로 해외로 생산시설을 옮긴 기업들이 다시 자국으로 돌아오는 현상. 온쇼어링(onshoring), 인쇼어링(inshoring), 백쇼어링(backshoring)도 비슷한 개념으로서 오프쇼어링(offshoring)과는 반대되는 말.(기획재정부, 시사경제용어사전)

IV. 한국노총의 운동방향과 주요과제

1. 활동기조 및 운동방향

1) 활동기조 : 단호한 투쟁과 연대·공조 강화, 선택적 대정부교섭 전개

① 기동적이고, 현장이 함께하는 조직적 투쟁

- 노동시장, 공공부문, 연금 등 3대 개악
- 장시간노동착취, 임금체계 개악, 파견확대, 대체근로 등 제도 개악
- 실질임금 하락, 고용불안, 구조조정 등에 단호하게 대응하는 조직적 투쟁
- ※ 제28대 집행부 공약 : 사무총국 및 지역본부, 노동개악에 맞선 상시적 대응기구 구성

② 공조체계 구축과 '연대' 강화

- 고물가·고금리 과도한 부채 양산으로 벌어진 실질임금 폭락, 구조조정·해고에 맞서 노동자 민중의 생존권 사수를 위한 투쟁을 전개함에 있어 노총이 자체 조직력을 극대화시키는 것이 무엇보다 중요하고 우선이지만,
- 시민사회와 뜻을 같이하는 정치권과 연대, 공통 현안 이슈를 중심으로 양대노총이 공조할 때 한국노총의 대응력은 더 큰 힘을 발휘함. 이에 광범위한 민중연대를 통한 전선 운동 전개
- ※ 제28대 집행부 공약 : 한국노총이 주도하는 '범국민회의' 구성

③ 선택적 대정부교섭

- 대정부 관계는 반노동정책 추진경로 상에 놓여 있는 경사노위(또는 행정부)가 주관하는 일방적이고 불리한 대화체계는 배제, 사회적 통합 관점에서 국회가 주관하는 논의구조를 제안하여 노총에 더 유리한 환경과 조건을 만들어 냄.
- 특히, 정년연장 등 시급한 정책제도 개선사항과 노동개악 추진 중단 등을 국회 차원에서 사회적 대화를 열 수 있음. 이 경우 노총이 노동시민사회의 사회적 대화 채널로서 공론의 장을 만들어 대외위상 제고

2) 운동방향

- 불평등해소와 생존권 사수를 위한 '현장이 만드는 국민 속의 노동운동' 전개
 - 재벌, 1% 슈퍼부자 정책 폐기, 고용불안 구조조정 저지, 생계비 확보와 고용안정 달성을 위해 현장 임단투에 집중하고, 최저임금 등 대정부교섭과 현장 조합원 참여 투쟁 전개

3) 2023년 한국노총 시기별 주요 투쟁일정

구분	한국노총 주요 투쟁일정	정부 노동개악 추진일정	주요 정치일정
3월	- 한국노총 상시적 투쟁체계 전환 (총연맹-산별-지역) - 대정부 협상 제안 / 대국회 교섭창구 마련 - 지역 노동사회전략 수립 - 공무원위원회 지속운영요구투쟁	- 노조회계 점검결과 제출 위반시 과태료 부과 - 노조회계 시행령개정 추진 - 노동시간 제도개악안 입법예고 - 노동단체 지원사업 전수조사·개편	- 3월 임시회 - 국민의힘 전당대회(3.8.(수))
4월	- 대국회·정치권 정책협의(국회의장, 여야 주요정당)		- 4월 임시회 - 재·보궐선거 (4.5(수))
5월	- 메이데이 대규모집회 - 윤석열 정부 출범1년 토론회 및 공동집회 추진 - 최저임금협상 개시 - 현장 입단투 집중교섭(5,6,7월)	- 경사노위 노사관계제도·관행개선자문단 전문가안 발표	- 5월 임시회
6월	- 최저임금투쟁 (최저임금위원회 전원회의)	- '공정채용법' 개정 국회제출 - 경사노위 연구회 정부개악안 마련(파견 확대, 부분근로자대표, 대체근로 허용 등) - '중대재해처벌법' 정부개악안 마련	- 6월 임시회
7월			
8월	- 국정감사·정기국회 대국회투쟁 준비 (총연맹-산별-지역)	- 경사노위 노사관계제도·관행개선자문단 정부개악안 국회제출 - 경사노위 연구회 정부개악안 국회제출 (파견확대, 부분근로자대표, 대체근로 허용 등)	- 8월 임시회
9월	- 국정감사·정기국회 대국회 집중투쟁		- 9~12월 정기회 (100일)
10월			
11월	- 노동법 개악저지 전국노동자대회		
12월	- 연말 대국회 압박투쟁	- 임금·직무 등 「통합형 임금정보시스템」 구축	

2. 주요과제

1) 정책 및 제도개선 과제

① 노동시장 개악 저지

- 직무성과급으로의 임금체계 개악, 월 단위 연장노동 관리, 선택적 근로시간제 확대, 근로시간저축계좌제 도입, 전문직·스타트업 노동시간 적용제외, 부분 근로자대표제 등 장시간 압축노동·임금 삭감 초래하는 정부의 노동시간 제도개편 총력 대응
- 파견대상 업무확대 등 불법파견 양성화, 파업 시 대체근로 허용, 사업장 내 직장점거 제한, 부당노동행위 처벌조항 삭제 등 노조법 개악 기도 저지
- 노조회계감시 등 노조활동에 대한 공권력 개입 시도 저지

② 노동권 사각지대 해소 및 보편적 노동기본권 보장

○ 노동권 사각지대 해소

- 5인 미만 사업장 근기법 전면 적용
- 노동시간 적용제외 사업장, 특례업종 등 법정노동시간 적용 사각지대 해소
- 노동자의 시간주권 및 휴식권 보장(1일 11시간 연속휴식시간 및 휴일노동 포함 35시간 연속휴식시간제 확보), '야간노동' 규제 강화, 노동시간기록관리제 도입, 포괄임금약정 폐지
- 「일하는 사람을 위한 권리보장법」 입법촉구 서명운동 및 캠페인 진행

○ ILO 기본협약 이행 및 노조법 전면개정

- ILO기본협약 이행보고서 대응 등 기본협약 이행점검, 협약위반에 대한 대국민 여론 조성
- 타임오프 전면개편, 교섭 및 쟁의대상 확대 등 노조법 전면개정 촉구

③ 실질임금 확보

- 실질임금 쟁취를 위한 임금 물가연동제 도입 등 최저임금인상활동 주력
- 생계비 확보를 위한 현장 임단투 시기 집중 및 공동교섭, 공동투쟁 전개

④ 공무원 차별철폐 및 신분보장

- 공무원위원회 상설 운영, 공무원 차별해소 및 처우개선 예산 증액, 공무원 인건비제도 개선 등

⑤ 일방적 구조조정 저지 및 고용안정

- 해고금지(경영상 해고 요건 강화), 고용승계보장법(기업분할·합병·하청업체 변경·사업양도 등 사업이전 시 근로관계와 단체협약 승계)
- 고용형태 공시제 개선 및 고용불안기업에 대한 고용부담금 부과
- 고용유지지원제도 확대
- 노동중심 교육훈련사업(노사공동훈련, 전문인력 양성 정부 지원 확대 및 역할 강화 등) 구조조정 대응 매뉴얼 제작, 배포

⑥ 노후빈곤해소, 연금개악 저지

- 국회 연금개혁특별위원회를 중심으로 한 연금개혁논의에 있어 한국노총의 요구안 적극 관철
- 공적연금(국민연금 및 기초연금)의 상향식 개혁과 특수직역연금 및 퇴직급여의 개악 저지를 목적으로 하는 각종 활동 개선

⑦ 공공부문 민영화 구조조정 저지 및 사회공공성 강화

- 尹정부는 조직·인력 슬림화 및 정원감축, 기능조정, 예산삭감, 자산매각, 복리후생 점검 등 공공부문 민영화 구조조정 저지하고, 사회공공성 강화

⑧ 건강보험 지속가능성을 위한 일몰제 폐지 및 보장성 강화

⑨ 여성의 노동권 강화 및 성평등 노동시장 구현

- 성평등 정책 컨트롤타워 여가부 폐지 저지
- 여성노동자 대표성 제고를 위한 법·제도(근로시간 면제제도, 근참법 등) 개선
- 성별임금 격차 해소를 위한 성평등공시제 도입 및 여성 집중 업종(돌봄, 서비스 등) 일자리 질 개선
- 성평등 돌봄권 및 일·생활 균형을 위한 정책 강화
- ILO 협약 제189호(가사노동자), 제190호(폭력과 괴롭힘 근절) 비준

⑩ 정년연장 조기관철 및 미조직 고령자 노동 보호를 위한 생애 관점에서의 운동전략 수립

- 정년연장 조기 관철을 위한 고령자고용법 개정 집중
- 고령자 연령차별금지 및 고용안정을 위한 제도개선
- 생애보호 관점에서의 운동전략 수립(초고령사회에 대응하는 정책제도 개선과 조직화)

⑪ 청년정책 개발, 제도개선 및 조직화 (관련 본부 연계)

⑫ 기후위기 정의로운 전환

- 국회 차원 기후위기 대응 논의체 마련
- 정의로운 노동전환지원법 제정
- 기후위기 대응 거버넌스에 노동계 실질적 참여(중앙·산업·지역별 등)

⑬ 지역노동정책강화 지원 활동

- 고용, 일자리, 사회적 대화 등 지역 전반의 노동정책 지원을 위한 중장기계획 수립
- 지역밀착형 정책개발 및 지원과 정부의 지역정책 대응 및 제도개선
- 노총-지역 간 정책전달 및 상시적 네트워크 구축

⑭ 산업재해 예방 및 보상활동 강화

- 산재예방
 - 중대재해 감축 로드맵에 담긴 안전보건규제 완화 시도 저지
 - 중대재해처벌법 개악 저지, 법·시행령 강화, 법 활성화 촉구, 현장정착을 위한 지원 강화
- 산재보상
 - 노무제공자(특고·플랫폼 노동자) 산재보상 보호 범위 및 적용직종 확대방안 마련
 - 노무제공자 최저휴업급여 보장액 최저임금 수준 보장을 위한 대응 활동

2) 조직적 과제 (I) 한국노총 (가칭) 총력체계 구축과 총력투쟁단의 설치·운영

① 주요일정

총력투쟁계획 결의 (중앙집행위원회, 2.13, 정기대의원대회 2.28)

➡ 총력투쟁단 발대식 및 1차 확대회의 (한국노총, 산별, 지역본부)

② 총력투쟁단의 위상과 역할

- 위상 : 한국노총 위원장 직속의 상시 특별기구
- 한국노총의 연간 총력투쟁계획의 수립과 추진 (노동자대회 및 시기·부문별 투쟁)
- 사회연대 차원의 공동투쟁 조직으로 승리하는 싸움 전개
- 한국노총 사무총국 각 부서의 투쟁사업 지원과 부서활동의 조율, 총화

- 한국노총 중앙투쟁선봉대 및 각급 조직별 투쟁선봉대 구성 지원
- 투쟁을 통한 한국노총 및 산하조직의 조직혁신 사업 전개

③ 주요투쟁계획

- 공무원·연금·공공·정의로운 사회 전환·각 산별투쟁 등 부문별 투쟁의 조직과 지원
- 한국노총 중앙투쟁선봉대 구성
- 5.1 노동절 단위노조 대표자대회 (* 필요 시 노동자대회 개최)
- 한국노총 최저임금 인상 결의대회(6월)
- 대국회투쟁 및 부문별 투쟁 전개
- 전국노동자대회 2023. 11.
- 노동개악저지 대국회투쟁

2) 조직적 과제 (II)

① 한국노총의 혁신을 위한 조직강화와 일상적 현장지원 강화

- 선거인단의 확대 및 부재자투표 제도 신설
 - 온라인 투표 및 선거인 직접투표와의 병행 등 종합검토를 거쳐 추진
 - 선원노련 등에 대한 부재자투표제도의 신설로 조합원 선거권 확대
- 지역본부에 대한 지도 지원의 강화
- 현장의 투쟁사업에 대한 지원 강화와 일상적 현장지원체계 구축
- 산하조직 조직·쟁의활동가 양성 확대
- 건설부문 노동조합의 조직혁신과 조직경쟁력 강화활동
- 서울시 노동자지원센터를 통한 취약노동자 지원 활동

② 중소기업사업장 조직화

○ 전국연대노조 준조합원제도 도입

- 300인 미만 사업장 조직률 10.3%, 100인 미만 사업장 조직률 1.8%
- 온라인 상담을 통해 맺어진 인적 네트워크를 활용하여 초동주체 형성
- 노동조합 소식, 개별 노동상담, 교육 등을 제공, 노동조합에 대한 지속적인 관심 유도

○ 지역산단 조직화

- 전략지역본부 및 지부 선정. 지역본부 및 지역지부 조직담당자, 산단 내 단위노조 대표자 등으로 이루어진 가칭 “○○산단전략조직화사업단 구성”
- 한국노총은 지정된 지역산단에 대한 예산 및 인력 지원

- 연대노조가 인큐베이터 역할, 독자적 운영이 가능할 시점에 관련 연맹으로 가입 추진
- 전략 조직화

- 새마을 금고 등 노총 산하조직 중 사회적으로 갑질기업으로 인식되고 있으나 조직화가 어려운 상징적인 중소기업장 선정 후 조직화

③ 비정규직 및 플랫폼노동자 조직화

- 금융노조 및 IT노련과 협의를 통한 콜센터 노동자 조직화
- 가사노동자, 배달노동자 조직화
- 노동공제회 연계·지원을 통한 플랫폼·프리랜서 노동자 조직화 기반 강화

④ 산하조직 조직확대 지원

- 산별의 전략적 조직확대사업 지원
- 현장간담회, 홍보, 연대활동 등 사업을 통한 지원

⑤ 조직강화 및 확대를 위한 교육사업

교육명	주요내용
새내기노조 1일 배움터(분기별 1회 진행)	- 한국노총 가입 신규노조 대상 - 한국노총 운동방향, 노조운영, 단체교섭
한국노총 공동 임단투 지침 교육(3월)	- 산하조직 단체교섭 위원 대상 - 2023년 공동임단투지침, 개정노동법
교육활동가교육(상, 하반기)	- 산별, 지역본부 교육담당자 대상 - 교육기획 훈련, 교육 진행
강사양성교육	- 산별, 지역본부 강사 대상 - 강의기법, 교안 작성, 강의 실습

⑥ 19개 지역노동교육상담소 및 3개 직장내괴롭힘 상담센터 운영 및 지원

3) 조직적 과제 (Ⅲ)

① 한국노총 내 공무원·교사노조 20만 조직화 사업 전반 지원

- 전국 미가맹 및 취약 공무원·교사노조 조직화 사업 지원활동
- 한국노총 공무원조직 연대강화 사업활동
- 노총 임원-산별 연맹 간 유대강화 사업 지원활동

② 120만 공무원·교사 노동·정치기본권 확립과 현안정책 지원

- 공무원·교원노조법 법개정 및 공무원노동자 노동·정치기본권 쟁취 활동
- 공무원·교원 근무시간면제제도·공상추정제도 등 온전한 제도와 정책 보완 활동
※ 공상추정제도 시행('23.06.13.~) / 근무시간면제제도 시행('23.12.13.~)
- 공무원연금 포괄 공적연금 소득공백해소 및 고용연장 활동
- 시간외수당 등 공무원임금 전반 정책 활동

③ 사회적 대화를 통한 공무원·교사조직 사회적 위상 확립

- 공무원노사관계위원회 제2기 활동('22.12.08~'23.12.07), 상반기 근무시간면제제도 법·규정 논의 및 하반기 공무원 정치기본권 법·규정 논의
※ 제1기 활동('21.12.08~'22.12.07)
- 공무원·교원근로시간면제심의위원회, 조속한 설치 및 위원회 활동 준비

④ 한국노총 공무원·교사조직 대정치 활동 강화

- (대국회) 국회 인적 네트워크 구축 / 공무원·교사조직 현안&국감 대응체계 확립
- (대정부) 핵심부처(노동부·행안부·인사처·기재부 등) 네트워크 구축 및 정례 간담회 구조화 지원 지자체(지사, 시장, 군수)-한국노총(중앙 및 지역본부) 간 정례 간담회 구조화 지원

4) 사회연대 과제

① 노동·민주·민생을 위한 ‘(가칭) 사회연대 추진위원회’ 구성 및 운영

○ 제기 배경

- 장시간노동과 임금체계개편, 노조약화, 사회적 대화기구 파행운영 등 윤석열 정부의 반노동정책이 가시화되고 있으며 이러한 흐름은 2024년 총선 이후 노동법 개악으로 본격화될 것으로 전망되고 있음
- 따라서 윤석열 정부의 노동개악 정책 저지 및 주요 입법과제 관철을 위한 연대활동을 추진하되, 의료보험·연금개혁 반대 등 민생·복지 영역으로 의제를 확대하여 폭넓은 시민사회진영 및 정치권, 나아가 국민적 지지 여론을 획득
- 이에 제 시민사회단체 및 정치권과의 연대사업을 추진하는 노총 내 플랫폼으로 ‘(가칭) 사회연대 추진위원회’를 구성·운영하며, 사안별 제 정치권과의 공동활동을 추진함

○ 방식

- 기간 : 2023년 2월 ~ 2024년 2월 (1년)
- 구성 및 운영 (안)

- 임원 중 1인이 책임 담당 / 사무처장 실무 총괄
- 대외협력본부, 정책본부 등 유관부서 참여
- 비상근 방식으로 운영 / 회의 정례화를 통한 기획 및 집행 책임

② 대국회 활동 활성화

- 주요 정당 지도부 정책간담회 추진
 - 3월 : 노총 신임지도부-주요 정당 지도부 간담회 추진 (원내정당 대상)
 - 이후 정기 및 임시국회 등 계기를 활용하여 주요 정당 지도부 정책간담회를 지속적으로 개최
- 국회 환노위 등 주요 상임위 간담회 추진
 - 정기 및 임시국회 사전 환노위 소속 여야 의원 간담회 추진
 - 사안에 따라 주요 상임위(기재위, 국토위, 정무위 등) 간담회 추진
- 2기 노동존중실천 국회의원단 활동
 - 3월 초중순 : 더불어민주당 2기 노동존중실천국회의원단 출범
 - ※ 한국노총-더불어민주당 고위급정책협의회와 연동하는 방식 고려
 - 이후 노동존중실천국회의원단 활동 양 조직 상호 점검 추진

제2장. 임금투쟁 정세 및 임금인상 요구율

1. 2022년 임단투 평가와 2023년 임단투 전망

1) 2022년 임단투 평가 및 2023년 조사개요

- 한국노총은 2022년 임단투 결과 및 평가와 2023년 임단투 지침 마련을 위해 산하조직을 대상으로 설문조사
- 조사기간 : 2022.12.20. ~ 2023.1.13.

회원조합	섬유	공공연맹	IT	화학	금속	자동차	연합	관광	고무	공공사회 산업	의료	식품	대학	미분류*
응답부수	23	20	11	37	113	35	11	5	11	4	4	2	2	16

- 전체 194개의 단위노조의 2022년 임단투 결과와 2023년 임단투 중점사항 응답을 바탕으로 조합원들의 의견을 살펴보는데 그 목적이 있음.

(1) 임금인상 요구율 및 타결률

- 조사결과 2022년 한국노총 단위노조의 평균 임금인상 요구율은 7.6%였으며, 실제 평균 타결률은 4.3%로 나타남. 이는 전년도 타결률과 동일한 수치임.
- 평균 임금인상 평균 요구액¹⁾은 168,646원이었지만, 평균 타결액은 97,189원으로 조사 됨.

2) 고용 및 노동시간 변화

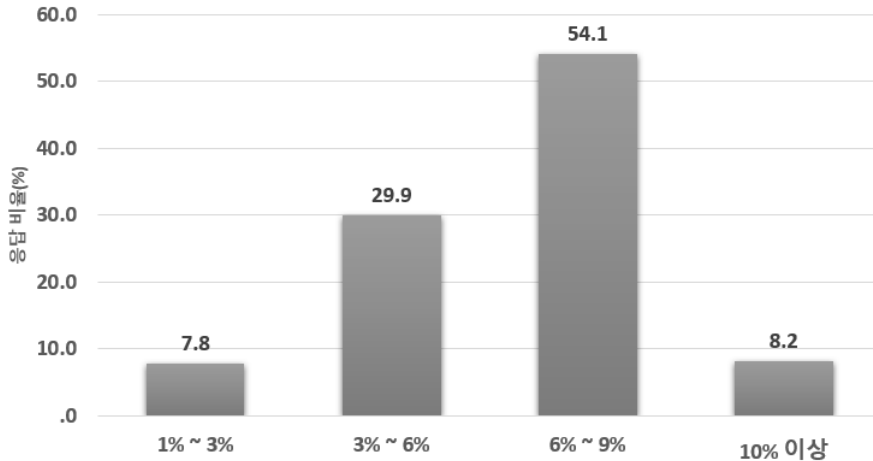
- 노동시간 관련 설문 : 설문조사 결과 2022년 사업장 평균 주당 실노동시간(연장, 휴일근로 포함)은 45.6시간으로 전년도 46.5시간보다 0.9시간가량 감소한 것으로 나타남.

1) 임금 교섭 현황의 기준임금은 기본급임.

3) 2023년 임·단투 계획 및 전망

(1) 단위노조의 임금요구 계획 및 한국노총 임금인상 기준선

〈2023년 희망 임금인상률〉



- 한국노총 산하 노동조합에서 올해 선호하는 임금인상 요구율은 설문에 응답한 314개 노조 가운데 ‘6% ~ 9% (159개 노조, 54.1%)’을 원하는 응답이 가장 많았으며, 뒤이어 ‘3% ~ 6%(88개 노조, 29.9%)’, 10% 이상(24개 노조, 8.2%) ‘1% ~ 3%(23개 노조, 7.8%)’ 순으로 나타남.

〈역대 한국노총 임금인상률〉

(단위:%)

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
제시 안 함	9.5	9.4	9.1	8.1	8.1	7.8
2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
7.9	7.6	9.2	7.5	7.9	6.8	8.5

(2) 2023년 사업장 임단투 중점사항

〈2023년 단위노조 임단투 중점 활동 사안〉

(단위: 개, 아래 괄호 %)

문항	1+2+3순위 종합
총고용 유지 일방적 구조조정 저지	81(27.6%)
노동시간 개악저지	117(39.8%)
정년연장 대응	131(44.6%)

임금체계 개악저지	109(37.1%)
비정규직 고용개선	32(10.9%)
노동자 건강권 및 산업안전보건	121(41.2%)
복수노조 관련 교섭권 확보	26(8.8%)
임금인상	238(81%)
산업전환 및 디지털화(자동화 등) 대응	20(6.8%)
기후위기 대응 및 정의로운 전환 정책 수립	7(2.4%)
합 계	882(300.0)

- 2023년 단위노조 임단투 중점 순위를 조사한 결과 **1~3순위 종합 순위 결과 ‘임금인상(238개 응답, 81%)’**을 최우선순위로 선택하였으며 이어서 ‘정년연장 대응(131개 응답, 44.6%)’, 노동자 건강권 및 산업안전보건(121개 응답, 41.2%) 순으로 나타남.
- 단위노조에서는 2023년 임금인상에 집중할 것으로 예상하며, 최근 논의가 불거진 정년연장 및 중대재해처벌법과 관련된 노동자 건강권에도 관심이 높은 것을 확인할 수 있음.

(3) 2023년 한국노총 활동 중점사항

〈2023년 한국노총 활동 희망 사안〉

(단위: 개, 아래 괄호 %)

문 항	1+2+3순위 종합
총고용 유지 일방적 구조조정 저지	115(39.1%)
노동시장 개악저지	203(69.0%)
정년연장 대응	155(52.7%)
최저임금 인상	109(37.1%)
사회안전망 강화 (연금개악저지)	41(13.9%)
노동자 건강권 및 산업안전보건	110(37.4%)
통상임금 범위 확대 등 대응	116(39.5%)
여성노동자 차별철폐 및 성평등 실현	13(4.4%)
산업전환 및 디지털화(자동화 등) 대응	11(3.7%)
기후위기 대응 및 정의로운 전환 정책 수립	9(3.1%)
합계	310(100.0)

- 단위노조에서 2023년 한국노총 최우선 희망 활동 사안을 조사한 결과 **1~3순위 종합 순위 결과 ‘노동시장 개악저지(203개 응답, 69%)’**을 최우선순위로 선택하였으며, 이어 ‘정년연장 대응(155개 응답, 52.7%)’, ‘통상임금 범위 확대 등 대응(116개 응답, 39.5%)’, 순으로 나타남.
- 2023년 노총 산하조직에서는 한국노총에서 정부 일방적 노동시장 개악저지에 최우선할

등을 해주길 원하는 것으로 나타났으며, 정년연장, 통상임금 범위확대 등에 대해서도 대응 해주길 희망하는 것으로 나타남.

4) 2023년 임금정책 수립 시 고려사항

(1) 2022년 및 2023년 임단투 특징

- 1998년 외환위기 이후 최고수준 물가폭등으로 노동자 가구 생활과 민생은 최악으로 치닫고 있음.
- 고물가 기조가 지속되면서 임금인상률이 물가상승률을 따라가지 못하는 실질임금 저하 현상이 발생하였고, 실질임금 저하로 인한 가장 큰 피해는 비정규직, 특수고용노동자, 프리랜서 등 노동 취약계층의 직격탄으로 이어짐.
- 코로나 사태로 더욱 확대된 소득 불균형, 양극화는 고물가·저성장 시기 소득을 중심으로 더욱 악화할 우려가 있으므로 이를 해결하기 위한 실질임금 인상 정책이 마련돼야 함.
- 이에, 2023년 임금인상 요구수준은 2023년 전망된 경제성장률과 물가상승률의 합과 코로나로 인해 정상적인 물가인상분이 반영되지 못한 3개년(2019-2021)의 물가 평균 인상률을 최종 고려함.
- 이를 종합적으로 고려해 올해 한국노총 임금인상 요구 수준은 9.1%로 결정함.

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 조성분)	미발표		3.2
2021	4.3	2.0	2.5	6.8 (4.2 - 임금인상분,	월 27만 8,800원 인상		임금총액 3.9 통상임금

				2.6 - 연대임금 조성분)		4.3
2022	5.2	0.1	5.1	8.5 (5.3- 임금인상분, 3.2 - 연대임금 조성분)	-	임금총액 5.1 통상임금 5.2

출처: 통계청, 민주노총 등

2. 2023년 한국노총 임금인상 요구

1) 한국노총 표준생계비

(1) 개요

- 지난해(9월 기준) 물가 기준으로 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

- 2023년 표준생계비 산출을 위한 중점 고려사항은 ▲외환위기 이후 가장 큰 폭의 물가상승 ▲물가폭등에 따른 생계비 증가 ▲전세계적인 공급망 악화 ▲코로나 회복에 따른 수요 증가가 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) 2023년 생계비 산출결과

○ 2023년 한국노총 표준생계비

〈2022년 가구 규모별 표준생계비〉

(단위 : 원)

	단신남성	단신여성	단신가구	2인가구	3인가구	4인가구(I)	4인가구(II)	4인가구(III)
식료품 및 비주류음료	632,226	555,836	594,031	1,174,937	1,497,347	1,756,989	1,998,892	2,154,119
주류 및 담배	212,992	145,492	179,242	212,992	212,992	212,992	212,992	212,992
의류 및 신발	72,308	90,578	81,443	160,625	194,242	231,226	238,257	268,475
주택·수도·전기및연료	781,245	781,245	781,245	885,092	1,117,532	1,310,814	1,310,814	1,310,814

가정용품 및 가사서비스	83,866	88,315	86,091	143,248	194,611	223,688	226,341	227,159
보건	79,204	85,467	82,336	159,871	239,074	319,741	319,741	319,741
교통	80,028	80,028	80,028	473,366	483,646	546,256	615,376	643,583
통신	166,906	166,906	166,906	234,661	234,661	302,416	370,171	370,171
오락 및 문화	128,439	123,868	126,154	141,834	153,879	134,529	135,254	139,825
교육	70,697	70,697	70,697	70,697	234,982	724,101	875,305	1,053,163
기타 상품 및 서비스	81,273	128,005	104,639	226,230	254,407	276,614	314,462	316,569
11개비목합계	2,389,184	2,316,437	2,352,811	3,883,553	4,817,373	6,039,366	6,617,605	7,016,611
조세공과금	279,008	269,023	274,016	616,947	821,881	1,015,089	1,138,833	1,287,894
총계	2,668,192	2,585,460	2,626,826	4,500,500	5,639,254	7,054,455	7,756,438	8,304,505

〈2023년 한국노총 표준생계비 전년(2022년) 대비 증감률〉

(단위 : %)

	단신남성	단신여성	단신가구	2인가구	3인가구	4인가구(I)	4인가구(II)	4인가구(III)
총계	4.0	5.5	4.7	4.8	6.5	5.4	3.5	3.7

- 2023년 생계비 산출 결과 단신 가구 2,626,826원, 2인 가구 4,500,500원, 3인 가구 5,639,254원, 4인 가구(I) 7,054,455원, 4인 가구(II) 7,756,438원, 4인 가구(III) 8,304,505원으로 나타남.

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

(단위 : 원)

비목	단신남성	단신여성	단신가구	2인가구	3인가구	4인가구(I)	4인가구(II)	4인가구(III)
주택·수도· 전기 및 연료비	781,245	781,245	781,245	885,092	1,117,532	1,310,814	1,310,814	1,310,814
보건비	79,204	85,467	82,336	159,871	239,074	319,741	319,741	319,741
교육비	70,697	70,697	70,697	70,697	234,982	724,101	875,305	1,053,163
주거보건교육 소계	931,146	937,409	934,278	1,115,660	1,591,588	2,354,656	2,505,860	2,683,718
주거보건교육 소계비율	34.9	36.3	35.6	24.8	28.2	33.4	32.3	32.3
식료품 및 비주류음료비	632,226	555,836	594,031	1,174,937	1,497,347	1,756,989	1,998,892	2,154,119
주류 및 담배비	212,992	145,492	179,242	212,992	212,992	212,992	212,992	212,992

의료 및 신발비	72,308	90,578	81,443	160,625	194,242	231,226	238,257	268,475
가정용품 및 가사서비스비	83,866	88,315	86,091	143,248	194,611	223,688	226,341	227,159
교통비	80,028	80,028	80,028	473,366	483,646	546,256	615,376	643,583
통신비	166,906	166,906	166,906	234,661	234,661	302,416	370,171	370,171
오락 및 문화비	128,439	123,868	126,154	141,834	153,879	134,529	135,254	139,825
기타 상품 및 서비스비	81,273	128,005	104,639	226,230	254,407	276,614	314,462	316,569
조세공과금	279,008	269,023	274,016	616,947	821,881	1,015,089	1,138,833	1,287,894
주거보건교육 제외소계	1,737,046	1,648,051	1,692,550	3,384,840	4,047,666	4,699,799	5,250,578	5,620,787
주거보건교육 제외소계비율	65.1	63.7	64.4	75.2	71.8	66.6	67.7	67.7
2023년 표준생계비	2,668,192	2,585,460	2,626,826	4,500,500	5,639,254	7,054,455	7,756,438	8,304,505

- 식료품비를 제외한 가구별 지출 규모가 비교적 큰 주택·수도·전기 및 연료비, 보건비, 교육비가 전체 생계비에서 차지하는 비율을 조사해본 결과 단신 가구 35.6%, 2인 가구 24.8%, 3인 가구 28.2%, 4인 가구(I) 33.4%, 4인 가구(II) 32.3%, 4인 가구(III) 32.3%임.

2) 2023년 임금인상 요구

- 올해 한국노총 임금인상률을 산출하는 주요 근거로 2023년 경제성장률 전망치(1.6%), 2023년 소비자물가상승률 전망치(3.5%)의 거시경제지표가 우선 고려됨.
- 여기에 최근 물가폭등과 경기침체를 종합적으로 고려하여 노동자 실질임금 인상분 4.0% 합한 9.1% 임금인상 요구율을 제시하는 바임.
- 특히, 현재 전체 소득가운데 노동자 가구의 재산소득은 극히 희박하고, 근로소득이 차지하는 비중이 85%를 달하는 구조에서 여전히 노동자 임금 구조 및 소득 불평등을 개선하기 위한 임금정책이 마련돼야 함.
- 노동자 가구원 3.09인의 생계를 근로소득으로만 충당한다고 가정하였을 때, 물가상승률을 고려한 생계비와 근로소득의 격차는 15%임. 한국노총은 이를 일시에 충족시키는 것이 현실적으로 어려운 만큼, 매년 생계비를 기준으로 임금인상액의 충족률을 높이는 방안을 제시함.

(1) 임금인상 요구 산출 근거 (요약)

〈2023년 한국노총 임금인상 요구율 및 산출근거〉

2023년 한국노총 임금인상 요구율 9.1%
정액급여 348,483원 인상 요구
노동자 임금인상분 (5.1%) '23년 경제성장률 전망치(1.6%) + '23년 소비자물가상승률 전망치(3.5%) + 물가폭동에 따른 실질임금 보전분 (4.0%) 2022년 물가상승률(5.1%) - 22년 이전 3개년(2019~2021) 물가상승률 평균치 (1.1%)

2023년 한국노총 임금인상 요구율		내 용(원)
(1) 노동자 가구원 수 3.09인 생계비1)		5,766,622
(2) 근로소득이 충족해야 할 생계비(85%)2)		4,901,629
(3) 2023년 소비자 물가상승률(3.5%) 반영 생계비3)		5,073,186
(4) 2022년 월평균임금4) (2022년 1월 ∞ 11월 평균)	월 고정임금 (정액임금+상여금 월할액)	4,145,492
	정액임금	3,497,581
(5) 생계비와 실질임금과의 차이 (15.0% 차이)	생계비-월 고정임금	756,137
	생계비-월 정액임금	637,972
(6) 2023년 한국노총 임금인상 요구율(%)		9.1%
(7) 월임금 획득 목표 (9.1%)	월 고정임금 기준	4,558,515
	월 정액임금 기준	3,846,064
(8) 임금요구 금액 (9.1%)	월 고정임금 기준	413,023
	월 정액임금 기준	348,483

출처:

- 1) 노동자 가구원 수 : 통계청 가계동향조사 2인 이상 비농림어가 전국(명목)(2022년 3/4분기)
- 2) 전체 소득 중 근로소득 차지비율 : 통계청 가계동향조사
- 3) 소비자 물가상승률 : 정부 경제정책방향 (2022년 12월)
- 4) 월평균 임금 : 노동부 사업제노동력조사

- 2023년 임금인상 요구율인 9.1%를 기준으로 노총의 표준생계비와 비교하였을 때, 생계비 충족률 93% 수준으로 나타남.

〈임금인상 요구율 대비 생계비 획득목표〉

생계비 획득목표	월 고정임금			월 정액임금(상여제외)		
	목표액	차액	인상률	목표액	차액	인상률
100.0%	4,901,629	756,137	15.4	4,135,553	637,972	15.4
99.0%	4,852,613	707,121	14.6	4,094,197	596,616	14.6
98.0%	4,803,596	658,104	13.7	4,052,842	555,261	13.7
97.0%	4,754,580	609,088	12.8	4,011,486	513,905	12.8
96.0%	4,705,564	560,072	11.9	3,970,131	472,550	11.9
95.0%	4,656,548	511,056	11.0	3,928,775	431,194	11.0
94.0%	4,607,531	462,039	10.0	3,887,420	389,839	10.0
93.0%	4,558,515	413,023	9.1	3,846,064	348,483	9.1
92.0%	4,509,499	364,007	8.1	3,804,709	307,128	8.1
91.0%	4,460,482	314,990	7.1	3,763,353	265,772	7.1
90.0%	4,411,466	265,974	6.0	3,721,998	224,417	6.0

cf. 최근 3년간 한국노총 임금인상 요구율의 생계비 충족률
2019년 - 90.3%, 2020년 - 90.7%, 2021년 - 91.3% 2022년 - 93.3%

○ 노동소득으로 충족해야 할 생계비

- ▶ 통계청 가계동향조사 2인 이상 비농림어가 전국(명목) 평균(2022년 3/4분기) 도시노동자 가구당 인원수는 3.09인 : 노총 생계비 모형의 표준노동자가구는 4인 가구(I)이므로 실제 평균노동자 가구규모(인)에 맞추어 생계비 조정
- ▶ 도시노동자 평균 가구원 수 3.09인을 고려한 생계비 : 5,766,622원
- 5,450,848원 = 3인 가구 생계비(5,639,254원) + {[4인 가구 생계비(7,054,455원) - 3인 가구 생계비(5,639,254원)] × 0.09}
- ▶ 통계청, 2021년 3/4분기 도시노동자 가구당 전체평균 소득 가운데 근로소득이 차지하는 비중 : 85%
- ▶ 노동소득으로 충족해야 할 생계비 : 5,766,622원 × 85% = 4,901,629원

○ 2022년 물가상승을 반영한 생계비 산정

- ▶ 2023년 소비자 물가상승률 전망치 3.5%반영
- ▶ 4,901,629원 + (4,901,629원 × 3.5%) = 5,073,186원

○ 월 고정임금 총액과 노동소득 충족 생계비 획득목표

	월고정임금총액	정액급여	상여월할분	상여금 비중
평균(원)	4,145,492	3,497,581	647,911	15.6

획득목표(100%)	4,901,629	4,135,553	766,076	15.6
차 액(원)	756,137	637,972	118,165	15.6
인 상 률(%)	18.2	18.2	18.2	

주: 월 고정임금 총액은 2022년 1월 ~ 10월 임금 누계 평균

자료: 고용노동부, 사업체 노동력조사, 전체산업, 5인 이상

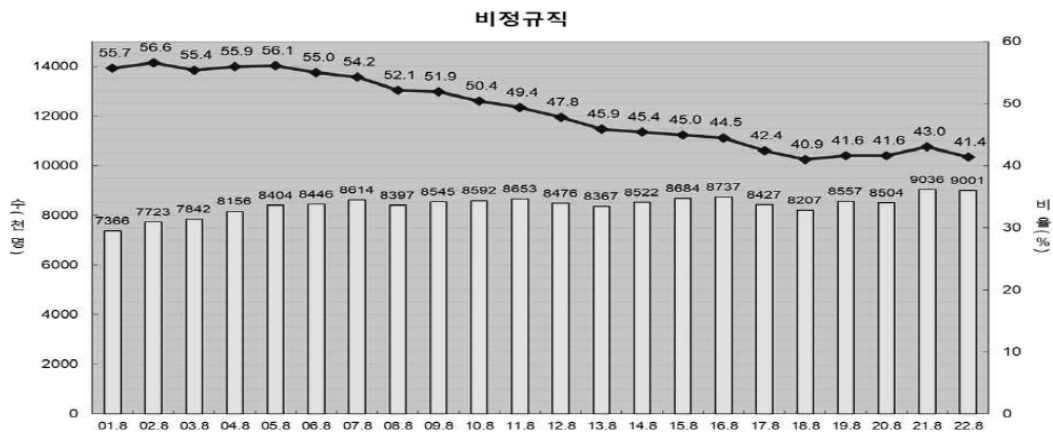
3) 비정규직 임금차별 해소 요구

○ 비정규직 비중 및 임금 불평등도

〈정규직/비정규직 규모 변화〉

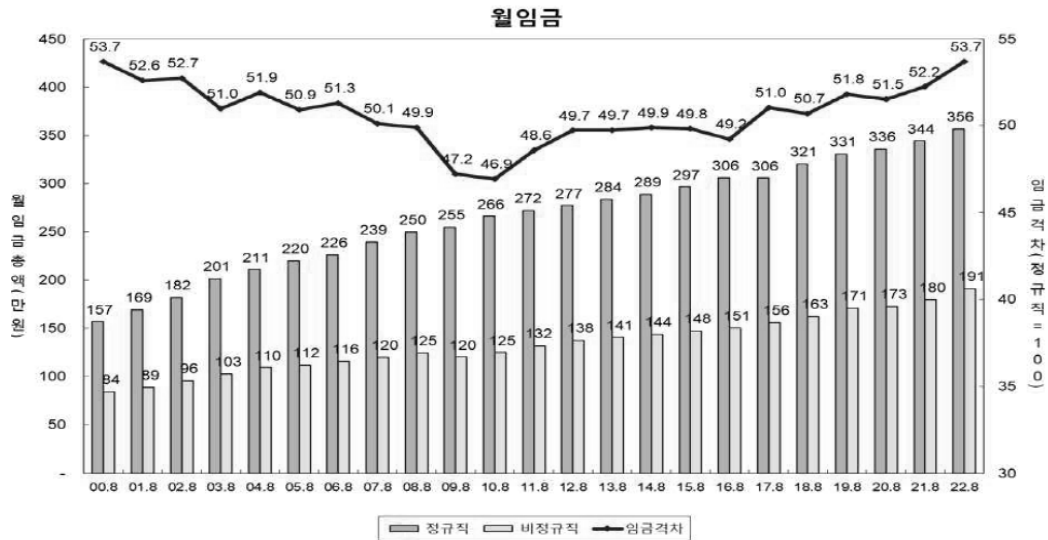
구 분	2020.8	2021.8(A)	2022.8(B)	증감 규모(B-A)
정 규 직	1,194만 명 (58.4%)	1,196만 명 (57.0%)	1,272만 명 (58.6%)	76만 명 ↑
비정규직	850만 명 (41.6%)	904만 명 (43.0%)	900만 명 (41.4%)	4만 명 ↓

출처: 김유선(2022.12), 비정규직 규모와 실태, 한국노동사회연구소



출처: 김유선(2022.12), 비정규직 규모와 실태, 한국노동사회연구소

- 비정규직 규모는 2022년 8월 기준 900만 명(임금노동자의 41.4%)임. 2018년까지 감소 추세를 보인 비정규직 규모는 2019년 35만 명 증가, 2020년 5만 명 감소, 2021년 54만 명 증가, 2022년 4만 명이 감소하며 증가와 감소 추이를 이어나감.



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

- 비정규직 월 평균 임금의 경우, 2021년 180만 원에서 11만 원(6.4%) 인상된 191만 원으로 나타났으며, 정규직 대비 비정규직 임금 불평등 비율은 52.2%에서 53.7%로 전년보다 1.5%p 축소됨.

〈정규직/비정규직 임금불평등 및 노동시간 추이〉

구 분		2020.8.	2021.8	2022.8
임 금	정 규 직	100	100	100
	비정규직	51.5%	52.2%	53.7%
노동 시간	정 규 직	42.5시간	42.3시간	42.2시간
	비정규직	34.2시간	33.9시간	33.4시간

출처: 김유선(2022.12), 비정규직 규모와 실태, 한국노동사회연구소

- 노동시간의 경우 2022년 정규직의 주당 노동시간은 전년 대비 0.1시간, 비정규직의 주당 노동시간은 전년 대비 0.5시간 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.

4) 2023년 비정규직 임금요구율

〈임금소득 불평등도와 저임금계층의 분포 추이(시간당 임금 기준)〉

구 분	2017	2018	2019	2020	2021	2022
임금소득 불평등도(90/10)	4.13	3.75	3.59	3.64	3.70	3.36
저임금계층 비율	21.5	15.7	15.8	17.4	16.1	15.6

출처: 김유선(2022.12), 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.
- 2023년 비정규직 임금인상 요구율
 - ▶ 2023년 월 정액임금 인상 요구액 348,483원을 비정규직의 임금요구액으로 제시함

○ 산출근거

- ▶ 비정규직 임금 191만 원(정규직 대비 52.7%)
- ▶ 2023년도 한국노총 월 임금총액 인상 요구액 348,483원

○ 인상 효과

- ▶ 비정규직 노동자의 임금인상 요구안이 관철되는 경우 노동시장 내 정규직·비정규직 노동자의 차별화를 극복하고 사회양극화문제를 해소하는데 기여함.
- ▶ 비정규직 현재 임금 1,910,000원(53.7%)에서 348,483원을 확보하는 경우, 2,258,483원으로 정규직 대비 비정규직과의 임금 수준은 57.8%로 낮아짐.

〈비정규직 임금인상 기대효과〉

(단위: 원, %)

	현 행	임금인상확보시
정 규 직(A)	3,560,000	3,908,483
비정규직(B)	1,910,000	2,258,483
비정규직임금비율(B/A)	53.7	57.8

5) 2024년 적용 법정 최저임금 인상 요구안

- 2024년도 적용 최저임금 요구안은 2023년도 전체 통계가 발표되고, 최저임금위원회 활동이 본격적으로 전개되는 23년 5~6월 중 양대노총 및 노동·시민사회단체로 구성된 최저임금연대와 논의를 거쳐 한국노총 상임집행위원회를 통해 확정할 예정임.

〈연도별 최저임금 결정현황〉

구 분	시 간 금	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
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

구 분	시간급	일 급	인 상 륜
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
23.1-23.12	9,620	76,960	5.0

제3장. 금속노련 임금지침

1. 2023년 임단투지침 마련을 위한 실태조사 결과분석

○ 조사목적

- ▶ 본 조사는 2023년 임단투에 임하는 금속노련 단위노조의 상황 및 의식을 객관적으로 파악하여 연맹의 정책근거로 삼기 위해 실시함.
- ▶ 본 조사의 결과는 각 단위노조의 임금과 관련된 전반적인 실태와 추이를 살펴보는 것을 주목적으로 하며, 2023년 임금인상요구율 및 임금지침을 결정하는 기초로 활용함.

○ 조사일시

- ▶ 2023년 1월 4일 ~ 2023년 2월 1일

○ 조사방식

- ▶ 금속노련 산하 556개(본조 및 일반노조 개별교섭단위 포함, 2022년 12월 31일 기준) 단위노조를 대상으로 전수조사 했으며 설문은 자기기입식으로 응답함.
- ▶ 수거된 설문지는 154부이며, 수거율은 27.7%로 나타남.

1) 설문응답노조 유형별 분류

(1) 지역

- ▶ 설문응답을 지역별로 살펴보면 **경기**지역이 16.2%로 가장 높은 응답률을 보임. 각 지역 전체 노조 대비 제출노조 비율은 **대전**이 40.0%로 가장 높게 나타났고, 뒤이어 부산과 충북이 각각 35.3%, 34.9%로 높게 나타남.

〈지역본부별 제출현황〉

지역	제출노조	응답률(%)	지역전체노조	제출/지역(%)
서울	5	3.3	22	22.7
경기	25	16.2	77	32.5
인천	8	5.2	29	27.6
안산시흥	9	5.8	40	22.5
대전	2	1.3	5	40.0
충남세종	18	11.7	58	31.0
충북	15	9.7	43	34.9

지역	제출노조	응답률(%)	지역전체노조	제출/지역(%)
부산	12	7.8	34	35.3
경남	13	8.4	53	24.5
울산경주	8	5.2	28	28.6
대구경북	15	9.7	62	24.2
구미	6	4.0	19	31.6
포항	7	4.6	42	16.7
광주전남	6	3.9	28	21.4
전북	4	2.6	12	33.3
강원	1	0.6	4	25.0
합계(평균)	154	100.0	556	27.7

- ▶ 지난 6개년 간 연도별 설문지 수거 추이를 살펴보면, 올해는 지난해에 비해 수거량과 수거율 모두 다소 감소했으나, 지난해를 제외한 5개년 중에서는 최대치를 기록함. 지난해에 이어 지역본부의 적극적인 협조 덕분에 준수한 수거량 및 수거율을 달성함.

〈연도별 설문지 수거 추이〉

연도	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
수거량	122	125	98	122	180	154
수거율	27.29	26.21	19.76	24.02	34.22	27.69

(2) 조합규모

- ▶ 설문응답을 조합원 규모별로 살펴보면, 조합원 규모 100~999명 규모 노조가 66.2%로 높은 비중을 차지하고 있어 이번 실태조사는 조합원 100인 이상 1,000명 미만 규모 노조의 근로조건을 상대적으로 더 많이 반영하고 있음. 응답률은 지난해 63.4%에 비해 약간 증가한 수치인데, 100~299명과 300~999명 규모 노조 모두에서 응답률이 증가했기 때문임. 한편, 1~49명 규모 노조 응답률이 지난해 16.4%에서 12.2%로 줄었음.
- ▶ 각 규모별 전체 노조 대비 제출노조 비율은 1,000명 이상 사업장이 52.6%로 가장 높게 나타남.

〈조합규모별 제출현황〉

조합규모	제출노조	응답률(%)	전체노조	제출/전체(%)
1~49명	18	11.7	148	12.2
50~99명	24	15.6	129	18.6
100~299명	68	44.1	188	36.2
300~999명	34	22.1	72	47.2
1000명 이상	10	6.5	19	52.6
합계	154	100.0	556	27.7

(3) 업종

- ▶ 설문응답을 업종별로 살펴보면, 지난해와 마찬가지로 **자동차**가 39.0%로 가장 높게 나타났고 전기전자가 18.2%로 뒤를 이음. 각 업종별 전체노조 대비 제출노조 비율은 조선이 50.0%로 가장 높게 났으며 지난해 20.0%에 비해 크게 증가한 수치임.

〈업종별 제출현황〉

업종	제출노조	응답률(%)	전체노조	제출/전체(%)
기계금속	23	14.9	78	29.5
전기전자	28	18.2	108	26.0
자동차	60	39.0	205	29.3
철강	18	11.7	66	27.3
조선	5	3.2	10	50.0
비철금속	12	7.8	43	27.9
기타	8	5.2	46	17.4
합계	154	100.0	556	27.7

2) 임금 등 노동조건 현황

(1) 노동시간 및 근속연수, 연령, 가족규모 현황

- ▶ 2022년 주당 평균 실노동시간은 **48.2시간**으로 지난해에 비해 0.5시간 증가함.
- ▶ 평균 근속연수는 남성은 0.6년, 여성은 0.1년 증가함. 평균연령은 남성은 1.4세 높아진 44.0세, 여성은 0.1세 낮아진 43.5세로 나타남.
- ▶ 조합원 평균 가족규모는 **2.90인**으로 지난해 2.91인에 비해 0.01인 감소함.

연도	주당 평균 실노동시간	평균 근속연수		평균 연령		평균 가족규모
		남	여	남	여	
2022	48.2시간	15.0년	12.5년	44.0세	43.5세	2.90인
2021	47.7시간	14.4년	12.4년	42.6세	43.6세	2.91인
2020	47.1시간	14.4년	12.7년	43.2세	41.3세	2.90인
2019	50.4시간	15.2년	13.0년	42.6세	43.5세	2.89인
2018	50.4시간	14.1년	12.1년	42.3세	43.1세	3.01인

(2) 조합원 임금실태

- ▶ 설문에 응답한 154개의 노조 중 **151개**의 노조가 임금 현황에 응답함. 각각 평균을 낸 결과, 2022년 기본급은 2,367,219원, 고정급은 3,989,206원, 변동급은 784,427원, 임금총액은 4,773,633원으로 나타남.

(2022년 12월 기준, 단위: 원)

기본급(A)	고정 및 기타 수당 (B)	상여월할(C)	고정급 (A+B+C)	변동급(D)	임금총액 (A+B+C+D)
2,367,219	414,448	1,207,539	3,989,206	784,427	4,773,633

- ▶ 2018년부터 2022년까지 5년 간 금속노련 조합원의 임금실태 추이를 살펴보면, **고정급과 임금총액**은 매년 상승함. 기본급과 변동급은 2021년에 비해 증가한 반면, 고정수당 및 기타수당과 상여월할은 2021년보다 감소함. 2021년 임금총액 상승률이 1.76%로 그친 데 반해 2022년에는 4.89%로 5개년 중 두 번째로 큰 상승폭을 기록함.
- ▶ 항목별로 살펴보면, 가장 큰 폭으로 증가한 항목은 변동급이며, 감소폭이 큰 항목은 고정 및 기타수당으로 나타남.

(2022년 12월 기준, 단위: 원)

연도	기본급(A)	고정 및 기타 수당(B)	상여월할(C)	고정급 (A+B+C)	변동급(D)	임금총액 (A+B+C+D)	임금총액 상승률(%)
2022	2,367,219	414,448	1,207,539	3,989,206	788,803	4,773,633	4.89
2021	2,177,616	454,195	1,231,120	3,862,931	687,676	4,550,910	1.76
2020	2,017,487	549,842	1,183,632	3,750,961	721,025	4,471,986	5.09
2019	2,209,281	327,875	1,085,195	3,622,351	632,998	4,255,349	1.17
2018	2,016,449	360,654	1,078,367	3,455,470	750,778	4,206,248	3.50

(3) 지역별 임금실태

- ▶ 임금실태를 지역별로 나누어보았을 때, 고정 및 기타수당과 변동급을 제외하고 모든 항목이 **서울**에서 가장 높았음. 광주전남과 강원을 제외하고 모든 지역의 임금총액이 400만 원을 초과했으며, 서울, 충북, 경남, 전북은 500만 원을 초과함. 한편 임금총액이 가장 낮은 지역은 **강원**이었으며 가장 높은 서울과 가장 낮은 강원의 임금총액의 차이는 3,083,759로 지난해에 비해 격차가 7.0% 작아짐.
- ▶ 고정급은 서울, 경남, 부산, 전북 순으로 높게 나타남. 이들 지역을 포함해 충북, 울산경주 등 6개 지역은 고정급이 400만 원을 초과함. 기본급은 서울, 부산, 인천, 경남 순으로 나타났는데, 대전은 기본급이 200만 원 미만으로 나타남.
- ▶ 지역 간 격차가 가장 크게 나타나는 항목은 **상여월할**로 최대가 최소의 7.8배 이상으로 나타났으며, 고정 및 기타수당은 4.9배, 변동급은 3.4배로 높게 나타남. 격차가 가장 작게 나타나는 항목은 **고정급**으로 최대가 최소의 1.8배에 그침.

(2022년 12월 기준, 단위: 원)

지역	응답수	기본급 (A)	고정 및 기타 수당(B)	상여월할 (C)	고정급 (A+B+C)	변동급 (D)	임금총액 (A+B+C+D)
전체	154	2,367,219	414,448	1,207,539	3,989,206	784,427	4,773,633
서울	5	3,080,487	288,623	1,556,000	4,925,110	868,649	5,793,759
경기	25	2,250,150	442,859	1,046,106	3,739,115	617,786	4,356,901
인천	8	2,547,539	317,341	913,478	3,778,358	895,027	4,673,385
안산시흥	9	2,262,946	328,527	1,239,910	3,831,383	545,223	4,376,606
대전	2	1,996,685	434,962	931,232	3,362,879	729,893	4,092,772
충남세종	18	2,224,296	443,379	1,230,752	3,898,427	815,444	4,713,871
충북	15	2,164,737	495,792	1,354,187	4,014,716	998,700	5,013,416
부산	12	2,654,398	534,845	934,664	4,123,907	396,329	4,520,236
경남	13	2,482,363	439,707	1,301,662	4,223,732	987,276	5,211,008
울산경주	8	2,285,460	354,183	1,381,116	4,020,759	792,435	4,813,194
대구경북	15	2,118,205	517,224	1,329,399	3,964,828	892,596	4,857,424
구미	6	2,265,150	284,400	1,005,854	3,555,404	507,400	4,062,804
포항	7	2,174,033	303,234	1,498,427	3,975,694	770,629	4,746,323
광주전남	6	2,265,146	270,572	995,189	3,530,907	442,626	3,973,533
전북	4	2,263,583	331,026	1,442,165	4,036,774	1,359,666	5,396,440
강원	1	2,400,000	110,000	200,000	2,710,000	-	2,710,000

(4) 규모별 임금실태

- ▶ 조합 규모별 임금실태를 살펴본 결과, **임금총액**은 1000명 이상 사업장이 가장 높게 나타났고, 1~49명, 300~999명, 50~99명, 100~299명 순으로 나타나 규모와 임금총액 사이의 상관관계가 유의미하지 않음.
- ▶ **고정급과 기본급**은 1~49명 사업장을 제외하고 규모가 클수록 높아짐. 1~49명 사업장은 300~999명 사업장보다 고정급과 기본급 모두 높게 나타남.
- ▶ 기본급 규모가 가장 높게 나타난 300~999명 사업장의 경우 고정 및 기타수당도 가장 높게 나타났고 상여월할은 가장 낮게 나타남. 임금총액이 가장 높게 나타난 1000명 이상 사업장은 상여월할, 고정급도 가장 높게 나타남. 반면, 기본급, 고정 및 기타수당, 고정급이 가장 낮게 나타난 50~99명 사업장은 변동급이 가장 높게 나타남.

(2022년 12월 기준, 단위: 원)

규모	응답수	기본급 (A)	고정 및 기타 수당(B)	상여월할 (C)	고정급 (A+B+C)	변동급 (D)	임금총액 (A+B+C+D)
전체	154	2,367,219	414,448	1,207,539	3,989,206	784,427	4,773,633
1~49명	18	2,396,848	478,193	1,445,348	4,320,389	622,749	4,943,138
50~99명	24	2,305,384	309,572	1,190,558	3,805,514	887,812	4,693,326

100~299명	68	2,348,541	392,910	1,224,464	3,965,915	725,370	4,691,285
300~999명	34	2,430,166	482,202	1,104,638	4,017,006	866,260	4,883,266
1000명 이상	10	2,372,016	470,238	1,600,208	4,442,462	823,128	5,265,590

(5) 업종별 임금실태

- ▶ 업종별로 임금실태를 살펴보면, 임금총액이 가장 높은 업종은 **기타**이고 가장 낮은 업종은 **조선**이며, 그 차이는 1,277,544원으로 나타남. 기타 업종은 임금총액뿐만 아니라 기본급, 고정급, 변동급 또한 가장 높게 나타남. 철강 업종은 고정 및 기타수당과 상여월할이 가장 높게 나타남.
- ▶ 자동차 업종은 기본급이 가장 낮게 나타났고, 조선 업종은 상여월할, 변동급, 임금총액이 가장 낮게 나타났으며, 비철금속 업종은 고정 및 기타수당과 고정급이 가장 낮게 나타남.
- ▶ 업종 간 격차가 가장 크게 나타나는 항목은 변동급으로 최대가 최소의 2.3배이며 다음으로 큰 항목은 임금총액으로 29% 크게 나타남. 격차가 가장 작았던 항목은 고정급으로 최대가 최소에 비해 27% 크게 나타났고, 그다음으로는 기본급으로 47% 크게 나타남.

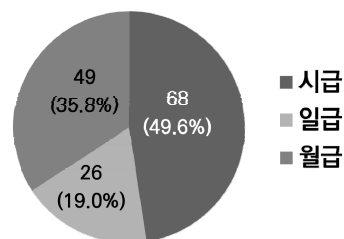
(2022년 12월 기준, 단위: 원)

규모	응답수	기본급 (A)	고정 및 기타 수당(B)	상여월할 (C)	고정급 (A+B+C)	변동급 (D)	임금총액 (A+B+C+D)
전체	154	2,367,219	414,448	1,207,539	3,989,206	784,427	4,773,633
기계금속	23	2,466,792	439,144	1,046,364	3,952,300	616,358	4,568,658
전기전자	28	2,435,117	465,996	1,227,955	4,129,068	795,772	4,924,840
자동차	60	2,176,246	403,579	1,204,803	3,784,628	806,800	4,591,428
철강	18	2,397,915	475,120	1,443,049	4,316,084	888,606	5,204,690
조선	5	2,745,142	385,763	894,596	4,025,501	397,104	4,422,605
비철금속	12	2,278,933	250,337	1,215,210	3,744,480	735,248	4,479,728
기타	8	3,216,602	410,863	1,145,467	4,772,932	927,217	5,700,149

(6) 임금지급형태

- ▶ 임금형태는 시급제(49.6%)가 가장 많이 나타났으며, 일급제는 19.0%로 지난해 14.5%보다 증가했고, 월급제의 경우 지난해 37.1%에서 35.8%로 감소함.

구분	응답수	백분율(%)
시급	68	49.6
일급	26	19.0
월급	49	35.8



- ▶ 임금지급 형태가 혼용되는 사업장도 나타남. 시급제와 월급제 모두 나타나는 사업장은 4곳, 일급제와 월급제 모두 나타나는 사업장은 2곳으로 나타남.

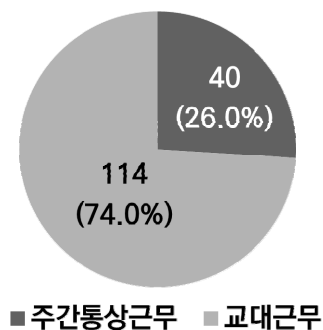
(7) 2022년 단위사업장 임금인상요구율 및 타결율(기본급기준)

- ▶ 2022년 임금인상요구율 평균은 7.55%로 지난해보다 1.19%p 상승했고, 타결률 평균은 5.32%로 지난해보다 약 1.52%p 상승함. 요구액은 평균 164,060원이었으며, 타결액은 100,973원으로 모두 지난해보다 증가함.

연도	요구율 평균(%)	타결률 평균(%)	연도	요구액 평균(원)	타결액 평균(원)
2018	8.71	4.62	2018	-	-
2019	6.84	3.29	2019	-	-
2020	5.88	2.70	2020	114,533	60,144
2021	6.36	3.80	2021	130,396	75,221
2022	7.55	5.32	2022	164,060	100,973

(8) 근무 형태

- ▶ 근무형태는 주간통상근무만 한다고 응답한 곳이 26.0%(40곳)로 지난해 20.33%에 비해 크게 증가한 반면, 조합원이 일부라도 교대근무를 실시한다고 응답한 노조가 74.0%(114곳)로 지난해 79.67%보다 크게 감소함.
- ▶ 복수응답으로 제출한 조합원의 교대근무형태를 보면, 2조2교대를 실시하는 사업장이 51개(33.1%)로 가장 높았으며, 4조3교대가 20개(23.6%), 3조3교대가 18개(11.7%), 주간연속2교대제가 18개(11.7%), 3조2교대가 14개(9.1%), 4조2교대가 8개(5.2%)인 것으로 나타남. 기타응답으로는 5조4교대, 주간3주-야간1주, 긴급출동 등이 있었음.



구분	응답수	백분율(%)
주간통상근무	76	49.4
2조2교대	51	33.1
3조2교대	14	9.1
3조3교대	18	11.7
4조2교대	8	5.2
4조3교대	20	13.0
주간연속2교대	18	11.7
기타	3	1.9

(9) 주당평균 실노동시간

- ▶ 주당평균 실노동시간에 대한 응답을 확인해본 결과, 주당평균 실노동시간은 최소 30시간부터 최대 60시간으로 나타나 60시간을 초과하는 초장시간 근로는 더 이상 나타나지 않고 있음. 40시간 초과 52시간 이하 사업장 비율이 83.3%로 압도적으로 많이 나타났으며, 주 52시간 사업장은 32.6%로 나타남.
- ▶ 주 40시간 이하는 11.8%로 지난해 19.6%보다 감소함. 여전히 52시간을 넘어서는 장시간 노동사업장 비율이 4.9%로 일부 나타나고 있음.

구분	응답수	백분율(%)	연도	52시간 초과 사업장 비중(%)
40시간 이하	17	11.8	2018	26.5
40시간 초과~51시간 이하	73	50.7	2019	23.3
52시간	47	32.6	2020	11.7
52시간 초과~60시간 이하	7	4.9	2021	4.3
합계	144	100.0	2022	4.9

3) 2023년 임단투 전망

(1) 단위노조의 중점사항

- ▶ 2023년 단위노조가 임단투에 중점을 둘 사항에 대해 순위와 무관하게 전체적으로 “임금인상”이 가장 높게 나타났으며, “정년연장 대응”, “노동자 건강권 및 산업안전보건”이 동일하게 나타남.
- ▶ 순위별로 살펴보면, 1순위 중점사항은 “임금인상”, “총고용 유지 일방적 구조조정 저지”, “정년연장 대응” 순으로 나타남. 2순위 중점사항은 “노동자 건강권 및 산업안전보건”, “정년연장 대응”, “노동시간 개악저지”, 3순위 중점사항은 “노동자 건강권 및 산업안전보건”, “임금체계 개악저지”, “정년연장 대응” 순으로 나타남.
- ▶ “현장 디지털화(자동화 등) 대응”에 대한 응답은 지난해에 이어 낮은 응답수를 기록해 여전히 현장의 변화에 대한 대응 필요성이 현장 단위에서 체감되지 않는 것으로 보임.

2023년 단위노조 임단투 중점사항	중점1	%	중점2	%	중점3	%	전체 응답수	%
총고용 유지 일방적 구조조정 저지	30	19.5	9	5.9	11	7.3	50	32.7
노동시간 개악저지	11	7.1	27	17.6	20	13.2	58	37.9
정년연장 대응	12	7.8	29	19.0	25	16.5	66	43.3
임금체계 개악저지	8	5.2	23	15.0	26	17.2	57	37.4
비정규직 고용개선	3	1.9	6	3.9	5	3.3	14	9.1

노동자 건강권 및 산업안전보건	5	3.2	30	19.6	31	20.5	66	43.3
복수노조 관련 교섭권 확보	3	2.0	2	1.3	4	2.7	9	6.0
임금인상	80	52.0	21	13.7	20	13.3	121	79.0
산업전환 및 디지털화(자동화 등) 대응	2	1.3	5	3.3	8	5.3	15	9.9
기후위기 대응 및 정의로운 전환 정책 수립 등	0	0	1	0.7	1	0.7	2	1.4
합계	154	100.0	153	100.0	151	100.0	458	300.0

(2) 금속노련(한국노총) 중점사항

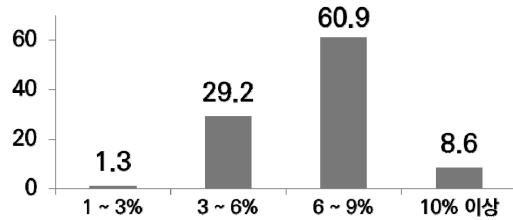
- ▶ 2023년 금속노련과 한국노총이 가장 중점을 두고 활동해야 할 사안에 대해 순위와 무관하게 “노동시장 개악저지”가 가장 높았으며, “정년연장 대응”, “총고용 유지 일방적 구조조정 저지” 순으로 나타남.
- ▶ 순위별로 살펴보면, 1순위 중점사항은 “노동시장 개악저지”, “총고용 유지 일방적 구조조정 저지”, “최저임금 인상” 순으로 나타남. 2순위 중점사항은 “노동시장 개악저지”, “정년연장 대응”, “통상임금 범위 확대 등 대응”, 3순위 중점사항은 “정년연장 대응”, “노동자 건강권 및 산업안전보건”, “총고용 유지 일방적 구조조정 저지” 순으로 나타남.

2023년 금속노련 (한국노총) 활동 중점사항	중점1	%	중점2	%	중점3	%	전체 응답수	%
총고용 유지 일방적 구조조정 저지	32	20.9	16	10.5	18	11.9	66	43.3
노동시장 개악저지	54	35.3	37	24.3	21	13.9	112	73.5
정년연장 대응	18	11.8	33	21.7	26	17.2	77	50.7
최저임금 인상	21	13.7	13	8.6	15	9.9	49	32.2
사회안전망 강화(연금개악저지)	2	1.3	9	5.9	11	7.3	22	14.5
노동자 건강권 및 산업안전보건	6	3.9	20	13.2	27	17.9	53	35.0
통상임금 범위 확대 등 대응	18	11.8	21	13.8	24	16.0	63	41.6
여성노동자 차별철폐 및 성평등 실현	2	1.3	-	-	3	2.0	5	3.3
산업전환 및 디지털화(자동화 등) 대응	-	-	2	1.3	2	1.3	4	2.6
기후위기 대응 및 정의로운 전환 정책 수립 등	-	-	1	0.7	4	2.6	5	3.3
합계	153	100.0	152	100.0	151	100.0	456	300.0

(3) 2023년 금속노련(한국노총)이 제시할 임금인상을 지침 수준

- ▶ 2023년 단위노조에서 요구하는 금속노련(한국노총)이 제시할 임금인상을 지침의 수준은 “6% 이상 9% 미만” 수준의 요구가 가장 높은 것으로 나타났으며, 지난해 55.1%보다 높게 나타남.

구분	응답수	백분율(%)
1 ~ 3%	2	1.3
3 ~ 6%	44	29.2
6 ~ 9%	92	60.9
10% 이상	13	8.6
합계	151	100.0



2. 2023년 금속노련 임금인상 요구

1) 임금인상요구안 개요

(1) 임금인상요구율

생계비 충족률 90.0%	기본급대비 9.67% (228,847원)
생활물가 폭등으로 임금인상 욕구와 기대심리, 생활임금의 확보, 노동소득분배율의 개선, 물가상승분을 감안하여 2023년도 금속노련의 임금인상요구는 표준생계비의 90.0% 수준 확보를 목표로 기본급 대비 9.67%(228,847원)의 임금인상을 요구함.	

(2) 요구안 작성의 기초

- ▶ 금액과 율(%)로 작성하되 기본급을 기준으로 산출하며, 2023년 한국노총 표준생계비를 통계의 기초로 활용함.
- ▶ 가족규모는 2022년 금속노련 임단투지침 실태조사의 결과인 2.90(인)을 적용함.
- ▶ 물가수준은 정부의 소비자물가상승률 전망치인 3.5%를 적용함.
- ▶ 도시근로자 가구당 소득 중 근로소득으로 충족해야 할 비중은 통계청 2022년 3/4분기 가계동향조사에서 발표한 85%를 적용함.
- ▶ 각 사업장 단위에서 활용할 때는 경영실적을 고려하여 재조정하도록 함.

〈2022년 3/4분기 가구당 월평균 가계수지〉

(단위: 원, %)

구분	전체 소득	경상소득					비경상소득
			근로소득	사업소득	재산소득	이전소득	
금액	6,522,699	6,445,996	5,551,378	335,581	21,584	537,453	76,703
비중	100.0	98.8	85.2	5.1	0.3	8.2	1.2

* 출처 : 통계청, 가계동향조사 - 2022년 3/4분기 가구당 월평균 가계수지(도시, 2인 이상, 근로자가구)

〈한국노총 표준생계비 모형〉

(단위: 원)

구분	1인 가구	2인 가구	3인 가구	4인 가구 I	4인 가구 II	4인 가구 III
금액	2,626,826	4,500,500	5,639,254	7,054,455	7,756,438	8,304,505
구성 모형	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

〈한국노총 2023년 가구 규모별 표준생계비〉

(단위: 원)

	1인 가구	2인 가구	3인 가구	4인 가구 I	4인 가구 II	4인 가구 III
식료품 및 비주류음료	594,031	1,174,937	1,497,347	1,756,989	1,998,892	2,154,119
주류 및 담배	179,242	212,992	212,992	212,992	212,992	212,992
의류 및 신발	81,443	160,625	194,242	231,226	238,257	268,475
주택·수도·전기 및 연료	781,245	885,092	1,117,532	1,310,814	1,310,814	1,310,814
가정용품 및 가사서비스	86,091	143,248	194,611	223,688	226,341	227,159
보건	82,336	159,871	239,074	319,741	319,741	319,741
교통	80,028	473,366	483,646	546,256	615,376	643,583
통신	166,906	234,661	234,661	302,416	370,171	370,171
오락 및 문화	126,154	141,834	153,879	134,529	135,254	139,825
교육	70,697	70,697	234,982	724,101	875,305	1,053,163
기타 상품 및 서비스	104,639	226,230	254,407	276,614	314,462	316,569
11개 비목 합계	2,352,811	3,883,553	4,817,373	6,039,366	6,617,605	7,016,611
조세공과금	274,016	616,947	821,881	1,015,089	1,138,833	1,287,894
총 계	2,626,826	4,500,500	5,639,254	7,054,455	7,756,438	8,304,505

〈연도별 한국노총 표준생계비〉

(단위: 원)

연도	1인 가구	2인 가구	3인 가구	4인 가구 I	4인 가구 II	4인 가구 III
2019	2,257,211	3,946,115	4,649,593	5,794,279	6,841,105	7,064,835
2020	2,300,151	3,987,710	4,758,125	6,017,208	6,749,491	7,335,718
2021	2,327,200	4,052,849	4,879,230	6,098,339	6,837,999	7,277,228
2022	2,508,376	4,294,179	5,297,270	6,693,436	7,493,152	8,004,728
2023	2,626,826	4,500,500	5,639,254	7,054,455	7,756,438	8,304,505

(3) 임금인상요구 요약

2023년 임금인상요구 요약		
금속노동자 평균 가구원 수 2.90인 생계비		5,525,379 원
2023년 물가상승률 평균(3.5%)을 반영한 생계비		5,718,767 원
근로소득비중(85%)을 반영한 생계비 (목표생계비)		4,860,952 원
금속노련 조합원 월 고정급(기본급+수당+상여월할) (2023 임단투지침 실태조사)		3,989,206 원
목표생계비와 금속조합원 고정급 차액	임금차액	871,746 원
	충족 요구율	21.85 %
2023년 금속노련 임금인상요구	기본급 인상 요구율	9.67 %
	기본급 인상 요구액	228,847 원
	생계비 충족율	90.0 %

cf. 최근 5년간 금속노련 임금인상요구율의 생계비 충족률

2018년 - 93.5%, 2019년 - 90.0%, 2020년 - 94.5%, 2021년 - 94.0%, 2022년 - 95.0%

2) 임금인상요구 산출근거

○ 계산식1) 금속노동자 평균가족규모 2.90인에 대한 생계비 산출

▶ 실태조사를 통해 나타난 금속노련 가족규모 2.90인 적용

$$\begin{aligned}
 &= 2인가구생계비 + (3인가구생계비 - 2인가구생계비) \times 0.90 \\
 &= 4,500,500 + (5,639,254 - 4,500,500) \times 0.90 \\
 &= 4,500,500 + 1,024,879 \\
 &= \mathbf{5,525,379원}
 \end{aligned}$$

○ 계산식2) 2.90인의 생계비에 물가상승률(3.5%)을 반영한 생계비 산출

▶ 2023년 예상물가상승률은 정부 전망치인 3.5%를 반영

$$\begin{aligned}
 &= 2.90인의 생계비 + 소비자물가 전망치 3.5% \\
 &= 5,525,379 \times 1.035 \\
 &= \mathbf{5,718,767원}
 \end{aligned}$$

○ 계산식3) 가족규모와 물가반영 생계비에 노동소득 비중 반영 생계비 산출

- ▶ 가구소득이 모두 근로소득으로 구성되어 있는 것은 아니므로, 노동자 가구소득 중 근로소득의 비중 85%(통계청 2022년 3/4분기)를 생계비에 반영

$$\begin{aligned}
 &= \text{가족규모와 물가를 반영한 생계비} \times \text{가구소득 중 근로소득 비중} \\
 &= 5,718,767 \times 0.85 \\
 &= 4,860,952\text{원 (최종 필요 근로소득, 목표생계비)}
 \end{aligned}$$

○ 계산식4) 최종 필요 근로소득과 금속노동자 월 고정급과의 차액산출

- ▶ 계산식3에서 산출된 최종 필요 근로소득과 금속노동자 월 고정급과의 차액을 계산하여 근로소득 부족분을 산출

$$\begin{aligned}
 &= \text{최종 필요 근로소득} - \text{금속노동자 월 고정급} \\
 &= 4,860,952 - 3,989,206 \\
 &= 871,746\text{원 (근로소득 부족분)}
 \end{aligned}$$

〈금속노련 조합원임금〉

(2022년 12월 기준, 단위: 원)

기본급(A)	고정 및 기타 수당 (B)	상여월할(C)	고정급 (A+B+C)	변동급(D)	임금총액 (A+B+C+D)
2,367,219	414,448	1,207,539	3,989,206	784,427	4,773,633

○ 계산식5) 금속노련 생계비 충족을 위한 필요임금인상률 산출

$$\begin{aligned}
 &= \text{근로소득 부족분} \div \text{월 고정급} \times 100 \\
 &= (871,746 \div 3,989,206) \times 100 \\
 &= 21.85\% \text{ (총족 요구율, 필요임금 인상률)}
 \end{aligned}$$

〈2023년 생계비에 따른 임금인상요구율(액) 조건표〉

생계비충족률 (%)	목표생계비(원)	차액(원)	고정급 대비 기본급 비중(%)	기본급 요구액(원)	기본급 요구율(%)
100.0	4,860,952	871,746	59.34	517,299	21.85
...					
93.00	4,520,685	531,479	59.34	315,383	13.32
92.50	4,496,380	507,174	59.34	300,960	12.71
92.00	4,472,076	482,870	59.34	286,538	12.10
91.50	4,447,771	458,565	59.34	272,115	11.50
91.00	4,423,466	434,260	59.34	257,693	10.89
90.50	4,399,161	409,955	59.34	243,270	10.28
90.00	4,374,857	385,651	59.34	228,847	9.67
89.50	4,350,552	361,346	59.34	214,425	9.06
89.00	4,326,247	337,041	59.34	200,002	8.45
88.50	4,301,942	312,736	59.34	185,580	7.84
88.00	4,277,638	288,432	59.34	171,157	7.23

* 목표생계비 : 생계비충족률 × 목표생계비

* 차액 : 목표생계비 - 고정급여

* 기본급 요구액 : 차액 × 고정급여 대비 기본급 비중

* 기본급 요구율 : 기본급 요구액 ÷ 기본급 × 100

▶ 참고로 연도별 한국노총의 임금인상요구율과 제조산업군에 속하는 화학노련의 연도별 임금인상요구율 추이는 아래와 같음.

구분	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
금속노련	8.3	8.4	7.3	8.62	9.67
한국노총	7.5	7.9	6.8	8.5	9.1
화학노련	8.2(±1.5)	8.1	7.1	7.4	4.26

제 2 편

단체교섭의 주요 쟁점과 대응지침

제1장. 정부의 노동시간 제도개악 시도 및 대응과제

요지

- 현재 정부는 노동자 건강권을 도외시키고 오로지 기업의 편익만을 우선시한 노동시간 제도개악을 추진하며, 월 단위 이상 연장노동시간 관리, 선택적 근로시간제 확대, 근로시간저축계좌제 도입, 전문직·스타트업 근로시간 적용제외 등 노동시간 유연화 정책을 속도전으로 밀어붙이고 있음. 정부의 이와 같은 노동시간 제도개악 시도는 한마디로 ‘기업으로의 초장시간 압축노동 합법화’ 또는 1주 최대 52시간 제한의 효과를 무력화시키는 ‘저임금-장시간 노동체제로의 회귀’라고 할 수 있음.
- 또한 정부는 ‘노사 자율적 선택을 존중’이라는 말로 노동시간 제도개악에 대해 현혹하고 있지만, 노조가 없고 사장의 일방적인 통제와 작업지시가 이루어지고 있는 대부분의 사업장에서 사실상 사용자에게 경영상황에 따라 살인적 압축노동을 시킬 수 있는 길을 터주는 결과를 초래할 뿐임.
- 노동시간 제도개악을 관철시키는 수단으로써 ‘부분별 근로자대표제’ 도입을 추진하고 있는 것은 현장에서 특히 주목해서 대비해야 하는 문제임. 근로자대표를 사업 또는 사업장 단위로 선출하도록 하는 현행 제도에 반해 부분별 근로자대표는 부서별·업종별로 근로자대표를 선출하도록 하는 것으로써, 노동시간 유연화 등 주요 노동조건 결정시 노조를 배제하고자 하는 정부의 의도이며 결국 국 노조활동을 위축시키게 되므로 각별한 주의가 필요함.
- 이에 노동조합은 정부의 노동시간 유연화 선동에 현혹되지 말고, 반드시 사측의 유연근무제 도입 등 노동시간 유연화 시도에 대응하여 철저한 사전검토를 통해 유연근무제가 무분별하게 오남용되는 것을 막아야 함. 기타 현장 대응지침 내용은 아래와 같음.
 - ▶ 노동시간은 1일 최대 10시간, 1주 최대 60시간을 넘지 않도록 규정할 것
 - ▶ 사업주의 노동시간 기록의무 및 노동자 기록열람권을 명확히 규정할 것
 - ▶ ‘부분 근로자대표’ 도입·실시에 반대할 것
 - ▶ 노조세력 약화 및 노조활동 위축 목적의 근로자대표제도 악용을 저지할 것
 - ▶ 유연근무제 도입·시행은 반드시 노사 서면합의를 통해 결정할 것
 - ▶ 유연근무제 도입시, 임금보전방안 및 야간·휴일근로 가산수당 지급 명확화를 통해 임금감소를 저지할 것
 - ▶ 3개월 초과 탄력적 근로시간제 도입시, 근무일별 노동시간에 대한 노동자의 사전예측권을 확보할 것

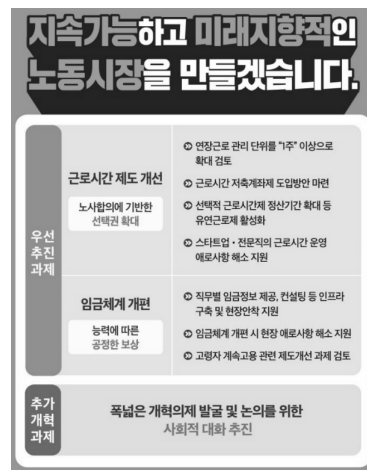
- ▶ 선택적 근로시간제 도입시, 업무의 시작 및 종료 시간 결정에 대한 노동자 결정권을 명확히 할 것
- ▶ ‘11시간 연속휴식’ 보장에 대해 명확히 규정할 것
- ▶ 일반적인 업무량 폭증, 시설장비 고장 등 ‘경영상 장애’에 대한 사측의 특별연장근로 인가신청 시도는 적극 저지할 것
- ▶ 사측의 특별연장근로 인가신청은 반드시 노사합의 후 진행되도록 할 것
- ▶ 30인 미만 사업장의 경우, 한시적 추가연장노동 인정이 일몰되었음을 주의할 것

1. 윤석열 정부의 노동시간 제도개악 추진현황

1) 노동시간 관련 윤석열 정부 대선공약 및 국정과제

○ 윤석열 정부의 ‘노동시간’ 관련 대선공약은 ‘근로시간 유연화 및 선택지 다양화’로 △선택적근로시간 정산기간 1년 내, △근로시간저축계좌제, △특례업종 확대(스타트업), △연장근로시간의 총량규제, △화이트칼라이그점선 도입 등을 제시하였음. 대선 당시 윤석열 후보가 말한 “일 있을 때 ‘주120시간’까지 바짝 더하자”는 것은 연장노동시간을 ‘월’ 단위 이상으로 확대하려는 포석이라 할 수 있음.

○ 대선 이후 대통령직 인수위원회는 제110대 국정과제에서 그 골격과 내용이 그대로 유지하였고, 다만, 화이트칼라이그점선, 노동시간 특례 확대 등 민감한 내용들은 스타트업·전문직의 근로시간 규제완화라는 이름으로 바꾸어 놓음.



국정목표3 따뜻한 동행, 모두가 행복한 나라

[약속10] 노동의 가치가 존중받는 사회

51. 노사협력을 통한 상생의 노동시장 구축

- ✓ 선택근로 정산기간 확대, 스타트업·전문직의 근로시간 규제완화, 연장근로시간 총량관리
- ✓ 근로자대표제 개선 추진, 원하청 공동노사협의회 자율 설치 및 운영 활성화 유도, 노동이사제 안착 지원
- ✓ 세대상생형 임금체계 확산

2) 노동시장 개혁 추진방향 및 미래노동시장연구회 권고문 발표

○ 고용노동부는 2022.6.23. ‘노동시장 개혁 추진방향’을 발표하며 우선추진과제로써 ①근로시간 제도 개선, ②임금체계 개편 등 두 가지를 제시하고, 이를 집중적으로 논의하기 위해 2022.7.18. 친(親)정부 성향의 학자들로 구성된 ‘미래노동시장연구회’를 발족함.

○ 미래노동시장연구회는 5차례의 회의를 거쳐 2022.12.12. “공정한 노동시장, 자유롭고 건강한 노동을 위하여”라는 표제 하에, ‘노동시간 개혁과제’, ‘임금체계 개혁과제’, ‘추가 주요과제(제안)’ 이상 3가지 개혁과제를 제시하고 이에 대한 각 세부과제를 제시함.

〈미래노동시장연구회 권고문 ‘노동시간 개혁과제’ 주요내용〉

1. 노사의 자율적인 근로시간 선택권 부여
 - 연장근로시간 관리단위를 주·월·분기·반기·연 단위로 개편
 - 선택적 근로시간제 정산기간 및 적용대상 확대
 - 탄력적 근로시간제 실효성 제고방안 마련
 - 특정직종 직군에 근로시간제 도입시, 해당 부문 근로자 의견이 반영될 수 있는 법제 개선 모색
2. 근로자 건강권 강화 및 근로시간의 투명한 관리
 - 연장근로를 월·분기·반기·연 단위로 관리 시 근로일간 11시간 연속휴식 등 보호방안 마련
 - 야간근로자에 대한 적극적 보호조치 마련
 - 근로시간 기록관리 관행 정착 방안 모색
3. 휴가 사용의 패러다임 전환
 - 근로시간저축계좌제 도입
 - 장기휴가, 단체휴가 등 다양한 휴가사용 활성화
4. 기술변화, 다양한 근로형태에 맞춰 제도 현대화
 - 1차 산업, 고소득 전문직 등 근로시간 적용 관련 규정(근기법 제63조) 개편
 - 비대면근로에 적합한 노동시간 산정기준 마련, 휴게시간 부여 규정 개선 등

3) 2023년 주요업무 추진계획 발표

〈참고〉 윤석열 정부 노동시장 개혁방향과 미래노동시장연구회 권고문 비교

구 분		2023년 고용부 주요업무 추진계획(2023. 1. 9.)	미래노동시장연구회 권고 (2022.12.12.)
우선추진 과제		노동시간 제도, 임금체계 개편	
노동시간 개편방향	방향	노사 합의에 기반한 노동시간 자율선택권 확대	
	연장노동 관리단위 (건강권 보호방안)	연단위까지 관리단위 확대 (11시간 연속휴식보장 등)	주·월·분기·반기·연단위 선택 (근로일간 11시간 연속 휴식, 각 단위 에 따른 총량 제한)
	휴식제도	근로시간 저축계좌제 도입	- 근로시간 저축계좌제 도입 - 다양한 휴가 사용 활성화
	선택적 근로시간제	전업종 3개월 정산기간 확대	전 업종 3개월 이내 확대

- 미래노동시장연구회 권고문상 개혁과제들을 토대로 2023.1.9. 고용노동부는 ‘2023년 주요업무 추진계획’에서 노동시간 정책과제들을 제시함. ‘노동규범의 현대화’라는 미명 하에 파견대상 확대, 부분 근로자대표 도입, 노동시간 제도개선안 마련(상반기 국회 제출) 등으로 구체화되어 있음.

4) 「근로시간 제도개편 대국민 토론회」를 통한 노동시간 제도개악 노골화

- 2023.2.24. 고용노동부는 「근로시간 제도개편 대국민 토론회」를 통해 종전 미래노동시장연구회 권고문에서 제시한 월 단위 이상 연장노동시간 관리방안 보다 노골적으로 제도개악 추진방안을 밝힘.
- 즉, 노동자가 11시간 의무휴식을 지키되 특정 주 최대 69시간까지 근무를 선택하거나, 11시간 의무휴식은 지키지 않되 특정 주 최대 64시간까지 근무하는 방안을 고려 중이라고 발표함.

2. 장시간 압축노동 조장하는 노동시간 유연화 정책의 문제점

1) 개요

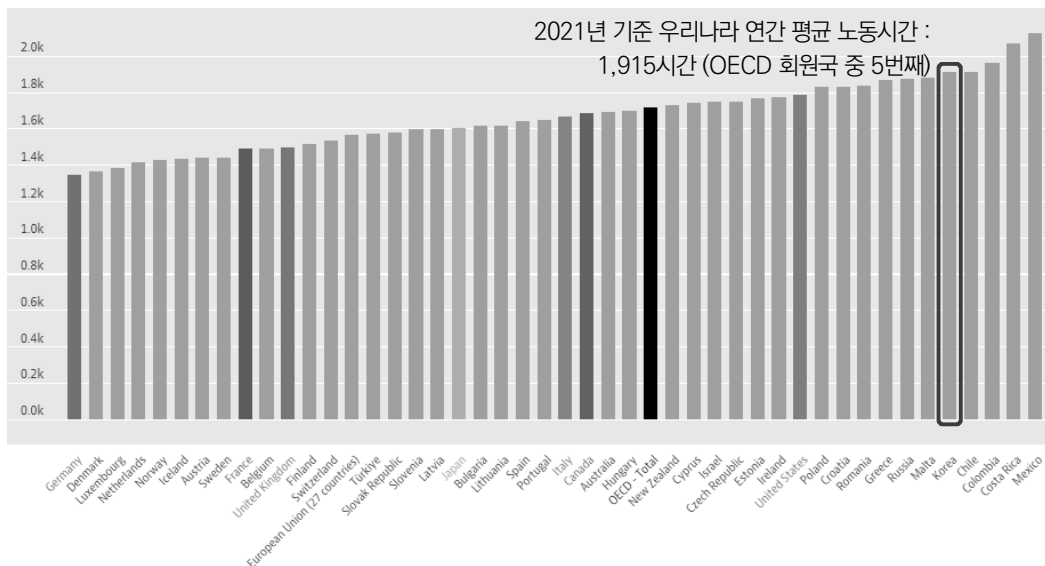
(1) 장시간 노동 근절을 위한 접근방식의 오류

- 정부는 노동시장 개혁의 주요배경으로써, ①노동시장의 이중구조, ②인구구조 변화와 저성장이 초래하는 노동시장 활력 감소, ③기술혁명과 경제구조 변화 등 세 가지를 제시하고 있음. 권고문이 제시한 위 배경들은 지금 우리 사회가 직면해 있는 시대적 과제들임. 반면, 해결방안들로 제시한 과제들은 사회구조적 문제들의 해결방안이 아닌 부수적지엽적 과제들로 이루어져 있음.
- 즉, 정부의 노동시간 정책은 노동시간을 탄력적으로 운용할 수 있도록 하는 ‘노동시간 유연화’ 정책이 주를 이루고 있는데, 연장노동시간 관리단위 확대(연 단위), 선택근로시간제 전 업종 확대, 근로시간저축계좌제 등 유연근무시간제는 기존 인력들의 효율적 운영, 생산성 향상을 목적으로 하는 인사관리기법에 불과한 것이지 일자리 창출과는 연관이 없는 정책들임.
- 법정노동시간(주40시간)을 초과하는 연장노동이 일상화된 우리 현실에서 유연노동시간제 확대는 장시간노동-저임금체계를 더욱 고착화시킬 뿐임. 노동조합 조직률(14.2%)에 불과하고 사용자의 업무지시를 거절할 수 없는 현실에서 말뿐인 노사 자율선택권이란 의미가 없음.
- 특히, 올해는 경기침체 장기화 여파로 취업자 수 증가폭 감소 등 고용한파가 예상되는 상황에서 업종을 불문하고 대규모 인적 구조조정이 진행되고 있음. 이와 같은 경제위기 국면에서 정부의 역할과 책임은 ‘총고용’ 유지를 목적으로 하는 실노동시간 단축 및 일자리 나누기가 최우선 과제가 되어야 마땅함. 유연근무제 확대 등 노동시간 유연화는 정리하고 등 구조조정 수단으로 악용될 소지가 많을 뿐만 아니라 기업에 아예 칼자루를 쥐여주겠다는 것임.

※ 비정규직 고용에 거의 법적 규제가 없는 우리나라에서 유연근무제 확대는 노동시간 규제 사각지대 양산과 고용의 질 저하로 이어졌음(박근혜 정부 당시 시간선택제의 확대가 고용의 질 저하와 초단시간 노동자 증가로 이어짐).

- 부분 근로자대표제는 노동조합이 있는 사업장에서조차 노조를 배제함으로써 노조활동을 위축시키게 되고, 직종별-직군별로 무분별하게 취업규칙 불이익변경을 초래하게 됨.

(2) 우리의 노동현실과 괴리된 노동시간 정책



- 우리나라는 현재 OECD 회원국 중 가장 노동시간 국가에 속하는 상시적 장시간 노동국가임. 아직 대부분 노동자들이 연장·휴일·야간노동을 해야만 기본 생계유지가 가능한 '저임금-장시간 노동체제' 국가임.
- 즉, 2021년 기준 우리나라의 연간 노동시간은 1,915시간으로서, OECD 회원국 중 5번째의 장시간 노동국가를 기록하고 있으며, OECD 평균인 1,716시간보다 200시간 가량 연간 노동시간이 많은 것으로 나타남.
- 특히, 2018년 1주 최대 노동시간을 52시간으로 제한하는 개정 근기법의 단계적 시행 이후 노동시간이 감소하는 추세를 보이다 2021년 다시 상승하고 있음.

〈우리나라 연간 평균 노동시간 추이〉

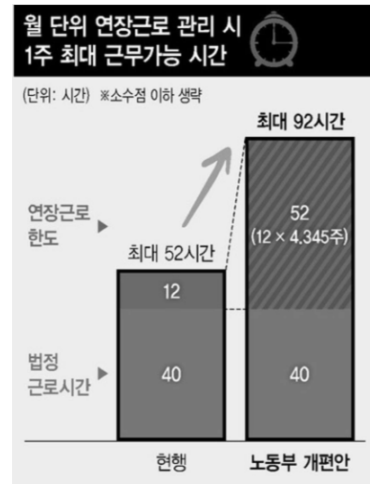
구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
연간 노동시간	2,068	2,018	1,993	1,967	1,908	1,915
증감률	-0.7	-2.4	-1.2	-1.3	-3.0	+0.4

- 노동시간 유연화 정책은 기본적으로 노동시간이 법정노동시간(주40시간) 이하로 안정되고, 연간 노동시간이 OECD 평균수준인 1,700시간대로 단축된 이후에나 도입을 검토해 볼 수 있는 정책임. 실노동시간 단축이 전제되지 않고서는 독일 등 EU국가의 노동시간의 탄력화·유연화 도입 주장은 설득력을 가질 수 없음.
- '저임금-장시간 노동체제·관행'이 현장에서 깊이 뿌리내리고 싶은 상황에서 노동시간 유연화 정책은 '압축집중노동'과 '장시간 노동'이 결합된 '유연 장시간 노동체제'라는 최악의 노동시간 체제를 초래할 뿐임.

2) 「월(月) 단위 이상 연장노동시간 관리」의 문제점

(1) 노동시간 법제의 근간 훼손

- 우리나라 노동시간법제의 기본원칙은 1주 40시간을 초과할 수 없는 '주40시간제'이고, 예외적인 경우 1주 '12시간' 내의 연장노동이 허용되어 1주 노동시간은 최대 52시간까지 제한되고 있음.
- 월분가반가연 단위로 연장노동시간을 관리한다는 것은 위와 같이 1주에 12시간을 제한하는 것이 아니라, '주' 단위 연장노동시간을 '월' 단위 이상으로 환산하여 총 연장노동시간을 관리하겠다는 것임.
- 오른쪽 그림에서 보는 바와 같이, 월 단위로 연장노동을 관리하게 될 경우 1주 최대 52시간을 몰아서 근무하는 것이 가능하게 됨. 분가반가연 관리단위로 확대될 경우 그만큼 특정기간 내에 집중적인 장시간노동기간이 늘어나게 됨.



- 문제의 가장 핵심은 '집중적 압축노동의 기간이 그만큼 증가한다는 것'임. '연(年)' 단위로 총 연장노동시간을 440시간 이내에서 관리하게 되면, 연구회의 설명대로 하더라도 1주 최대 69시간 근무를 최대 '15.2주간(대략 3.6개월)' 연속으로 실시할 수 있음.
- 월단위 이상 연장노동시간 관리단위 개편의 목적은 오로지 사용자가 원할 때 집중적으로 일을 시킬 수 있도록 하는 것임. 따라서 노동자의 건강한 삶과 안전, 워라벨(일과 생활의 균형)은 주요 고려대상도 아니며, '1일 8시간, 주40시간제'라는 근로기준법의 규율체계를 아예 형해화시키는 결과를 가져오게 됨.

〈참고〉 미래노동시장연구회 권고문 연장근로 총량관리 (안)

구분	1주(현행)	월(1개월)	분기(3개월)	반기(6개월)	연(1년)
총량	12시간	52시간	140시간	250시간	440시간
도입	×	근로자대표 서면합의			
실시	연장근로 시 당사자 간 합의 (현행과 동일)				
건강보호	×	근로일 간 11시간 연속휴식 부여			

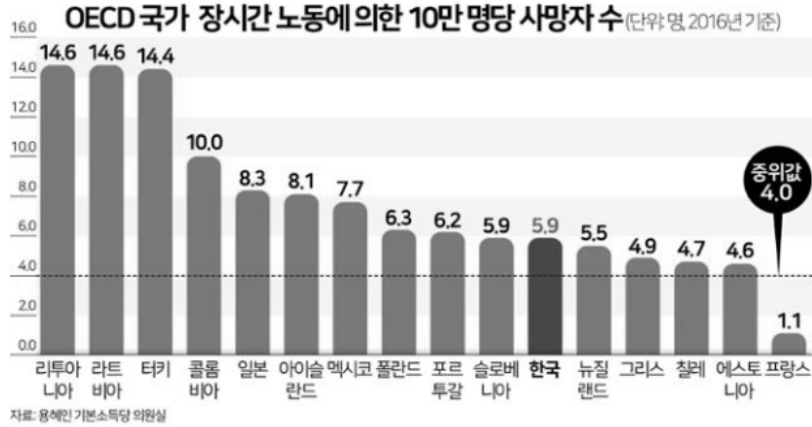
※ 출처 : 미래노동시장연구회, “미래노동시장연구회 권고문 참고자료”, 2022. 12. 12.

(2) 살인적 압축노동 조장

- 정부 노동시간 유연화 정책은 사람의 신체를 단순히 기계로 인식하고 있음. 사람의 인체는 규칙적인 생활, 적절한 수면시간 확보 등을 통해 생명안전이 담보될 수 있음. 반면 정부정책은 노동시간을 ‘평균해서’ 어느 정도만 넘기지 않으면 된다는 ‘노동시간 길이’에만 주목하여 숫자놀음을 하고 있음.
- 실노동시간 단축은 노동시간 길이라는 단편적인 접근이 아니라 ‘노동시간 길이-노동강도-노동시간 배치’ 등을 종합적입체적으로 고려해야 하는 것임. 반면 월 단위 이상으로 연장노동을 관리하게 되면 특정 기간 내 극단적인 압축노동을 가능하게 함. 노동자의 건강권을 강화하고자 한다면 당연히 ‘일(日)’ 단위 노동시간 규제를 제시해야 함.
- 나아가 지금과 같이 기업이 사람의 신체적·정신적 적정선을 기준으로 일의 양을 결정하는 것이 아니라 일의 양에 따라 노동시간-노동강도-임금-고용을 유연하게 조절하는 한, 노동자 건강권 강화는 공염불이 될 수밖에 없고, 월 단위 이상 연장노동 관리는 노동자 과로사 폭증, 구조조정 심화를 초래하게 될 뿐임.

(3) 국제흐름에 역행하는 노동자 생명안전 확보방안

- 노동자 생명·건강권 관련 정부정책은 넓게 봐도 ① 월 단위 이상 연장노동 관리 시 11시간 연속휴식 부여, ② 야간노동에 대한 보호조치 마련이 전부임.
- ‘11시간 연속휴식의무’는 하루 24시간 중 11시간을 제외하고, 나머지 13시간이라는 1일 노동시간 상한이 생기는 것이 아님. 현행 제도와 같이 1일 내지 1주 노동시간 상한이 없는 선택적 근로시간제의 경우에는, 예를 들어 1일 16시간 근무 후 11시간 휴식, 다음날 18시간 근무 후 11시간 휴식 등 이런 형식으로 제도가 운용될 가능성도 배제할 수 없음.
- 1일 내지 1주 노동시간 상한이 있는 탄력적 근로시간제는 그나마 11시간 연속휴식권 보장을 통한 건강권 확보가 가능하긴 함.
- 현재, 정부는 뇌·심혈관계질환의 업무상 질병 인정 여부를 판단할 경우 발병 전 4주간 주64시간을 초과 근무하거나, 발병 전 12주간 주60시간을 초과근무하는 것을 기준으로 하고 있음.



○ 반면, 국제노동기구(ILO)와 세계보건기구(WHO)는 장시간 노동을 '주55시간' 이상으로 정의함. 즉, 장시간 노동이 심장질환과 뇌졸중에 미치는 영향을 분석한 최초의 연구결과를 발표하며 1주 55시간 이상으로 노동시간이 늘어나지 않을 것을 강조함. 월 단위 이상 연장노동 관리 권고는 국제 흐름과도 맞지 않는 안일한 발상이라고 할 수 있음.

※ 국제노동기구(ILO)는 1주 48시간을 초과하는 장시간노동은 사망률, 심혈관질환, 당뇨병, 장애퇴직 위험, 인지기능 쇠퇴 등 부정적인 영향을 미치며, 특히 장시간 교대근무의 경우 산재사고 위험이 높아지고 처음 8시간에 비해 12시간째 근무에서 산재 위험이 2배로 높아진다고 경고하고 있음. 나아가 탄력적 근로시간제와 같은 불규칙한 근무체계 역시 '비정상적' 근무일정으로 노동자 건강과 안전에 악영향을 끼친다고 지적함.

3) 「선택적 근로시간제 업종 및 기간 확대」의 문제점

○ 선택적 근로시간제는 원칙적으로 정산기간을 1개월 이내로 하되, 예외적으로 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우 3개월을 인정하고 있는바, 정부는 이를 전 업종에 걸쳐 3개월로 확대한다는 것임.

○ 선택적 근로시간제는 사용자의 편의에 중점이 맞춰져 있는 탄력적 근로시간제와 달리, 노동자의 편의를 도모함으로써 노동자의 시간주권을 보장하기 위해 고안된 제도임. 이에 따라 선택적 근로시간제의 핵심은 업무의 시작 및 종료 시각을 전적으로 노동자의 결정에 맡기는 것이고, 이러한 결정이 침해되는 결과가 되는 사용자의 업무 명령은 불가능한 것임.

○ 반면, 정부의 선택적 근로시간제 확대 정책은 노동자의 시간주권 확보라는 핵심적 취지는 물각

말로만 선택!!!

현실은 사용자의 작업지시대로 짜여진 시간에 일할 수밖에 없음!!!



된 채 IT업계를 중심으로 1주 최대 52시간제의 시행상 어려움을 극복하기 위한 대책으로 추진되고 있음. 이러한 의도로 선택적 근로시간제의 정산기간과 업종을 확대할 경우, 선택적 근로시간제가 1일·1주 최대 노동시간 규제가 없는 점을 악용하여 가산임금 미지급, 노동시간 총량규제를 잠탈하는 수단이 될 뿐임.

- 즉, 개별 노동자가 사용자의 결정에 이의를 제기할 수 없는 상황에서 노동자의 자율적 선택은 형식적·제한적일 수밖에 없음. 당사자 간 합의로 정해진 업무계획 시간 내에 일을 완료하지 못할 경우 선택근로시간 내 일을 마치지 못한 책임이 노동자에게 전가되고 사측의 승인이 없는 한 연장노동에 대한 가산임금도 지급받을 수 없게 됨.
- 또한, 선택적 근로시간제는 종래 그다지 활용되지 않고 있던 제도인 만큼 이 제도의 법적 요건 등을 명백히 밝히고 있는 행정해석이나 판례 등이 거의 존재하지 않는 것은 선택적 근로시간제가 적법하게 도입되고 활용되는 커다란 장애요인이라고 할 수 있음.
- 종합하면, 사용자가 제도의 취지를 잘 이해하고 선택적 근로시간제에 관한 근로기준법의 기준을 철저히 준수하는 것을 기대하기 어려우며, 오히려 현장의 제도 오남용을 초래하여 결국 인건비 절약 및 초장시간 노동을 조장하는 수단으로 악용될 수밖에 없음. 권고문상 시차출퇴근제, 근무일 조정 등은 선택적 근로시간제 정산기간 확대를 위한 법률 개정이 아니라 개별 사업장 노사협의로 충분히 시행 가능한 사항임.

4) 「근로시간저축계좌제 도입」의 문제점

- ‘근로시간저축계좌제’란 원칙적으로 연장·야간·휴일노동에 대한 가산수당 지급에 대신하여 이를 근로시간저축휴가계좌 또는 근로시간계좌에 적립한 후, 계좌에 적립된 노동시간에 대해 휴일 또는 휴가로 사용하도록 하는 제도를 의미함.
- 결국 연장노동에 대한 가산수당을 지급하지 않는 대신 휴가를 부여한다는 것으로서, 가장 큰 문제점은 역시 초과노동에 대한 유급지급 자체가 유명무실화되어 사실상 실질임금 하락을 초래한다는 것임.
- 대다수 노동자의 연장노동수당은 임금총액에 포함되어 ‘생활임금화’되어 있고, 연차휴가, 생리휴가마저 노동자가 제대로 사용하지 못하는 현실에서, 근로시간저축계좌제를 도입하여 안식월 장기휴가로 활용하게 한다는 것은 매우 비현실적이고 실효성도 없는 ‘친기업적’ 발상임.
- 또한, 회사가 경영상황에 따라 노동자의 비자발적인 휴가를 강요하여 기업의 인건비 지급 절약 수단으로 악용하는 길을 터주게 됨. 권고문에서 도 언급한 ‘보상휴가제’(근기법 제57조) 역시 사용자의 초과노동에 대한 가산임금 지급을 대체하는 수단으로 악용되고 있는 상황임을 반드시 직시해야 함.

5) 「탄력적 근로시간제 노동시간 사전확정의무 완화」의 문제점

○ 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제의 경우 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 노동자에게 해당 주의 근로일별 노동시간을 통보하여야 한다(근기법 제51조의2제3항)는 규정은 노동자들의 일생활 균형이나 건강권이 저해 될 우려를 감안한 노사정 타협사항이 반영된 내용임.

○ 집중·압축 장시간 노동을 수반하게 되는 3개월 이상 탄력적 근로시간제의 시행에 있어, 노동자의 노동시간에 대한 사전예측가능 여부 및 이에 기초한 근로일별 노동시간 속 지여부는 노동자의 생명·건강권 확보를 위해 필수적인 사항이자 최소한도의 조치임.

○ 특히, 이마저도 예외조항이 존재하고 있음. 즉, 근로자대표와의 서면 합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 단 위기간 내에서 평균하여 1주간의 노동시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 '협약'만으로 근로일별 노동시간 관련 사항을 변경할 수 있도록 하고 있음(이 경우 해당 노동자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에만 변경된 근로일별 노동시간을 통보하면 됨).

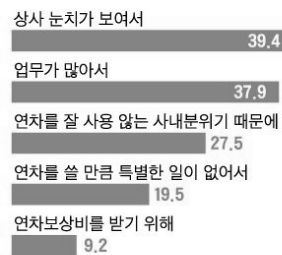
○ 사용자단체는 그동안 탄력적 근로시간제 관련 서면합의 요건완화와 함께 전체 단위기간에 대한 근로일별 노동시간을 확정하는 것을 가장 큰 애로사항으로 제시하여 왔음. 정부는 이를 반영하여 3개월 초과뿐만 아니라 3개월 이내 탄력적 근로시간제의 근로일별 노동시간 사전확정 요건을 완화하겠다는 것으로 판단되는바, 노동자의 생명·건강권은 고려하지 않고 철저히 사용자의 편의만을 반영한 것임.

올해 연차 소진하셨나요?

(단위:%)



왜 못하셨나요? (단위:%, 복수응답)



2017년 11월 직장인 767명 대상 설문. 자료: 잡코리아

6) 「화이트칼라 이그젼션(노동시간 적용제외 규정 개편)」의 문제점

○ 화이트칼라 이그젼션(White Collar Exemption)은 일정 기준 연간 임금소득 이상인 사무직·전문직에게 초과근무수당을 지급하지 않는 것이 주요 내용으로서, 도입 목적 자체가 전문직군의 임금삭감에 있음을 직시해야 함. 금융권 노동자와 대기업 사무직, 일부 전문직을 비롯해 최근 각광받는 IT 개발자 등이 포함될 여지가 큼.

○ '화이트칼라 이그젼션제도'와 유사한 제도로서 근기법상 '재량근로제'를 들 수 있음. 재량근로제와 마찬가지로 '화이트칼라 이그젼션제도' 역시 노동자가 노동시간을 관리하게 되지만, 업무량을 자신이 결정할 권한이 없다는 면에서 사용자가 무제한의 업무할당량이 주어지는 식으로 과잉노동이 발생할 수 있음.

- 또한 화이트칼라 이그젼션 제도는 헌법상 보장된 행복추구권의 하나인 국민의 휴식권·건강권 보장과 명백히 상반되는 제도(마찬가지로 ‘공휴일에 관한 법률’ 적용대상에서 5인 미만 사업장이 제외된 점을 생각해 볼 수 있음). 또한 임금양극화에 따른 노동시장 이중화가 심각해지는 상황에서 고소득 노동자에 대한 사회적 불신을 야기하여 노노갈등을 야기할 수 있음.

3. 한국노총 대응방침 및 현장단위 대응지침

1) 한국노총 대응방침

(1) 정부의 노동시간 제도개악 시도에 총력투쟁으로 저지

- 정부의 노동시간 유연화 정책은 우리나라의 연평균 1,900시간대라는 초장시간 노동 현실에 전혀 맞지 않음.
- ‘노사의 자율적 선택을 존중’한다고 하지만 정부정책은 기업의 경영상황에 따라 노동시간을 유연하게 사용하도록 하자는 기업의 입장을 대변한 것으로서 절대 노동자의 건강·생명권과 휴식권 보장에 초점이 맞춰져 있지 않음.
- 결국 정부정책은 종전 ‘저임금-장시간 노동체제’로 회귀하는 것을 넘어서 기업여건에 따라 바뀔 때 죽기 전까지 일 시킬 수 있도록 하는 ‘살인적 초장시간 압축노동’의 합법화와 다름 없음.
- ‘살인적 초장시간 압축노동’과 병행하여 연장·야간·휴일노동에 대한 가산임금 지급의무도 회피할 수 있도록 근로시간저축계좌제 도입, 대체휴가 확대 등을 추진하는 것은 노동자 실질임금 감소와 직결되는 문제임.
- 한국노총은 국제흐름에 맞춰 노동시간에 대한 자기결정권을 보장·강화하는 노동자 ‘시간주권’을 사수하고, 정부의 노동시간 유연화 정책은 우리 노동자들의 생명·안전과 직결되는 문제라 판단하여 향후 정부의 노동시간 제도개악 시도에 맞서 총력 저지할 방침임.

(2) 한국노총 정책대안 및 개선과제

○ 노동시간 사각지대 해소

- ▶ 근로기준법 5인 미만 사업장, 노동시간 특례 5개 업종, 노동시간 적용제외 업종, 플랫폼·프리랜서 등 특수고용노동자 등 노동시간 사각지대 노동자에 대한 노동시간 규제의 전면 적용을 통한 노동시간의 획기적인 단축이 시급함.
- ▶ 우리나라 노동현장에서는 장시간-저임금 노동관행이 여전히 고착화되어 있는 반면, 전 권고문에서는 이에 대한 대책은 찾아볼 수 없음. 노동시간 정책의 최우선순위는 우리나라의 고질적 장시간-저임금 노동체제관행의 해체를 위한 전방위적 대책이 되어야 함.

○ 야간·심야노동에 대한 엄격한 규제

- ▶ 현행 근기법상 야간노동 관련 조항은 야간노동시간대(오후 10시부터 오전 6시) 및 가산수당(제56조), 보상휴가제(제57조), 18세 이상 여성·임산부·18세 미만자 야간노동 제한(제70조)이 전부로써 야간노동에 대한 규제는 거의 전무하다시피하고 가산임금만 지급하면 야간노동을 자유롭게 할 수 있음.

- ▶ 야간노동은 국제노동기구(ILO)와 국제암연연구소(IAAC)가 지정한 '2급 발암물질'로 정의되고 있을 만큼, 신체에 치명적으로 부정적 영향을 끼침.

- ▶ 프랑스 사례*를 참고하여, 야간노동을 원칙적으로 금지하고 예외적으로 야간노동이 허용될 수 있는 경우를 엄격하게 정함으로써 1주 혹은 1개월 등 일정한 단위기간 동안에 허용될 수 있는 야간노동의 총량을 규제해야 함. '야간노동' 등에 대한 개념을 별도로 규정하여 매일 일정시간 이상 야간노동을 하는 노동자에 대한 별도의 보호조치를 강구해야 함.

※ 프랑스 노동법전 “야간노동은 예외적으로만 허용된다. 야간노동은 노동자의 건강과 안전의 보호를 위해 필수 사항들을 고려해야 하며, 사회적 이익을 갖는 업무나 사업의 계속성을 보장해야 할 필요성에 의해 정당화되어야 한다(L. 3122-1).”

○ 11시간 연속휴식권의 보편적 보장

- ▶ 현행법상 11시간 연속휴식 부여의무는 3개월 초과 탄력적 근로시간제(근기법 제51조의2) 및 노동시간 특례업종(근기법 제59조)에 대해서만 규정되어 있음.

- ▶ 반면, 노동시간에 대한 EU지침에서는 '1일 휴식기간'에 대하여 24시간당 최소 연속 11시간의 휴식기간을 규정하고 있음(제3조). 이는 결국 1일 노동시간의 상한이 원칙적으로 13시간이라는 의미를 담고 있음. 이와 같은 24시간당 최소 연속 11시간의 휴식기간을 토대로, 7일마다 최소 연속 24시간의 휴식기간에 더하여 총 35시간의 연속 휴식기간을 부여하도록 규정하고 있음(제5조). 즉, 11시간 연속휴식권은 노동자의 일반적·보편적 권리로서 인정하고 있음.

- ▶ 호출노동이나 원격·재택노동이 증가하는 현실을 고려하여, 일(日) 단위 최소한도의 안정적인 휴식시간 보장은 보편적인 노동권의 일환으로 간주되어 전체 노동자에게 적용되어야 함.

○ 업무시간 외 연결차단권 부여

- ▶ 재택근무 등 사업장 이외의 장소에서 원격근무가 활성화됨에 따라 사용자의 노동자에 대한 휴식부여 의무로서가 아니라 '노동자의 권리'로서 연결차단권을 인정하고, 사용자에게 다양한 의무를 부여해야 함.

- ▶ 이에 따라 근무시간 외 업무지시 근절 및 개인 사생활 보호방안을 모색함. 특히, 근무시간 외 업무지시 근절을 위해 근무시간 외 업무지시가 중요한 권리침해임을 규정하고 금지함. 또한 근무시간 외 업무지시로 인한 초과노동에 대해 사용자의 지휘감독 하의 노동시간으

로 인정하여 연장노동수당 지급을 의무화함.

※ 프랑스 노동법전 L2242-17 : 남녀 간 직업적 평등과 노동에서의 삶의 질에 관한 연례 기업별 단체 교섭 사항 목록 7. 휴식시간과 휴가 및 개인·가족생활을 보장하기 위해 노동자의 연결차단권 행사 방법과 디지털 기기 사용을 규율하는 제도의 수립. 협약이 없는 경우 사용자는 근로자대표와 협의하여 연결차단권 행사 방법, 디지털 기기의 합리적 사용에 관한 여건 조성 및 교육에 관한 사항에 관한 문서를 작성해야 한다.

○ 노동시간 기록관리

▶ 노동시간의 법적 한도를 준수하고 실노동시간을 관리하기 위해서는 노동시간을 일주일 단위로 기록하고 관리하는 시스템 도입을 고려할 필요가 있음.

※ 독일 노동시간법 : 전체 노동시간에 대한 기록 의무는 없는 반면, 연장노동시간에 대해 사용자가 기록하여 보관하도록 하고 있음. 즉, 사용자는 노동시간법에 따른 1일 노동시간을 초과하는 노동자의 노동시간을 기록하고, 노동시간법에 따라 노동시간 연장에 대해 노동자의 동의를 필요로 하는 사안에 대해 동意的 의사표시를 한 노동자의 목록을 작성할 의무가 있으며 이러한 문서는 최소 2년간 보관해야 함(근로시간법 제16조제2항). ⇒ 연장노동시간 규정 준수 여부에 대한 증명책임을 원칙적으로 사용자에게 부과

※ 사업장조직법 제87조 : 노동시간기록 시스템의 활용과 도입에 관한 사항은 사업장조직법 상 종업원 협의회가 공동결정권을 가짐.

2) 현장단위 대응지침

(1) 노동시간은 1일 최대 10시간, 1주 최대 60시간을 넘지 않도록 규정할 것

○ 현행 근기법에서는 1일 최대 노동시간 제한을 규정하고 있지 않고 있음. 노동자의 건강권을 확보하기 위해서는 무엇보다 1일 최대 노동시간을 단협으로 정하여 노동자의 규칙적인 생활을 담보하는 것이 필요함.

○ ‘뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항[고용노동부고시 제2022-40호]’에 따르면, “발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강하다”고 평가하고 있음을 참고하여 1일 최대 노동시간의 상한을 정하고, 1주 최대 60시간을 정하지 않도록 함.

(2) 사업주의 노동시간 기록의무 및 노동자 기록열람권을 명확히 규정할 것

○ 유연근무제는 노동시간의 정확한 측정이 가능한 상태에서 도입되어야 연장노동 가산수당 등에 대한 분쟁을 방지할 수 있음에 유의하여, 노동시간 측정 및 산정방식(업무개시를 위한 준비시간, 대기시간, 업무지시로부터 완전히 배제되지 않는 휴게시간 등의 근무시간 포함 등)에 대하여 노사합의로 명확히 정해야 함.

○ 또한 개별 노동자가 언제든지 위 기록을 열람하고 확인할 수 있도록 함.

(3) '부분 근로자대표' 도입·실시에 반대할 것

○ 2021.5.7. 고용노동부는 사업 또는 사업장' 단위로만 근로자대표를 선정하도록 정하고 사업장 내 일부 근로자 집단을 대표하는 부분 근로자대표를 인정하던 위 기존 지침(행정해석)을 변경하여, '사업 또는 사업장 단위'로 선정하도록 함.

〈 '근로기준법상 근로자대표의 개념과 서면합의의 효력 등에 관한 해석 기준' 발췌본〉

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

1. 근로자의 범위 및 근로자대표의 선정단위

② 근로자대표의 선정단위 근로자대표는 당해 사업 또는 사업장 단위로 선정되어야 함. 따라서 하나의 사업이 수 개의 사업장으로 구성되어 있는 경우, 근로시간제도를 사업단위로 도입하고자 하면 근로자대표는 사업단위로 선정하고, 또는 일부 사업장에만 도입하고자 하면 사업장 단위로 선정해야 함. 동일사업 또는 사업장 내의 일부 부서에만 적용하고자 하더라도 근로자대표는 반드시 사업 또는 사업장 단위로 선정하여야 함. 근로자대표를 선정하는 범위는 반드시 노동조합의 조직범위, 노사협의회 구성단위와 일치할 필요는 없음(→2021.5.7. 부분 근로자대표 인정으로 행정해석 변경).

○ '부분 근로자대표'는 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.

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

○ 현 정부는 사업장 내 노동시간 유연화를 관철하기 위해 노조를 배제하고 부서·업종 등 부문별 근로자대표제도 도입을 시도하고 있음. 이는 현장 노-노 갈등과 분열을 촉발하고 노조활동을 위축시키려는 결과를 초래하게 될 가능성이 크므로 이와 같은 사측의 시도에 단호히 대응해야 함.

○ 결국 노동조합과의 단체교섭을 통해 노동조건을 결정하는 '협약자치의 원칙'을 무너뜨림으로써, 노조의 세력약화를 획책하려는 시도로서 절대 용납되어서는 안됨.

(5) 유연근무제 도입·시행은 반드시 노사 서면합의를 통해 결정할 것

○ 소정근로시간 및 근무형태는 단체협약상의 핵심 노동조건인 만큼 노동조합과의 합의가 없는 제도시행은 무효임을 분명히 하고 대응해야 함.

- 탄력적 근로시간제(단위기간 3개월 이내 및 3개월 초과 6개월 이하) 및 선택적 근로시간제의 도입요건은 '근로자대표와의 서면합의'임. 근기법 상 '근로자대표'는 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자를 의미함.

※ 전체 근로자 과반수 노조가 없다 하더라도 조합원들에게 효력을 미치려면 반드시 노동조합의 동의가 있어야 함.

- '서면합의'는 반드시 '서면'으로 작성하여 권한있는 노사 당사자가 서명 또는 날인하여야 효력이 발생함(서명·날인된 서면이 아닌 경우 효력 없음).

※ '노사협의회 의결'로는 원칙적으로 탄력적 근로시간제를 도입할 수 없음.

행정해석(근로기준법-8048, 2007.11.29.)

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

※ 노사협의회는 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(근로기준법-2072, 2015.7.1.).

(6) 유연근무제 도입시, 임금보전방안 및 야간·휴일근로 가산수당 지급 명확화를 통해 임금감소를 저지할 것

- '임금보전'이란 유연근무제 도입 전 노동자 임금수준을 기준으로 하여 제도 도입으로 인해 기존 임금수준이 저하되지 않도록 하는 것을 의미함.
- 임금수준 저하 여부는 유연근무제 단위기간 전체의 임금수준을 기준으로 판단함. 임금보전을 위하여 수당인상, 가산임금, 임금항목 조정 등에 대해 노사 합의로 마련함.
- 야간 및 휴일근로에 대한 가산수당 지급, 출근율에 따라 주휴일과 연차유급휴가 부여 역시 명문화함.

(7) 3개월 초과 탄력적 근로시간제 도입 시, 근무일별 노동시간에 대한 노동자의 사전예측권을 확보할 것

- 근기법 제51조의2제3항은 단위기간의 각 주의 근무일이 시작되기 2주 전까지 노동자에게 해당 주의 근무일별 노동시간을 통보하도록 사용자에게 의무를 부여하고 있음.
- 집중압축 장시간 노동을 수반하게 되는 3개월 이상 탄력적 근로시간제의 시행에 있어, 노동자

의 노동시간에 대한 사전예측가능 여부 및 이에 기초한 근로일별 노동시간 숙지여부는 노동자의 생명건강권 확보를 위해 필수적인 사항이자 최소한도의 조치임.

- 특히, 이마저도 예외조항이 존재하고 있음을 주의해야 함. 즉, 근로자대표와의 서면 합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 단위 기간 내에서 평균하여 1주간의 노동시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 '협의'만으로 근로일별 노동시간 관련 사항을 변경할 수 있도록 하고 있음(이 경우 해당 노동자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에만 변경된 근로일별 노동시간을 통보하면 됨).

(8) 선택적 근로시간제 도입 시, 업무의 시작 및 종료 시각 결정에 대한 노동자 결정권을 명확히 할 것

- 선택적 근로시간제는 사용자의 편의에 중점이 맞춰져 있는 탄력적 근로시간제와 달리, 노동자의 편의를 도모함으로써 노동자의 시간주권을 보장하기 위해 고안된 제도임.
- 이에 따라 선택적 근로시간제의 핵심은 업무의 시작 및 종료 시각을 전적으로 노동자의 결정에 맡기는 것이고, 이러한 결정이 침해되는 결과가 되는 사용자의 업무명령은 불가능하다는 것에 있음.
- 따라서 위 결정권을 침해하는 사용자의 업무지시시간섭 및 업무명령을 배제하는 것을 명확히 해야 함.

(9) '11시간 연속휴식' 보장에 대해 명확히 규정할 것

- 현행법상 '11시간 연속휴식'이란 사용자가 "근로일 종료후 다음 근로일 개시 전까지 노동자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식시간을 부여하는 것"을 의미함. 이 사용자의 11시간 연속휴식 부여 의무는 근기법 제51조의2제2항에 따른 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 시행 시, 제52조제2항에 따른 1개월을 초과하는 선택적 근로시간제 시행시, 근기법 제59조제1항에 따른 육상운송 및 파이프라인 운송업, 수상항공기타운송서비스업, 보건업에서 1주 12시간을 초과하여 연장노동을 하게 하거나 휴게시간을 변경할 경우 등이 규정되어 있음.
- 탄력적·선택적 근로시간제 도입 시 노사합의로 단위기간 전체에 대하여 '11시간 연속휴식' 보장 등 사용자의 건강권 보호조치 의무화해야 함. 예를 들어, 2023.1.1.~5.31. 5개월을 단위기간으로 하는 탄력적 근로시간제를 도입할 경우, 2023.4.1.~5.31.이 아닌 2023.1.1.~5.31. 전체 단위기간에 대하여 11시간 연속휴식 부여의무 발생함.
- 또한 '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 금전 보상 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.

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

(10) 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. 사측이 노동시간 단축을 회피할 목적으로 ‘특별연장근로 인가신청’을 활용하는 것에 대하여 일상적 감시활동을 진행하는 등 철저한 대비를 함.

(11) 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
 - ▶ 특별연장근로 인가후 연장노동시 사용자는 근기법 제53조제7항에 따라 연장노동을 하는 노동자의 건강 보호를 위하여 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 할 의무가 있다.
 - ▶ 따라서 아래의 사항을 참고하여 특별연장근로 실시전 노사합의로 건강안전에 대해 엄격하게 규율토록 하고 「국민건강보험법」에 따른 건강검진을 하는 기관에서 건강검진을 받을 수 있다는 사실을 노동자에게 미리 서면으로 통보하도록 해야 함.

1. 특별연장근로 시간을 1주 8시간 이내로 운영

- 특별연장근로 기간 동안 추가 연장근로시간을 1주 8시간 이내로 운영

2. 근로일간 11시간 이상의 연속 휴식시간 부여

- 특별연장근로 기간 중 근로일 종료(연장근로가 종료된 시각)부터 다음의 근로개시 전까지 사이에 연속*하여 11시간의 휴식시간을 보장

※ 휴식 도중 일시적으로 근로를 시켰다면 일시 근로가 종료된 이후 다시 기산하여야 함.

3. 특별연장근로 도중 또는 종료 후 특별연장근로시간에 상당하는 연속휴식 부여

- (부여 시간) 특별연장근로 시간(추가 연장근로시간)에 상당하는 시간 : 특별연장 근로가 1주 12시간, 총 4주 이루어졌다면, 이에 상당하는 시간은 48시간
- (부여 방법) 특별연장근로 기간 도중 또는 종료 후 연속된 시간으로 부여
 - (예시1) 특별연장근로 도중 연속휴식을 부여하는 경우 주 단위를 기준으로 1주 1일 이상의 연속휴식 보장
 - (예시2) 특별연장근로 종료 후 연속휴식을 부여하는 경우 기간 종료 직후 추가 연장근로시간에 상당하는 시간을 연속휴식(휴식일)으로 부여

(12) 30인 미만 사업장의 경우, 한시적 추가연장노동 인정이 일몰되었음을 주의할 것

○ 30인 미만 사업장을 대상으로 1주 8시간의 추가연장노동을 인정하는 한시적 추가연장노동이 2022.12.31. 일몰되었음. 이에 따라 30인 미만 사업장 역시 원칙적으로 1주 최대 노동시간은 52시간으로 제한되며 이를 위반할 경우 각종 제재의 대상이 됨.

○ 다만, 정부는 2023.1.1.~12.31. 계도기간을 부여함. 즉, 계도기간 중 30인 미만 사업장은 장시간 정기 근로감독 대상에서 제외되고, 그 외 근로감독 또는 진정 등의 처리 과정에서 노동시간 위반이 확인되더라도 최장 9개월의(3개월 + 필요시 3~6개월 추가) 기간을 부여하여 충분한 시정기회를 제공하기로 함(다만, 사회적 물의를 일으켜 특별감독을 받는 경우에는 시정기간을 부여하지 않고 즉시 범죄인지 처리하게 됨)

제2장. 정부의 일방적 임금체계 개악의 문제점 및 대응

요지

○ 윤석열 대통령은 국민의힘 대선후보 시절 노동 정책공약의 타이틀을 ‘노동개혁’으로 삼았음. 당선 이후 국정과제 속 ‘노동의 가치가 존중받는 사회’로 변경되었다가 국회 시정연설(2022. 5. 16)에서 ‘노동개혁’으로 회귀하였고, 정부 5대 부분 개혁¹⁾에서 노동시장 개혁이라는 명칭으로 정부 핵심 정책으로 추진됨.

국정과제 속 ‘임금’ 관련 사항은 공공부문과 노동분야에 걸쳐 있는데, 공공부문(국정목표1, 약속3)에서는 ‘직무 중심의 공정한 인사시스템 확립, 직무중심 보수·인사·조직관리 확산...’으로 열거되어 있고, 노동분야(목표3, 약속10)는 상생의 노동시장 구축을 위해 ‘세대상생형 임금체계 확산...’으로 명시됨.

○ 이후, 관련 부처인 고용노동부 장관은 우리나라의 노동시장 이중구조의 문제를 해결하기 위해 노동시장 개혁 세부 추진 방향(2022. 5. 16)으로 발표한 직무·성과 중심 임금체계 개편을 추진하겠다고 밝힘

임금체계 개편

- 연공성 임금체계에서 직무·성과 중심으로 전환
- 한국형 직무별 임금정보시스템 구축, 개별기업 임금체계 개편 컨설팅 확대
- 임금체계 개편 시 현장 애로사항 해소 지원
- 고령자 계속 고용 관련 임금피크제 등 제도개선·과제 검토

○ 아울러, 본격적인 개편을 위한 미래노동시장 연구회 발족(22.7.18)을 통해, 노동시장 개악을 공식화하였으며 정부 일방의 최종 권고문을 발표하였으며(22.12.12), 이를 명분화하려는 의도로 경제사회노동위원회 내 상생임금위원회를 발족(23.2.2)시킴

○ 그러나, 정부의 이러한 임금체계 개악 시도는 오랜 기간 사용자단체가 주장해온 요구사항의 ‘소원수리’이며, 사실상 노동자 배제적인 악의적인 개악임. 따라서, 노동조합에서는 이러한 임금체계 개악에 대한 문제점과 바람직한 개편방안을 숙지하고 향후 이러한 개악시도를 전면 거부해야 할 것임.

1) 공공·연금개혁, 노동시장개혁, 교육개혁, 금융혁신, 서비스산업혁신

1. 현황 및 문제점

- 미래노동시장 연구회에서 12월 12일 발표된 권고문의 주요 내용은 ▲중고령자 계속고용 및 청년 일자리 창출을 위한 법제도, ▲임금격차 축소를 위한 연공성 완화 및 직무 숙련을 위한 임금체계로의 개편을 기본방향으로 설정함.
- 이러한 기본방향을 토대로 ▲중소기업 직무·숙련급 임금체계 지원사업 ▲업종별 직무·숙련 임금체계 개편 지원 ▲임금 직무 조정을 위한 법·제도 정비 ▲포괄임금제 축소 ▲상생임금위원회 설치 ▲통합형 임금정보시스템 시스템 구축을 세부정책으로 발표하였음.

1) 친(親)자본 반(反)노동 기조의 정부 일방의 노동 탄압 정책

- 임금체계 개편은 과거부터 현재까지 사용자단체가 임금인상을 억제하는 기조에 정부가 맞장구를 쳐주는 모양새에 불과함.²⁾
- 윤석열 정부는 노동정책을 ‘노동의 가치가 존중받는 사회’라는 국정과제로 정하며 출범하였지만, 노동계를 배제한 채 최저임금 업종별 차등 적용 시도, 저임금 장시간 노동체제로 회귀하는 노동시장개혁방안을 추진하는 등 노골적인 친(親)기업 행보를 이어가고 있음.
- 정부는 노동시장 개혁추진 방향에서 합리적이고 공정한 임금체계로의 개편이 시급하다 주장하지만, 실제 내용을 살펴보면 상대적으로 단기 근속자보다 높은 장기근속자의 임금을 깎겠다는 의도이며 사용자단체들이 오랜 기간 숙원과제로 제기해왔던 과제들을 빠짐없이 담고 있음.
- 이처럼 윤석열 정부가 지금까지 발표한 정책 속에는 ‘국민 눈높이에 맞는 합리적 대안’이 아니라 ‘사용자단체의 요구를 편파적으로 수용한 제도 개악’에 불과함.

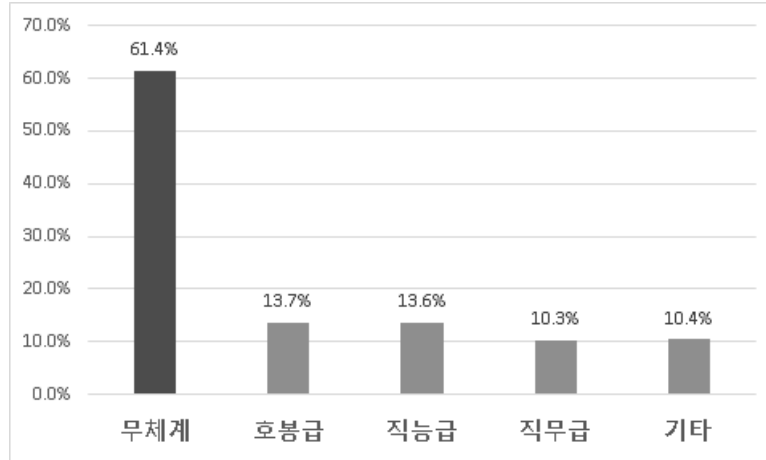
2) 실제 노동현장과 괴리된 정책

- 정부가 지적인 노동시장 이중구조는 수많은 요인에 의해 결정됨에도 우리나라 노동현장의 오랜 역사와 근간을 유지해온 연공급형 임금체계를 악(惡)으로 규정하는 것은 대단히 위험한 발상임.
- 우리나라 노동현장의 임금수준은 기업별 노조체계 하에서 개별 사업장 차원에서 결정되고, 기업의 지불능력 유무에 따라 임금수준이 좌우됨. 그 결과 대·중소기업 간 임금격차, 2차 노동시장 불평등 심화, 빈번한 입·이직, 고령화 등에도 불구하고 OECD 주요 국가 중 평균 근속이 가장 짧음.
- 아울러, 2021년 사업체노동력조사 부가조사 결과, 전체 사업체 164만 개 중에서 임금체계가 없다는 응답이 100만 개소(61.4%)로 절반 이상을 차지했으며, 호봉급은 23만 개소(13.7%),

2) 사용자단체는 과거 1987년 노동조합운동 활성화와 더불어 노동조합의 교섭력 증대로 임금압박을 회피하기 위해 연공급 임금체계 개편을 시도하고 있음. 특히, IMF 외환위기 이후 기업은 정리해고, 비정규직 양산을 단행하며, 임금체계 탓으로 임금유연화를 호시탐탐 꾀하고 있음.

직능급은 22만 개소(13.6%), 직무급은 17만 개소(9.4%) 수준으로 나타남.

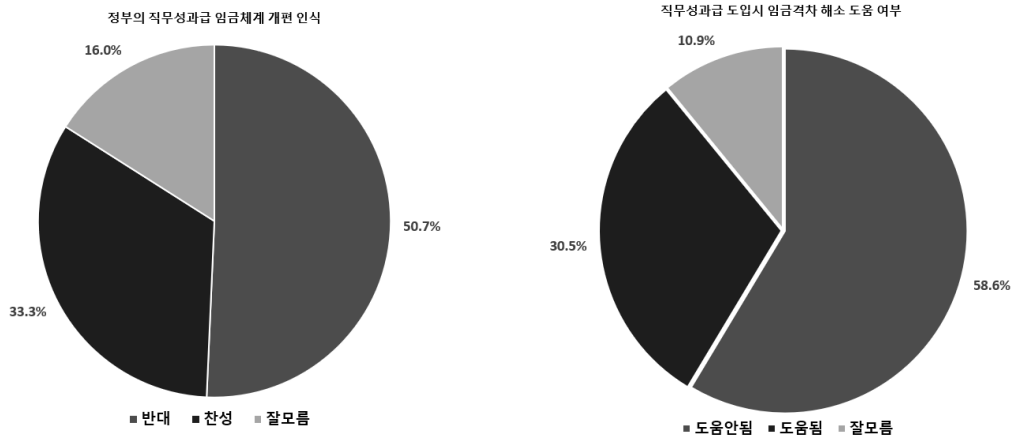
〈기본급체계 유형 분포 현황(2021년 6월 기준)〉



주: 기본급체계 유형은 중복응답으로 100%를 초과함.
자료: 고용노동부(2021), 사업체노동력조사 부가조사.

○ 이와 함께, 정부가 추진하는 직무·성과급제의 효과성을 인정하는 연구는 생산직이나 영업직, 집단성과급제 등 상당히 제한적이며, 반면에 효과성을 비판하는 연구는 다양한 영역에서 효과성을 검증하기 어렵다는 결과를 내놓고 있음.

〈정부 임금체계 개편 대국민 여론조사 결과 요약〉



출처: 한국노총

- 위의 내용을 증명하듯, 최근 한국노총이 여론조사기관에 의뢰하여 정부의 임금체계 개편에 대한 대국민 여론조사에서도 직무급 임금체계 개편에 대한 인식과 직무성과급제 도입 시 임금격차 해소에 도움이 안 될 것이라는 부정적 의견이 국민의 과반을 넘기며 압도적으로 부정적 인식이 높았음. (붙임2 참조)
- 직무급이 널리 쓰이고 있는 여타 해외국가에서도 근속연수가 높은 근로자들이 더 높은 임금을 받는다고 하며, 미국과 유럽의 대기업들 대부분은 보상을 결정할 때 연공을 중요하게 고려함.³⁾
- 정부가 추진하는 직무·성과급제는 환경변화가 심해짐에 따라 참여와 상호협업이 필요한 상황에서 노동의 개별화·고립화, 소모적인 경쟁을 초래하고, 성과지상주의의 만연 등 여러 가지 문제가 노출되고 있음을 여러 연구와 사례에서 지적한 바 있음⁴⁾

3) 노동자 가구 생활 및 민심에 위반한 정책

- 노동자 임금은 노동력 유지, 재생산 또는 생계유지를 위한 필수 소득원천임. 따라서, 민생이 어려워질수록 노동자의 임금은 생계를 유지하기 위한 필수적인 필요조건임.
- 여기에 우리나라와 같이 사회안전망이 미비한 국가에선 노동자의 근속과 연령이 높아질수록 부양가족의 교육, 의료, 주거 등을 가계지출이 증가할 수밖에 없고, 이는 가구주인 노동자가 전적으로 임금에 의존할 수밖에 없음.
- 이처럼 임금과 국민복지는 상호보완적인 관계임. 한국과 같이 생애주기별로 요구되는 보편적 사회보장제도를 제대로 갖추지 못하고 있는 사회에서 생애주기에 따른 소득수요는 상이할 수밖에 없음.
- 대다수 국민들은 지난 몇 년간 코로나와 대외전쟁으로 인해 높은 물가인상과 고금리로 고통받고 있을 때, 정부는 재벌대기업에게는 감세 혜택을 주며 현상과는 정반대의 행보를 보이며 민생을 더욱 어렵게 만들고 있음.
- 고물가, 고금리, 고환율로 노동자 서민의 삶이 추락하고 있음에도 불구하고, 민생보다는 재벌대기업 특혜와 부자 감세 등 낙수효과를 기대하며 과거 MB정권에서 이미 실패한 낡은 정책으로 일관하면서 민생을 외면함.

4) 사회적 대화 원칙에 반한 정책

- 임금제도를 운영하는 주체는 사람이기 때문에 임금체계 개편을 위해서는 노·사간 충분한 공감대와 신뢰가 밑바탕이 되어야 함. 그렇지 않고 어느 한쪽의 일방 추진된 임금체계 개편의 결과

3) Lawler, 2000; Gomez-Mejia, Berrone, and Franco-Santos, 2010.

4) Deci & Ryan, 2000; Kohn, 1993; Frey & Jegen, 2001; Pfeffer, 1998; 박종혁 외, 2006; 하혜수·정광호, 2014; 삼성경제연구소, 2002 등.

는 실제 실행단계에서 많은 문제점과 부작용을 유발할 수 있음.

- 특히, 윤석열 정부는 출범 이후 노동시장관련 개악을 추진할 때, 직접 이해당사자인 노동계를 배제한 채 일방적으로 정부 입맛에 맞는 학자들을 동원하여 ‘미래노동시장연구회’를 구성, 운영하는 것은 절차적으로 정당하지 않고, 정부가 미리 정해놓은 장시간노동 저임금체계라는 결론에 학자들의 논리를 더해 장식하겠다는 것에 불과함.
- 더욱이 임금체계의 경우, 현재 노동현장에서 노·사가 자율적으로 결정 및 운영되고 있어 이를 일률적으로 개편하는 것은 사실상 불가능하고, 지난 30년간 역대 정권들마다 임금체계 개편을 꺼내 들었지만 성공한 사례가 전무함을 알아야 함.

2. 임금체계 개편의 기본방안

- 한국노총은 연공급이 동일노동 동일임금 원리에 부합하지 않고, 기업내부 격차 확대의 원인으로 작용하는데 일부 공감하는 바임.
- 임금체계는 우리나라 상황으로 미루어볼 때 업종별, 직종별, 기업별 상황에 따라 다르고, 임금 격차가 큼. 따라서, 이를 고려할 때 정부가 미리 답을 내고 일방추진하는 직무성과급이 답이 될 수 없고, 절차적으로도 윤석열 대통령이 신봉하는 ‘공정과 상식’에 어긋남.
- 그러나, 아직 우리나라 노동현장에서는 연공급형 임금체계가 가장 한국적 특성이 담긴 임금체계라는 점을 정부가 먼저 인정하고, 이를 보완하기 위한 종합적인 대책을 노동계와 함께 모색이 우선되어야 할 것임.
- 연공급형 임금체계가 무조건 폐지되어야 한다거나 다른 체계가 우월하다는 시각이 아닌 연공성을 완화·보완할 수 있는 임금체계를 상황에 맞게 점진적으로 접근해 나가야 할 것임.

1) 임금불평등 해소를 위한 산별교섭체계 및 초기업 교섭 단위 협상 틀 제공

- 1차 노동시장에서는 연공성을 완화하는 방식으로 임금구조를 개선해 나가면서 대다수가 포함된 2차 노동시장의 사업장들을 대상으로 동일노동 동일임금 가치를 실현할 수 있는 산별연대임금(사회적 직무급)을 추진하고, 이를 뒷받침할 수 있는 기반으로 초기업교섭을 추진하는 것이 바람직함.
- 동일노동 동일임금을 기반으로 산업·업종별 임금 관련 이슈를 논의할 노정협의체를 구성하여 중장기 목표를 정하고, 평등하고 안정적인 임금체계, 구조, 수준을 결정하기 위한 산별교섭구조 마련, 초기업단위 단체협약의 적용 확대 등을 위하여 정부가 적극적인 역할이 담당해야 함.

2) 사회안전망 강화를 통한 사회임금과 시장임금 간 조화

- 연공급형 임금체계가 우리나라 대표 임금체계가 된 노동자 가구 생계유지를 위해 필수조건에 부합하기 때문임. 즉, 노년기에 접어들고 자녀가 성숙할수록 필수 소비재(주거, 교육, 의료 등)의 비용이 급격히 증가함.
- 이러한 노동자 가구 필수소비재의 부담이 경감되지 않는 이상, 직무성과급제 추진은 현실과 동떨어진 임금체계로 노동현장의 불만과 혼란을 초래할 것임.
- 따라서, 정부는 임금체계 개편을 추진하기에 앞서, 위와 같은 우리나라의 불완전한 사회안전망을 정비하고 보완뿐 아니라 현재 수준보다 훨씬 강화해 나가야 함. 이를 바탕으로 노동자 가구의 사회임금을 높인 뒤 임금의 주체인 노사의 협상테이블을 여는 것이 바람직한 방향임.

3) 고용형태공시제와 연계한 임금 정보가 전면 공시

- 현재 개별기업의 임금 정보는 공개하지 않지만, 기업 규모·산업 등 기업 특성을 기반으로 성·연령·학력·근속연수 등 근로자 속성을 교차 분석한 상세 임금수준 분포현황과 평균값을 비롯해 중간값, 상위 25% 값, 75% 값이 제공되는 임금분포공시제가 시행되고 있음.
- 그러나, 실제 현장에서 궁금한 것은 개별기업 내 임금자료이지 노동시장 내 평균 임금분포가 아님. 이 때문에 임금 비교자료로 활용이 잘되지 않을뿐더러, 임금불평등 해소를 위한 실효성이 전혀 존재하지 않음.
- 따라서, 정부 현재 상시 300인 이상의 공시의무 대상기업이 매년 게시하는 고용형태공시제와 연계한 임금정보로 개편하여 세부 임금 정보를 제공하여 임금불평등을 해소하는 정책을 추진해 나가야 함.
- 아울러, 남녀, 연령 임금분포공시를 포함하여 불합리한 임금격차를 사회적으로 축소해 나가야 함.

3. 임금체계 개악에 대한 한국노총 입장

1) 선심성 중소기업 임금체계 개편 거부 및 노동자 중심의 논의틀 요구

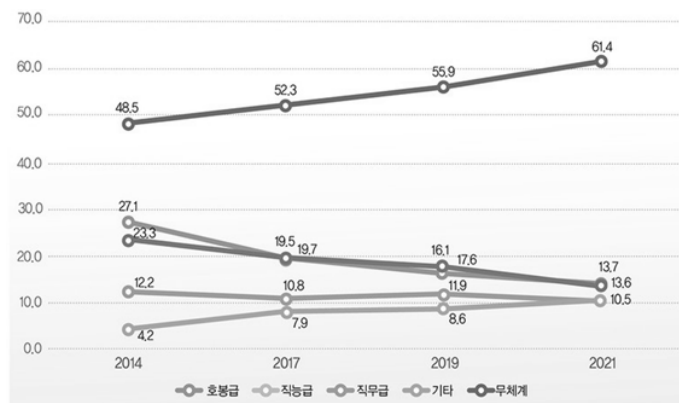
- 대다수의 중소기업의 경우 임금체계가 없는 사업장이 많으며, 공공부문과 대기업은 연공급 임금체계가 주류를 이루고 있음.
- 이와 같은 현실은 1차 우리나라의 근본적인 경제불평등 문제에서 기인한 것임. 즉, 재벌 대기업처럼 영업이익과 성과 중심의 임금체계를 만들어놓음. 따라서, 재벌기업들은 기본급은 낮지만, 각종 성과, 상여금 등을 남발하며 임금수준으로는 상층에 포진해 있으며 나머지 중소기업들은 하도급 관계를 유지하며 옥죄이는 기형적 산업형태를 유지하려고 함. 결국, 중소기업과 같이 하도급 거래에서 불평등한 거래관계에 놓인 기업들은 지불능력이 크지 않아 호봉제 임금체계를

폐지하거나 애초부터 호봉 없는 임금체계를 설계한 것임.

- 따라서, 이를 중소기업이 임금체계가 없다는 이유로 정부 일방의 임금체계 구축을 지원한다는 것은 어불성설임. 오히려, 2차 노동시장의 사업장들을 대상으로 ‘동일노동 동일임금’ 가치를 실현할 수 있는 산별연대임금, 초기업 교섭을 위한 논의 틀을 지원하는 것이 바람직할 것.

2) 업종별 임금체계 개편 거부

〈사업체 임금체계 도입현황〉



자료: 고용노동부(2021), 사업체노동력조사 부가조사.

- 이종구조 개선을 위한 문제는 최근의 문제가 아니라 우리나라의 오랜 시간 재벌대기업 위주의 부의 불균형에서 비롯된 것임. 이러한 업종별 임금 불평등 문제를 사회적 대화 모델로 일방 추진한다는 것은 현장의 실태를 전혀 반영하지 않고 있음.
- 정부가 발표하고 있는 기본급체계 유형을 업종별로 살펴보면, 무임금체계 사업장은 상대적으로 영세한 사업장이 많은 숙박 및 음식점업이 83.9%, 부동산업이 77.9%, 예술 스포츠업이 73.4%, 도소매업이 67.1% 등을 나타내고 있음.
- 업종별로 기술과 시장구조가 다른 것은 어느 정도 이해가 되지만 이에 대한 해결방안으로 정부 일방의 사회적 대화 모델은 바람직하지 않음. 자칫 노동계가 배제된 채 정부와 사용자단체의 논의장이 될 우려가 있음.
- 우선 무임금체계가 다수인 2차 노동시장에서는 업종 전체가 공통으로 사용할 수 있는 업종별·직종별 표준임금을 반영할 필요가 있음. 이를 통해 열악한 2차 노동시장 노동자들에게 최소한의 노동권과 임금을 보장할 수 있을 것임.
- 따라서, 정부는 일방적인 개편 지원이 아닌 조율 및 시장임금 자료를 마련해 노사가 자발적으로 활용하도록 유도하는 역할만 하면 됨.

〈업종별 임금불평등 해소를 위한 정부의 역할 예시〉

- 업종별 기준임금 공시
 - 정부는 현재 건설부문 노임단가(대한건설협회)와 중소기업제조업 직종별 노임단가(중소기업중앙회)를 공시하고 있는데, 이를 다른 업종에도 확대할 필요가 있음.
 - 다만, 현재와 같이 정부와 사용자단체가 주도하는 것이 아니라 노사 공동으로 참여하는 것이 필수적임.
- 초기업교섭 지원과 업종별 표준임금 확대
 - 정부는 2021년 개정된 노동조합 및 노동관계 조정법 제30조(교섭등의 원칙) 제3항⁵⁾의 취지에 따라 산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 적극적으로 노력해야 함.

3) 임금체계 개악과 관련된 법제 정비 거부

- 고령노동자의 계속고용과 청년 일자리 창출의 문제를 임금체계 법제도의 정비를 통해 한다는 것은 정부 일방으로 결정할 문제가 아님.
- 노동자 임금은 노동력 유지, 재생산 또는 생계유지를 위한 필수 소득원천임. 따라서, 민생이 어려워질수록 노동자 임금은 생계를 유지하기 위한 필수적인 필요조건임. 따라서, 노동자도 엄연한 임금을 결정할 수 있는 주체의 역할에서 노사가 자발적으로 논의하고 선택할 문제임.
- 가장 우선적인 법제도 정비는 근로기준법에 '동일노동 동일임금'을 명시하는 것임. '동일노동 동일임금'은 고용형태, 인종, 종교, 국적 등과 관계없이 동일한 직업에 종사하는 노동자에 대하여 동일한 임금수준을 적용하고 노동의 양에 따라 임금을 지급한다는 임금 정책의 대원칙임. 국제노동기구(ILO)는 이 원칙을 국제노동기구 헌장에 실었으며, 기본적 인권의 하나로 보고 있음.
- 이를 기반으로 정부는 고용차별을 시정하고 평등노동권을 실현할 수 있는 입법 및 제도적 기반을 마련해야 할 것임.

헌법상의 적정임금

- 헌법 제32조 ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.

5) 30조(교섭등의 원칙) ③ 국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다. <신설 2021. 1. 5.>

- 아울러, 우리나라 헌법에서는 ‘적정임금 보장 노력의 의무’를 규정하고 있기에 정부는 헌법은 준수하고 이를 기준으로 노동자의 적정임금 보장을 위한 노력과 책무를 다해야 할 것임.

4) 타당한 포괄임금 등의 오남용 방지 대책 수립 요구

- 노동현장에 광범위하게 포괄임금제가 도입(노동연구원 2016년 분석결과)*
 - ▶ 전체 사업장 중 30.1%, 직종별로는 관리직 71%, 사무종사자 69.4%가 포괄임금제 적용, 규모가 큰 대기업 일수록 포괄임금 적용 (5~29인 25.3%, 30~99인 31.8%, 100~299인 33.2%, 300인 이상 36.1%)
 - ▶ 포괄임금 도입 사유를 임금계산 상 편의 35%, 초과근로 예정 30.3%, 근로시간 산정의 어려움 22.5% 등으로 답하고 있지만, 실제로는 일한 만큼 보상하지 않는 공짜노동이고, 장시간노동을 조장하는 원인이 됨.
- 미래노동시장연구회는 포괄임금 등의 오남용 방지를 권고하였지만, 포괄임금을 유지하는 한 공짜노동, 장시간노동 조장은 사라지지 않음. 따라서, 정부는 포괄임금 약정을 금지하고, 사용자에게도 임금과 노동시간 기록의무를 부여해야 하는 관련 법 제도를 개선해야 함.

포괄임금 폐지 : 근기법 43조(임금지급) 시간 외 근로수당 등 각종 법정수당을 총액으로 포괄하여 미리 약정할 수 없다는 조항 신설

5) 통합형 임금정보시스템 도입 요구

- 현재 정부의 사회적 대화 기구는 사실상 정부가 제도개악을 위한 하수인 역할을 하는 곳으로 전락함. 구체적으로, 경제사회노동위원회 수장으로 극우성향의 인사 임명, 최저임금위원회 내 업종별 차등적용을 위한 일방 개악시도 등이 그것임.
- 정부가 지금까지 모범적인 사회적 대화기구 운영과 역량을 증명했다면, 임금불평등 해소를 위한 상생임금위원회 설치가 대안이 될 수 있었겠지만, 정부가 노동계에 대한 ‘존중없는’ 태도로 인하여 상생임금위원회 설치는 바람직한 대안이 될 수 없음.
- 오히려, 현재의 임금불평등을 해소하고 공정성을 확보하기 위해 기존 제도를 발전시키고 개선해 나가는 것이 대안이 될 수 있음.
- 정부가 시행 중인 임금분포 공시제의 경우, 기업 규모·산업 등 기업 특성을 기반으로 성·연령·학력·근속연수 등 근로자 속성을 교차 분석한 상세 임금수준 분포현황과 평균값을 비롯해 중간값, 상위 25% 값, 75% 값만 제공하고 있음. 때문에 임금 비교자료로 활용이 잘되지 않을뿐더러, 임금불평등 해소를 위한 실효성이 전혀 존재하지 않음.

- 따라서, 정부 현재 상시 300인 이상의 공사의무 대상기업이 매년 게시하는 고용형태공시제와 연계한 임금정보로 개편하여 기업규모별, 업종별 임금분포를 투명하게 공시하도록 하여 임금불평등을 해소하는 정책을 추진해 나가야 함.

제3장. 노조운영에 대한 정부개입과 자주적 노조활동 보장



요지

- 2022년 화물연대파업을 강경 진압한 정부는 2023년에도 역시 지지층 관리를 위해 노조흡집내기, 노조때리기 정책을 노골적으로 추진하고 있음. 노조를 부정부패세력으로 매도하여 사회로부터 격리시키고 노조운영에 대해 공권력의 개입을 확대하고자 하는 의도임.
- 이와 함께 종전 사용자단체의 숙원사항인 '파업 시 대체근로 허용', '파업 시 사업장 점거제한', '부당노동행위 사용자 형사처벌조항 삭제' 등 반(反)노조 정책도 경사노위 내 노사관계제도관행자문단을 통하여 이론적 근거를 마련하고 정부 입법안을 마련할 계획임.
- 이와 같은 정부의 '노조죽이기' 정책은 작년 4월 발효되기 시작한 ILO 기본협약 제87호에서 규정하는 "정부 당국은 단결권 등 권리를 제한하거나 권리의 합법적인 행사를 방해하는 어떠한 간섭도 삼가해야 한다"는 협약을 위반하는 것임. 나아가 '노사자치' 내지 '협약자치'를 기본원칙으로 하는 노조법 운영원리에도 정면으로 배치됨.
- 한국노총은 정부의 노조운영 개입 시도 등 노조탄압에 맞서 ILO 비준협약 이행보고서 작성·제출을 통해 정부의 협약위반 사례를 수집·조사하여 국내외 여론을 환기시키고, 노조활동 권리의 온전한 보장을 위한 노조법 전면개정 투쟁을 전개해 나갈 계획임.
- 2023년 1월부터 정부의 노조회계감시, 온라인 노사부조리센터 운영을 통해 노조에 대한 공격을 본격화하고 있는바, 이에 대한 현장 대응지침은 아래와 같음.
 - ▶ 한국노총 중앙·산별·현장교섭과 연계하는 대책 활동 전개
 - ▶ 정부의 노조운영 개입행위 부당성 고발 및 제도개선 활동
 - ▶ 법률대응 및 소송지원 강화 : 한국노총 산하조직 및 미가입 사업장에 대한 차별 없는 소송지원, 한국노총 중앙과 산별 연맹, 각 시·도지역본부, 지역 노동법률상담소를 통해 정부의 불법·부당한 노조운영 개입사례에 대한 신고접수, 감시활동 전개
 - ▶ 정부의 노조회계감시 대응지침 : 정부의 추가적인 자료제출 요구를 거부할 것, 정부의 '현장조사' 시 근로감독관의 노조사무실 출입요구에 불응·거부할 것, 정부의 '과태료 부과처분'에 대하여 공동법률대응
 - ▶ 정부의 「온라인 노사 부조리 신고센터」 운영 대응지침 : 사업장 내 노동관계법 상 사용자가 의무

사항을 준수하고 있는지 자체적으로 파악할 것, 실태 파악한 결과를 토대로 사용자의 법 위반 사항이 있을 경우 「노사 부조리 신고센터」에 접속하여 위반내용을 신고할 것

1. 윤석열 정부의 노조배제 및 노조때리기 추진현황

1) '노사법치주의'를 핑계로 한 노골적인 노조배제 및 노조때리기

- 정부는 현재 대통령이 앞장서서 편파적인 법과 원칙을 강조하고 노조를 부패세력으로 몰아세우는 등 대화 상대를 배제하고 혐오하는 발언을 쏟아내고 있음. 이에 2023년 노정 관계와 노사관계가 역대 최악의 대립과 갈등의 소용돌이에 휘말리며 사회불안이 증폭되고 있는 중임.
- 이러한 정부의 노조때리기 정책은 지난해 우리나라의 노동시장-노사관계 문제가 집약된 주요 파업에 대한 대응과정에서 극명히 드러남. 대우조선해양 하청노조 파업은 우리나라의 원하청 구조의 문제, 실질적 권한을 가진 원청 사업주가 교섭당사자가 아닌 문제, 노동시장 이중구조의 원인 등이 집약된 사건임. 파업 결과로 구조적 문제는 아무것도 해결되지 않은 채 대우조선해양은 2022.6.~7. 51일간 옥쇄파업을 했던 금속노조 거제통영고성조선하청지회 간부 5명에게 470억 원의 손해배상을 청구함.
- 또한 안전운임제 쟁취를 요구하는 화물연대 노동자들의 파업 과정에서 화물노동자 파업에 사상 초유의 업무개시명령을 두 차례나 발동함. 화물연대 파업이 종료되자 정부는 '안전운임제 폐지' 카드까지 꺼냄. 노동계를 중심으로 강제노동을 금지한 국제노동기구(ILO) 기본협약 위반과 위헌 논란이 대두되었으나, 결국 정부가 화물연대 파업을 계기로 법과 원칙, 노동배제적 강경 대응에 재미를 보게 됨. 즉, 윤석열 정부는 노조에 대한 강경 대응이 지지를 상승으로 이어진다는 것을 확인하는 계기가 됨. 결국 2023년을 관통하는 임단협 등 노동 정세의 흐름은 '노동 배제' 혹은 '노조 때리기'를 통한 노동개혁의 본격화라고 할 수 있음.

2) 정부의 노조운영 개입을 통한 본격적 노조때리기 정책 추진

- 친자본·친정부 성향의 학자들로 구성된 '미래노동시장연구회'가 권고문을 발표하며 '추가 주요 과제(제안)'을 통해 노조배제 및 노조때리기 정책의 밑그림을 그림.

〈미래노동시장연구회 권고문 '추가 주요과제 제안' 주요내용〉

3. 자율과 책임에 기초한 노사관계 구축

- 노사 불법부당행위 규율, 노동형벌제도 개편 등 노사자치 원칙 정착을 위한 법·제도개선 검토
- 노동조합 설립·운영, 단체교섭 구조, 대체근로 사용범위, 사업장 점거 제한 등 법·제도 개선 검토

- 근로자대표제, 취업규칙 제도 개선방안 검토

○ 이와 같은 권고문의 개혁과제들은 고용노동부가 2023.1.9. 발표한 「2023년 주요업무 추진계획」에서 구체화됨. 즉, 노동개혁의 완수를 위해 “노사 법치주의 확립”이란 미명 하에 그 갈날을 노동조합에 겨누겠다는 점을 분명히 하면서, 법치주의를 내세워 노동조합을 부패세력으로 몰아 세우는 등 노조를 철저히 사회적으로 고립·배제시키려는 의도를 노골적으로 드러냄.

〈고용노동부 ‘2023년 주요업무 추진계획’ 주요 내용〉

- (노조 회계 투명성 제고) 노동조합 운영·회계 관련 서류의 비치·보존 의무 확행을 통한 자율적 통제 강화 및 시행령 개정 추진
 - ‘노조 회계 공시시스템’ 구축 추진
 - 사무실 지원실태, 노동단체 지원사업 전수조사 및 개편
- (불법·부당한 관행 개선) 노사 부조리 온라인 신고센터 운영 및 시정조치 → 불법·부당행위 규율* 신설 법 개정안 발의
 - ※ 노동조합 가입 등 강요, 타 노조원에 대한 차별적 조치 요구 등 노동조합의 불법행위 금지
 - 정년퇴직·장기근속자 자녀 우선·특별채용 등 불공정한 단체협약 시정조치 등

○ 겉으로는 ‘자율점검’, ‘자율공시’ 용어를 내세우고 있으나, “노조의 회계 조사, 노조사무실 지원 실태 조사, 노동단체 지원사업 전수조사”, “노조 가입 등의 강요, 타 노조원에 대한 차별조치, 불공정한 단체협약 시정조치” 는 사실상 노조때리기식 조사과 감독을 통해 정부가 개별 노조의 운영실태를 먼지 털 듯이 조사하고 시정조치를 요구하겠다는 것임.

○ 반면, 정부의 국정과제, 미래노동시장연구회 권고문에 이어 주요업무 추진계획에서도 ‘노조할 권리 보장’, ‘ILO 기본협약 발효에 따른 관련 법·제도 정비 등 후속조치’ 관련 내용에 대해서는 일언반구도 없음.

3) 노조를 배제한 사회적대화 추진 및 사회적 대화기구의 어용화

- (불법·부당한 관행 개선)
 - 경사노위 ‘노사관계제도·관행개선 자문단’ 구성, 과제 발굴·논의
- (추가과제) 노동규범 현대화를 위한 제도개선 추진
 - 경사노위 연구회 운영(1월~) → 정부안 마련(6월) → 법안제출(~8월)
 - ※ 온라인플랫폼(경사노위), 2030 서포터즈 운영 등 미래세대·국민 목소리를 노동개혁에 반영

- 정부는 2023.2.8. 경사노위 안에 친기업 성향 학자 중심으로 '노사관계제도·관행개선 자문단'을 발족하고 2023년 상반기 '토론회' 준비를 중심으로 수시로 회의를 진행한다고 밝힘. 주요 논의의제는 ① 노조설립과 단체교섭제도 개선, ② 노조의 민주적 운영 강화, ③ 공정한 노사관계질서 확립, ④ 노사관계 대등성, ⑤ 상생협의로써 이를 통해 파업시 사업장 점거제한, 파업시 대체근로 허용, 부당노동행위 사용자 처벌조항 삭제 등 종전 사용자단체의 반노동 요구사항들을 논의하고 발표할 가능성이 높음.
- 노사쟁점이 큰 의제를 전문가 중심의 자문단이나 연구회 구성으로 운영하겠다는 것은 노사정 협의기구인 경사노위가 사회적 대화에서 중시되는 이행주체간의 신뢰와 협조를 무시한 채 '노사 중심성' 원칙을 깨고 정부 주도로 결정·운영하려는 의도이며, 이는 경사노위 내 논의구조와 절차에도 어긋나는 행위임.
- 특히 연구회는 노사정의 합의도출을 위한 명시적인 회의체 기구가 아닌 운영세칙 상의 임의기구에 의해 정책 입안하겠다는 것은 노동계를 원천적으로 배제하겠다는 것으로 해석할 수밖에 없음.
- 이와 같이 정부는 사회적 대화의 기본조건인 "결사의 자유와 단체교섭을 포함한 노동기본권의 존중"에 따라 노사 중심의 노동의제 또는 사회적 의제 논의구조는 철저히 배제한 채, 사회적 대화기구를 반(反)노동정책 추진을 위한 과정관리 도구로 전락시키고 있음.

2. 윤석열 정부의 노조운영 개입 세부내용 및 문제점

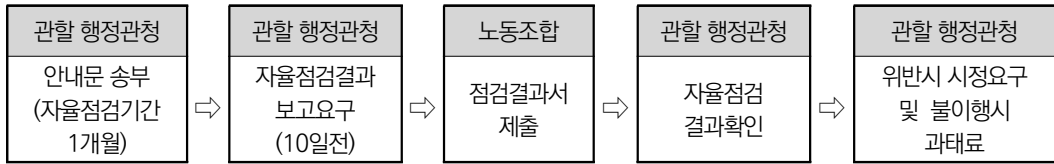
1) 노조회계 투명성 강화를 위한 자율점검 및 자료제출 요구

(1) 정부의 노조회계 관련 자율점검결과서 제출 요구

- 2022.12.26. 고용노동부는 「노동조합 회계 투명성 강화를 위한 자율점검 계획」을 발표하고, 자율점검 대상노조에게 '노조 재정투명성 관련 자율점검 안내문'을 발송함.
- 자율점검기간은 2022.12.29.~2023.1.31., 자율점검대상은 한국노총의 경우 민간부문 155개 노조, 공공부문 48개 노조 총 203개 노조가 포함됨. 자율점검내용 : 노조법 제14조에 따른 비치 및 보존대상 서류 (① 조합원 명부, ② 규약, ③ 임원의 성명·주소록, ④ 회의록, ⑤ 재정에 관한 장부와 서류※)

※ 재정에 관한 장부와 서류 : 예산서, 결산서, 총수입원장 및 총지출원장, 수입 또는 지출결의서, 수입관 계장부 및 증빙서, 지출관계장부 및 증빙서, 자체회계감사 관계서류 (노조법 시행규칙 제8조)

〈노동조합 재정 투명성 자율점검 절차〉



(단위:개소)

민간					공공		
한국노총	민주노총	전국노총	대한노총	미가맹	한국노총	민주노총	기타
136	65	4	1	47	36	3	42
(산별지부 포함) 155	(산별지부 포함) 148				(산별지부 포함) 48	(산별지부 포함) 55	(산별지부 포함) 54

※ 산별노조의 경우, 1,000인 이상 지역지부, 기업지부까지 포함하여 점검

- 2023.2.1. 자율점검기간이 종료됨에 따라 '자율점검결과서' 제출 요구하며 위 노조를 대상으로 「자율점검 결과보고」 공문을 발송함. 제출요구서류는 자율점검결과서 및 자료비치·보존 여부를 확인할 수 있는 사진 등 증빙자료임 (제출기한: 2023.2.15.)
- 이에 따르지 않을 경우, 자율점검결과서 미제출시에는 14일간 시정기간 부여 후 미시정시 500만 원 이하 과태료 부과, 자율점검결과서 일부 서류가 누락되어 서류보완 요구 불이행시 500만 원 이하 과태료를 부과하겠다고 밝힘.

(2) 자료 미제출 및 일부누락 노조에 대한 시정요구

- 2023.2.16. 노동부는 노조법상 서류비치·보존 의무사항에 대한 자율점검결과서 및 증빙자료 제출 요구기간(2023.2.15.)이 만료됨에 따른 집계결과를 발표하는 한편, 대다수 노동조합이 제대로 자료제출을 않았다고 비판하며 해당 아래와 같이 후속조치를 하겠다고 밝힘.
 - ※ '23.2.17.~3.9. 시정기간 부여 / '23.3.15. 미시정시 과태료 부과절차 개시 예정
 - ※ 서류비치·보존 여부를 확인하기 위한 현장조사 병행

07 자료제출 요구

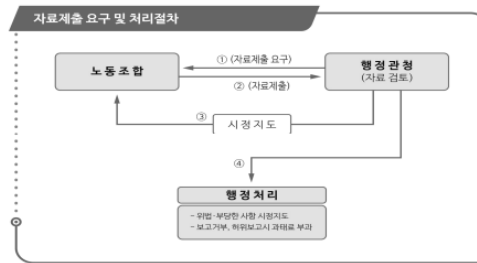
Chapter

I. 사유 및 절차



1. 사유

- ☑ 행정관청은 노동조합의 건전한 운영지도를 위하여 필요한 경우에는 노동조합으로부터 결산결과와 운영상황의 보고를 요구할 수 있음(노조법 제27조)
- ☑ 자료제출을 요구할 수 있는 사유(예시)
 - 해당 노동조합에 대하여 진정·고발·청원 등이 있을 경우
 - 노동조합의 조직분규가 있어 이를 조정할 필요가 있는 경우
 - 노동조합의 회계·경리 상태나 기타 운영에 대하여 지도할 필요가 있는 경우 등



(3) 정부의 노조회계 자율점검 및 자료제출 요구의 문제점

- 정부는 노조의 회계투명성을 일괄 점검한다는 목적으로, 노동조합이 스스로 서류 비치 및 보존 여부를 확인하여 체크리스트를 작성하고 해당 서류임을 확인할 수 있도록 각 비차보존 대상 서류별로 증빙자료를 첨부할 것을 요구한 것으로서, 증빙자료로 재정 장부와 서류의 '내지'까지 자료를 요구함.
- 노조법 제27조 및 관련 시행령 제12조에 따르면, 행정관청이 노조에 자료제출을 요구할 경우 그 사유와 그 밖에 필요한 사항을 적시하여 서면으로 요구해야 함.
 - ※ 헌법재판소는 해당 조항이 모든 노조에 대하여 일률적인 보고의무를 부과하는 것이 아니라 행정관청이 필요하다고 인정한 경우에만 예외적으로 보고의무를 부과하고 있을 뿐임(헌재 2012헌바116 결정). 즉, 조합원, 이해관계인의 민원이나 진정, 신고 접수사실 등 조사가 필요한 구체적 사유가 있어야 함.
- 현행 노조법 제27조(자료의 제출)는 과거 행정관청의 '업무조사권'이 변경된 것으로서, 노조운영에 대한 행정관청의 자의적이고 과도한 개입으로 노조의 자주성을 해칠 수 있다는 비판을 받아 특별한 사유 없이 노조의 회계장부 공개 등 자료제출을 요구할 수 없도록 개정된 것임.

- 고용노동부가 발행한 「2022년 집단적 노사관계 업무매뉴얼」에서 역시 일정 사유가 있을 경우 자료제출을 요구할 수 있도록 안내하고 있으며, 지도 원칙 역시 “노동조합으로부터 제출받은 결산결과 및 운영상황을 검토한 결과 위법·부당한 사항이 있는 경우에는 노동조합이 스스로 시정하도록 지도”하라고 하고 있음.

2) 노조부패세력 매도를 위한 「온라인 노사 부조리 신고센터」 운영

(1) 「온라인 노사 부조리 신고센터」 주요 내용

- 2023.1.26. 고용노동부는 「온라인 노사 부조리 신고센터」를 상시 운영한다고 발표함. 신고센터 운영 관련 주요 내용은 아래와 같음.
 - ▶ 신고방법 : 고용노동부 홈페이지 내 「노사 부조리 신고센터」 접속 후 신고내용 입력
 - ▶ 신고내용 및 대상 : 노동조합 운영 및 회계투명성, 노조활동 방해행위, 사용자의 포괄임금제 오남용 등 노·사의 불법·부당행위
 - ※ 노동조합 또는 사업장 정보(명칭, 주소 등), 신고내용, 신고인 정보 등(신고인의 개인정보와 신고 내용은 비공개, 익명 신고 가능)
 - ▶ 처리절차 : ① 온라인 신고등록 → ② 신고접수 및 관할 배정, ③ 감독관 배정·조사 → ④ 행정지도 등 개선조치 → ⑤ (미개선 시) 시정조치, 수사·근로감독 실시

〈 신고대상 부조리 행위〉

- [노조운영·회계 투명성] 서류비치 의무 및 조합원 권리보장에 관한 사항, 노동조합 재정 부정 사용 등에 관한 사항
- [노사불법·부당행위] 노조 가입·탈퇴 등 방해, 노동조합 활동 과정상 폭행·협박 등 행위, 기타 노동관계법상 노사의 불법·부당행위
 - ※ 현장 불법행위 중 부당노동행위, 고용상 성차별, 직장내 성희롱 등 사용자의 부당행위는 기존의 관련 신고센터에 곧바로 간편하게 연결 조치
- [포괄임금] 포괄임금·고정OT 계약 관련 오남용에 관한 사항

(2) 「온라인 노사 부조리 신고센터」 운영을 통한 정부의 의도

- 고용노동부는 신고센터 운영목적에 대해 현장의 불법·부당한 노사 관행을 신속히 바로잡기 위한 것으로 설명하고 있으나, 「노조회계 자율점검결과서 제출요구」에서 보여지듯이 ‘꼬투리잡기식 노조흡집내기’로 노조를 부정부패세력으로 매도하여, 이를 빌미로 정부가 노조운영에 노골적으로 개입·통제하려는 의도라고 볼 수 있음.
- 정부의 「온라인 노사 부조리 신고센터」는 아래와 같이 온라인 접속 후 첫 화면에서부터 ‘노동조

합 운영 회계투명성'과 '노동조합의 불법·부당행위'를 별도 신고하도록 배치하여 노동조합을 타겟으로 하고 있음을 노골적으로 드러내고 있음.

■ 신고대상

노동조합 운영 및 회계투명성

- ✓ 노동조합이 조합원 명부, 재정서류 등을 사무소에 비치하지 않는 행위
- ✓ 노동조합이 회계감사를 하지 않거나, 감사 결과를 공개하지 않는 행위
- ✓ 노동조합이 결산결과 등을 공표하지 않거나, 열람을 거부 하는 행위
- ✓ 노조 임원 등이 조합 재정을 유용하거나, 조합비를 부당하게 사용하는 행위 등

노동조합의 불법·부당 행위

- ✓ 근로자의 노조 조직·가입·탈퇴 등을 방해하는 행위
- ✓ 노동조합 활동과정에서 폭행·협박 등을 하는 행위
- ✓ 고용세습, 채용 강요 등 위법한 단체협약 체결을 강요하는 행위 등

신고하기 ▶

확인하기 ▶

○ 이와 같은 정부의 기업편향적인 정책추진에 맞서 노조가 사용자의 불법·부당한 행위에 대해서도 현장의 관련 자료수집 등 실태파악을 통해 신고센터를 활용함으로써 향후 정부의 기획근로 감독 등 정부의 공세에 대응할 필요가 있음.

3) ILO 비준협약 발효에 따른 이행 위반

(1) 정부의 노조운영 개입과 ILO 제87호 기본협약

○ 우리 정부가 2021.4.20. ILO에 3개 기본협약의 비준서를 기탁하여 비준절차를 마무리함으로써 2022.4.20.부터 3개 기본협약의 규정이 발효되기 시작함. 헌법에 의해 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 동일한 효력을 갖게 되는 바, 이들 3개 비준협약은 이제 국내법과 동일한 효력을 가지게 됨.

○ 비준협약 중 제87호 「결사의 자유 및 단결권 보호 협약」의 주요 내용은 아래 <표>와 같음. 정부의 노골적인 노조화계 감시 등 노조운영 개입은 동 협약상 “정부 당국은 이 권리를 제한하거나 권리의 합법적인 행사를 방해하는 어떠한 간섭도 삼가야 한다”라는 규정을 정면으로 위배하는 행위임.

절	조항	주요내용
제1절 (결사의자유)	제1조 ~ 제10조	○ 근로자와 사용자는 어떠한 차별이나 사전 허가 없이 단체를 설립하고 가입할 수 있는 권한을 가짐(제2조). ○ 근로자단체 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). ○ 근로자 및 사용자는 행정기관에 의하여 해산되거나 활동이 정지되어서는 안 됨(제4조). ○ 근로자단체 및 사용자단체는 연맹, 연합단체와 총연합단체를 설립하고 이에 가입할 권리를 가지며, 해당 단체는 국제적인 근로자단체와 사용자단체에 가입할 권리를 가짐(제5조).
제2절 (단결권보호)	제11조	○ 협약의 효력이 발생한 ILO 회원국은 근로자와 사용자가 자유로이 단체를 조직할 권리를 행사할 수 있도록 필요하고 적절한 조치를 취함(제11조).
제3절 (기타규정)	제12조 ~ 제13조	○ 회원국이 ILO 사무총장에게 통보해야 하는 사항(제12조)과 관할권에 대한 사항(제13조)
제4절 (최종규정)	제14조 ~ 제21조	○ 협약비준에 관한 비준등록 통지, 구속력, 효력발생시기, 폐기 등

(2) ILO 협약비준의 취지를 짓밟는 정부의 노동정책

- ILO 기본협약 비준목적의 핵심은 ‘국제노동수준의 노동기본권 보장’임. 이에 따라 협약비준의 취지와 목적에 부합하는 노동기본권 보장과 법·제도개선은 협약비준국으로서 의무이자 국제 사회와의 약속임.
- 반면, 현 정부는 글로벌 스탠다드를 주장하며 노란봉투법 개정안에 대해 장관이 공개석상에서 반대 의사를 표시하고, 파업 시 대체근로 허용, 사업장 점거제한 등 친자본적 노조법 개악을 기도하고 있음.
- 사회적 대화기구에서 노동계 참여를 배제시킴으로써 노사정 삼자주의라는 ILO 기본원칙을 무너뜨리고 있을 뿐만 아니라, 노사자치, 협약자치라는 노조법 기본취지를 짓밟고 노조운영에 공권력 개입과 탄압을 자행하며 노동기본권, 노동인권을 심각하게 후퇴시키고 있음.

3. 한국노총 대응방침 및 현장단위 대응지침

1) 노조운영 개입 등 정부의 노조탄압 총력저지를 위한 한국노총 대응방침

(1) ILO 기본협약 이행보고서 제출과 ILO 협약위반 제소, 국가인권위원회 진정 추진 등 국내외 대응 활동 확대

- ILO 기본협약을 비준·가입하면서 부여되는 국제법적 준수 의무는 이를 위반할 경우 법적 책임이 뒤따른다는 의미로서, 이에 따라 비준국 정부는 최소 3년마다 국내법과 관행이 협약의 모든 개별 조항에 어떻게 부합하는지 ILO에 상세한 보고서를 제출해야 할 의무가 부여됨.
- 우리나라 정부는 2023년부터 3년마다 보고서를 제출해야 하는바, 2023년은 이행보고서를 작성·보고하는 첫해임. 노사단체는 정부가 제출한 보고서나 협약 이행상황에 대한 의견서를 제출할 수 있고, 이에 따라 올해 ILO 기본협약 이행을 둘러싼 노사정의 힘겨루기가 본격화할 것으로 판단됨.
- 이에 한국노총은 ILO 기본협약 이행보고서 작성·제출 과정에서 회원조합 기타 민주노총 등과 연대하여 ILO 진정·감독 프로세스에 대한 정보를 공유하고, 정부의 협약위반 사례를 수집하여 정부의 반노동정책에 대해 사회여론을 조성하는 등의 활동을 계획 중임.

(2) 노동3권을 온전히 실현시키는 노조법 전면개정 투쟁

- 국회 환노위에서 사용자의 손배가압류 남용을 제한하기 위해 노조법 제2조와 제3조가 우여곡절 끝에 최소한의 개정내용으로 국회 환노위를 통과하기는 했지만, 아직도 넘어야 할 산이 많이 남아있음.
- ILO 비준협약 발효에 따른 노동법·제도 개선을 위해서는 노조법 일부조항의 개정이 아니라 전 부개정이 필요함. 향후 노조법상 노조활동을 위축시키는 수많은 독소조항과 처벌조항을 삭제하는 등 시민·노동·정치단체와 연대의 폭을 확장시켜 공동으로 노조법 전부개정안을 마련하고 노조법 전면개정 투쟁을 전개하여 정부의 노동탄압 공세에 맞서 나가야 함.

(3) 한국노총 중앙-산별-현장교섭과 연계하는 대책 활동 전개

- 정부의 노조운영 개입행위 부당성 고발 및 제도개선 활동
 - ▶ 정부의 노조회계 감시 및 단체협약 지도개입에 대응하여 한국노총 총국-회원조합 합동대응팀 운영을 통한 산하조직 대응지침, 점검활동 진행
- 필요시 한국노총 중앙 및 시·도 지역본부 중심의 고용노동부 압박 항의집회 및 투쟁
 - ▶ 세종시 정부종합청사 및 각 시·도지역 노동청 앞 동시다발집회, 항의방문
 - ▶ 윤석열 정권 노동탄압 분쇄! 전국노동자대회 개최

- ▶ 각 행정관청의 노조운영 개입 중단 촉구 및 각 지방노동위원회 의결절차 진행 저지투쟁 전개

(4) 법률대응 및 소송지원 강화

- 한국노총 산하 조직 및 미가입 사업장에 대한 차별없는 소송지원
- 한국노총 중앙과 산별연맹, 각 시·도지역본부, 지역 노동법률상담소를 통해 정부의 불법·부당한 노조운영 개입사례에 대한 신고접수, 감시활동 전개

2) 현장단위 대응지침

(1) 정부의 노조회계감시 대응지침

가) 개요

- 2023.2.6. 한국노총은 노조운영의 자주성 확보와 정부의 월권적 노조운영 개입배제에 대해서 법률대응에 나선다는 원칙에 따라 “조합원의 알 권리보장을 위해서 준수할 사항에 대해서는 자율점검결과서 및 증빙자료(비치자료의 외관, 보관문서 비치 사진)를 제출하되, 노조의 운영사항이 담긴 ‘내지’ 등 서류는 제출하지 않는다”는 현장대응방침을 산하조직에 시달한 바 있음.
- 정부는 자율점검결과서 제출요구에 아예 불응한 노조나 한국노총 대응방침에 따라 ‘내지’를 제출하지 않은 노조에 대해서 추가 자료제출 요구 및 과태료 부과절차를 진행할 예정임.
- 한국노총은 정부의 추가적인 자료제출을 거부하는 한편, 향후 노동부가 과태료 부과 시 과태료 취소를 구하는 재판 등 아래와 같이 공동 법률대응을 추진할 예정임.

나) 정부의 추가적인 자료제출 요구를 거부할 것

- 정부는 자율점검결과서 및 증빙자료 전체 미제출 노조와 일부 미제출 노조에 대하여 노조법 제27조 위반을 적용하여 후속조치를 하겠다고 하는바, 자료제출 보완요구(2.17.부터 14일간) ▶ 행정청, 과태료 부과 사전통지 ▶ 당사자 의견제출 ▶ 행정청 과태료 부과 등 일련의 조치를 취할 것으로 판단됨.
- 2023.2.6. 한국노총의 지침에 따라 자율점검결과서 및 증빙자료(비치자료의 외관, 보관문서 비치 사진)를 제출한 노동조합은 자율점검 결과 제출 후 추가적인 비치 문서의 내지 사본을 요구하는 노동부의 추가 자료제출 요구에 대해서는 이를 거부하고 그 현황을 즉시 아래의 한국노총 및 소속 연맹에 보고할 것.
- 추가 자료제출 거부 이유
 - ▶ 노조법 제27조에 따라 행정관청은 아무 때나 노동조합에 대하여 자료제출을 요구할 수 있는 것이 아님. 행정관청이 자료제출을 요구할 수 있는 사유에는 해당 노동조합에 대하여

진정·고발·청원 등이 있을 경우, 노동조합의 조직분규가 있어 이를 조정할 필요가 있는 경우, 노동조합의 회계·경리상태나 기타 운영에 대하여 지도할 필요가 있는 경우 등이 있음.

- ▶ 정부가 노동조합 내부 운영에 법 위반 등 문제가 확인되지 않았는데도 노동조합이 보관하거나 비치한 자료의 내지 제출을 요구하는 것은 현행 노조법상 노동부 권한을 넘어선 부당한 요구에 해당함.
- ▶ 이미 노조법 제14조에 의한 보관 및 비치서류에 대한 자율점검결과서를 제출하고, 증빙사실을 제출했음에도, 보관자료의 '내지'가 누락되었다는 이유로 자료보완 및 추가 자료제출을 요구하고 이에 불응할 경우 과태료를 부과하겠다는 것은 정부의 월권적이고 위법한 노조운영에 대한 개입행위임.
- ▶ 이에 한국노총은 노조법 범위를 넘어선 노동부의 자료제출 요구를 거부하는 한편, 노총의 지침을 충실히 따른 산하조직에 대해서 공동 법률대응 조치를 함으로써 노동부의 부당한 노조개입에 대응하고자 함.

다) 정부의 '현장조사' 대응지침 : 근로감독관의 노조사무실 출입요구에 불응·거부할 것

- 행정조사기본법 제17조 제1항에 따라 현장조사를 실시하고자 하는 행정기관의 장은 현장출입조사서를 조사개시 7일 전까지 조사대상자에게 '서면'으로 통지해야 함(행정조사기본법 제17조 제1항). 이와 같은 사전통지 절차를 준수하지 않고 노조사무실에 출입하여 회계자료 등 제출을 요구하는 경우 해당 현장조사는 위법임.
- 이에 공무원이 위법한 현장조사로 자료제출을 강요하는 행위는 '직권남용권리행사방해죄'로 5년 이하의 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 1천만 원 이하의 벌금

라) 정부의 '과태료 부과처분' 대응지침 : 한국노총 공동법률대응

- 정부 발표자료에 따르면, 노조가 시정사항을 이행하지 않은 경우 이르면 2023.3.15.에 노조법 제27조 위반에 따른 과태료 부과 절차가 개시될 것으로 예상됨.
- 한국노총은 2.6. 제2차 지침에 따라 자율점검결과서와 '표지'만 제출하여 자료보완을 요구받은 노조가 이를 거부·불응하여 과태료 부과를 받은 경우, 한국노총과 회원조합이 공동으로 과태료 부과에 대하여 취소를 구하는 과태료 재판을 진행할 계획임.
- 이에 회원조합에서는 반드시 산하조직이 정부로부터 과태료 부과에 대한 사전통지 및 관련 사실을 파악하여 즉시 한국노총에 통보하도록 함.
- 각 회원조합에서는 자율점검결과서 및 증빙자료를 미제출하거나 '내지' 등 일부 자료를 제출하지 않아서 자료제출 및 보완요구를 받은 산하조직과 과태료 부과 사전 고지를 받은 조직에 대하여 과태료 납부를 거부하도록 하고 즉각 한국노총에 신고하여 향후 과태료 재판을 공동 법률대응이 가능하도록 조치할 것

※ 신고접수 : 조직강화본부 (02-6277-0045), 중앙법률원 (02-6277-0121),
상담소 (1566-2020)

- 정부의 과태료 부과시 자진 납부하지 말 것 : 행정관청의 과태료 부과 이후 노동조합이 의견제출 기한 내 과태료를 자진납부한 경우, 과태료 부과 및 징수절차가 종료되어 이의제기절차를 통해 과태료 부과에 대하여 더 이상 다툴 수 없게 됨. 이에 고용노동부의 과태료 부과에 절대 응하지 말고 법률대응절차를 진행해야 함.

(2) 정부의 「온라인 노사 부조리 신고센터」 운영 대응

가) 개요

- 정부가 「온라인 노사 부조리 신고센터」를 운영하는 목적은 노동자, 노동조합 사이의 갈등과 분열을 조정함으로써, 향후 이를 증거로 하여 노조를 부패단체로 매도하고 노조운영에 대한 공권력 개입의 명분으로 삼고자 하는 의도라고 판단됨.
- 이에 현장 노동조합에서 자체적으로 노동관계법 상 사용자 의무사항에 대해 전반적인 준수실태를 조사하고 준수실태 결과를 토대로 정부의 공세에 대응하도록 함.

나) 현장 대응지침

- 사업장 내 노동관계법 상 사용자가 의무사항을 준수하고 있는지 자체적으로 파악할 것
- 실태파악한 결과를 토대로 사용자의 법 위반 사항이 있을 경우 「노사 부조리 신고센터」에 접속하여 위반내용을 신고할 것
- 고용노동부 홈페이지에서 「노사 부조리 신고센터」 접속



- 「사용자의 불법·부당행위」 및 「사용자의 포괄임금·고정 OT 오남용」의 각 내용을 확인 후 사업장 내 위반사항을 신고

사용자의 불법·부당 행위

부당노동행위 신고·확인



- ✓ 노동조합 가입 등을 이유로 근로자에게 해고 등 불이익 처분을 하는 행위
- ✓ 금품 등을 제공하여 노동조합 운영에 부당하게 개입하는 행위
- ✓ 특정 노조를 차별하거나 노조원에 대해 폭행·협박을 가하는 행위
- ✓ 정당한 이유없이 단체교섭을 거부하거나 게을리하는 행위 등

고용상 성차별 신고·확인



- ✓ 사업주가 성별, 혼인, 임신 등을 이유로 근로자에게 불이익을 주는 행위

직장 내 성희롱 신고·확인



- ✓ 직장 내 성희롱 등에 대하여 필요한 조치 등을 취하지 않는 경우

휴업·휴직·휴가 신고·확인



- ✓ 휴업수당 미지급, 연차휴가 사용 강요, 유야휴직, 가족돌봄휴가 미부여 등

임금체불 신고·확인



- ✓ 노무를 제공받고도 임금 등을 지불하지 않은 경우

사용자의 포괄임금·고정 OT 오남용

- ✓ (공짜야근·임금체불) 실근로시간에 따른 임금 미지급, 법정 수당 기준 미달 등
- ✓ (장시간 근로) 실근로시간이 연장근로 한도 위반

- 즉시 해결 신고 및 근로감독 청원으로 즉각적 권리 구제 [신고사건 신청](#) [근로감독 청원](#)
- 익명 신고 의심 사업장으로 사전조사 등을 거쳐 근로감독 대상 지정 [익명신고](#)

제4장. 공적연금과 퇴직연금을 통한 노후소득보장체계 강화

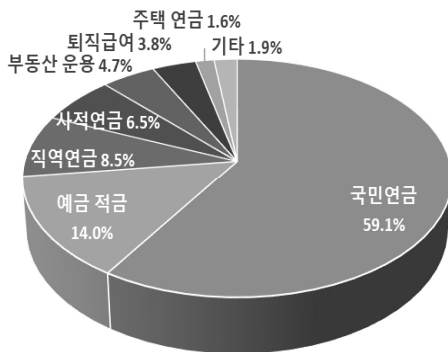
1. 노후를 위한 소득보장제도

1) 노후소득보장제도는 왜 존재하는가

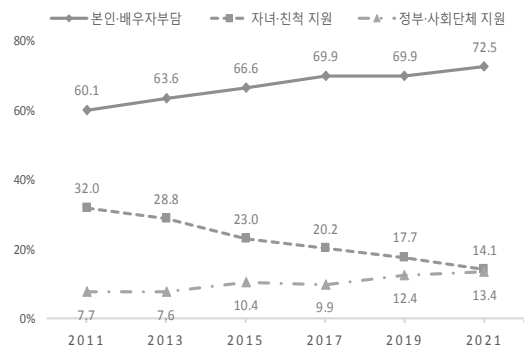
(1) 국가가 제도적으로 노후를 보장하는 이유

- 산업화 시기부터 노동시장에서는 '은퇴'라는 개념이 발생. 당시 농업이나 상업 등에 종사하는 사람의 경우 은퇴라는 개념이 없이 죽을 때까지 경제활동에 매진하는 것이 일반적이었으나, 산업화로 인해 사업주인 자본가가 노동자를 고용하는 임노동 관계가 형성되면서 퇴직이라는 사회적 행위가 형성.
- 이로 인해 중요해진 것이 바로 퇴직 이후에 지속적인 삶을 영위할 수 있도록 노후소득을 보장하는 것이었음. 초기에는 기업이 제공하거나 공제회 등을 시장 또는 사적인 방식을 통해 제공되던 노후소득이 점차 산업이 고도화되고 국민국가의 행정력 발전 등에 따라 공적 방식으로 제공되었음. 200여 년 이상의 시간동안 발전해 온 노후소득보장제도는 각 국가마다 서로 다른 형태로 발전했지만, 오늘날 대다수 국가의 은퇴한 노인들의 노후는 공적연금이 가장 큰 비중으로 보장하고 있다는 공통점을 발견할 수 있음.

〈 노후 준비 방법 〉



〈 고령자의 생활비 마련 방법 〉



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

○ 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, 다른 나라와 마찬가지로 공적연금이 가장 큰 비중을 차지하고 있음.

○ 이처럼 국가가 강제적으로 노후소득보장제도를 운영하고 제공하는 이유는?

- ▶ 첫째, **개인의 근시안적(myopic) 행동방식**. 모든 개인은 미래의 소비보다 현재의 소비에 더 큰 가치를 두고 있음. 즉, 미래의 소비를 위해 개인이 현재의 소득에서 일부분을 저축하여 충분한 양의 자산을 축적해야 함에도 현재의 소비에 더 큰 효용을 느끼기 때문에 현재 소득이 대부분 소비됨. 즉, 강제적 방식의 공적연금이 없다면 노후자금을 개인이 충분하게 저축할 동기가 없어지며, 이를 추후에 국가가 공공부조 등으로 메우기에는 그 한계가 명확함.
- ▶ 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 수수료 등으로 많은 부분을 떼어갈 수밖에 없어 가입에게 적정수준의 소득을 보장하기 힘들음. 또한 개인이 보험구매를 원해도 보험회사가 판매하지 않는 역선택(adverse-selection) 등의 문제도 발생할 수 있어 시장을 통한 보험구매는 전국민을 위해 충분한 대안으로 작동하기 어려울 수 있음.
- ▶ 더불어 시장에서 판매하는 연금보험의 경우 **정보(information)의 문제**가 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 어려움.

○ 이러한 문제를 인식하여 대다수의 국가는 국민들에게 사회보험료 내지 조세를 통해 최소한 혹은 충분한 수준의 급여를 제공하는 공적연금제도를 운영하고 있으며, 이를 약간 보충하기 위해 민간연금을 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.

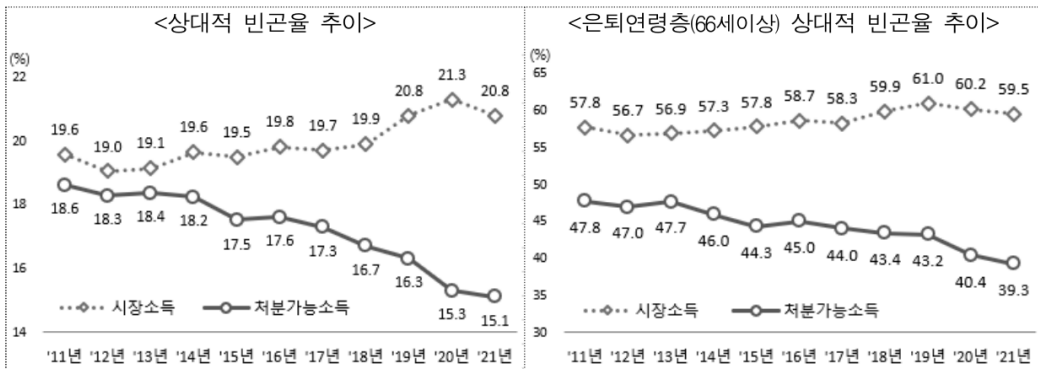
〈 현행 우리나라의 다층 노후보장체계 〉



- ▶ 1층 제도로서 기초연금과 국민연금, 2층 제도로서 퇴직(연)금, 3층 제도로서 개인연금 등으로 구성되어 있으며, 서로 보장하는 범위는 다른 것이 특징임. 특수직역연금인 공무원연금, 군인연금, 사학연금도 같이 존재하고 있으며, 특수직역연금의 경우 기초연금, 국민연금, 퇴직연금 적용이 불가능함.
- 국민연금의 경우, 60세 미만까지 최소 가입기간(10년)을 충족했을 때 수급 개시 연령부터 연금액을 지급받음. 가입기간 중 소득 및 가입기간, 전체 가입자소득 등에 의해서 급여액이 결정되며 개시 이후 물가에 연동하여 급여액이 상승됨.
- 기초연금의 경우, 65세 노인이 된 이후 가구소득을 기준으로 전체 노인가구 중 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〉 전체빈곤율 대비 노인빈곤율 추이



※ 출처 : 통계청, '2022 가계금융복지조사 결과'

○ 다층 노후소득보장체계 내에서 기초연금 및 기초생활보장제도를 제외하면 모든 제도가 경제활동 동시기 소득활동의 일부를 기여금(contribution) 형태로 납부하는 것을 전제하고 있음. 생애기간 동안 소득활동을 하지 않았거나 소득수준이 전반적으로 낮거나 기간이 짧은 경우 공적연금을 통해 보장받는 노후소득도 적다는 것이 특징.

○ 공적연금 중에서도 가장 큰 부분을 차지하는 것은 국민연금임. 이 국민연금제도에 오랜 기간 가입하고 더 많은 보험료를 납부하는 것이 보다 더 안정적인 노후소득확대가 가능한 방안임. 소수의 고소득층은 국민연금뿐만 아니라 퇴직연금 및 개인연금 등 다양한 선택이 가능하겠지만 그 이외의 계층은 국민연금 중심의 노후소득확대가 가장 현실적인 대안

(3) 윤석열정부 공적연금 개악시도와 국회 연금개혁특별위원회

○ 윤석열정부는 출범 초기부터 노동·교육·연금분야의 이른바 '3대 개혁'이 필요하다는 주장을 내세웠음. 이 중 연금과 관련해서는 국민연금의 재정안정화가 중요하며 특수직역연금 또한 정부의 재정이 과다하게 투입되고 있다는 진단 아래 재정상태의 개선을 중심으로 하는 연금개혁의 필요성을 강조.

○ 다만 국정과제에서도 살펴볼 수 있듯이, 연금개혁 프로세스는 제5차 국민연금 재정계산을 통해 나온 장기재정전망을 바탕으로 하여 사회적 논의과정을 통해 진행한다고 밝혔음. 당시에는 (가칭) '공적연금 개혁위원회'를 설치하겠다고 밝혔으나 구체적 상은 드러나지 않았음.

〈윤석열정부 국정과제 中 연금개혁 관련 내용〉

42 지속 가능한 복지국가 개혁 (복지부)

□ 과제목표

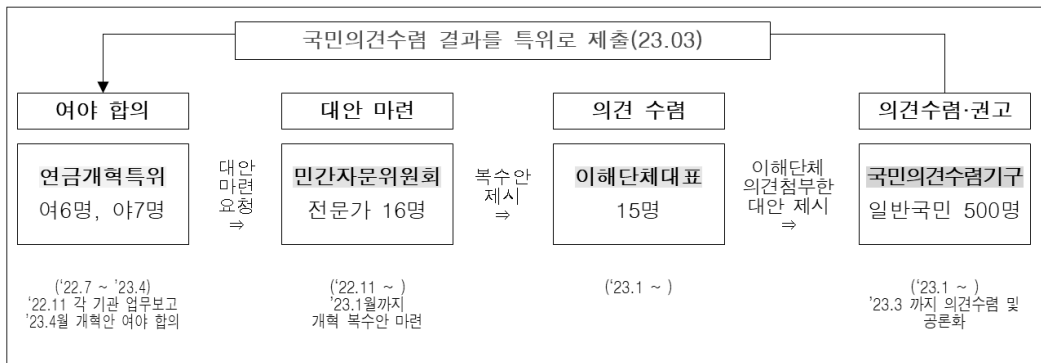
- 사회적 논의를 통한 **상생의 연금개혁** 추진으로 국민연금 지속가능성을 제고하고 안정적인 노후소득보장 체계 구축

□ 주요내용

- (상생의 연금개혁) 국민연금의 지속가능성과 공정성 제고 및 노후소득 보장 강화를 위해 사회적 합의 과정을 통한 상생의 연금 개혁 추진
 - 국민연금법에 근거한 제5차 국민연금 재정계산을 실시하고, 장기 재정전망에 기반하여 국민연금 제도 개편안 마련
 - ‘공적연금 개혁위원회’를 통해 사회적 합의도출을 위한 기반 마련
 - 상생의 연금개혁과 병행하여 현세대 노인빈곤 완화를 위해 기초연금을 단계적으로 인상(40만원)

○ 이후 국회 여야논의를 통해서 ‘연금개혁특별위원회’(이하 연금특위)가 설치되었고, 연금특위는 국민여론, 이해당사자 및 전문가 등의 의견을 수렴하고, 합리적 연금개혁방안을 마련하기 위해 산하에 민간자문위원회(공동위원장: 김용하 순천향대 교수, 김연명 중앙대 교수)를 설치함.

〈국회 연금개혁특별위원회 논의과정〉



○ 연금특위 4차 회의에서 민간자문위는 ‘연금개혁의 방향과 과제’를 발표하였으며, 이를 바탕으로 빠른 시일 내 구체적인 연금개혁에 관한 방안을 연금특위에 보고하기로 하였음.

구분	원칙과 접근방법
연금개혁의 대원칙	적정 노후소득 및 연금 지속가능성 보장, 세대간·세대내 부담의 공정성 확보
	국민연금과 기초연금 중심의 노후소득보장 구축
	퇴직연금 노후소득보장 기능 제고 및 사적연금 활성화
	특수직역연금 재정 안정화
연금개혁 접근 방법	다층노후소득보장 그랜드 비전 제시, 임기 내 개혁사항 및 중장기 개혁사항 구분
	모수개혁중심 논의, 필요시 급여산식 내 파라메타 값의 제한적 조정
방향	세부내용
국민연금 급여수준 및 보험료를 조정 방향	-국민연금의 장기적 재정안정과 보장성 강화에 필요한 보험료율-연금지급율 확보
국민연금 수급개시연령 및 의무가입연령 조정 방향	-기대수명 증가를 반영하는 수급개시연령의 연차적 조정 -수급개시연령과 의무가입연령의 연동 검토 -정년연장 등 소득공백 완화조치와 국민연금 신뢰도 고려하여 도입 검토
국민연금 가입기간 확대를 통한 사각지대 완화	-취약계층 대상 연금보험료 지원 확대, 크레딧 제도 개선
기초연금 인상에 따른 국민연금의 정합성 조정	-기초연금 월 40만원까지 인상하는 국정과제에 따라 대상자 선정기준, 소득별 차등 지원 검토. 기초연금 지급대상 및 지급기준 중장기적 범위 조정
특수직역연금의 재정안정화 추가 검토	-기존 재정안정화 개혁 성과를 바탕으로 추가적인 재정안정화 방안(모수개혁) 검토
퇴직연금의 노후소득보장 기능 강화	-국민연금과의 역할 조정: 국민연금의 낮은 보장성 보완을 위한 개혁방안 검토 -퇴직연금 개선: 가입률 및 연금수급률 제고, 자산운용수익률 개선 조치 검토

※ 출처 : 국회 연금개혁특별위원회 민간자문위원회, “연금개혁의 방향과 과제”를 요약, 2023.01.03.

○ 이러한 가운데 지난 1월 27(금) 정부는 제5차 국민연금 재정계산 과정에서 일차적인 결과물로써 기본적 가정 아래 재정추계 결과를 발표하였음. 기존의 발표는 3월경으로 예상되었으나, 연금개혁특위의 종료시한이 4월로 예정되면서 이를 고려한 정부가 그 시기를 앞당겨 발표한 것이 특징임. 그 재정수지 전망 추계결과 기금소진시기는 2년 앞당겨진 2055년으로 확인됨.

〈재정수지 전망〉

구분	최대적립기금 시점	수지적자 시점*	기금소진 시점
5차 재정계산	2040년(1,755조 원)	2041년	2055년(△47조 원)
4차 재정계산	2041년(1,778조 원)	2042년	2057년(△124조 원)

* 수지적자 시점은 당년도 지출이 총수입(보험료수입+기금투자수익)보다 커지는 시점임
()값은 적립기금 규모

○ 추계결과가 발표되면서 보수언론은 일제히 국민연금이 90년대생부터 받지 못한다는 식의 왜곡된 보도에 나서기 시작했음. 하지만 이는 사실과 다름. 국민연금과 같이 확정급여형(DB) 공적 연금제도를 운영하고 있는 국가에서는 이미 기금이 존재하지 않는 상태에서 급여를 제대로 지급하고 있는 경우가 다수이며, 보험료를 이외에도 국고지원 등의 방법을 통해 국민연금급여를

위한 재정을 마련하고 있음.

- 국민연금약화론(재정안정화론)을 강하게 밀고 있는 보수진영은 기금이 없으면 제도가 존재하지 않는 것처럼 인식하는 경향이 있기 때문에 이러한 진단 이후의 대안으로 국민연금의 보험료를 15~18%까지 올려야 한다고 주장. 이는 결과적으로 국민연금에 대한 불신을 조장하고 공적 연금의 소득보장기능의 약화로 귀결되기 때문에 사적연금시장 활성화로 이어질 수밖에 없음.
- 이러한 가운데 한국노총은 국회 연금개혁특위 및 산하 민간자문위원회에 공적연금개혁에 대한 요구안을 제출한 바 있음. 주요 내용은 ① 국민연금과 기초연금의 급여확대, 연금수급개시연령 및 보험료 납입연령을 65세로 일치시키는 등 ‘공적연금의 소득보장강화’에서 출발하는 개혁안이 필요하고 ② 부담가능한 수준의 단계적 보험료를 조정과 사각지대 해소를 위한 정부의 책임 확대가 반드시 수반되어야 하며 ③ 퇴직급여제도의 기능 재정립 ④ 특수직역연금의 경우 2015년 사회적 합의사항 이행을 가장 우선 고려하고 ⑤ 연금개혁의 민주적 숙의과정 확보가 절실하다는 것으로 구성.

〈국회연금개혁특위에 제안하는 공적연금강화방안 한국노총 요구안(23.1.26)〉

1. ‘공적연금의 소득보장강화’에서 출발해야
 - 국민연금과 기초연금의 상향식 개혁이 최우선 과제
 - 국민연금 소득대체율 45% 이상 확보
 - 기초연금 지급범위 확대 및 급여수준 단계적 상향
 - 국민연금 연계 기초연금 감액제도 폐지
 - 연금수급개시연령과 보험료납입연령의 일치
 - 수급개시연령 및 보험료 납부연령을 65세로 통일
 - 연금수급 이전 소득공백 개선 위한 정년연장 등 대책 마련
2. 단계적 보험료를 조정과 사각지대 해소를 위한 정부의 책임 확대
 - 부담가능한 수준의 보험료를 조정
 - 가계의 소비위축이 발생하지 않는 수준에서의 단계적 보험료를 조정
 - 조정된 보험료율에 따른 기금운용 전략변화 검토 필요
 - 사각지대 해소 조치를 마련하고 정부의 책무성 제고
 - 각종 크레딧 제도(출산, 실업, 군복무 등) 확대개편
 - 지역가입자 보험료 지원 확대
 - 사각지대 해소조치에 대한 정부 국고지원 도입
3. 퇴직급여의 기능 재정립 필요
 - 퇴직급여의 ‘보편적 연금화’ 필요

- 1년미만 계속근로기간 노동자 퇴직급여 적용
- 중소기업퇴직연금기금제도 확대·강화
- 퇴직급여제도를 퇴직연금으로 일원화

4. 특수직역연금, 2015년 사회적 합의사항 이행부터 출발해야

- 2015년 국민대타협기구 최종합의문 이행
 - 2015년 공무원연금 개혁으로 인한 재정절감분 활용방안 마련
 - 공무원·교원 소득공백 해소방안 마련 및 보수·직급체계 적정화

5. 연금개혁의 민주적 숙의과정 확보가 절실

- 공적연금 거버넌스의 민주적 과정 확립
 - 국민연금심의위원회 활성화
 - 국민연금기금운용위원회 상설화 법개정

○ 작년 하반기부터 한국노총은 이러한 흐름에 대응하기 위해 지금까지 아래와 같은 활동을 진행 해왔음.

○ 첫째, 노총 중앙 및 회원조합의 공동대응.

- ▶ ‘공적연금개혁 관련 공동대응팀’을 구성하여 실무적이고 체계적인 대응을 도모해왔음.

○ 활동목적 : 연금개혁 방향에 대한 한국노총 입장을 정리하고, 국회 연금개혁 논의과정에 핵심 주체로서 한국노총이 참여하여 핵심적 의견을 관철

○ 구성 : 한국노총의 사무총장과 관련 회원조합, 자문교수로 구성

- 사무총장: 유정엽 본부장(정책2본부), 이성철 실장(공무원본부)
- 관련 회원조합: 교사노조연맹(1명), 공무원연맹(1명), 사학연금 관계조직(2명), 공공연맹(1명) 등
- ※ 윤상술 근로복지공단노동조합 수석부위원장, 강춘호 의료노련 사무처장, 김현태 의료노련 법규국장, 김종윤 대학노련 사무처장, 최연선 교사노조연맹 정책위원
- 자문교수: 남찬섭(동아대 사회복지학과), 정창률(단국대 사회복지학과)

- ▶ 대응팀 회의를 통해 한국노총의 공적연금개혁 요구안이 국회에 제출
- ▶ 더불어 한국노총 산하 일부 회원조합을 중심으로 만들어진 ‘노인빈곤해소와 공적연금 강화 위한 공동대책위원회’(이하 연금공동대위)¹⁾와 공동으로 대응할 부분들을 모색
- 현재 연금공동대위는 노동처우강화·공적연금강화 입법안 투쟁을 지속·전개시킬 수 있는

1) 공무원노조연맹, 교사노조연맹, 우정노조, 한국교원단체총연합회, 사학연금공동대위, 공공연맹, 의료노련, 대학노련

“정년연장 입법안”, “소득대체율 인상 입법안”, “퇴직연금 보장성 강화 입법안”, “4대 보험 노동자 대표성 강화 입법안” 등을 마련하는 방향의 상반기 투쟁 계획 수립 중에 있음.

〈‘공적연금개혁 관련 공동대응팀’ 활동경과〉

회차	일시	주요내용
1	2022. 12. 7(수)	◎ 공적연금 전반에 대한 제도개선 입장 정리를 위한 활동방향 설정 - 목적 및 주요경과 공유 - 공적연금 개혁에 관한 한국노총의 기본 입장, 대응체계 및 활동계획 수립
2	2022. 12. 16(금)	◎ 공적연금개혁 관련 주요쟁점 검토 - 국민연금 명목소득대체율 45% 이상 상향 및 보험료 단계적 인상 - 논의범위를 국민연금과 기초연금으로 한정. 퇴직연금은 별도 논의기구 설치 - 모수개혁 중심의 논의 설정 - 사회적 합의기구 재차 요구 - 국민연금 사각지대 해소방안: 크레딧 제도 확대
3	2022. 12. 22(목)	◎ 국민연금-기초연금 관계 설정 - 국민연금 소득대체율 상향, 기초연금 확대 ◎ 퇴직연금 제도 현황 및 개선과제 도출 - 정부의 퇴직연금 개편방향 검토 - 퇴직연금을 활용한 공적연금 안정화 방안 문제 - 퇴직연금제도 개선방안 관련 한국노총 입장 정리
4	2023. 1. 18.(수)	한국노총 공적연금개혁 요구안 초안 회람 및 의견 취합

○ 둘째, 외부 연대체를 활용한 대응

- ▶ 공적연금강화를 기치로 노동시민사회 연대체 활동을 개진하고 있는 ‘공적연금강화국민행동’에 제안단체 중 하나로 적극 참여하여 기자회견 및 언론간담회, 토론회, 이슈페이퍼 및 홍보자료 제작·배포 등 공동활동 추진.

2) 퇴직연금제도 개괄

(1) 퇴직급여제도의 도입 및 경과

○ 퇴직급여제도란 기존의 퇴직금제도와 퇴직연금제도를 말하는 것이며, 퇴직연금제도는 다시 확정급여형퇴직연금제도(DB : Defined Benefits)와 확정기여형퇴직연금제도(DC : Defined Contributions)로 나뉜.

- ▶ 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〉

유 형	내 용
퇴직(일시)금	▶ 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직하는 근로자에게 일시로 지급.
확정급여형(DB) 퇴직연금	▶ 근로자가 받을 퇴직급여(퇴직금과 동일, 근속기간 1년에 대해 30일분 평균임금)가 확정되어있는 제도. ▶ 사용자는 매년 부담금을 금융기관에 사외적립하여 운용하며, 퇴직시 근로자는 사전에 확정된 급여수준 만큼의 연금 또는 일시금으로 수령.
확정기여형(DC) 퇴직연금	▶ 급여지급을 위해 사용자가 납입할 부담금(연간 임금총액의 1/12 이상)이 확정된 제도. ▶ 사용자는 퇴직연금사업자에 개설한 근로자 계정에 부담금을 납입하고, 근로자는 자기 책임하에 적립금을 운영하여 퇴직시 연금 또는 일시금으로 수령.
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.
중소기업 퇴직연금 기금제도	▶ 둘 이상의 중소기업(상시 30명 이하 사업장) 사용자 및 근로자가 납입한 부담금 등으로 공동의 기금을 조성·운영하여 근로자에게 급여를 지급하는 제도 ▶ 사용자는 연금 임금총액의 12분의 1 이상을 부담금으로 매년 납입하고 공단은 기금을 관리·운용

자료: 고용노동부(2022) 「퇴직급여제도 매뉴얼」에서 정리

- 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 제정, 동년 12월 1일부터 시행되었음.
- 2012년 법개정을 통해 퇴직급여의 중간정산 제한, DB/DC형 혼합, 모집인제도, 신설사업장에는 반드시 퇴직연금을 도입·설정하도록 의무화 하는 등의 주요내용이 시행되고 있음.
- 2014년 정부는 사적 연금 활성화로 공적 연금의 취약성을 보완한다는 명목하에 △기존 퇴직금 제도를 단계적으로 퇴직연금제도로의 전환 △30인 이하 중소기업사업체로부터 중소기업퇴직 연금기금제도 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 결정하

도록 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.

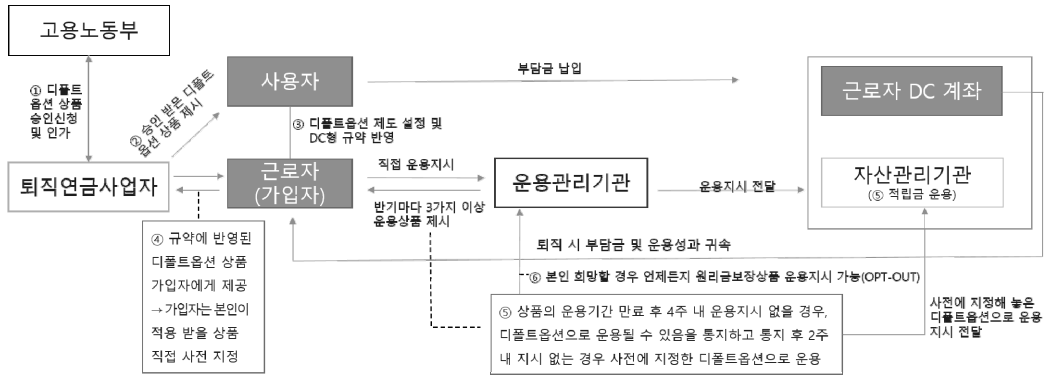
〈 퇴직급여제도 특성 비교 〉

구분	퇴직금	퇴직연금		중소퇴직기금
		확정급여형	확정기여형	
운용주체	사용자	사용자	근로자	근로복지공단
적립방법	사내적립	사외적립		
가입절차	별도 없음 (퇴직연금·중소퇴직기금 미설정 시 퇴직금 설정으로 간주)	규약 신고		표준계약서 체결 (사용자 ↔ 공단)
급여수준	평균임금 30일분 × 근속연수		매년 임금총액의 1/12 + 운용수익	
재정지원	해당없음			사용자 재정지원

자료: 고용노동부(2022), 「퇴직급여제도 관련 업무보고」, 국회 연금개혁특별위원회.

- 최근에는 중소기업 노동자의 퇴직연금 수급권 강화를 위해 ‘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 운영
- 더불어 DC, IRP의 경우 퇴직연금자산운용에 대한 수익률 제고를 위해 사전지정운용제도인 ‘디폴트 옵션’이 22년 6월부터 시행. 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 원리금 보장상품으로 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”

- 최근에는 퇴직연금제도의 수수료에 대한 관심도 올라가고 있음. 사용자가 부담하는 수수료의 비중이 커서 수수료에 대한 관심이 그동안은 매우 낮았음. 하지만 최근 확대되고 있는 DC나 IRP나 중소기업퇴직연금기금제도는 근로자(가입자 본인)가 자산운용에 대한 책임을 지는 동시에 수수료 납부의 주체도 되기 때문에 주의해야 함.

〈퇴직연금제도 수수료 부과체계〉

제도유형	산정기준	부담주체	방식
DB	사용자(기업) 적립분	사용자	적립금 차감
DC, 중소기업퇴직연금기금, 기업형IRP	사용자(기업) 납입분	사용자	사용자 별도 납입
	근로자(개인) 납입분	근로자	적립금 차감
개인형 IRP	퇴직급여 이전 및 가입자 납입분	가입자	적립금 차감
펀드보수 등	펀드 등 상품에 투자한 적립금액	가입자	적립금 차감

자료: 고용노동부(2022), 「퇴직급여제도 매뉴얼」

〈참고 : 퇴직급여 중간정산제도 관련사항〉

- 퇴직급여의 중간정산제도는 ‘근로자의 요구’와 ‘사용자의 승낙’이라는 요건이 전제. 계속근로기간 1년 이상의 근로자가 중산정산을 요청할 수 있으나, 그 요청에 대해 사용자가 반드시 응하지 않을 수도 있음.
- 별도 특약이 없다는 전제 아래, 평균임금은 중간정산 신청일을 기준으로 산정.
- 확정기여형(DC), 개인퇴직계좌(IRP), 중소기업퇴직연금기금제도의 경우는 중도인출이 가능. 확정급여형(DB)은 중도인출이 아닌 담보제공(담보대출)의 형태로 50%까지 가능.

〈퇴직급여 중간정산 가능사유〉

- ① 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
- ② 무주택자인 근로자가 주거 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우(이 경우 근로자가 하나의 사업에 근로하는 동안 1회로 한정)
- ③ 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 요양 비용을 근로자가 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 부담하는 경우
 - 가. 근로자 본인
 - 나. 근로자의 배우자
 - 다. 근로자 또는 그 배우자의 부양가족
- ④ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우
- ⑤ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우
- ⑥ 사용자가 기존 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우
- ⑦ 사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 단축시켜 그 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우
- ⑧ 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률의 시행에 따른 근로시간의 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우
- ⑨ 재난으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유에 해당하는 경우(고시 제2020-139호 참조)

(2) 퇴직급여제도의 현황

- 근로자퇴직급여보장법은 기존의 근로기준법 상의 퇴직금제도를 포함하고 있으므로, 모든 사업장이 기존의 퇴직금제도를 폐지하고 퇴직연금제도를 선택해야 하는 것은 아님. 기존 퇴직금제도를 그대로 유지하든지 아니면 퇴직연금제도 중 하나를 선택하거나 3가지 종류 중 하나 이상을 병렬로 선택하면 됨. 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 할 의무가 있음(법 제4조1항).
- 2022년도 통계청이 발표한 「2021년 퇴직연금통계 결과」, 같은 해 고용노동부·금융감독원이 발표한 「2021년도 퇴직연금 적립금 운용현황 통계」를 간단히 살펴보자면 다음과 같은 내용들을 확인할 수 있음.

가. 가입자 및 가입사업장 현황

- 첫째, 퇴직연금에 가입하는 노동자와 사업장의 수가 점점 늘어나는 추세임을 알 수 있음. 현재 근로자퇴직급여보장법이 규정하는 가입대상 노동자는 2021년 기준 1,195만명 수준이며, 이 중 53.3%가 퇴직연금에 가입함. 사업장 기준으로 보았을 때도 가입한 사업장의 개수는 꾸준히 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. 5인 이상 사업장의 퇴직연금 가입자 비중은 모두 늘어나고 있지만 5인 미만 사업장만 소폭 하락함. 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(%)
'20년	6,647,982	11,865,340	6,219,497	52.4
'21년	6,836,921	11,956,524	6,367,827	53.3

주 1) 가입대상자 이외의 가입자까지 포함한 통계임.

〈도입 사업장 현황〉

(단위: 명)

구분	전체 도입 사업장	도입 대상 사업장	도입 사업장	도입률(%)
'20년	408,462	1,464,143	398,587	27.2
'21년	424,950	1,530,363	414,565	27.1

〈사업장 종사자규모별 가입 현황〉

	'20년				'21년			
	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)	6,647,982 (100.0)	11,865,340 (100.0)	6,219,497 (100.0)	52.4	6,836,921 (100.0)	11,956,524 (100.0)	6,367,827 (100.0)	53.3
5인 미만	156,432 (2.4)	1,171,230 (9.9)	139,028 (2.2)	11.9	165,103 (2.4)	1,242,280 (10.4)	146,216 (2.3)	11.8
5~9인	494,382 (7.4)	1,436,963 (12.1)	425,435 (6.8)	29.6	511,314 (7.5)	1,461,294 (12.2)	440,739 (6.9)	30.2
10~29인	1,147,912 (17.3)	2,151,999 (18.1)	1,016,366 (16.3)	47.2	1,195,334 (17.5)	2,177,269 (18.2)	1,050,857 (16.5)	48.3
30~49인	531,178 (8.0)	886,038 (7.5)	488,455 (7.9)	55.1	550,930 (8.1)	892,176 (7.5)	502,420 (7.9)	56.3
50~99인	718,877 (10.8)	1,129,221 (9.5)	672,214 (10.8)	59.5	734,544 (10.7)	1,125,289 (9.4)	683,860 (10.7)	60.8
100~299인	1,048,027 (15.8)	1,497,289 (12.6)	993,867 (16.0)	66.4	1,056,434 (15.5)	1,456,866 (12.2)	998,676 (15.7)	68.5
300인 이상	2,551,174 (38.4)	3,592,600 (30.3)	2,484,132 (39.9)	69.1	2,623,262 (38.4)	3,601,350 (30.1)	2,545,059 (40.0)	70.7

나. 사업장·가입자별 제도유형 현황

○ 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 전체 가입자 수〉

(단위: 명, %)

구분	전체 가입자	DB	DC	IRP특례	병행
'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)
'21년 (구성비)	6,836,921 (100.0)	3,127,550 (45.7)	3,528,935 (51.6)	63,673 (0.9)	116,763 (1.7)

다. 운용방식 및 수수료, 수익률

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

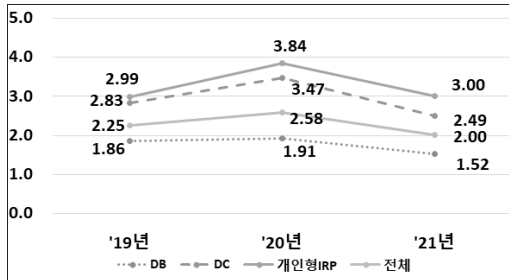
〈퇴직연금 운용방식, 금융권역별 현황 - 2021년 기준〉

(단위: 억 원, %)

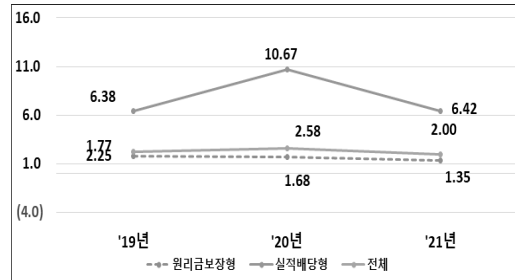
		운용방식						
		합계	원리금	구성비	실적배당 (비원리금)	구성비	대기성	구성비
합계		2,945,161	2,447,503	(83.1)	399,383	(13.6)	98,275	(3.3)
금융 권역	은행사	1,486,564	1,249,157	(84.0)	187,836	(12.6)	49,572	(3.3)
	증권사	627,899	409,703	(65.2)	173,591	(27.6)	44,605	(7.1)
	생명보험사	652,884	614,313	(94.1)	34,899	(5.3)	3,672	(0.6)
	손해보험사	141,270	139,336	(98.6)	1,793	(1.3)	142	(0.1)
	근로복지공단	36,544	34,994	(95.8)	1,265	(3.5)	284	(0.8)
제도 유형	DB	1,709,131	1,604,664	(93.9)	81,527	(4.8)	22,940	(1.3)
	DC	752,959	561,670	(74.6)	157,083	(20.9)	34,207	(4.5)
	IRP특례	11,081	9,335	(84.2)	1,376	(12.4)	370	(3.3)
	IRP	471,990	271,835	(57.6)	159,396	(33.8)	40,759	(8.6)

- 우선 퇴직연금 적립금은 ① 예적금, 국채 등 원리금 보장 운용방법에 투자하는 원리금 방식 ② 집합투자증권, 직접투자 등 원리금 비보장식 운용방법에 투자되는 비원리금 방식 ③ 운용지시가 없는 적립금으로서 대기성 방식으로 운용될 수 있음.
- 이 중에서 적립금액의 83.1%는 원리금 방식을 취하고 있음. 제도유형별로 보았을 때에도 확정급여형(DB)은 적립금의 93.9%를, 확정기여형은 74.6%를 원리금 방식으로 운영하고 있어 사실상 원리금 방식이 대세임. 이는 금리가 현재와 같이 매우 낮은 상황과 맞물려 운용수익률이 하향평준화되는데 기여하고 있음.

제도유형별 연간수익률 추이(%)



운용방법별 연간수익률 추이(%)



- 금융권역으로 살펴봐도 대다수의 업권이 원리금 방식의 운용형태를 띄고 있으나, 증권사의 경우 27.6%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. 연간수익률 추이에서 20년 다소 개선되는 듯 보이다가 21년 다시 수익률이 전체 2%를 기록하면서 매우 저조한 기록을 나타냄.
- 이와 더불어 퇴직연금은 최근 수수료²⁾에 대한 부담도 상당한 문제로 떠오르고 있음. 다음의 표에서 보듯이 퇴직연금의 수수료는 주로 총비용부담률³⁾로 확인할 수 있음. 작년보다는 다소 낮지만 수익률이 낮는데 동시에 수수료도 일정정도 매년 부담하기 때문에 사실상 노동자가 퇴직급여로 가져가는 몫이 매년 더 낮아지는 효과로 이어짐.

〈 제도유형별 총비용부담률 현황 〉

(단위: %, %p)

구 분	DB	DC/기업형IRP	개인형IRP	전 체
'20년	0.367	0.564	0.394	0.422
'21년	0.344	0.573	0.430	0.417
증감	△0.023	0.009	0.036	△0.005

자료: 고용노동부·금융감독원(2022) 「2021년말 기준 퇴직연금 적립금 운용현황 통계」

라. 적립금 규모

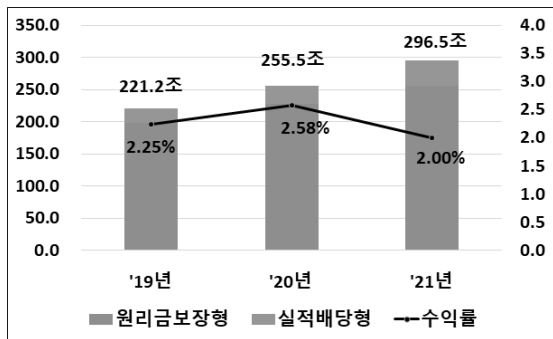
- 넷째, 퇴직연금의 적립금 규모는 매우 급격하게 커지고 있는데 반하여 퇴직급여의 연금화는 여전히 충분히 이루어지고 있지 않은 것 또한 특징임.

2) 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/pubannounce/fss_announcement.jsp)

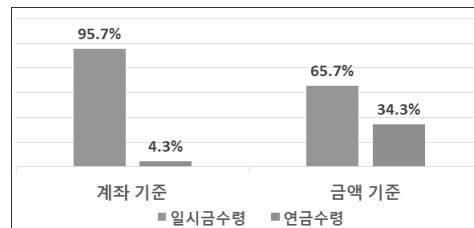
3) 총비용부담률 = 연간 총비용(=운용관리수수료+자산관리수수료+펀드총비용)/연도말평균적립금

- 퇴직연금은 21년 기준 전년도보다 40.1조원(15.7%) 증가하여 295.6조의 상당한 적립금 규모를 가지고 있음. 하지만 퇴직급여를 수령하는 시점에서 대부분의 노동자가 일시금 지급을 선택하고 있음. 만 55세 이상 퇴직급여수령 개시 계좌(397,270좌)를 기준으로 보았을 때 연금수령비율은 4.3%(16,984좌)에 불과함. 금액을 기준으로 보았을 때도 총 9.3조원 중 34.3%(3.2조원)에 불과하기 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.

최근 3년간 적립금 및 수익률



연금수령 비율



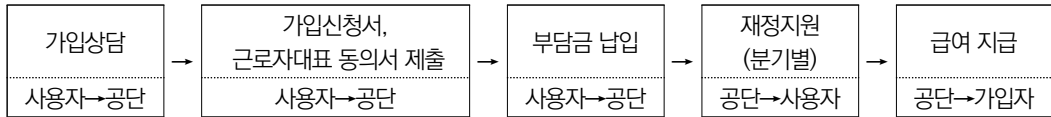
2. 최근 변화된 퇴직연금제도와 현장대응방안

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

- (배경 및 취지) 상시근로자 30인 이하의 영세중소기업의 경우 인사노무 전반에 대한 자원투입이 현실적으로 매우 어려운 상황임. 특히 영세중소기업은 퇴직연금제도의 도입 및 운영에 대해 본격적인 관심을 쏟기에 현실적인 어려움이 많고, 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 1/12 이상)을 공단에 납부하고, 공단은 기금운용위원회*를 구성하여 운영.

* 노사정 대표, 퇴직연금 관련 전문가,공단 이사장(위원장) 등으로 구성.

〈중소기업퇴직연금기금제도 운영절차〉



○ (22년도 추진내용) 중소기업퇴직연금기금제도의 현재까지 진행상황은 다음과 같이 정리할 수 있음.

1	효율적 제도 운영을 위한 표준계약서 및 규정 마련 ▶ (제도운영) 표준계약서 작성, 기금제도 운영규정, 위원회 운영규정 및 재정지원 규정 등 제정 ▶ (자산운용) 자산운용지침(IPS), 자산운용규정, 리스크관리규정, 성과평가규정, 및 전담운용체계 운영규정 등 제정
2	기금제도 의사결정체계 및 자산운용체계 구축 ▶ (의사결정체계) 운영위원회 및 자문위원회 구성 및 운영 ▶ (자산운용체계) 전담운용체계 운영을 위한 구거래은행, 전담운용기관, 신탁회사, 일반사무관리회사 및 집합투자기구평가회사 등 선정
3	기금제도 통합플랫폼 구축 ▶ (방향) 웹·모바일 환경에 기반한 비대면 위주의 시스템 구축 및 우선순위에 따른 단계별 구축으로 사업운영의 효율성 도모 ▶ (구축범위) 기록관리시스템, 기금운용시스템, 운용지원시스템, 비대면시스템 및 대내외 정보연계시스템으로 구성
4	가입실적 및 적립금 운용 현황('22.12월말 기준) ▶ (가입현황) 사업장 2,154개소, 가입자 9,656명 ▶ (자산운용) 총 324.2억원. 직접운용 104억, 위탁운용 200억, 가용자금 19.8억원 ▶ (수익률 추이) 연환산 수익률 2.45%

○ (가입업무 개시) 3월 24일 법 개정으로 제도 시행은 4월 14일이나, 주거래은행과 자산운용기관의 선정, 정보화 구축 일정 등으로 9월 1일부터 사업 추진

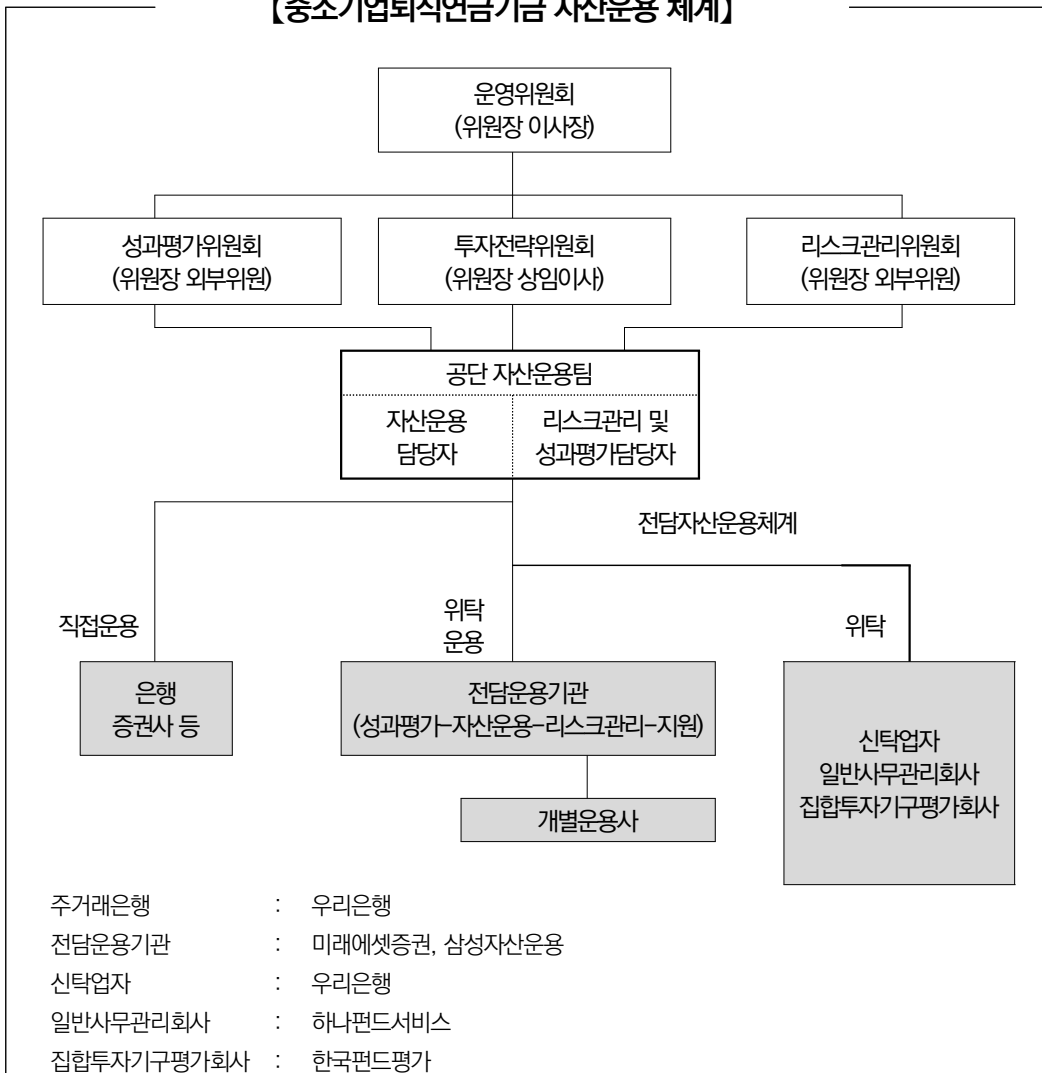
○ 영세중소기업의 퇴직연금기금을 DC형으로 공단이 전문적으로 운용하기 때문에 개별노동자는 자산운용에 크게 관심을 두지 않아도 되며, 적립금 운용성과는 가입자에게 그대로 귀속(선진국의 collective DC제도와 유사한 효과)

○ 국민연금과 같이 전략적 자산배분에 기초하여 ① 기금규모 추정, ② 단기자금과 중장기자금 비중 결정, ③ 목표수익률 및 허용위험한도 설정, ⑤ 자산군별 기대수익률 및 위험 추정, ⑥ 최적

자산배분안 도출, ⑦ 투자허용범위 설정의 단계를 갖는 연간 자금운용계획 프로세스 수립을 통해 안정적인 수익률 창출을 도모하고 있음.

- 23년도 목표수익률을 4.50%로 잡고 있을 정도로 상당한 기대수익률을 예상하고 있고 향후 수수료 인하(혹은 면제) 등의 정책적 옵션들이 활용될 가능성이 높아질 것으로 전망됨. 장기적으로 체계가 안정화된다면 최소한 기존의 계약형 DC 제도 및 개인형IRP제도보다는 최소한 수익률 측면에서는 더 높은 평가를 받게 될 가능성이 있음.

【중소기업퇴직연금기금 자산운용 체계】



- (현장활용방안) 30인 이하의 영세중소기업 사업장의 경우 대다수 퇴직금(일시금)제도로 운영하고 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 참여해 불만 함.
- 더불어 30인 이하라는 기준⁴⁾을 더욱 넓힐 수 있도록 노총 중앙 및 회원조합, 지역본부 등이 결합하여 제도개선과제를 요구하는 활동이 수립되어야 할 것임.

2) 300인 이상, 확정급여형(DB) 제도운영 사업장의 적립금운용위원회 구성(22.4.14 시행)

- (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. 특히 퇴직급여자산을 지나치게 원리금보장상품에 치중하여 운용하거나 최소적립금 비율 미준수 등 운영상 문제가 지속적으로 노출되어온 점 등이 고려되었음.
- 이에 300인 이상 사업장을 대상으로 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.
 - ▶ 적립금운용위원회를 연1회 이상 개최하여 적립금 운용 목적·목표수익률·자산배분정책·투자가능상품 등 적립금 운용에 관한 사항, 적립금 운용성과에 대한 평가, 적립금 운용 담당자의 의무 등 적립금 운용관리에 관한 사항 등을 심의.
- 이에 더하여 최소적립금 충족 여부에 대한 고지의무를 위반한 퇴직연금사업자나 적립금 부족을 해소*하지 않은 사용자에게 과태료 등 구체적인 제재방안도 규정됨.

* 재정검증결과 발생한 적립부족금액 중 1/3 이상 비율만큼 직전 사업년도 종료 후 1년 이내 해소해야 함.

4) 한국노총은 추후 규모의 경제 효과를 확대시키기 위해서 기존 30인의 기준을 100인까지 확대하기 위한 법개정을 추진할 예정.

- 적립금운용위원회의 경우 시행령 시행일(22.4.14) 이후 재정검증 결과를 통보받은 날부터 6개월 이내에 구성해야 함. 더불어 적립금운용계획서도 연 1회 이상 의무적으로 작성되어야 함. 이는 위반 시 500만 원 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 재직위원 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 퇴직금여가 제대로 보장받을 수 있도록 만전을 기해야 함.

- ▶ 적립금 기준을 미달하는 경우에 위원회에서 논의하는 사항이 실제 퇴직급여를 보장하는데 있어서도 영향을 미칠 수 있음을 감안해야 함. 적립금 기준을 미달하지 않더라도 그에 준하게 위원회를 구성할 수 있도록 위원구성에 대해서부터 노동조합이 적극 개입해야 함.
- ▶ 특히 위원장의 경우 반드시 퇴직연금업무를 담당하는 ‘임원’ 혹은 그에 준하는 사용자로 지정되어 있어 사용자의 책무 회피가 불가능하도록 관련 부서장 등이 위원장이 된다면 위임전결을 활용하는 등의 행위 일체가 금지되어 있음을 사용자 측에 주지시켜야 함.
- ▶ 근로자위원의 경우 사용자 간섭이 배제된 상태에서 별도의 공정한 절차에 의해 근로자 과반수가 가입한 노동조합 혹은 근로자 과반수의 동의로 선출한다면 해당 사업장 소속 근로자가 아니더라도 선임할 수 있음. 전문가와의 연대가 가능한 상황이라면 이 방법도 고려해 볼만 함.
- ▶ 적립금운용위원회는 적립금운용계획서에 관한 사항, 자산배분정책의 변경에 관한 사항, 재정안정화계획서에 관한 사항 등을 심의하며 기타 적립금 운용과 관련하여 필요한 안건도 자율적으로 상정 가능하기 때문에 영향의 범위가 적지 않다고 볼 수 있음. 위원들의 동의를 받아 위원장 결정으로 회의에 직원이 배석할 수 있으므로 이러한 방법을 활용하여 지속적 감시가 필요.
- ▶ 사용자가 적립금운용위원회 구성에 대해 미온적으로 대처할 시 사용자가 적립금운용위원회를 구성하지 않거나 적립금운용계획서를 작성하지 않은 경우 1차 위반 시 100만 원, 2

차 위반 시 200만원, 3차 이상 위반 시 500만 원의 과태료가 부과될 수 있다는 점을 들어 적극 대응해야 함.

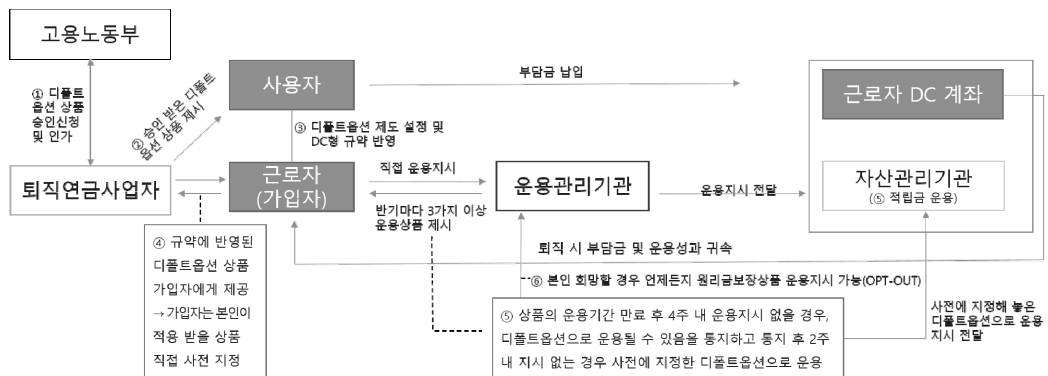
- ▶ 적립금 최소적립의무를 소홀히 하는 경우(직전 사업연도 종료 후 1년 이내 적립부족 해소) 또한 1차 위반 시 200만 원, 2차 위반 시 500만 원, 3차 이상 위반 시 1천만 원의 과태료가 부과될 수 있으므로 이를 활용하여 적립금이 제대로 보장될 수 있도록 해야 할 것임.

3) 디폴트옵션(22.7.12 시행)

(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 기울여야 함. 하지만 대다수의 노동자가 금융지식을 충분히 갖기 어려우며 생업에 종사하면서 상시적으로 자산운용에 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 사전지정 운용제도(일명 디폴트옵션)를 도입·시행함.
- (제도변경내용) 확정기여형(DC) 퇴직연금제도를 운영하고 있는 기업은 퇴직연금사업자가 제시한 사전지정 운용방법을 근로자대표 동의를 통해 의무적으로 도입해야 함. 도입 이후 퇴직연금 규약에 이를 반영.

〈 디폴트옵션(사전지정운용제도) 운영절차 개요도 〉



- 가입자인 노동자는 퇴직연금사업자로부터 관련 정보를 제공받고 제시된 상품 중 하나를 본인의

디폴트옵션으로 선택할 수 있음. 만일 운용하지 없이 4주가 경과되면 설정된 디폴트옵션으로 자동 선택되어 자산이 운용됨.

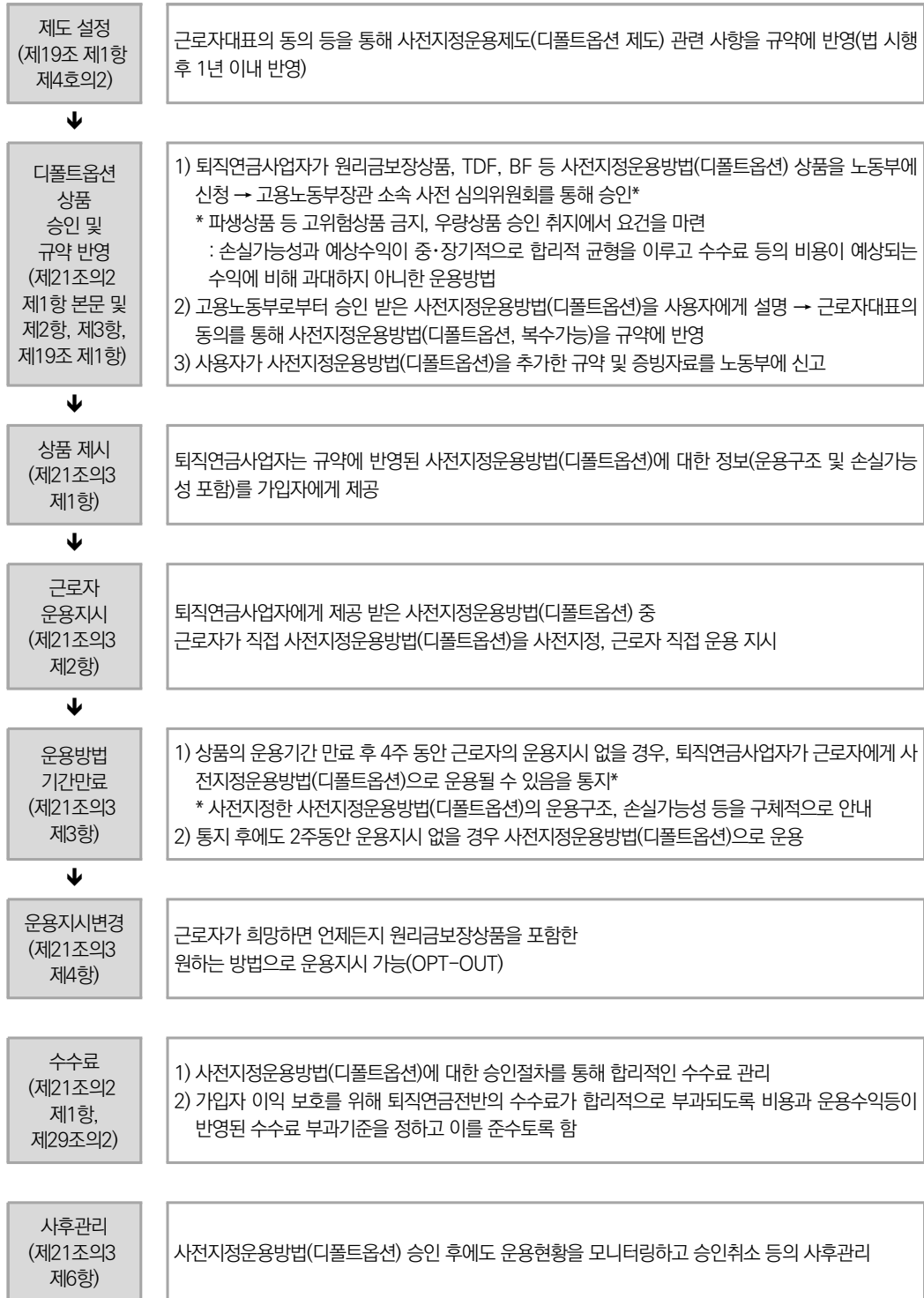
- 퇴직연금사업자는 이를 위해 디폴트옵션을 마련하여야 하는데 이는 고용노동부장관 소속 심의 위원회의 사전심의 및 고용노동부 승인을 거쳐야 함. 더불어 노동자에게 충분히 디폴트옵션 상품에 대해 설명(선택의사에 대한 반복적 확인, 손실가능성 주의 등)해야 함.

〈사전지정운용제도 상품 승인결과〉(22.11.2. 기준)

- 총 38개 퇴직연금사업자, 220개 상품 신청(평균 5.8개)
- (초저위험) 38개, (저위험) 60개, (중위험) 62개, (고위험) 60개* 퇴직연금사업자 당 초저위험 1개, 저위험·중위험·고위험 각각 3개 신청 가능(첫 승인에는 최대 7개)
- (은행) 10개 은행, 62개 상품 신청(평균 6.2개, 4~7개 신청)
- (보험) 14개 보험사, 76개 상품 신청(평균 5.4개, 1~7개 신청)
- (증권) 14개 증권사, 82개 상품 신청(평균 5.8개, 3~7개 신청)

- (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 디폴트옵션이 도입된 것이기 때문에 DC형 제도를 갖고 있는 사업장의 노동조합은 이를 임단협 과정에서 적극 검토해야 할 것임.
- 퇴직연금사업자의 의무사항이 보다 강화되는 방향으로 제도가 개편되고 있다는 점을 감안, 퇴직연금제도에 대한 가입자 교육 내실화, 수수료 체계 개편 등과 함께 DC형 퇴직연금제도를 운영하고 있는 사업장에서는 특히 더욱 주의해야 함. 퇴직연금사업자가 제대로 된 상품을 제시하고 있는지 등을 노사협의를 통해 집중 검토하는 것이 필요함.
- 다만, 디폴트옵션이 제대로 된 수익률 창출을 위해서는 기존 원리금 보장형 상품이 아닌 실적배당형 상품 중심으로 구성되어야 한다는 점을 감안해야 함. 퇴직연금사업자가 복수의 디폴트옵션을 제시하고 각각의 상품이 어떤 특성이 있는지, 위험도 등 참고사항은 무엇인지 등을 노동조합이 우선 종합적으로 점검해야 하며, 원금손실에 대한 위험이 충분히 가입자에게 고지되었는지 여부를 초기부터 집중적으로 확인할 필요가 있음.

〈디폴트옵션 운영 절차〉



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 근로자대표의 동의가 필요함(당해 사업에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수 : 취업규칙 작성, 변경 시 사용자가 의견 청취 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 되어있음(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, 퇴직연금사업자에게 교육 및 정보제공을 진행하라고 요청하는 등 퇴직연금사업자로서 가입자에게 제공해야 하는 의무사항 및 부가혜택을 노동조합이 나서서 체크할 필요가 있음.
- 동법 제48조1항에 의거하여 매년 1회 이상 교육을 하지 아니한 사용자 혹은 퇴직연금사업자는 1천만 원 이하의 과태료가 부과됨. 그만큼 이는 당연한 조치라고 할 수 있음.
- 퇴직연금사업자의 경우 대부분 교육이나 정보제공에 대해 매우 비협조적일 수 있음. 따라서 노동조합 차원에서 제대로 된 교육과 정보제공을 요청할 때 사업주 혹은 퇴직연금사업자가 차일피일 미루거나 비협조적으로 나갈 경우 이를 무기 삼아 강하게 문제를 제기하는 것도 좋을 것임.
- 퇴직연금사업자의 서비스가 만족스럽지 아니한 경우 퇴직연금사업자 변경요청도 하나의 카드로 고려해야 할 것임. 퇴직연금사업자는 노동자의 퇴직급여를 제대로 운용하고 관리 해야 할 의무를 지니고 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.
- 셋째, 확정급여형/확정기여형 퇴직연금제도의 각 특징을 잘 살피고 사업장의 상황에 맞게 새로이 도입되는 제도들에 대해 검토하고 현장에 적용될 수 있도록 노동조합이 나서야 할 것임.

- 300인 이상 사업장에서 확정급여형(DB) 퇴직연금제도를 운영하고 있는 경우, 적립금운용위원회 구성부터 안건상정, 회의진행 등에 있어서 노동조합이 주도적으로 나서서 적립금이 부족하지 않은지, 적립된 자산이 적법하고 적절한 방식으로 운용되고 있는지 검증하는 작업에 나서야 할 것임.
- 확정급여형(DC) 퇴직연금제도를 운영하는 경우, 가입자(조합원 등)가 스스로 자산운용을 잘 할 수 있는 경우가 매우 드물기 때문에 현행 퇴직연금사업자가 제시할 수 있는 디폴트옵션이 어떤 것이 있는지 사업주와 협의하여 적극 도입하는 것을 검토할 수 있을 것임.
- 30인 이하 사업장에서 이미 확정급여형(DC) 퇴직연금제도를 운영하고 있었다면 이를 중소기업퇴직연금기금제도로 변경할 수 있도록 검토하는 것도 좋은 방안 중 하나가 될 것임.
- 넷째, 국민연금 등 공적연금제도 전반에 대한 관심도를 높일 수 있는 활동을 현장에서 적극 시행할 수 있도록 해야 함.
- 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.⁵⁾

5) 한국노총 사회보험 담당자 연락처 : 02-6277-0062 / how2999@fktu.or.kr

〈참고: 국민연금과 관련된 오해와 진실〉

1	국민연금 고갈 시점이 2055년이라고 합니다. 기금이 고갈되면 연금을 받지 못할까요?
	- 5차 재정계산의 첫 번째 결과가 발표되자 일부 언론을 중심으로 90년대생들부터 국민연금 급여를 받지 못할 것이라는 왜곡된 보도가 이어진 바 있음. 하지만 이는 사실과 다름. - 재정계산을 통해 나온 결과는 말 그대로 추계임. 추계는 현재 연금제도와 이를 둘러싼 현재의 환경적 요인(경제적·인구학적·제도적 여건)을 숫자로 설정하여 향후 70년을 계산하는 과정임. 즉, 5년 정도 이내의 제도적 변화나 사회적 여건이 변화된다면 그 결과는 얼마든지 변화할 수 있음. *예: 지난 4차 재정계산 당시 보험료율을 10년간 3%가량 올리고 소득대체율을 45~50%로 상향조정시 기금 소진시기는 6~7년 뒤로 이연되는 것을 확인한 바 있음. - 또한 국민연금은 첫 출발부터 부분적립방식으로 출발하여 기금소진을 이미 예정해 두었음. 그해 필요한 연금 지출만큼 그해 보험료와 정부재정 등으로 마련하는 부과방식으로의 전환이 예정되어 있기 때문에 기금이 없다고 해도 연금은 지급됨. 이미 독일, 프랑스 등 유럽 복지국가 다수는 기금이 없거나 매우 작은 수준의 기금만 갖고 부과방식으로 연금제도를 수십년간 운영하고 있음. - 마치 기금이 없으면 연금이 지급되지 않는다고 보도하는 것은 제도를 이해하지 못하고 보도를 내는 언론의 게으름 때문.
2	국민연금의 장기적 지속가능성에 의문이 생기고 있습니다. 대안으로 공적연금제도 중 하나인 기초연금을 확대하는 방향도 검토되고 있는데 국민연금보다 기초연금을 더 확대하는 것은 어떨까요?
	- 먼저 기초연금은 전체 가구소득을 기준으로 소득하위 70%에 해당하는 노인에게만 지급하여 이마저도 동일한 금액이 아니라 차등지급하고 있음. 더불어 노인가구 소득기준을 따질 때 자산 등의 여러 측면들이 고려되기 때문에 장기적으로는 실제 노인 중 기초연금을 제대로 받을 수 있는 경우가 매우 드물 것임. 즉, 공적연금이 지급보다 훨씬 더 많은 급여를 지급할 수 있도록 해야함에도 국민연금은 그대로 두고 기초연금만 확대한다는 것은 사실상 공적연금의 지급여 상태를 더욱 공고히 하겠다는 것과 다르지 않음. - 특히 국민연금의 가입기간이 길수록 기초연금을 삭감하여 지급하는 조항도 있어 성실하게 국민연금에 납부한 가입자에 대해 역차별한다는 비판도 존재하고 있음. - 게다가 경제적 효율성 문제도 존재함. 먼저 국민연금은 개인의 보험료 납입이력을 전제로 하기 때문에 한 편으로는 장기간 경제활동에 참여하게 하는 유인이 되기 때문에 노동시장 내 노동공급 증가를 의미하여 경제발전 전에 중장기적으로는 기여하게 됨. 더불어 국민연금은 보험료 덕분에 국민 스스로 노후소득을 위한 저축량을 늘린다는 것이 있어 정부의 일반재정이 다른 분야에 더 많이 쓰일 수 있도록 하는 재정상 효율성 증가라는 긍정적 효과도 있음. 반면 기초연금은 기여를 전제로 하지 않기 때문에 노동시장에 미치는 효과도 없을뿐더러 보험료 기반이 아니기 때문에 우리 사회의 인구고령화 속도를 고려했을 때 재정적으로 그 안정성을 도모하는데 오히려 더 취약함.

3	일부 학자들을 중심으로 국민연금의 재정적 지속가능성, 세대간 형평성에 대한 문제제기가 많으니 이를 제고하기 위해 당장 보험료율을 18~22%라는 상당한 수준까지 올려야 한다는 주장은 타당한가요?
	- 재정적 지속가능성 차원에서 보험료율을 급격히 올려야한다는 주장은 재정추계가 현실이라고 믿는 경우에만 가능한 주장. 즉, 70년 미래 추계결과를 기정사실로 받아들이는 전제 아래, 현재 우리가 취할 수 있는 여러 개혁의 카드를 동시에 활용하지 않고 보험료율만 올려야 한다는 주장임. 하지만 이는 현실적으로 타당하지 않음. 공적연금제도(납부연령 상한 증가, 기금의 공공투자 등)와 다른 사회적 여건(출산 및 양육여건 조성, 정년연장 등)을 바꾼다면 과도하게 보험료율을 올리지 않아도 지속가능성을 제고할 수 있을 것임. - 세대간 형평성 차원에서 볼 때도 보험료율을 급격히 올리는 것은 오히려 현재 청년들에게 불리한 조치임. 당장 15%까지만 올려도 연간 추가로 납부해야하는 보험료가 194만원임. 즉, 매년 194만원씩 추가로 납부함에도 급여를 더 받지 못한다는 것은 결국 청년세대의 전체 노동시기에 걸쳐 가처분소득을 줄이는 효과로 이어지기 때문에 사실상 생활수준의 전반적 하락을 나타내게 될 것임. - 세대간 형평성의 주장하면서 태어나지 않은 미래세대를 주장하는 경우도 있기는 하나 이는 그야말로 소설에 불과한 주장. 아이를 행복하게 하려면 그 부모가 행복해야 한다는 것을 고려했을 때, 현재 2030세대의 전반적인 사회적 여건이 그들을 행복하게 해줄 수 있어야 태어나는 미래세대의 행복도 보장될. 갈수록 열악해지는 노동시장 내 청년의 처우에 더하여 보험료 폭증으로 인한 장기적 가처분소득 하락은 미래세대가 태어날 수 있는 여건을 더 황폐하게 만들 것임.
4	퇴직연금의 떨어지는 노후소득보장기능에 주목하여 퇴직연금 기여분 일부를 국민연금에 통합하거나, 퇴직연금 자산을 국민연금기금과 같이 운영하는 주장은 타당한 주장일까요?
	- 퇴직연금은 법적으로 근로기준법에서 출발하여 후불임금적 성격이 매우 강하기 때문에 사회보장법 상 국민연금법과 그 성격이 완전 상이함. 과거 퇴직금 일부를 전환금 명목으로 국민연금에 납부하게 한다는 사회적 합의가 있기도 했으나 국민연금의 성숙도나 퇴직연금제도의 확대, 그리고 그 과정상 발생하고 있는 가입구조의 격차 등 사회적 여건이 다른 상황임. 따라서 국민연금과 무리한 통합은 또 다른 사회적 갈등만 야기할 것임. - 퇴직연금은 그 자체적으로 보다 더 많은 역할을 수행하는 것이 우선임. 당장 계속근로기간 1년 미만 노동자에 대한 급여적용이 필요하며, 중소기업퇴직연금기금제도의 규모화를 위해 기존 30인 미만 사업장에서 100인 미만 사업장까지 범위를 확대해야 할 것임. - 국민연금기금에 위탁운용도 현실적으로 매우 어려움. 퇴직연금의 완전연금화가 이루어지지 않은 상황에서 계속된 일시금 지출로 자산의 장기적 운용이 되지 않고 있는 상황에서, 1,000조 규모의 국민연금기금의 포트폴리오에 맞춘다는 것은 실무적으로 한계가 있음. 다만, 이를 기존 계약형(contract-type) 퇴직연금제도를 산별·지역별로 통합시켜 기금형(funded-type) 퇴직연금제도를 운영하도록 정부가 지원하는 것을 모색하는 것이 바람직할 것임.

제5장. 연령차별 금지 및 정년연장 대응

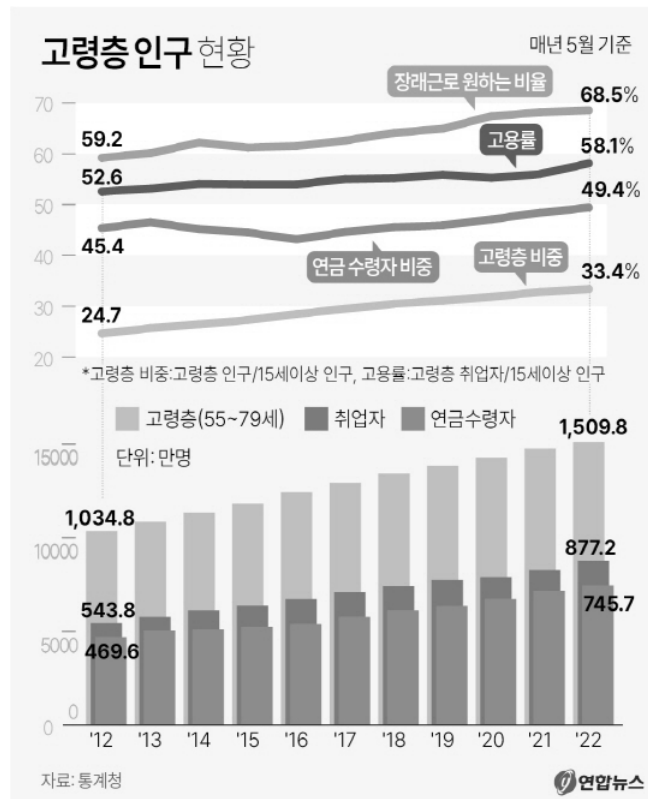
요지

- 우리나라는 고령화 속도가 빨라 2025년이면 초고령사회로의 진입을 앞두고 있음. 정부는 급격한 인구구조 변화 및 인구 고령화에 대응하기 위해 주된 일자리에서 고령자가 오래 일할 수 있도록 하는 고령자 계속고용제도(정년연장, 재고용, 정년 폐지 중 선택)를 추진할 계획임. 다만 임금체계 개편이나 직무·근로시간 조정 등을 기반으로 한 고용연장에 무게를 두고 있어 고령자 계속고용을 둘러싸고 노사 간 최대 쟁점이 될 것으로 예상됨.
- 고령자 계속고용과 관련하여 정부조사나 노총 현장조사에서 나타나는 문제점은 대부분의 사업장에서 축적직 등 비정규직화를 통한 고용연장 방식을 채택하고 있는 것으로 나타났음. 이는 정년 직전보다 임금, 복지 등 처우 수준이 큰 폭으로 떨어지고 재계약에 따른 상시적 고용불안을 안고 있으므로 정년연장을 통한 고용연장을 교섭 방향으로 삼아야 함.
- 올해 정부는 사업주가 자발적으로 노사합의를 통해 단체협약이나 취업규칙에 고용연장한 경우 재정지원 등을 확대하겠다는 계획임.
- 노동조합에서는 정부의 고령자고용정책 추진 방향에 대해 모니터링하고 교섭의제로 연금수급연령과 연동한 단계적 정년연장을 적극 요구해 나가도록 함.

1. 중고령자 노동시장 실태

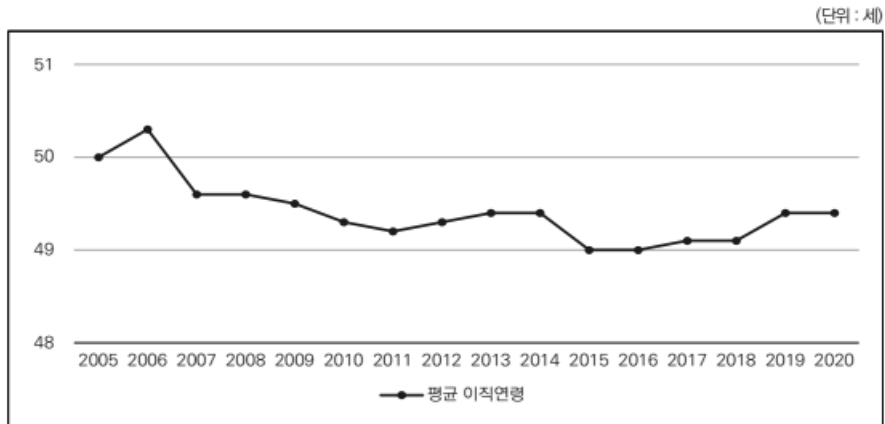
- 통계청 인구추계에 따르면 초고령사회에 진입하는 2025년이면 우리나라 인구의 절반가량이 50세 이상 연령층이 49.8%이고, 전체 인구의 약 20%는 65세 이상 고령층일 것으로 예상
- 2022년 고령층(55~64세) 고용률은 59.1%임. 중고령층 일자리는 대부분 저임금 비정규직 형태로 중고령자의 불안정 노동이 높은 상황임. 특히 시간제 근로자 현황을 보면 남성 시간제 노동자는 60세 이상 고령층과 30대를 중심으로 증가하고 있음.
- 고령층(55~79세) 중 연금수령을 받는 49.4% 중 월평균 수령액은 69만원임. 저임금 일자리 노동환경 탓에 국민연금의 소득대체율은 19~23%대 수준임. 이처럼 고령자의 고용과 소득안정 전망이 매우 낮은 상황 때문에 고령층에서 생계를 위해 장래에 일하기를 희망하는 비율이 68.5%로 높게 나타남.

- ▶ 2020 고령화연구패널(1~8차)을 통해 은퇴계획 연령을 분석한 결과, 평균 70.5세 희망, 산업별 분석에서는 현재의 일자리에서 계속 일하기를 원하는 것으로 나타남.
- ▶ 장래 희망 일자리는 전일제 54.2%, 시간제 45.8%, 월평균 임금수준 150~250만원 (39.4%)



- 우리 사회의 고령자들은 모집·채용에서의 연령차별, 고령을 기준으로 하는 고용조정, 낮은 정년 연령 등으로 노동시장에서의 조기 퇴출과 재진입의 어려움에 처해 있음.
- 노동시장의 핵심계층인 임금근로자의 40%가 50대에 주된 일자리에서 이직하고 있음. 통계청에 따르면 고령자(55~64세)가 가장 오래 근무한 일자리에서 퇴직한 연령은 2008년 49.6세에서 2022년 49.3세로 낮아지고 있음.

〈55~64세 중고령자의 가장 오래 근무한 일자리의 평균 이직연령, KDI 노동리뷰(21.8)〉



주: 1) 55~64세 인구 중 가장 오래 근무한 일자리를 그만둔 사람을 대상(현재도 다니는 경우는 제외)으로 함.
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 고령층 부가조사」, 각 연도 5월.

- ▶ 주된 일자리에서 일을 그만둔 이유로는 남성의 경우 조업중단, 휴·폐업(35.4%), 구조조정(16.2%), 건강상 이유(16.0%), 정년퇴직(13.1)이며, 여성의 경우에는 조업중단, 휴·폐업(27.1%), 가족 돌봄(26.4%), 건강상 이유(21.8%), 구조조정(6.5%), 정년퇴직(3.7%)인 것으로 나타남.

< 가장 오래 근무한 일자리를 그만둔 이유 >

(단위: 천명, %)

	2021. 5				2022. 5			
	계 ¹⁾	이직연령	남자	여자	계 ¹⁾	이직연령	남자	여자
< 전 체 >	5,245 (100.0)	49.3세	2,471 (100.0)	2,775 (100.0)	5,212 (100.0)	49.3세	2,389 (100.0)	2,822 (100.0)
○ 정년퇴직	7.5	59.1세	12.2	3.3	8.0	59.2세	13.1	3.7
○ 권고사직, 명예퇴직, 정리해고	12.2	51.7세	18.1	7.0	10.9	51.6세	16.2	6.5
○ 사업부진, 조업중단, 휴·폐업	33.0	51.3세	38.6	28.1	30.9	51.0세	35.4	27.1
○ 가족을 돌보기 위해	14.1	38.1세	1.8	25.0	15.1	38.3세	1.8	26.4
○ 건강이 좋지 않아서	18.8	50.5세	13.5	23.6	19.1	51.0세	16.0	21.8
○ 그만둘 나이가 됐다고 생각해서	2.4	51.1세	1.7	3.1	2.8	52.2세	2.2	3.3
○ 그 외	11.9	46.2세	14.2	10.0	13.1	46.5세	15.3	11.3

1) 55~64세 인구 중 가장 오래 근무한 일자리를 그만두고 현재 미취업자이거나 다른 일을 하고 있는 사람

- ‘2020년 중장년층(40~64세) 행정통계’에 따르면 미취업 상태에서 새로 취업 상태로 전환된 중장년층 인구(142만5000명, 7.1%)는 100만원 미만(11.9%), 100~200만원(43.3%)으로 전

체의 55.2%에 달해 신규 일자리를 구한 2명 중 1명은 임금이 200만원이 채 안 되는 저임금직으로 일하는 것으로 나타남(참고로 2020년 월 최저임금은 179만원임).

- ▶ 기간제법이나 파견법에서 고령자고용법에서 정의하는 55세 이상 고령자의 경우는 예외대상이기 때문에 일자리의 질 측면에서 개선하는데 한계로 지적

○ OECD 국가 평균 은퇴연령은 남성이 65.4세, 여성이 63.7세인 반면, 우리나라의 실질은퇴연령¹⁾은 한국은 남성이 72.3세, 여성이 72.3세로 OECD보다 각각 6.9세, 8.6세의 격차가 나는 것으로 나타남²⁾. 우리나라 장년층이 40대 후반~50대 초반에 주된 일자리에서 퇴직한 후에도 20년 가까이 노동시장에 잔류하고 있는 것을 알 수 있음.

○ 중고령층의 생계 안정과 노후 빈곤을 예방하기 위해서는 가급적 주된 일자리에서 오래 머물 수 있는 고용환경을 조성하여 중고령자의 고용과 소득을 보장하는 것이 중요함.

2. 정부 고령자 고용정책 방향의 주요 내용과 문제점

1) 고령자 고용정책 방향과 주요 내용

○ 정부는 미래노동시장연구회 권고문(‘22.12.12), 저출산고령사회위원회 관계부처 합동 발표(‘22.12.28), 고용노동부 대통령 업무보고(‘23.1.9), 제4차 고령자 고용촉진 기본계획(2023~2027) 발표(‘23.1.27)를 통해 고령자고용정책의 청사진을 제시하였음.

- ▶ 정부의 고령자고용정책은 법정 정년연장이 아닌 **기업 내 임금체계 개편과 직무·조정 등을 통한 계속고용 및 정년연령 연장을 통한 고용연장임.**
- ▶ 정부가 추진하려는 계속고용제도는 60세 정년 이후 일정 연령까지 고용을 연장하도록 기업에게 의무를 부과하고, 기업이 정년연장, 재고용, 정년 폐지 중에서 하나를 선택할 수 있도록 하는 제도임.

〈정부의 고령자고용정책 방향〉

미래노동시장연구회 권고문 (2022.12.12.)	Ⅲ. 임금체계 개혁과제 □ 기본방향 ○ 중고령자 계속 고용 및 청년일자리 창출을 뒷받침할 수 있도록 임금체계 개편 관련 법제도 정비를 국가적 과제로 추진할 것 2. 임금체계 개편과 법·제도의 정비 (5) 60세 이상 계속고용을 위한 임금체계 등 관련 제도의 개편 모색 ○ 국민연금수급 연령을 고려하여 임금체계 개편과 연계한 60세 이상 계속고용법제 마련을 위한 사회적 논의를 조속히 시작할 것
--------------------------------	---

1) 실질은퇴연령 : 노동시장에서 완전히 퇴장하여 더 이상 경제활동에 참여하지 않는 나이

2) 국회입법조사처(2019), 국제통계 동향과 분석-OECD 통계에서 나타난 한국 노인의 삶과 시사점(p.3)

	○ 노사가 자율적으로 임금체계를 개편하고, 직무·근로시간 조정 등을 통해 60세 이상 계속 고용한 모범사례 발굴·확산 [참고자료] 2. 임금체계 개편과 법·제도의 정비 ○ 고령근로자의 계속고용 등을 위한 임금·직무 조정 등 관련 제도 정비 ○ 임금체계 개편과 연계한 60세 이상 계속고용법제 마련을 위한 사회적 논의 시작 ○ 60세 이상 계속고용 모범사례 발굴·확산
고용노동부 대통령 업무보고 (2023.1.9.)	□ 인구정책 추진방향 4. 고령자 고용연장 및 복지제도 개편 논의 착수 ○ 한국형 계속고용제도 도입논의, 65세 이상 신규취업자 대상 실업급여 지급 검토 ○ 복지제도 전반의 연령기준 및 제도간 연계방안 논의
4차 고령자 고용촉진기본계획(2023-2027) (2023.1.27.)	① 오래 일할 수 있는 여건 조성 ▶ 자율적 계속고용 지원 확대 ▶ 직무·성과 중심의 임금체계 개편 지원 ▶ 계속고용을 위한 제도적 기반 마련 ② 재취업 및 직업능력개발지원 강화 ▶ 체계적인 재취업지원 확대 ▶ 직업훈련 참여기회 확대 ▶ 일자리를 통한 사회참여 활성화 ③ 일자리·창업기회 확대 ▶ 일자리 기회 확대 ▶ 사회기여 활동지원 활성화 ▶ 기술창업 지원 강화 ④ 고용안전망 강화 ▶ 퇴직예정자 등에 대한 기업의 재취업지원서비스 내실화 ▶ 고용안전망 사각지대 최소화 ▶ 다층적 노후소득보장체계 구축 ▶ 안전한 일터 조성 ⑤ 초고령사회에 대비한 고용인프라 구축 ▶ 연령차별 없는 노동시장 구현 ▶ 고령자 통계 등 개선 ▶ 고령자고용법 개정

2) 문제점

○ 현행 고령자고용법 제21조에 의하면 사업주는 정년에 도달한 사람이 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수행 능력에 맞는 직종에 재고용하도록 권고하고 있음. 또 제21조 2항에 의하면 사업주는 고령자인 정년퇴직자를 재고용하는 경우 당사 간의 합의에 의하여 근로기준법상의 퇴직금과 연차유급휴가일수 계산을 위한 계속근로기간을 산정 시 종전의 근로기간을 제외할 수 있으며 임금의 결정을 종전과 달리할 수 있도록 명시하고 있음.

▶ 이러한 내용은 사실상 재고용에 대한 사업주의 재량권이 크고 비정규직보호법의 차별금지 규정 적용이 배제될 수 있어 연령차별과 고령자의 노동조건 저하를 제도적으로 인정하고

있다고 볼 수 있음.

- ▶ 계속고용 및 재고용의 노동조건과 관련하여 노사 간 또 다른 문제로 이어질 가능성이 커 향후 쟁점이 떠오를 것으로 예상됨.

고령자고용법

제21조(정년퇴직자의 재고용)

- ① 사업주는 정년에 도달한 사람이 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수행 능력에 맞는 직종에 재고용하도록 노력하여야 한다.
- ② 사업주는 고령자인 정년퇴직자를 재고용할 때 당사자 간의 합의에 의하여 「근로기준법」 제34조에 따른 퇴직금과 같은 법 제60조에 따른 연차유급 휴가일수 계산을 위한 계속근로기간을 산정할 때 종전의 근로기간을 제외할 수 있으며 임금의 결정을 종전과 달리할 수 있다.

제21조의2(정년퇴직자의 재고용 지원) 고용노동부 장관은 제21조에 따라 정년퇴직자를 재고용하거나 그 밖에 정년퇴직자의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주에게 장려금 지급 등 필요한 지원을 할 수 있다.

○ 재고용제도는 말 그대로 퇴직자를 같은 기업에서 고용형태를 달리하여 신규 채용자로 다시 고용하는 제도임. 일단 이전 고용계약을 종료하고 다시 계약할 경우 임금이나 노동조건 저하에 따른 불이익변경에 해당하지 않는다고 해석하고 있음.

- ▶ 퇴직 전의 임금과 노동조건이 종료되고 촉탁직과 같은 비정규직 형태로 채용되어 개별적으로 임금과 노동조건을 다시 계약하는 고용형태이기 때문에 노동자의 입장에서 사용자를 상대로 일자리 유지와 노동조건을 유리한 협상으로 이끌기에는 현실적으로 어려움. 이렇게 되면 고령노동자의 비정규직 양산과 저임금 노동에 빠질 위험이 큼.

※ 일본의 고용확보 조치는 65세까지 고용을 연장하는 3가지 선택을 제공하고 그 중 하나를 이행하도록 기업에게 의무를 부과하고 있는데 80% 이상의 기업이 고용연장을 선택함. 이는 기업 입장에서는 가장 비용 부담이 덜 하는 재고용을 선호하였기 때문임.

- ▶ 일본은 고령자 계속고용제도 시행 이후 많은 기업에서 노동시간과 직무의 변화 없이 임금 삭감하는 방법으로 재고용을 추진. 결과적으로 고령자의 비정규직화로 고용의 질이 악화되고, 임금 및 노동조건이 저하되어 세대간 양극화에 부딪혀 사회적 문제에 직면함.
- ▶ 지금의 계속 고용연장은 고령자의 노동 강도와 고용의 질을 악화시키고 노동조건 저하와 임금불평등을 심화시키는 정책적 부작용이 나타난다는 점에 유의해야 함.

○ 정부는 올해 안에 기업 내 계속고용제도에 대한 사회적 논의를 통해 계속고용 로드맵을 마련하겠다는 계획임. 특히 노사가 협력하여 자율적으로 정년연장, 재고용 등 계속고용제도를 도입하도록 재정지원을 확대할 것으로 보임.

- ▶ 앞서 소개한 정부발표 조사나 한국노총에서 임단투 설문조사 내용을 보더라도 2022년 기

준 정년제를 실시하는 사업체의 재고용 비율은 31.3% 수준(100인 미만 사업장의 경우 50%)임. 재고용에 따른 반복갱신에 대한 고용 불안정과 이에 따른 처우 문제가 상존하고 있음.

- ▶ 노동조합은 가급적 교섭을 통해 단체협약이나 취업규칙에 정년연령 연장을 유도하여야 함. 한번 주된 일자리에서 이탈하면 재취업이 어렵고, 임금이나 복지 등 노동조건이 큰 폭으로 하락하기 때문에 노동빈곤층으로 내몰릴 수 있기 때문임.
- ▶ 이미 임금피크제를 적용하고 있는 사업장의 경우 임금 조정이 이루어졌기 때문에 직무나 노동시간에 따른 처우등 고용연장에 따른 교섭에 신중히 접근할 필요가 있음. 퇴직예정자나 퇴직자를 노조 가입 범위에 포함시키고 교섭을 통해 고령노동자의 고용과 임금 등 처우 개선에 적극 나서야 함.
- ▶ 정부가 지원하는 재정지원금을 사측에 알리고 임금이나 복지 등이 큰 폭으로 떨어지지 않도록 적극 설득해 나갈 필요가 있음.

□ **(수행주체)** 고용노동부(고용센터)

□ **(지원대상)** 정년을 운영하고 취업규칙 또는 단체협약 등에 아래 중 하나의 계속고용제도를 도입한 우선지원대상기업 및 중견기업 사업주

- ① 정년을 1년 이상 연장(정년연장)
- ② 정년 폐지(정년폐지)
- ③ 정년에 도달한 자를 1년 이상 계속고용(또는 6개월 이내 재고용)하는 제도를 둘 것(재고용)

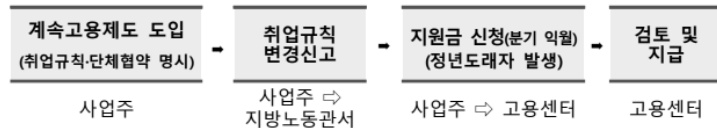
* 60세 이상인 피보험자수가 전체 피보험자수의 30% 이하인 사업주만 지원

□ **(지원 수준 및 기간)** 계속 고용 근로자 1인당 분기별 90만원(월 30만원) 최대 2년간 지원

* 분기별 월평균 피보험자 수의 30% 및 최대 30명 한도 지원(월평균 피보험자 수가 10명 이하인 기업은 3명)

□ **(신청방법)** 고용보험 누리집(www.ei.go.kr) → 기업서비스 → 고용창출장려금 → 고령자 계속고용장려금 메뉴에서 신청

□ **(지원체계)**



3. 기업의 정년 및 임금피크제 운영 실태 및 단위노조 대응

1) 정년제 실태

○ 2022년 6월 기준 전체 사업체 1,563,172개 중 정년제를 실시하고 있는 사업체의 비율은 22.0% 임³⁾. 전체 평균 정년 연령은 61.5세임. 정년 60세 의무규정이 시행된 2016년보다 (+)2.2% 소폭 증가함.

- ▶ [표1]을 보면 1~4인은 2017년 시행 대비 (-)0.7% 줄고, 10~29인이 (+)10.9, 30~99인이 (+)10.7% 상승한 것으로 나타남. 사업체 규모가 클수록 90% 이상이 정년제 실시 비율이 높고, 30인 이하 사업체에서 비율이 낮음.
- ▶ 평균 정년은 61.5세로 1~4인에서 63.0세로 높고 1,000인 이상에서 60.1세로 나타나 정년제 실시 여부와는 다르게 5인 미만 사업장에서 평균 정년이 3세 정도 높았음.

[표1] 정년제 운영 비율 (% , 세)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	증감	평균정년
전체	18.7	19.8	20.3	22.8	22.6	21.6	21.1	22.0	▲2.2	61.5
1~4인	10.7	11.8	12.6	14.8	13.9	12.4	11.3	11.9	▼0.7	63.0
5~9인	21.5	23.1	24.5	27.0	28.2	27.7	28.9	29.5	▲5.0	60.6
10~29인	43.1	45.1	42.1	47.2	49.7	49.7	51.7	53.0	▲10.9	60.4
30~99인	72.4	74.9	69.6	73.6	77.5	77.0	79.2	80.3	▲10.7	60.4
100~299인	89.0	88.3	88.1	91.4	91.4	89.8	91.3	92.3	▲4.2	60.3
300인 이상	93.9	94.1	90.7	91.3	93.0	92.8	93.8	94.3	▲0.2	60.2
1000인이상	-	-	95.7	94.7	94.6	93.5	94.7	94.6		60.1

자료: 고용노동부, 「사업체노동력실태조사 부가조사」 각 년도

2) 정년퇴직자의 재고용 실태

- 정년퇴직자의 재고용은 정년에 도달한 근로자가 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수행 능력에 맞는 직종에 재고용하도록 할 수 있도록 지원하는 제도임.
- 정년제를 실시하는 사업체에서 정년퇴직자를 재고용하는 제도를 실시하는 비율은 2022년 31.3%임. 규모별로는 30~99인과 100~299인 사업장에서 50% 정도의 재고용 비율이 높게 나타남. 2016년까지 정년퇴직자 재고용지원금을 지급하다가 중단된 이후 재고용 비율이 감소하다가 2020년부터 60세 이상 고령자의 주된 일자리에서 고용안정을 위해 계속고용제도를 시행한 이후 조금씩 늘어나기 시작하고 있는 것으로 보임.

3) 정년 규정은 모든 사업장에서 정년제를 운영하라는 의미가 아님. 정년제를 운영하지 않는 사업장에서는 근로자가 특정 연령 도달시 근로관계를 종료시키는 제도를 운영하지 않는다는 의미

- ▶ 재고용 기간은 전체 평균 기간제한 없음(44.0)이 가장 많고, 1~2년 미만(18.8%), 5년 이상(15.4%), 2~3년(9.9%), 3~4년(7.9%) 순으로 나타났다.
- ▶ 규모별로는 100인 미만 사업장의 경우 재고용 기간이 1~2년 미만이 많은 것으로 나타남.

〈연도별 재고용제도 운영 비율〉

(단위: %)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체	27.0	28.0	24.6	28.8	28.9	24.1	27.2	31.3
1~4인	16.1	18.9	15.7	19.6	19.0	11.9	15.1	19.1
5~9인	25.8	24.1	22.7	30.3	28.7	24.3	26.4	31.0
10~29인	33.0	34.4	31.9	35.8	37.7	32.7	34.7	38.4
30~99인	44.0	46.4	40.9	45.4	44.4	42.0	45.3	50.3
100~299인	48.7	49.8	47.1	48.7	50.1	44.1	45.3	50.5
300인 이상	45.6	43.8	42.8	43.2	44.5	43.3	42.7	47.0
1000인 이상	-	-	-	40.5	94.6	41.0	40.6	45.9

자료: 고용노동부, 「사업체노동력실태조사 부가조사」 각 년도

〈재고용 기간〉

(단위: %)

	1년미만	1~2년 미만	2~3년 미만	3~4년 미만	4~5년 미만	5년 이상	모름	기간제한 없음
전체	0.6	18.8	9.9	7.9	1.6	15.4	1.7	44.0
1~4인	0.4	16.0	7.4	9.4	4.1	19.6	1.0	42.2
5~9인	0.6	21.0	10.9	9.7	0.4	11.2	2.0	44.1
10~29인	0.8	16.1	10.8	5.7	0.7	14.4	2.2	49.3
30~99인	0.5	23.9	9.1	7.3	1.4	15.9	1.6	40.3
100~299인	0.8	19.8	12.3	10.3	2.3	19.0	1.1	34.4
300인 미만	0.6	18.8	9.8	7.9	1.6	15.4	1.7	44.2
300인 이상	0.6	22.7	19.3	9.1	3.8	19.5	1.2	23.8

자료: 고용노동부, 「사업체노동력실태조사 부가조사」 각 년도

3) 임금피크제 도입 실태

○ 2016~2017년 정년 60세 의무화 시행 후 정년제 실시 사업체에서 임금피크제 도입이 크게 증가함. 사업체 규모가 클수록 임금피크제 비율이 높음.

* 임금피크제 운영비율(%): ('18) 21.5→('19) 21.7→('20) 22.4→('21) 22.0→('22) 21.5

* '21년 임금피크제 운영비율이 높은 산업 : 전기, 가스, 증기 및 공기조절공급업(77.8%), 금융 및 보험업(67.2%)

〈임금피크제 실시 비율〉

(단위 : %)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체	9.9	12.1	17.5	22.2	21.5	21.7	22.4	22.0	21.5
1~4인	5.3	7.8	13.5	17.7	16.5	17.2	17.1	16.3	16.1
5~9인	10.0	10.8	18.4	23.5	24.6	22.9	26.5	26.0	26.2
10~29인	14.2	16.4	20.8	25.7	24.3	24.5	24.4	24.1	22.5
30~99인	14.7	16.1	18.6	24.3	24.8	25.5	22.9	22.0	21.9
100~299인	15.2	19.3	27.8	35.3	36.7	38.5	36.9	36.9	35.5
300인 이상	-	-	-	50.5	52.6	52.2	51.7	52.0	51.0
1000인이상	-	-	-	63.3	64.8	63.0	61.4	61.8	61.8

자료: 고용노동부, 「사업체노동력실태조사 부가조사」 각 년도

○ 임금피크제 적용 이후 최초 임금 감액 연령과 평균 임금 감액률

- ▶ 임금피크제 실시 전체 사업체(73,971개)에서 임금 감액이 시작되는 평균연령은 57세이며, 58세(27.8%), 56세(20.8%), 55세(19.5%) 순으로 1,000인 기업에서도 58세 이전에 임금 감액이 시작되는 비율이 절반은 넘음.
- ▶ 임금피크제 평균 임금 감액률은 10% 이하(2.6%), 10~20% 이하(21.1%), 20~30% 이하(15.6%), 30% 초과(22.5%)임.

〈임금피크제 임금 감액률〉

(단위 : 개소)

구분	임금피크제 평균 임금 감액률					
		동결(0%)	10% 이하	10~20% 이하	20~30% 이하	30% 초과
전산업	73,971	1,912	28,248	15,579	11,563	16,669

자료: 고용노동부, 사업체노동력실태조사 부가조사

- ▶ 조사결과에서 임금피크제 적용 이전의 임금보다 30%를 초과하는 경우가 22.5%로 비율이 높게 나타남. 임금 감액률도 30%를 초과해 연령을 이유로 지나치게 임금삭감이 되는 부분에 대해 대응할 필요가 있음.

4. 한국노총 소속 단위노조 대응 실태

한국노총 산하 단위노조를 대상으로 2019~2021년에 실시한 설문결과를 바탕으로 단위노조의 정년 대응 경향성을 살펴봄.

○ 2019년 조사결과

: 응답사업장 228개 중 60세 이상으로 정년을 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 정년연령보다 높게 단협을 체결한 것으로 확인됨.

○ 2020년 조사결과

: 응답사업장 171개 중 60세 정년 실시 후 퇴직연령이 상승했다고 답변한 사업장이 109개(63.7%)

* 제조 69개의 평균 정년상승은 3년 / 공공 23개 2개, 금융 6개, 서비스업 11개는 2년 상승

○ 2021년 조사결과 : 60세 이상으로 정년 연장한 사업장 41곳

* 10곳이 61세(9.3%), 3곳에서 정년 폐지(1.4%), 재고용이 133개(62.7%), 정년 미운영 35개(16.5%)

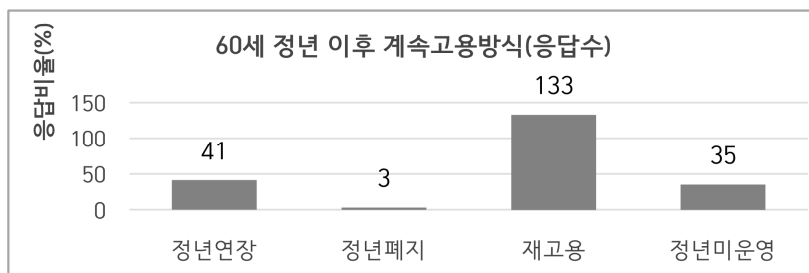
* 법정 정년보다 높다고 응답한 19개 사업장을 보면 만 60세→만 61세(10곳), 만 60세→만 62세(4곳), 만 60세→만 65세(5곳)으로 나타났으며 대부분이 제조업이었음.

☞ 실태조사 결과, 법정 정년 연령보다 높게 체결한 사업장이 꾸준히 확인되고 있음. 특히 제조업과 운송업에서 만 61세에서 65세까지 정년 분포도가 넓게 나타났음.

1) 임단투 지침 마련 설문 분석 결과(2022. 1.)⁴⁾

(1) 정년 60세 이후 고령자 계속고용 방식

○ 60세 정년 이후 고령자 계속고용 방식을 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.

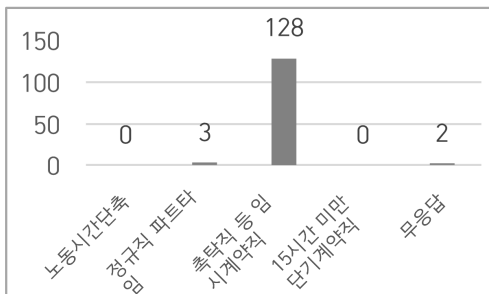


4) 2022년 임단투 지침 마련 설문조사('21.12.22.~'22.1.21.) 내용 중 '정년' 관련 문항을 분석해 정리한 것임.

- 법정 정년보다 높게 정년을 체결한 19개 응답 사업장을 보면 만 60세→만 61세(10곳), 만 60세→만 62세(4곳), 만 60세→만 65세(5곳)로 나타났으며, 대부분 제조업에 해당⁵⁾)

(2) 재고용 형태

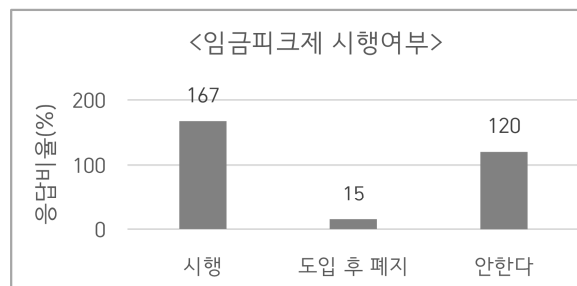
- 기업에서 퇴직 고령자 재고용할 시 고용형태를 질문한 결과 응답 사업장 133곳 중 128개(97.7%)가 '촉탁직 등 임시계약직'으로 채용하는 것으로 나타났음. 임금수준은 퇴직 직전 임금의 70% 이상인 경우가 43개(49.6%)였으며, 60% 미만인 17개(13.8%), 최저임금 수준이 21개(17.1%), 무응답이 10개(7.5%)라고 조사됨.



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 302곳 중 '시행한다'는 응답이 167개(55.3%), '시행하지 않는다'가 120개(39.7%), '도입 후 폐지'가 15개(5.0%)로 조사됨.



5) 법정 정년보다 높게 체결한 사업장(19곳)

60세→61세	(주)정명노조, 동우화인켄노조, 동일산업봉강사업부, 세아창원특수강노조, 에스엘미러텍노조, 영남대직원노조, 장원노조, 한국대학교육협의회노조, 한미전선, 현대모비스노조 등 10개
60세→62세	대한제강노조, 비앤디비노조, 송원타월노조, 태양금속노조 등 4개
60세→65세	델코배터리노조, 버카트컴프레이션코리아노조, 부산항오난공사노조, 오리엔탈정공노조, 한국무역정보통신노조 등 5개

5. 정년연장 지침

1) 임금 조정 없는 60세 정년 확보

- 법정 정년 60세가 시행된 지 7년이 지났지만 기업의 정년제 운영비율은 22.0% 수준임. 임금피크제 또한 60세 정년제 시행과 함께 20%대로 증가함. 고령자고용법상 정년이 강행규정임에도 연령을 기준으로 임금을 삭감하는 임금피크제는 50대 후반의 고용에 부정적인 영향을 미치고 있음. 또 주된 일자리에서 40대 후반~50대 초에서 퇴사하는 조기퇴직 관행도 개선되지 않는 상황인데 오히려 조기퇴직 연령대가 낮아지고 있는 추세임⁶⁾.
- ▶ 평균 정년연령이 61.5세로 법정정년 60세보다 1.5세 증가. 기업의 정년제 운영은 2016년 시행 당시 평균 19.8%에서 2022년 22.0%로 2.2% 증가
- 기업은 인건비 부담 해소를 위해 손쉬운 방법으로 명예퇴직이나 조기퇴직을 선호하고 있음. 그러나 이에 따른 사회적 갈등, 노후빈곤, 재취업 등의 문제를 근로자 개인 및 사회가 짚어지는 문제를 안고 있음. 이러한 문제를 해결하기 위해 많은 국가에서 조기퇴직을 금지하고 주된 일자리에서의 고용유지하는 방향으로 정책을 설계하고 있음.
- 특정 연령을 기준으로 업무능력이나 생산성이 떨어진다는 객관적 근거 없이 임금 감소를 강요하는 것은 타당하지 않음. 또한 고령자 일자리와 청년 일자리가 대체관계가 아니라는 주장도 있기 때문에 사업장 내에서 임금피크제가 도입되지 않도록 대응해 나가도록 함.

2) 단체협약으로 국민연금수급연령 시기와 연동한 단계적 정년연장 추진

(1) 연금수급연령과 연동한 정년연장 교섭

- 일본의 경우 1999년 65세까지의 고용기간 연장을 기업의 노력의무로 정하면서 그 다음해인 2000년 춘투에서 “60세 정년 이후의 고령자고용확대” 문제가 노사 간의 최대 쟁점이 되었음.
- 우리 정부 또한 초고령사회에 따른 노동력 부족 및 사회보장지출 등의 영향을 최소화하기 위해 “연령에 상관없이 원하는 만큼 일할 수 있는 노동시장 구현”을 정책비전과 목표로 제시하고 있음. 정책과제로는 60세 이후에도 주된 일자리에서 고용유지를 통한 고령자 고용확대정책을 추진할 것으로 보임. 올해부터 노사가 협의해서 자율적으로 계속고용제도(정년연장, 재고용, 정년 폐지 중 하나를 선택하여 고용연장)를 도입할 경우 재정을 지원하여 기업의 자발적 노력을 유도하겠다는 계획임.

6) 참고로 통계청 고령층(55~79세) 부가 조사표의 구성 항목에 가장 오래 근무한 일자리에 대해 조사하고 있음. 이 조사범위에서 현재도 취업하고 있다고 응답한 자를 제외하고 평균 이직연령을 계산하고 있어 실제 보다 낮게 산출될 우려가 있음. 정년 연장이 미치는 효과를 살펴보기 위해서는 가장 오래 근무한 일자리가 임금근로자인 경우로 한정하여 살펴볼 필요가 있음. 이렇게 한 경우에는 50대 후반 연령층에서 계속근무비율이 증가하는 것으로 나타남('13년 35.4%→'20년 47.7%로 증가), 한국노동연구원 노동리뷰(2021.8월호, 이병희)

- 노동조합에서는 정년퇴직과 연금수급연령의 차이에 따른 소득 공백으로 발생하는 고령자의 생계 불안과 노후 빈곤을 방지하기 위해 고령자의 고용문제에 관심을 가지고 현재의 정년 연령을 연금지급 개시연령과 연동시켜 교섭해 나가야 함.

노령연금 지급개시연령 변화		
출생 연도	노령연금·분할연금	조기노령연금
1953~56년생	61세	56세
1957~60	62	57
1961~64 (2023~2027)	63	58
1965~68 (2028~2032)	64	59
1969~ (2033~)	65	60

자료: 국민연금공단

The JoongAng

- 다만 정년연장 방식으로 촉탁직 등 비정규직을 통한 고용연장으로 추진할 경우 임금수준, 직무·노동시간, 노동강도의 변화 없이 기존 임금이나 노동조건을 유지한 채 임금만 삭감하게 될 경우 연령차별 등 문제의 소지가 있을 수 있음. 따라서 임금피크제가 연령차별이라는 대법원 판결을 예시적으로 활용하여 교섭해 나갈 필요가 있음.

- ▶ 참고로 임금피크제가 청년층 고용에 직접적 영향을 받는 것이 아니라 고령층 고용을 통해 간접적으로 영향을 받기 때문에 청년층 고용에는 효과가 없는 것으로 나타난다는 결과(국회예산처, 2017)가 있으므로 사업장 내 세대갈등으로 이어지지 않도록 유의함.
- ▶ 20대의 일자리 질도 낮지만 50대부터 낮아지기 시작해서 60세가 넘으면 다른 세대와 비교하기 어려울 정도로 하층 일자리에 종사함. 청년과 고령자는 모두 노동시장의 취약계층으로 '을'과 '을'의 세대 간 일자리 경쟁담론으로 몰아가 청년 노동시장을 고령자에게 찾는 것은 문제가 있음을 지적(지은정, 2022)

(2) 대법원 육체노동 가동 연령 65세 상향

- 2019.2.21 대법원은 육체노동자의 노동가동연한(노동을 통해 소득을 얻을 것으로 예상되는 연령의 상한)을 65세로 상향하는 전원합의체 판결을 선고하였음. 대법원은 1989년에 기존의 노동가동연한을 55세에서 60세로 상향하는 판결⁷⁾을 내렸는데 이는 30년 만에 65세로 상향한

7) 대법원 판결 요지(대법원 2019.2.21. 선고2018다248909 전원합의체 판결)

[1] [다수의견] 대법원은 1989. 12. 26. 선고한 88다카16867 전원합의체 판결(이하 '종전 전원합의체 판결'이라 한다)에서 일반육체노동을 하는 사람 또는 육체노동을 주로 생계활동으로 하는 사람(이하 '육체노동'이라 한다)의 가동연한을 경험칙상 만 55세라고 본 기존 견해를 폐기하였다. 그 후부터 현재에 이르기까지 육체노동의 가동연한을 경험칙상 만 60세로 보아야 한다는 견해를 유지하여 왔다.

그런데 우리나라의 사회적·경제적 구조와 생활여건이 급속하게 향상·발전하고 법제도가 정비·개선됨에 따라 종전 전원합의체 판결 당시 위 경험칙의 기초가 되었던 제반 사정들이 현저히 변화하였기 때문에 위와 같은 견해는 더 이상 유지하기 어

것임.

- 이러한 배경에는 평균수명의 연장과 경제 수준, 고용조건 등 사회·경제적 여건에 상당한 변화 등을 반영한 것이며 고령화라는 사회변화에 대응하고 있다는 증거임을 확인할 수 있음. 이 판결을 계기로 우리 사회가 급격한 고령화에 대비해 일하는 노동 연령을 법적으로 65세까지 상향하는 등의 고용변화를 촉진할 필요가 있음.

(3) 연금수급연령과 연동한 법정 정년연장 실현

- 심각한 저출산·고령화 등 인구구조의 변화에 따라 생산가능인구(15~64세) 감소에 따른 인력 부족이 심각할 것으로 예상되고 있음. 정년 연령 상향은 기업의 자발적 노력으로 추진하기에는 가파른 고령화 속도를 따라가지 못하는 한계가 있음. 따라서 적극적으로 정부가 나서 정년을 법 제화하거나 폐지해야 함.
- 정년연장을 해야 하는 이유
 - ▶ 정년보장 및 정년연장은 중장년층의 소득증가를 가져와 노후 빈곤 방지와 경제적 안정, 소득양극화의 완화에 기여할 것으로 판단됨. 특히 정년과 국민연금 수급연령을 일치시켜 국민연금 수급시기까지의 소득 공백기를 해소함.
 - ▶ 법적 정년연장이 되면 고용불안에 시달리지 않고 정년까지 직장생활을 영위할 수 있으며 은퇴 후의 합리적 설계와 준비가 가능해짐.
 - ▶ 심각한 인구구조 변화로 인한 인력난 해소에 기여하고 고령자의 소득안정을 통해 복지수요를 감소함과 동시에 국가의 재정건전성과 내수 진작에 긍정적 효과를 가져다 줄 것임.

3) 연령에 따른 고용차별금지

(1) 〈임금피크제와 연령차별〉에 대한 대법원 판결의 의의와 시사점

- 대법원은 2022. 5. 26. 임금피크제와 연령차별에 대한 중요한 판결⁸⁾을 내림. 이 판결은 연령

롭게 되었다. 이제는 특별한 사정이 없는 한 만 60세를 넘어 만 65세까지도 가동할 수 있다고 보는 것이 경험칙에 합당하다. [2] 사실심 법원이 일일수입 산정의 기초가 되는 가동연한을 인정할 때에는, 국민의 평균여명, 경제수준, 고용조건 등의 사회적·경제적 여건 외에 연령별 근로자 인구수, 취업률 또는 근로참가율 및 직종별 근로조건과 정년 제한 등 제반 사정을 조사하여 이로부터 경험칙상 추정되는 가동연한을 도출하거나 피해자의 연령, 직업, 경력, 건강상태 등 구체적인 사정을 고려하여, 가동연한을 인정할 수 있다.

8) 임금피크제와 연령차별 관련 대법원 판결

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의4 제1항에서 “사업주는 모집·채용(제1호), 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생(제2호), 교육·훈련(제3호), 배치·전보·승진(제4호), 퇴직·해고(제5호) 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다.”라고 규정하고 … 이와 같은 규정들의 내용과 고용의 영역에서 나이를 이유로 한 차별을 금지하여 헌법상 평등권을 실질적으로 구현하려는 구 고령자고용법상 차별 금지 조항의 입법 취지를 고려하면, 구 고령자고용법 제4조의4 제1항은 강행규정에 해당한다. 따라서 단체협약, 취업규칙 또는 근로계약에서 이에 반하는 내용을 정한 조항은 무효이다. 연령을 이유로 한 차별을 금지하고 있는 구 고령자고용법 제4조의4 제1항에서 말하는 ‘합리적인 이유가 없는’ 경우란 연령에 따라 근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 아

차별 금지 규정의 강행규정성을 인정하고, 합리적 이유 없는 차별의 의미와 정년보장형 임금피크제의 효력에 관한 판단기준을 밝혔는데 의의가 있음(한국노동연구원, 노동리뷰, 2022.7월 호 참조).

- 이 판결이 정년보장형 임금피크제에만 해당되는지의 여부를 두고 논쟁이 있음. 그러나 해당 사안과 대비되어 언급되는 정년연장형 임금피크제(정년연장+임금삭감)에도 대상판결의 판단기준이 그대로 적용될 수 있다고 보기도 함. 왜냐하면 연령차별의 판단기준이 그 유형에 달라져야 할 이유가 없기 때문임. 다만 정년연장의 이익은 임금피크제에 따른 불이익에 대한 대상조치나 불이익의 정도에서 상당한 의미를 가질 수밖에 없음.

〈대상판결의 의의와 내용〉

- ① 첫째, 나이를 이유로 한 차별을 금지하여 헌법상 평등권을 실질적으로 구현하려는 연령차별금지법상 차별금지 조항은 강행규정에 해당
- ② 둘째, 해당 규정에서 합리적 이유 없는 경우란 연령에 따라근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 않거나 달리 처우하는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 않는 경우
- ③ 셋째, 정년을 그대로 유지하면서 일정 나이 이상 근로자의 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 임금피크제(정년보장형 임금피크제)가 무효인지는 △ 임금피크제 도입목적의 타당성, △ 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, △ 대상조치의 도입 여부 및 그 적정성, △ 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등을 종합적으로 고려 판단

(2) ILO 고령근로자에 관한 권고(제162호)

- 국제노동기구(ILO)는 제162호「고령근로자에 관한 권고」(1980.6.23)를 채택하여 법정 퇴직연령에 대한 차별금지와 함께 고령근로자가 퇴직 이후의 생활에 정착육이 가능하도록 지원하는 각종 조치를 권고하고 있음. 특히 특정 연령에서 강제적으로 고용을 종료시키는 입법이나 기타의 규정은 동 권고에 따라 고령근로자에 대한 차별금지원칙에 비추어 검토할 것을 권고하고 있음. 또 퇴직과 연금수령 시기 사이의 공백 기간에 대한 소득 보호 조치(실업급여, 조기노령연금 등)를 권고함. 고령근로자의 퇴직과 관련해서는 점진적이고 자발적인 퇴직이 이루어져야 하며 노령연금 수급연령에 융통성을 기해야 한다고 규정하고 있음.
- 연령차별은 임금이나 채용보다는 해고, 조기퇴직, 직급정년제 등 비자발적인 이직을 통해서 주로 이루어지고 있는 바 이에 대한 개선이 필요함.

니하거나 달리 처우하는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 말한다.

사업주가 근로자의 정년을 그대로 유지하면서 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 이른바 '임금피크제'를 시행하는 경우 연령을 이유로 한 차별에 합리적인 이유가 없어 그 조치가 무효인지 여부는 임금피크제 도입 목적의 타당성, 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, 임금삭감에 대한 대상조치의 도입 여부 및 그 적정성, 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. - 대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결 -

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 강화

- 정년 이후에도 계속 근로하는 경향이 강하기 때문에 고령자의 체력관리나 의료지원을 통해 건강을 유지할 수 있도록 지원하는 등 작업장 근무환경 개선

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 헬스 장 등 건강관리 시설 설치

네덜란드

- 전체 단협의 약 67%에서 고령자를 야근, 주말근무, 별도의 팀워크 등 부담으로 작용하는 특정 유형의 업무에서 제외해야 한다고 규정
- 네덜란드노조연맹(FNV) 소속 금속부문 : 2017년부터 단체협약에 지속가능한 고용가능성에 관한 내용 포함시키고 고령노동자가 연금수급 개시연령까지 계속 일할 수 있도록 직무능력을 향상시키기 위한 커리어 코칭, 노동시간을 조정함.

제6장. 중대재해처벌법 정착과 노동자 생명·안전 확보



요지

- 중대재해처벌법이 시행된 지 1년이 되었지만 여전히 중대재해는 계속되고 있고, 경영계는 중대재해처벌을 줄이기 위한 노력은 하지 않고 법이 잘못되었다며 되돌리려고만 했고, 정부는 그런 사용자단체의 요구를 들어주기 위해 모습을 보이고 있음.
- 경영계는 중대재해처벌 감경 및 면제를 목적으로 의무내용과 처벌수준을 수정 보완하여 산업안전보건법으로 단일화하여 규율하는 것과 경영책임자에 대한 형사처벌 규정을 경제법으로 전환하고자 함. 또한, 2024년부터 적용되는 50인 미만 사업장 적용의 추가 유예를 요구하고 있음.
- 정부는 일관된 입장으로 법을 집행할 의무가 있지만 법 시행 이후 고용노동부는 중대재해처벌법 현장정착을 위해 노사정이 모두 노력해야 한다고 하다가 정권이 바뀌자 손바닥 뒤집듯 입장을 바꾸고 있음. 특히, 작년 11월 고용노동부가 발표한 ‘중대재해 감축 로드맵’은 안전보건규제를 완화하여 기업하기 좋은 나라, 노동자가 죽기 좋은 나라를 만드는 전형적인 안전보건 개악 로드맵임. 또한 노사정이 추천한 전문가 TF를 운영하겠다고 발표한 지 얼마 지나지 않아서 노사정 추천 없이 자체적으로 전문가를 모아 TF를 구성하여 중대재해처벌법 시행령을 개정하려고 함.
- 고용노동부는 2023년 주요업무 추진계획에서 중대재해처벌법의 제재 방식을 개선하겠다고 밝히며, 자연인과 법인에 대해 금고형과 벌금이 아닌 법인에 과태료 등을 부여하는 방식이 유력한데 이러한 행정질서법은 정권의 입맛에 따라서 숨방망이 처벌로 이어질 가능성이 농후함.
- 중대재해처벌법은 단순히 경영책임자의 처벌만을 강화하는 법이 아니라 경영책임자와 법인에 대하여 안전보건에 대한 의무와 처벌을 규정함으로써 산재예방의 제1의무 주체인 경영책임자와 법인이 선제적으로 안전보건에 투자하도록 하는 입법 취지임에도 불구하고 아직 단 한 건의 사법처리 결과가 나오지 않은 상황에 입법 효과를 논하거나 50인 미만 사업장의 경우 아직 시행되지 않았는데 시행령을 개정하려고 함.
- 한국노총은 윤석열 정부의 중대재해처벌법 개악 시도에 맞서 단호히 투쟁하며, 중대재해처벌법상 경영책임자의 정의를 바로잡고, 5인 미만 사업장 적용제외 조항 철폐 투쟁에 나설 것임.
- 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.
- 22년 6월 특고·플랫폼 노동자의 산재보험 적용을 제한했던 전속성 요건을 폐지하고 특고·플랫폼

노동자를 노무제공자 범주로 재정의하는 산업재해보상보험법이 개정되어 23년 7월 1일부터 시행 됨.

- 전속성 요건으로 산재보험 적용의 사각지대에 놓여 있던 특고·플랫폼 노동자(노무제공자)들이 산업재해로부터 보호와 보상을 받을 수 있게 됨.

1. 중대재해처벌법의 주요내용

- 기업의 조직문화 또는 안전관리시스템의 미비로 인해 일어나는 중대재해를 예방하고자 중대재해처벌법이 제정되어 2023. 1. 27일부터 시행 되었고 50인 미만 사업장의 경우 2024. 1. 27일부터 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) 법의 목적

- 중대재해처벌법은 사업 또는 사업장, 공중이용시설 및 대중교통수단을 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 중대재해를 예방하고 시민과 종사자의 생명과 신체를 보호함을 목적으로 함.
- 사업주 또는 경영책임자 등에 대한 처벌규정은
 - ▶ 노동자를 포함한 종사자와 일반 시민의 생명과 신체를 보호하기 위한 불가피한 수단
 - ▶ 이 법을 통해 사업주 또는 경영책임자 등이 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.

2) 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 관련 참여 절차를 적극적으로 알려줄 것과 종사자로서 참여하는 것을 요구

〈주요 공개 정보 예시〉

- 안전보건 경영방침 및 목표 - 산업안전보건법령의 주요 내용 - 안전보건관리규정 - 산업안전보건위원회 의결 사항	- 안전보건관리체계 관련 참여 절차 - 위험요인별 제거·관리 방안 - 유해·위험 물질 및 기계·기구 정보 - 산업재해 원인조사 및 재발방지 대책
〈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>	

- 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 ①위험요인 신고, 제도 개선 제안 등을 독려하며 인센티브 제도 마련 관련하여 신고·제안자에게 징계, 업무증가 등 불이익이 없도록 함 ②신고 및 제안에 대해서는 정기적으로 조치결과를 공개 ③안전보건 활동시간은 근무시간으로 인정 ④위험요인 제거·대체 및 통제방안 마련 시, 해당 작업과 관련된 종사자의 참여 ⑤하청, 파견, 공급·판매업체와 함께 안전보건의 의견을 나눌 것

〈참여 과정 예시〉

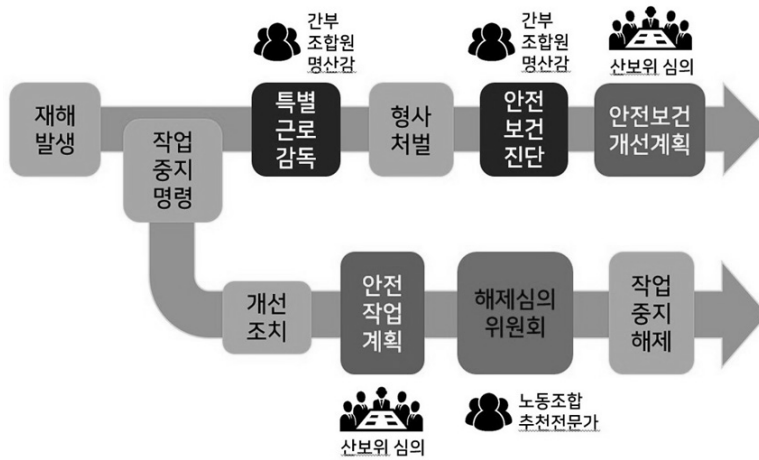
- 안전보건 경영방침 및 목표 설정 - 유해위험요인 파악 및 제거·대체, 통제방안 마련 - 안전작업 지침 작성 및 문서화 - 안전절차 수립 및 개정	- 산업재해 발생원인 분석 및 재발방지 대책마련 - 안전보건교육 프로그램 개발 및 평가 - 작업환경측정, 특수건강진단 결과 모니터링 - 현장 안전점검 실시
---	---

〈종사자 참여 관련〉 안전보건 관계 법령

종사자 의견청취 : 사업주·경영책임자등은 안전보건 확보·개선에 대한 종사자의 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>

3) 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 안전보건 담당 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.
- 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 온전히 보존해야 함. 사고발생 공정은 반드시 원인파악 및 현장개선 계획이 마무리되기 이전까지는 작업이 중지되고 현장이 그대로 고스란히 보존될 수 있도록 조치를 해야 함.
- 중대산업재해 발생 시 고용노동부 산업안전보건본부 중대산업재해감독과로 즉각적인 유선 통화나 공문 등을 통해 노동부가 작업중지 명령을 내리도록 요구하고, 고용노동부 산업안전보건

본부 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, 사측은 현장의 조합원들을 흔들거나 압박하여 중대산업재해의 원인을 축소·왜곡하는 것 뿐만 아니라 중대산업재해라는 결과를 너무나 쉽게 잊게 만들고 유족을 압박하거나 회유를 하면서 금전보상으로 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 사고 조사를 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 따라야 함. 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 해야 함.
- 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

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 내부분만이 아니라 경찰서, 소방서, 병원 등 관련 기관을 포함하여 작성한다.

4) 산업안전보건법과 중대재해처벌법 관계

- 산업안전보건법은 사업 또는 사업장의 산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 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 경영책임자등이 준수하여야 할 안전·보건 확보의무로서, 안전보건관리체계 구축 및 운영, 안전·보건 관계 법령에 따라 의무이행에 필요한 관리상의 조치 등을 규정하고 있음.

5) 산업안전보건법과 중대재해처벌법 비교

구분	산업안전보건법	중대재해처벌법(중대산업재해)
의무주체	■ 사업주(법인사업주+개인사업주)	■ 개인사업주, 경영책임자 등
보호대상	■ 노동자, 노무제공자, 수급인의 노동자, 특수형태 근로종사자	■ 노동자, 노무제공자, 수급인, 수급인의 노동자 및 노무제공자
적용범위	■ 전 사업장 적용 (다만, 안전보건관리체제는 50인 이상 적용)	■ 5인 미만 사업장 적용 제외 (50인 미만 사업장은 2024.1.27. 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 경영책임자등의 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	■ 자연인(경영책임자등) 사망 : 1년 이상 징역 또는 10억원 이하 벌금(병과 가능)

	5천만원 이하 벌금 ■ 법인 사망 : 10억원 이하 벌금 안전·보건조치 위반 : 5천만원 이하 벌금	부상·질병 : 7년 이하 징역 또는 1억원 이하 벌금 ■ 법인 사망 : 50억원 이하 벌금 부상·질병 : 10억원 이하 벌금
--	---	---

2. 안전한 일터, 건강한 일터 만들기

1) 안전보건점검(진단) 및 위험성평가를 통한 재해예방

- 주기적인 안전보건점검(진단)을 통해 사업장의 유해위험요인제거는 물론 사업주의 안전보건조치가 적절한지 여부에 대해서도 주기적인 점검 실시
- 안전보건점검(진단)결과는 산업안전보건위원회의 안전보건에 관한 의결사항에 포함시켜 구체적으로 논의, 유해·위험요인이 실질적으로 제거될 수 있도록 하며 안전보건경영시스템과 연계하여 실시
- 위험성평가는 사업장의 유해·위험요인을 파악하고 해당 유해·위험요인에 의한 부상 또는 질병의 발생 가능성(빈도)과 중대성(강도)을 추정·결정하고 감소대책을 수립하여 실행하는 일련의 과정
- 안전 진단 시 위험성평가를 실시토록하고 위험성평가 시 반드시 노동조합이 참여하여 위험성평가의 신뢰도 확보 및 실질적인 개선이 이루어질 수 있도록 조치
- 산업안전보건법 제63조에 따른 작업의 일부 또는 전부를 도급에 의하여 행하는 사업의 경우는 도급을 준 도급과 도급을 받은 수급인은 각각 제1항에 따른 위험성평가를 실시
- 노동조합은 안전보건점검과 위험성평가와 같은 산업안전보건활동이 노동자의 안전과 건강보호를 반드시 필요한 활동이므로 회사에 적극적으로 안전보건활동시간을 보장 받아야 함

2) 안전보건교육 강화

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

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

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

4) 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

5) 사업장의 안전보건조치 확인

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

6) 작업중지 및 해지 결정

- 작업중지는 사람, 기계, 또는 환경이 노동자를 위협하는 상황일 때 노동자를 보호할 수 있는 수단으로 작업을 중지할 권리

- 현행 산업안전보건법상 규정된 작업중지권은 산업재해가 발생할 위험이 있을 경우 사용자가 작업을 중지시키고 필요한 조치를 취하도록 규정되어 있음.
- 작업중지를 해제를 결정하기 위해서는 사고원인이 제거되고 현장이 개선되었는지에 대한 현장 노동자의 의견을 청취하여야 하여 현장의 유해·위험요인의 해소여부를 확인
- 작업중지해제심의위원회에 노동조합 추천 위원을 참가를 요구

7) 노동자 건강진단과 역학조사를 통한 질병예방

- 건강진단 실시 전 건강진단기관의 선정 및 계획단계부터 노동조합이 참여하여 우수하고 신뢰성 높은 건강검진진단 기관이 선정되도록 함.
※ 고용노동부 특수건강검진진단기관 평가결과 S등급, A등급 기관 중에서 선정
- 보건관리자는 정규직으로 채용하고 겸직을 금지토록 함.
- 법정진단항목 외 사업장의 특수성을 고려한 검진항목을 추가토록하고 특수건강검진 진단기관도 고용노동부 특수건강검진 진단기관 평가결과를 토대로 선정하도록 함.
- 건강진단 후에는 진단결과 설명회 및 개선대책 마련을 할 수 있도록 설명회 및 개선대책 마련을 단체협약에 명문화함.
- 건강진단결과 노동시간 단축이나 작업 전환이 필요한 경우 불이익방지를 명문화함.
- 건강진단결과 작업 중 직업병에 이환된 자가 발생했을 경우 즉시 한국 산업안전보건공단 혹은 근로복지공단에 역학조사를 요청하고 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 진료 받을 수 있는 날을 보장해주는 것이 필요함.

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

8) 휴게시설의 설치 및 운영

- 21년 8월 산업안전보건법이 개정됨에 따라 사업주는 노동자가 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 설치하도록 의무 조항을 법률적 근거로 마련하였으며 22년 8월 18일부터 시행됨.
- 휴게시설을 설치하지 않을 경우 제재 대상이 되는 사업주의 범위는 산업안전보건법 시행령 제96조의2(휴게시설 설치·관리기준 준수 대상 사업장의 사업주)에 규정되어 있음.

〈휴게시설 설치·관리기준 준수 대상 사업주의 범위(시행령 제96조의2)〉

- 상시노동자 20명 이상 사업장(건설업은 총공사금액이 20억원 이상 공사현장)
- 취업직종(7종)* 노동자가 2명 이상으로 상시노동자 10명 이상 사업장
 - * ① 전화상담원 ② 돌봄서비스 종사원 ③ 텔레마케터 ④ 배달원 ⑤ 청소원 및 환경미화원 ⑥ 아파트 경비원 ⑦ 건물 경비원

○ 휴게시설의 크기, 위치, 온도, 조명 등 휴게시설 설치·관리기준은 산업안전보건법 시행규칙 제 194조의2(휴게시설의 설치·관리기준)에 규정되어 있음.

〈휴게시설 설치·관리기준(시행규칙 제194조의2)〉

- (크기) 최소면적은 6m², 바닥에서 천장까지 높이는 2.1m 이상
 - 노동자의 휴식 주기, 성별, 동시 사용인원을 고려하여 노동자대표와 협의하여 6m² 이상으로 정한 경우 해당 면적이 최소면적
 - (위치) 이용이 편리하고 가까운 곳에 설치. 다만, 화재·폭발 위험, 분진, 소음 및 유해물질 취급 장소에서 떨어져야 함
 - (온도, 습도, 조명, 환경) 온도는 18~28℃ 수준 유지(냉난방 구비), 습도(50~55%) 및 조명(100~200Lux)을 유지할 수 있는 기능, 환기 가능
 - (비품 및 설비) 의자 등과 음용이 가능한 물 제공(또는 해당 설비 구비), 물품보관 등 휴게시설 목적 외 사용금지
- ※ 둘 이상의 사업장이 공동으로 휴게시설 설치 가능

○ 사업주가 휴게시설을 설치하지 않은 경우 1,500만원 이하의 과태료가 부과되고, 고용노동부장관이 정한 휴게시설 설치·관리기준을 준수하지 않은 경우에도 1,000만원 이하의 과태료가 부과됨.

○ 상시노동자 50인 미만 사업장 및 공사금액 50억원 미만 공사현장의 경우 휴게시설 설치에 필요한 준비기간 등을 고려하여 과태료 부과를 2023년 8월 18일까지 1년간 유예

※ 상시노동자 50명 이상(건설업은 공사금액 50억원 이상): 22년 8월 18일 시행
 상시노동자 50명 미만(건설업은 공사금액 50억원 미만): 23년 8월 18일 시행

3. 직업성 질환의 예방 및 조치

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

1) 근골격계 질환의 예방 및 조치

- 반복 작업과 장시간노동, 노동 강도의 강화는 근골격계질환을 불가피한 직업병으로 만들고 있음. 근골격계질환을 예방하기 위해 작업환경 및 작업조건의 개선을 요구해야함 작업장 내 인간 공학적 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 산업안전보건법에서는 감정노동자에 대한 예방조치 뿐 아니라 직장 내 괴롭힘에 대한 예방조치마련도 포함되어있어 정신질환에 대한 예방적 조치들이 단체협약에도 포함되어야 함.
- 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 42.2%로 추정되고 있으며 고객응대업무 역시 다양함.
- 산업안전보건법 제 41조는 고객응대근로자의 건강장해 예방을 위한 조치를 사업주가 취해야 함을 명확하게 하고 있으며 고객응대노동자의 재량권 역시 보장함.
- 이에 따라 고객응대노동자의 경우 고객응대 매뉴얼작성 및 업무재량권 등의 문제들을 노동자 건강위원회를 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 후 원인파악과 재발방지, 작업재개에 대한 산업안전보건위원회의 심의·의결사항을 명시함.

1) 산재보험 특고 전속성 요건 폐지

- 22년 6월 특고·플랫폼 노동자의 산재보험 적용을 제한했던 전속성 요건을 폐지하고 특고·플랫폼 노동자를 노무제공자 범주로 재정의하는 산업재해보상보험법이 개정되어 23년 7월 1일부터 시행됨.
- 전속성 요건으로 산재보험 적용의 사각지대에 놓여 있던 특고·플랫폼 노동자(노무제공자)들이 산업재해로부터 보호와 보상을 받을 수 있게 됨

2) 노무제공자 산재보험 적용 확대

- 현행 산업재해보상보험법상 보험설계사, 컨서비스기사, 택배기사, 방문판매원, 화물차주, 소프트웨어 프리랜서 등 15개 직종의 노무제공자가 산재보험 적용을 받고 있음.
- '23년 7월부터 개인보험대리점, 교차·제휴 모집인 등의 보험설계사, 택송기사, 대리주차기사 등의 대리운전기사, 화물자동차 운수사업법에 따른 일반 화물차주, 살수차, 고소작업차, 카고크레인 등의 건설현장 화물차주, 관광통역안내원, 어린이통학버스기사, 방과후학교강사 등의 직종에 종사하는 노무제공자도 산재보험에 의무 적용되어 노무제공자의 산재보험 적용 범위가 확대됨.

3) 태아 산재보험 적용

- '23년 1월 12일부터 임신 중인 노동자가 업무수행 과정에서 유해인자를 취급하거나 유해한 작업 환경에 노출되어 출산한 자녀(건강손상자녀)에게 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 그 자녀가 사망한 경우 이를 산업재해로 간주하여 산재보험 혜택을 받을 수 있음.
- 건강손상자녀는 해당 업무상 재해의 사유가 발생한 당시 임신한 노동자가 속한 사업의 노동자로 보며, 건강손상자녀에 대한 장애등급 판정은 18세 이후부터 판정함.
- 법안 시행일 이전의 피해자들에게도 일정 요건을 충족하면 산재보험 수급 자격을 부여받을 수 있음.

4) 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 직무적응 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.
- 현행 사업주 직장복귀계획서 제출제도는 사업주가 직장복귀계획서 신청 시 직장복귀소견서 발급을 희망한 경우에만 직장복귀지원프로그램을 제공함에 따라 사각지대가 발생함. 이에 산재노동자 요청 또는 직장복귀지원 의료기관 주치의의 의학적 소견이 있는 경우에도 직업복귀소견서 발급 신청이 가능하도록 제도 개선 의견 개진 중

5) 산재노동자 직업재활급여 신청기간 확대

- 종전 직업훈련 신청 시점에 따라 훈련수당을 차등지급 하였으나, 훈련신청 기간이 '장해판정일로부터 3년 이내'로 변경되어 훈련수당이 차등 없이 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

6) 산재처리에서 재발방지까지 노동조합의 참여 보장

- 재해 발생 시 보고서나 산재요양신청서를 회사에서 작성 시 노동자의 부주의나 과실로 사고나 난 것처럼 작성하는 경우가 있으므로 산재 발생부터 재발 방지까지 전 과정에 노동조합이 참여 하도록 함.

7) 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.

8) 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.

9) 재택근무 중 업무상 재해 인정기준

- 비대면 업무방식인 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 재해로 인정

10) 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

11) 보험가입자 의견제출 제도 개선

- 산재보험법 시행규칙 개정을 통해 근로복지공단은 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 필수조건인지를 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(각 9명 이내)로 구성한다. 단 위원장은 노사대표로 공동위원장을 선출하며, 간사는 노사 각 1명씩 선임한다.
- ② 위원회는 분기별 정기회의 개최 시 회의 7일 이내 통보(일시, 장소, 의제)하여야 하며 긴급한 사항을 심의하기 위한 어느 일방의 요청 시 노동자 대표가 회의의 목적사항을 문서로 명시하여 회의소집 요구 시 위원장은 응하여야 한다.
- ③ 위원회는 산업안전보건법 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.

[안전·보건관리자의 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 기초 조사 활동
 2. 작업장 안전 및 환경개선을 위한 대외활동
 3. 산업재해 예방을 위한 활동
 4. 산업재해 발생 시 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 거부할 수 있다.
- ② 단 1항에 의거 작업을 중지한 노동자는 그 즉시 관리감독자 또는 명예산업안전감독관, 산업안전보건위원 등에게 즉시 알려야 한다.
- ③ 노동자의 작업안전중지를 통보받은 산업안전보건위원과 명예산업안전감독관은 그 즉시 이 사실을 회사와 부서에 알려야 한다.
- ④ 사업주는 제1항에 의거 작업을 중지하고 대피한 노동자, 산업안전보건위원, 명예산업안전감독관 등에 대해서 해고 등 어떠한 불이익도 줄 수 없다.
- ⑤ 회사는 산업안전보건위원회에서 중지된 작업의 안전·보건 상 조치에 대하여 심의·의결하고 동 위원회가 필요한 조치가 취해졌음을 확인한 후에 작업을 재개해야 한다.

[명예산업안전감독관]

- ① 조합은 회사의 의견을 들어 관한 노동관서에 명예산업안전감독관을 추천한다.
- ② 회사는 명예산업안전감독관의 산업안전보건활동을 위해 필요한 교육시간 및 활동시간을 보장하여야 하며, 그 시간은 근무한 것으로 간주한다.
- ③ 회사는 건강진단 및 직업환경측정을 실시할 때 진단 및 측정결과를 보고하는 경우 명예산업안전감독관의 서명을 첨부하여야 한다.
- ④ 회사는 명예산업안전감독관의 활동을 이유로 승진, 승급 등 어떠한 불이익도 주어서는 아니 되

며, 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 확인물질에 대한 기록이 포함된 서류는 30년간 보존해야 하며, 조합 또는 해당 부서 노동자의 청구가 있을 시 원하는 형태로 제출하여야 한다.

[건강진단]

- ① 회사는 조합과 합의하여 지정된 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 광물성문진 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 알 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. 과다폭로 시 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 제공받을 때 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 수

립하여야 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 인간공학적 작업공정개선계획 및 사후관리방안을 전문기관에 위탁하여 마련하여야 하며, 그 결과를 산업안전보건위원회에서 합의하여 실시한다.
- ⑥ 근골격계질환으로 업무상 질병을 인정받은 노동자가 전체노동자의 10% 이상이거나 연간 5명 이상일 경우 회사는 반드시 근골격계예방관리 프로그램을 수립·시행해야 하며 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 산재보험처리를 하며, 재발방지대책 마련 등 위험요인 제거를 위한 프로그램을 실시하고 직무스트레스 유해요인 조사 및 상담자료, 건강검진결과 등을 참고하여 적절하게 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 4회 이상 수행하는 경우 나. 6개월간 오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 시간 중 작업을 월 평균 60시간 이상 수행하는 경우를 의미한다.
- ③ 야간작업노동자의 특수건강검진의 단체협약의 건강검진 조항에 의거하여 실시한다.

[정신질환의 예방 및 조치]

- ① 회사는 업무스트레스로 인한 정신질환(적응장애, 우울증, 공황장애) 등이 발생하지 않도록 예방 조치 및 대책을 마련하여야 한다.
- ② 산업안전보건법 제4조 3항에 따른 가이드라인을 참조하여 '직장 내 괴롭힘'을 통한 정신질환을 예방하고 '직장 내 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 산업안전보건법 제 41조에 의한 조치들을 충분히 이행하여야 하고 이 조치들은 사전에 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.

[고객 등에 대한 의한 감정노동 등 방지]

- ① 회사는 고객응대 매뉴얼을 개발하여 감정노동자들에게 매뉴얼대로 응대할 수 있도록 교육해야 하며 재량권을 주어 무리한 고객의 요구나 반말, 욕설, 폭언, 협박, 폭력, 성희롱, 인격비하, 폭행 등이 발생 시 스스로 업무를 중단할 수 있도록 해야 한다.
- ② 회사는 노동자가 부당한 고객행동으로 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 보호 장치를 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 경보수준 이상, 폭염주의보 이상, 한파주의보 이상 발생 시에는 추가 휴게시간을 지급하여야 한다
- ④ 회사는 옥외작업자가 폭염과 한파에 대피할 수 있는 냉난방이 가능한 휴게시설을 마련해야 한다.
- ⑤ 35℃ 이상의 폭염경보에서는 오후 2~5시 작업을 중시하며, 38℃ 이상에서는 시간에 관계없이 작업이 중지되어야 한다. 38℃ 이상에서 작업지속 시 노동자는 그 즉시 작업을 중지하거나 거부할 수 있다.

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

- ① 사업주는 휴게시설의 설치 및 유지에 필요한 예산을 확보하고 휴게시설을 적정하게 관리할 부서 또는 담당자를 지정하여야 한다.
- ② 휴게시설은 최소 6㎡ 이상을 반드시 확보하여야 한다.
- ③ 휴게시설의 이용시간 및 내용 등에 대해서는 노사가 합의하여 정한다.
- ④ 휴게시설은 남녀를 분리하여 구성하되 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)과 위험성평가]

- 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(조합 간부 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 안전보건 진단기관에 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.
- ⑩ 회사는 사고통계를 통해 확인된 주요 사고요인에 대한 노동조합과 함께 위험성평가를 진행하고 그 결과를 공유하고 개선이 필요한 경우 조치를 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 작업장 내 방호조치가 필요한 유해·위험기계기구의 사용 시 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 협의하여 개선하도록 한다.

[산업재해의 처리와 조사]

- ① 조합원이 부상이나 질병, 사망으로 산업재해보상보험법상 산재 요양신청을 하는 경우 회사는 산업재해의 원인을 입증하기 위한 조합 및 조합원의 활동에 적극 노력하여야 한다.
- ② 회사는 조합원의 산재처리과정에서 근로복지공단에 제출하는 각종 자료의 사본에 대해 조합의 의견을 들어야 하며, 재해조사와 관련한 진술 등을 하는 경우 반드시 조합에서 지정하는 자와 공

동으로 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 산업안전보건위원회 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 출퇴근 전후 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 산재보상보험 법상의 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 장해정도가 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.

제7장. 경제위기에 따른 일방적 구조조정 대응지침



요지

- 최근 구조조정 및 고용위기 동향
 - 경기불황 및 고령화에 따른 취업자 수 감소세
 - 위협받는 40대 중장년 일자리
 - 코로나19 경기침체에 따른 한계기업 비중 상승
 - 급증하는 파산기업과 줄어드는 회생기업
 - 부당해고로 물리는 노동위원회 사건
- 윤석열정부의 공공부문 구조조정 정책
 - 공공기관 민영화 가이드라인
 - 지방공공기관 민영화 가이드라인
- 고용안정위원회의 설치와 의결사항 단체협약 명시
- 노사간 합의(동의)구조 정착을 위한 「고용안정협약」 체결
- 구조조정의 단계별 유형 및 노동조합 대응원칙
- 구조조정의 단계별 노동조합 단체협약(안)
 - 채용 및 재고용
 - 적정인력의 유지 및 확보
 - 노동시간 단축을 통한 교대제개선 및 임금체계 개편
 - 조합원의 휴직, 전직, 배치전환 조치
 - 인사고과·근무평정의 기준 및 적용
 - 회사의 정리해산·이전·업종전환
 - 신규사업 확대 및 신기술·신설비 도입
 - 하도급·외주 등
 - 회사의 분할·합병·양도·매각
 - 해외공장·별도법인
 - 희망퇴직·명예퇴직

- ▶ 경영상 이유에 의한 해고 및 대상자의 생활지원·재고용·전직지원
- ▶ 기업구조 개선작업 및 기업회생절차

1. 최근 구조조정 및 고용위기 동향

1) 경기불황 및 고령화에 따른 취업자 수 감소세

○ 코로나 19 충격으로 2020년 취업자가 외환위기 당시 1998년 이후 22년 만에 최대 폭으로 감소했지만, 2022년 연간 취업자 수는 81만6천명 늘어 2000년 이후 22년 만에 최대 증가폭을 기록했음.

〈고용률 및 취업자 수 추이〉

	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년
고용률(%)	60.7	60.9	60.1	60.5	62.1
· 15~64세(OECD비교기준)	66.6	66.8	65.9	66.5	68.5
· 15~29세(청년층)	42.7	43.5	42.2	44.2	46.6
취업자(만명, 전년대비증감)	9.7	30.1	-21.8	36.9	81.6
· 15~64세(OECD비교기준)	-4.8	7.4	-45.5	15.0	54.4
· 15~29세(청년층)	-0.3	4.1	-18.3	11.5	11.9
인구(만명, 전년대비증감)	25.2	32.3	28.1	29.5	18.0
· 15~64세(OECD비교기준)	-6.3	-0.5	-15.3	-14.1	-26.5
· 15~29세(청년층)	-13.3	-8.8	-14.9	-14.1	-20.3

※ 출처 : 통계청, 「2022년 12월 및 연간 고용동향」, 2023.1.11. 재편집

○ 통계청이 발표한 「2022년 12월 및 연간 고용동향」에 따르면, 지난해 연간 취업자 수는 2천 808만9천명으로 전년대비 81만6천명이 증가했음. 이는 코로나19 일상회복과 같은 ‘리오프닝’ 효과와 방역·돌봄 수요 확대 및 배달·IT 등의 일자리 확대가 견인했음. 그러나 증가폭만 봤을 때, 7개월 연속 내리막곡선임. 지난해 5월 93만 명대의 최고치를 찍은 이후 8월(80만7천명)부터 11월(62만6천명)까지 둔화되었고, 12월에는 50만9천명대로 내려앉았음. 이는 온라인 거래 및 비대면 거래 확산, 무인사업장의 증가 등 산업구조변화로 지속적으로 감소하고 있는 것임. 정부도 기저효과, 경기불황 및 고령화 등으로 취업자 증가 폭은 10만 명대로 크게 하락할 전망을 내놓으며 일자리 장벽제거, 노동시장 구조개선 등 선제적 대응을 하겠다는 입장임.

2) 위협받는 40대 중장년 일자리

- 지난 6년간 모든 연령대에서 일자리가 증가한 반면, 40대만 고용률이 떨어져 취업자가 약 47만 명 줄어든 것으로 나타남. 올해 글로벌 경기침체 우려확산과 더불어 국내 고환율·고금리·고물가 등 구조조정 바람이 불 것으로 예상되는 가운데 40대 가장들의 일자리가 위협받고 있음.

〈6년간('17년~'22년) 세대별 고용률 추이〉

단위 : %

구분	'17년	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년	5년간 증감
15~29세	42.1	42.7	43.5	42.2	44.2	46.6	4.5%p
30~39세	75.3	75.7	76.0	75.3	75.3	77.3	2.0%p
40~49세	79.4	79.0	78.4	77.1	77.3	78.1	△1.3%p
50~59세	75.3	75.2	75.4	74.3	75.1	77.1	1.8%p
60세 이상	39.9	40.1	51.5	52.4	42.9	44.5	4.6%p

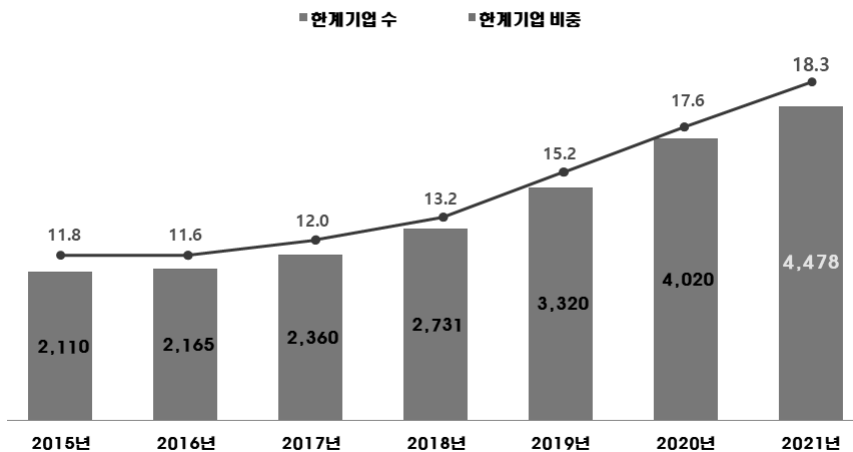
※ 출처 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 2023.1.29. 재인용

- 통계청 경제활동인구조사를 바탕으로 작성한 최근 6년간(2017~2022년) 세대별 고용지표 추이를 분석한 결과, 6년간 전체 취업자 수가 136만4천명 늘어나는 동안, 40대 취업자 수는 반대로 46만9천명 줄었음. 40대 인구 중 절반 이상(56.0%)은 가정 생계를 책임지고 있는 가장으로 이들의 일자리 위협은 가계소득 감소, 소비지출 위축, 내수악화 등 악순환을 야기하여 종국적으로 국가경제 타격으로 이어질 수 있음.
- 6년간 업종별 40대 취업자 변화를 살펴보면, ▲ 도소매업(-21.2만명) ▲ 제조업(-10.4만명) ▲ 숙박 및 음식점업(-9.3만명) ▲ 교육서비스업(-8.2만명) ▲ 건설업(-7.4만명) 등의 순으로 감소했음. 또한 지난해 40대 비자발적 퇴직자는 17만7천명으로 동일 세대 전체 퇴직자(38만8000명)의 45.6%에 달했으며, 특히 2017년 16만7천명보다 6.0% 증가했음. 비자발적 퇴직자란 휴·폐업, 명예·조기퇴직, 정리해고, 임시 또는 계절적 일의 완료, 사업 부진 등의 사유로 퇴직한 자를 뜻함.
- 지난 2021년 기준 한국의 40대 고용률은 77.3%로, OECD 38개국 평균인 82.5%보다 5.2%p 낮은 수준이었음. 순위는 31위로 최하위권에 머물렀으며 일본(86.5%), 독일(86.3%), 영국(84.8%), 프랑스(84.2%) 등 주요 해외 국가들보다도 낮은 수준임. 올해 금융, 건설, 제조업 등을 중심으로 구조조정 바람이 불면서 40대 중장년층의 일자리가 더욱 위협받고 있는 상황이며 경기불황으로 중장년층의 재취업이 매우 어려울 것으로 전망됨.

3) 코로나19 경기침체에 따른 한계기업 비중 상승

- 최근 7년간(2015년~2021년) 영업이익으로 이자비용을 감당하지 못하는 일시적 한계기업은 지속적 증가추세에 있음.
- KDB미래전략연구소가 지난해 7월에 펴낸 산은조사월보 「한계기업 현황과 시사점」에 따르면, '15년 2,110개였던 한계기업이 '19년 3,320개, '21년 4,478개로 꾸준히 증가하였고, 분석대상 기업 중 비중도 '15년 11.8%, '19년 15.2%, '21년 18.3%로 증가세가 멈추지 않고 있음.
- 기업 규모상 중소기업 한계기업의 수는 '15년 이후 꾸준한 증가 추세를 유지한 반면, 대기업은 증감을 반복하면서 증가하였음. 대기업의 경우 '15년 169개에서 '21년 186개로 10.1% 증가하였으며, 중소기업은 '15년 1,941개에서 '21년 4,288개로 120.9% 증가하여 중소기업에서 만성화되는 경향을 보이고 있음. 이는 우리나라 사업체 중 99%가 중소기업이고 10명 중 8명을 고용하고 있기 때문에 정부의 선부른 구조조정보다는 세밀한 관리와 정책적 지원이 필요할 것으로 보임.

연도별 한계기업 추이

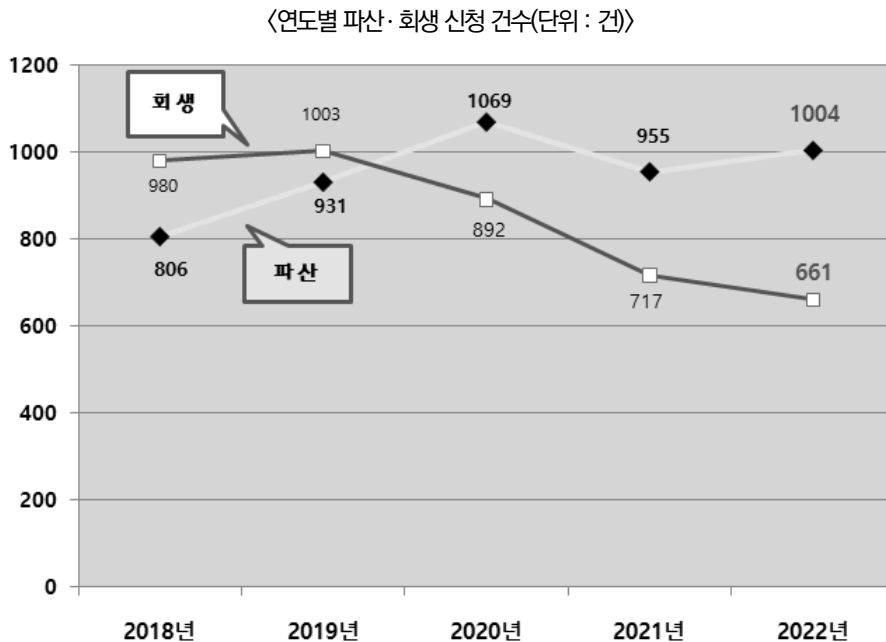


※ 출처 : KDB미래전략연구소, 「한계기업 현황과 시사점」, 2022.7. 산은조사월보 편집

- 한국은행이 1월 30일 「코로나19 이후 생산성 변화의 주요특징 및 시사점」 보고서 역시 지난해 고금리와 경영여건 악화까지 맞물려 한계기업 비중은 2020년 15.3%에서 18.6%로 대폭 증가할 것으로 추산하고 있음. 이에 디지털 전환과 같은 연구개발(R&D) 투자 확대 노력과 더불어 부실기업을 상시 점검하고 화생가능성이 낮은 만성 한계기업의 단계적 구조조정을 실시해야 한다고 함.

4) 급증하는 파산기업과 줄어드는 회생기업

○ 지난 3년간 코로나19 대유행으로 법원에 파산을 신청한 기업이 여전히 줄어들지 않은 가운데, 2020년에 이어 역대 두 번째 수준을 기록하였음. 2023년 1월 31일 「대법원 법원통계월보」에 따르면, 지난해 법원에 접수된 기업파산은 총 1004건으로 2018년 806건보다 24.57% 증가한 것으로 나타났음. 관련 통계가 작성된 지난 2013년 이후 두 번째로 한 해에 1000건을 넘어섰음.



※ 출처 : 대법원, 「대법원 법원통계월보」, 2023.1.31. 편집

○ 반면 빚을 갚아나가며 재기를 도모하는 회생 신청 기업 수는 오히려 감소하여 최저치를 갈아치웠음. 지난해 법인회생(화생합의 사건) 신청은 총 661건으로 2018년 980건보다 48.26% 줄었음. 이는 고환율·고금리·고물가 등 삼중고와 기업회생 절차의 경직성 등으로 더 이상 재기할 수 없다고 포기한 중소기업들이 사업의 지속보다는 청산하는 쪽이 바람직하다고 판단하는 현상이 최근 두드러지게 나타나고 있는 것으로 보임.

5) 부당해고로 물리는 노동위원회 사건

○ 지난해 노동위원회의의 집단노사관계 분쟁 사건을 줄고 해고나 차별시정과 같은 개별분쟁 사건이 늘어난 것으로 나타났음. 코로나19 이후 노사관계는 전반적으로 안정화 경향을 보이지만 부당해고, 직장내 괴롭힘으로 인한 부당해고와 같은 개별분쟁은 늘어난 것임.

〈노동위원회 사건 접수건수(이월포함)〉

(단위: 건)

연도	구분	합계	노동쟁의 조정			심판				복수 노조	차별 시정
			조정	중재	필수 유지	소계	부해	부노	기타 심판		
'21	전체	17,811	1,205	19	41	15,594	14,008	1,270	316	787	165
'22	전체	18,118	1,183	23	18	16,098	14,898	934	266	603	193

※ 출처: 중앙노동위원회, 「2022년 노동위원회 사건처리 현황 및 특징」, 2023.2.7.

- 2월 7일 중앙노동위원회 「2022년 노동위원회 사건처리 현황 및 특징」에 따르면, 중노위와 전국 지노위에 접수된 사건 1만8천118건 중 1만6천27건을 처리했고, 2021년 처리한 분쟁사건에 비해 216건(1.4%)가 늘어났음. 이 중 부당해고(정직·전직·감봉 그 밖의 징벌 포함)와 차별시정 등 개별적 노동분쟁 사건이 1만3천528건으로 전년 대비 5.8%(741건)이 크게 늘었음.
- 개별분쟁은 지난해 노동위 처리 사건의 84.4%(1만3천528건)을 차지했고 가장 많은 비중을 차지하는 것은 부당해고(1만3천142건)와 징계(2천17건) 사건임. 다음으로 해고존재 여부를 다투는 분쟁이 12.2%(1천68건), 부당 인사명령(전보 등) 5.3%(692건), 경영상 해고 1.6%(214건) 순으로 집계되었음. 직장 내 괴롭힘으로 인한 부당해고 구제신청은 2021년 155건에서 지난해 240건(1.8%)으로 늘었음.

2. 윤석열 정부의 공공부문 구조조정 정책

1) 개요

- 우리나라 공공부문은 국민의 생명, 안전 등과 직결되는 중요한 부분임. 이태원 참사('22.10.29.)를 비롯한 각종 사건 사고들이 끊임없이 발생하는 현 시점에서 공공부문 축소 정책으로 인하여, 더 많은 사건 사고가 발생할 수 있음. 또한 오봉역 철도 노동자 사망 사고('22.11.05) 등 공공부문 인력 부족 또는 업무 과다로 인한 공공노동자 사망 사고 등이 빈번히 발생할 수 있음.
- 그러나 윤석열 정부가 들어선 후 공공기관의 부채 증가, 방만 경영 등 왜곡된 사실로 공공부문 축소 정책을 진행하고 있음. 가장 먼저 공공부문 구조조정을 강행함에 따라 민간기업에서도 쉬운 구조조정이 진행될 것이라 예상됨. 이는 예전 보수 정권시절부터 진행하던 정책으로 공공부문을 축소하고 민간기업의 시장 확대를 위한 것임. 우리나라 공공부문은 대국민 서비스를 담당하고 있기에 국민의 삶과 직결되는 전 사회적 문제로 개별 노동조합에서 해결할 수 있는 문제가 아님. 따라서 공공부문 전체 노동자(정규·비정규직)의 총력 투쟁을 통해 공공부문 축소 정책을 저지해야 함.

2) 공공기관 민영화 가이드라인

- 윤석열 대통령 당선 후 인수위원회('22.05)와 국무회의('22.06)에서 공공기관의 부채 증가, 방만경영 등 왜곡된 사실로 공공기관 혁신을 내세움. 추경호 기재부 장관의 “공공기관 파트는 끝났다.” 발언 이후, 새정부 공공기관 혁신가이드라인을 발표('22.07)하며 5대 분야 효율화를 공공기관 개편 방향으로 내세우고 노동조건과 관련된 전 분야를 축소 또는 감축을 강행하고 있음.

〈새정부 공공기관 혁신가이드라인 요약〉

연번	분야	과제 개요
1	기능조정	민간경합 기능 축소 등 핵심기능 중심 재편을 통한 조직·인력 정비
2	조직·인력 효율화	현원초과 정원감축, 상위직 축소 등 '23년 정원의 원칙적 감축
3	예산 효율화	인건비 효율화 및 직무성과중심 임금체계 개편, 경상경비 절감
4	자산 정비	불요불급한 자산 매각, 부실 출자회사 지분 정비, 청사활용 강화
5	복리후생 점검·조정	공무원 수준 감안하여 조정, 자체점검 체크리스트 공시, 경평 반영

※ 출처 : 기획재정부, 「새정부 공공기관 혁신가이드라인」, 2022.7.29. 인용

□ 새정부 공공기관 혁신가이드라인 문제점

○ 왜곡된 사실을 근거로 내세운 혁신 명분

- ▶ (정부 주장) 지난 5년간 공공기관의 조직·인력과 부채 규모는 확대되고 수익성·생산성은 악화 되어 효율화 필요한 상황이며, 전문가와 국민들도 방만 경영을 큰 문제로 인식하고 있음.
- ▶ (사실 확인) 22년 4월, 기재부는 보도자료와 공시를 통해 공공기관의 부채 비율과 재무건전성은 안정적으로 관리되고 있음을 공표함.

〈공공기관 주요 재무정보 추이〉

(단위 : 조원, %)

구분	'17년	'18년	'19년	'20년(A)	'21년(B)	증감 (B-A)	전년대비 증감률
■ 자산	806.9	824.8	857.5	897.6	969.0	71.4	8.0
■ 부채	493.2	501.1	524.7	541.2	583.0	41.8	7.7
■ 자본	313.7	323.7	332.8	356.4	386.0	29.6	8.3
■ 부채비율	157.2	154.8	157.6	151.9	151.0	△0.9%p	△0.6
■ 당기순이익	7.2	0.6	0.8	5.2	10.8	5.6	107.7

* 350개 공공기관 중 은행(산은, 수은, 기은)을 제외한 347개 기준

※ '21년 공공기관은 부채비율은 151%로 이전부터 지속적으로 소폭 감소하고 있음.

○ 공공부문 공공성 축소와 민영화 정책

- ▶ (정부 의도) 공공기관의 생산성 제고를 위해 수행사업의 민간 경합성 점검, 지자체 위탁업무 폐지 등을 통해 기능축소, 자산 매각은 가능한 부분부터 즉시 추진
- ▶ (사실 확인) 민간경합 기능 축소, 지자체 위탁사업 중단 자체가 민영화이며, 산하 공공기관의 자산(부동산, 출자 지분 등) 매각 규모만 14.5조 원에 달하고 해당 자산 매각의 최종 수혜자는 민간기업¹⁾임.

○ 방만 경영 프레임으로 공공노동자의 단체교섭권을 침해하는 반노동정책

- ▶ (정부 주장) 6월 국무회의 시, 대통령의 “공공기관 부채급증에도 조직과 인력은 크게 늘었다”는 언급과 함께 기재부 장관은 “공공기관 파티는 끝났다”고 발언
- ▶ (사실 확인1) 문재인 정부 시절 고용안정화와 양질의 일자리 창출 정책의 일환으로 추진된 비정규직 정규직화, 파견인력 직고용 등의 인력(7만 명)을 제외하면 지난 6년간 정규직 채용 인력은 약 3.8만 명으로서 이는 과거 다른 정부와 비교해도 큰 차이가 없음.
- ▶ (사실 확인2) 한국의 공공부문 고용 비중은 8.8%에 불과하며, 이는 OECD 평균인 17.9%의 절반 수준에도 못 미침. 또한 지난 5년간 공공기관 임금상승률은 4.2%에 불과하며, 공공기관의 1인당 복리후생비는 지속적으로 감소하였음. 특히 복리후생은 노사교섭에 의해 정할 사항임에도 불구하고, 기재부의 일방적 축소계획은 명백한 단체교섭권 침해 행위임.

〈공공기관 인력 운영 현황〉

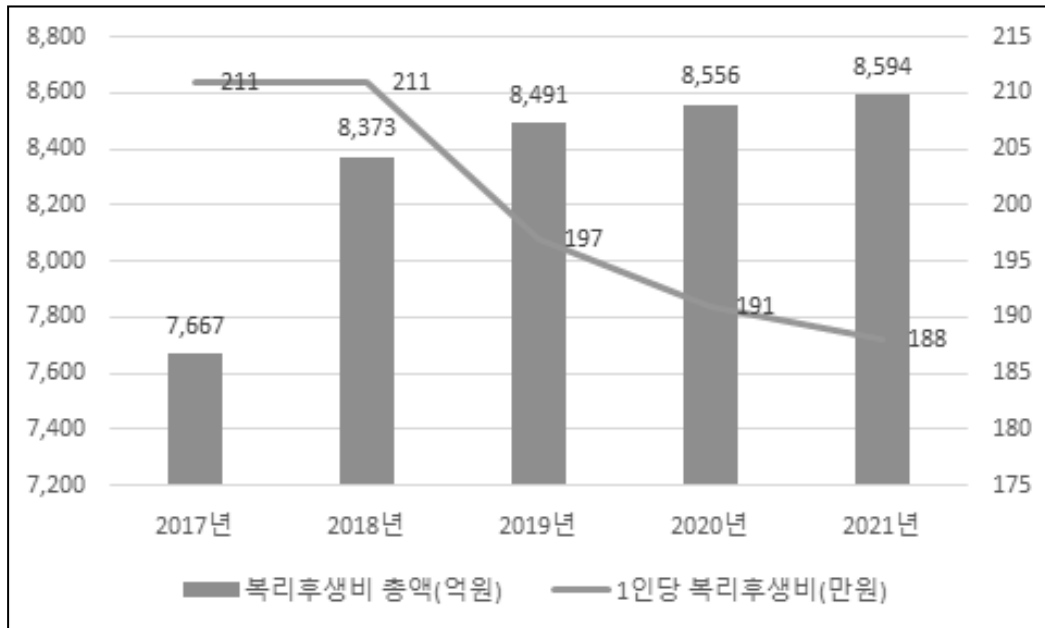
(단위 : 명, %)

구 분		2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	증가	증가율
정 규 직	임원	782	696	777	796	826	824	42	5.4
	일반정규직	283,401	295,535	312,058	336,934	348,779	357,081	73,680	26.0
	무기계약직	23,508	27,396	46,158	54,681	58,932	58,285	34,277	147.9
	소계	307,690	323,626	358,993	392,411	408,537	416,191	108,500	35.3
비정규직		37,871	34,337	25,924	26,296	29,224	27,006	-10,865	-28.7
소속외인력		88,928	100,577	78,062	53,657	31,608	29,754	-59,174	-66.5
계		434,489	458,541	462,999	472,364	469,369	472,950	38,461	8.9

※ 출처 : 국회예산정책처(2022), 「대한민국 공공기관」, 인용

1) 사례) 17년 기재부 요구에 따라 한국석유공사는 본사 사옥을 2,000억 원에 매각하고 재임차(연 96억 원)하여 사용 중임(585억 원 손해발생 추정). 청사를 매수한 코람코자산신탁은 기재부 출신(장관 등)들이 회장, 임원 등으로 재직 중인 법인임.(MBC, 멀쩡한 상고 팔아 셋방살이 “585억원 손해”, 누가 이익을 얻었나?, 2022.08.15)

〈복리후생비 연도별 추이〉



※ 출처 : 기획재정부, 「2021년도 공공기관 경영정보 공시」, 2022.4.29. 인용

□ 공공기관 혁신계획 확정 내용(공공기관운영위원회 의결)

가. 예산효율화 및 복리후생 삭감

의결일자

주요 내용

① 예산효율화

- '23년 경상경비 3.1%(△4,316억원), 업추비 10.4%(△82억원) 삭감

② 복리후생 삭감 : 혁신가이드라인에 따라 282개 기관에서 사내대출 등 15개 항목, 715건 축소(삭감)

- 학자금, 경조사비, 기념품 등 복리후생 비용 9개 항목* 삭감(206개 기관)

* 무상지급액 기준(유상대부 제외), 학자금, 경조사비, 기념품비, 문화여가비, 선택적 복지, 행사지원비, 의료비, 보육비, 기타

- 휴가휴직제도, 사내대출 등 복리후생제도 6개 항목* 축소(207개 기관)

* 창립기념일 유급휴일 운영, 사내대출, 휴가, 휴직, 퇴직금 등

22.10.17

〈 복리후생 혁신계획 최종 결과(항목별) 〉

복리후생비 관련						여타 제도개선			
항목	건수	항목	건수	항목	건수	항목	건수	항목	건수
학자금	102	문화여가비	33	의료비	22	창립기념일	161	휴직	27
경조사비	55	선택적 복지	32	보육비	3	사내대출	96	퇴직금	25
기념품비	40	행사지원비	27	기타	46	휴가	32	기타	14
합계					360	합계			355

나. 자산효율화(매각)

의결일자	주요 내용	
'22.11.11	○ 14.5조원 수준 자산 매각 - 177개 기관의 비핵심 부동산 및 자산 519건, 12.3조원 매각 출자지분 275건, 2.2조원 정비 * 당초 기관별로 제출한 자산 매각 합계액은 23.2조원	
	구분	내용
	비핵심 부동산 (124개 기관)	청사, 사택, 유휴부동산, 업무지원시설 등 11.6조원(330건)
	여타 자산 (107개 기관)	골프회원권, 콘도회원권, 유휴 기계/설비 등 7천억원(189건)
	출자회사 지분 (69개 기관)	목적달성, 업무무관, 손실확대 지분 7천억원(275건)
	청사 효율화 (26개 기관)	청사 매각(56건, 1조원), 신규임대, 임차면적 축소, 임원 사무실 축소

다. 기능조정 및 조직·인력 효율화

의결일자	주요 내용	
'22.12.26	○ 공공기관 정원 12,442명 축소(전체 정원 44.9만명의 2.8% 감축) - 감축* △17,230명(△3.9%), 재배치 +4,788명(+1.1%) * 기능조정 △7,231명, 조직·인력 효율화 △4,867명, 정·현원차 축소 △5,132명	
	구분	내용
	기능조정 (233개 기관, 7,231명 축소)	- (민간경합 기능) 84개 기관, 167건 - (자자체 중복사업) 20개 기관, 33건 - (비핵심 업무) 109개 기관, 221건 - (수요감소, 사업종료) 121개 기관, 242건 - (공공기관간 중복사업) 24개 기관 24건
	조직·인력 효율화 (228개 기관, 4,867명 축소)	- (조직통합) 130개 기관, 대부서로 전환 - (조직 효율화) 10개 기관, 지방영업점, 해외지사 통합 또는 축소 - (지원인력 조정) 167개 기관, 기획, 인사, 홍보, 경평 등 지원인력 축소 - (상위직급 축소) 61개 기관, 간부직 비율 축소, 상위직급 통합
	정·현원차 축소 (157개 기관, 5,132명 축소)	- 정·현원차가 있는 157개 기관에 대해 정원 축소
	인력 재배치 (61개 기관, 4,788명 재배치)	- 국정과제 수행, 필수시설 운영, 안전 등 필수소요 인력
※ 직군별 정원 감축 규모 : (일반직)△7,448명(59.9%), (무기직)△4,994명(40.1%)		

3) 지방공공기관 민영화 가이드라인

- 행안부도 공공부문 축소 정책에 맞춰 새정부 지방공공기관 혁신가이드라인을 발표(22.09)하며 4대 혁신과제를 통해 동일 사업 분야의 유사 지방공공기관을 통·폐합을 진행하며 공공부문 축소 정책을 진행하고 있음.

〈새정부 지방공공기관 혁신가이드라인 요약〉

연번	분야	과제 개요
1	구조 개혁	유사·중복 기능 조정(기관 통·폐합 및 기능 조정)
2	재무건전성	불요불급 자산, 부실 출자회사 지분, 공공기관 청사 등 정비, 지방공무원 수준을 감안하여 조정
3	민간 협력	지역 기업 ESG 경영지원, 협력업체 해외진출을 위한 민간 종합지원 체계 구축
4	관리 체계	경평 제도 개편, 관리현황 및 경영성과 보고 의무화

※ 출처 : 행정안전부. 「새정부 지방공공기관 혁신가이드라인」, 2022.9.5. 인용

○ 지방공공기관 통·폐합

- ▶ 2022.10.28.까지 행안부는 각 지자체로부터 유사·중복기능 조정 계획 및 기관별 혁신계획을 제출토록 하였고, 이후 지방공공기관 혁신자문단을 구성해 계획을 검토하고 지방공기업정책위원회에 보고한 바 있음.
- ▶ 이에 따라 각 지자체 지방공공기관들의 통·폐합이 진행되고 있으며, 나아가 통·폐합된 기관들의 노노갈등까지 진행되고 있는 상황임.

※ 예) 대구시설공단 + 대구환경공단 → 대구공공시설관리공단,
대구도시철도공사 + 대구광역시청 대구도시철도건설본부 → 대구교통공사,
부산지방공단 스포원 → 부산시설공단 경륜본부 등

○ 공공기관에 맞지 않는 평가 점수 반영

- ▶ 2022.12.19. 지방공기업정책위원회를 통해 2024년 경영평가편람이 의결됨. 공공기관과 맞지 않는 경영성과 등 효율성 항목의 비중이 크게 높아졌고(경영성과 37점→50점), 사회적 가치 비중이 크게 감소(37점→19점). 특히 지방공공기관의 주요 역할인 ‘지역상생 및 일자리’ 지표의 비중이 3분의 1수준으로 감소됨. 더불어 경영성과에 정부 정책 이행 성과가 10점을 차지함.

3. 고용안정위원회 설치 및 구조조정 대응 단협지침

제〇〇조【고용안정위원회】

- ① 회사는 노동조합과 함께 고용안정을 위하여 노사 각 ()명씩 동수로 고용안정위원회를 설치하며, 위원회는 과반수 찬성으로 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다. 단, 가부동수 일 경우 부결로 처리한다.
 1. 신규채용에 관한 사항(기간제, 파견, 파트타임, 외국인노동자의 고용 및 정규직 전환 포함)
 2. 적정인력 유지 및 확보에 관한 사항
 3. 노동시간단축을 통한 교대제 개선 및 임금체계 개편에 관한 사항
 4. 조합원의 휴직, 전직, 배치전환 조치에 관한 사항
 5. 인사고과·근무평정의 기준 및 적용에 관한 사항
 6. 희망퇴직·명예퇴직 대상자 선정 및 요건, 절차에 관한 사항
 7. 회사의 정리·해산·이전·업종전환에 관한 사항
 8. 하도급·외주 등에 관한 사항
 9. 회사의 분할·합병·양도에 관한 사항
 10. 경영상의 이유에 의한 해고 및 대상자의 생활지원, 재고용, 전직지원에 관한 사항
 11. 부도·화의 및 기업구조개선작업(워크아웃)·기업회생절차에 따른 종업원의 고용안정 및 기업 회생방안에 관한 사항
 12. 기타 조합원의 고용에 관한 사항
- ② 위원회에서 합의된 사항은 단체협약과 동등한 효력을 갖는다.
- ③ 회사가 위원회의 의결 없이 일방적으로 결정한 사안은 무효로 한다.
- ④ 위원장은 노사 양측이 교대로 맡으며, 간사는 각 1명씩 선임한다.
- ⑤ 위원회는 분기별로 정기회의를 개최하며 어느 일방의 요청이 있을 시 7일 이내에 임시회의를 개최하여야 한다.

1) 고용안정위원회의 설치와 심의·의결대상의 확대

- 고용조정은 양적 고용조정(종업원 수의 조정)과 질적 고용조정(배치전환, 노동력의 재배치, 노동시간단축과 교대제 개선 등)으로 분류될 수 있으며, 고용조정 문제는 조합원들의 고용 및 노동조건상의 중대한 변화를 초래하기 때문에 의무적 교섭사항이며, 반드시 노동조합과의 사전 합의를 거치도록 단체협약을 체결해야 함.
- 노동조합은 단체협약에 고용조정과 관련된 사항을 규정하거나 고용안정협약을 약정하여 고용 전반에 관한 사항에 대하여 반드시 노조의 사전 합의를 거치도록 해야 함.
- 정부의 경제정책 역시 고용안정과 일자리 창출에 그 역점을 두고 기업을 지원하고 있는 바, 노

사가 단체협약을 통하여 일자리 유지, 신규 고용창출을 위한 노력을 기울여야 할 것임.

- 경영상 이유에 의한 해고 등 고용조정에 관한 문제만을 논의하던 고용안정위원회의 기능을 확대하여 신규채용, 적정인력의 확보, 노동시간단축과 교대제 개선 등 일자리 확대에 관한 사항뿐 아니라 상시적 구조조정의 문제를 해결하기 위한 인사고과 및 근무평정의 기준 등도 논의해야 할 것임.
- 기업의 채무가 초과하여 파산되어 해산될 경우, 기업의 존속가치가 청산가치보다 클 경우 법정 관리나 워크아웃에 들어갈 경우도 조합원뿐만 아니라 전체 종업원의 고용에 영향을 주기 때문에 고용안정위원회에서 심의·의결하도록 함.
- 비정규직 고용, 조합원의 능력개발과 인력관리 등까지 심의·의결대상을 확장시켜 고용안정위원회에서 논의하는 것이 바람직함.
- 고용문제는 단순히 노사협의회에서 다룰 문제가 아니고 고용안정위원회에서 중요한 의제로 다루는 것이 바람직하고, 고용안정위원회의 운영에 관한 사항은 별도 운영규정에 따르더라도 고용안정위원회에서 다룰 사안을 단체협약에 명시하도록 함.

2) 고용안정위원회 의결사항의 실효성 확보

- 많은 기업들이 올해 상시적 구조조정 계획을 갖고 있는 만큼 고용안정협약이 없는 사업장의 경우 고용안정협약을 반드시 쟁취해야 할 것임.
- 별도의 고용안정협약 또는 고용안정위원회 운영규정을 두고 있는 경우에도 단체협약에 고용안정위원회의 의결사항을 명확히 명시해야 함.
- 위원회는 노사동수로 구성하며 동수 시 부결된 것으로 보며, 의결된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 가지며, 동 위원회의 의결 없이 “사측이 일방적으로 행한 조치는 무효로 한다”는 규정을 둬으로써 고용안정협약의 실효성을 확보해야 함.

〈참고〉 고용안정위원회 운영규정(안)

제1장 목적 및 의제

제1조【근거 및 목적】 본 규정은 단체협약 제○○조[고용안정위원회]에 따라 노동자의 고용안정 및 협력적 노사관계의 발전을 위한 활동을 보장함을 목적으로 한다.

제2조【적용범위】 이 규정은 고용안정위원회의 운영에 한하여 적용한다.

제2장 위원회의 구성

제3조【구성】 위원회는 회사 측 ○○명, 노동자 대표가 추천하는 ○○명으로 구성하며, 회사 측 위원 중에는 인력관리 총괄책임자, 생산관리책임자, 능력개발담당자 등을 당연직으로 포함

한다.

- 1) 위원장 : 위원장은 정기 및 임시회의를 주관하며, 위원장은 노사 양측이 교대로 맡는다.
- 2) 간사 : 위원회는 회의록작성 및 안전상정, 의결사항의 집행점검을 위하여 노사 양측 각 1인의 간사를 선임한다.

제4조【위원의 변경】 양측 위원장은 위원의 변경 시 7일 이내에 쌍방에 통보하여야 한다.

제5조【위원 및 참고인의 신분보장】

- 1) 회사는 위원회 활동과 관련하여 위원 및 참고인에게 부당 또는 불이익한 처분을 할 수 없다.
- 2) 회사는 위원회에서 결정한 사항의 집행 및 위원회 운영을 위한 사전 준비 등의 활동의 경비와 시간을 보장하여야 한다.

제3장 위원회의 운영

제6조【회의】 다음의 경우에 정기 및 임시회의를 개최할 수 있다.

- 1) 정기회의는 분기별 1회 개최한다.
- 2) 임시회의는 노사 일방의 요구가 있거나, 고용불안 상황 발생 또는 위원장 및 위원 3분의 1 이상의 소집요청 시에 개최한다.

제7조【실무위원회】 위원회는 결정사항의 집행 및 기타 필요시 양측 간사를 포함한 실무위원회를 구성, 운영할 수 있다.

제8조【회의개최】 위원장은 정기회의 개최 10일전에 각 위원에게 회의소집 및 안전을 통보해야 한다.

제9조【참고인의 출석】

- 1) 노사 양측은 필요시 참고인 출석을 위원장에게 요구할 수 있으며 위원장은 안전 심의 상 필요하다고 인정되면 참고인을 출석시켜 진술하도록 하여야 한다.
- 2) 출석을 요청받은 참고인은 반드시 위원회에 출석하여 성실하게 보고, 진술하여야 하며 위원회가 인정하는 특별한 사유가 있는 경우 서면으로 답변을 제출할 수 있다.

제4장 회의결과의 공지 및 보고

제10조【회의록의 작성 및 비치】 위원회의 간사는 다음 각 사항을 정리한 회의록 및 결정사항을 작성하여 참석위원의 서명, 날인 후 각 1부씩 비치한다(개최일시, 장소, 출석위원 및 교체위원의 사유와 직위, 참고인의 직위 및 진술, 회의내용 및 결정사항 기타).

제11조【회의결과 공지】 위원회는 결정사항을 게시판, 사보, 노보 기타방법으로 반드시 알려야 한다.

제12조【회의결과의 보고】 위원회는 관련 기관에 위원회의 결과를 보고할 경우 위원 전원의 확인 후 보고토록 한다.

4. 노사 간 합의구조 정착을 위한 「고용안정협약」 체결

고용안정협약(안)

제1조【협약의 목적】

① 이 협약은 경영상 이유로 행하여지는 채용, 휴직, 전직·배치전환, 해고 등에 관하여 노사 간에 대화를 통하여 원만히 해결함으로써 조합원의 고용안정과 생산적 노사관계를 정착 시키는 것을 목적으로 한다.

② 본 협약은 고용안정위원회의 심의·의결로 단체협약과 동등한 효력을 가진다.

제2조【자료의 제출】 회사는 다음 각 항에 관련된 자료를 해당 조치에 앞서 최소한 30일 전에 노동조합에 제출하여야 한다.

※ 고용안정위원회의 합의사항은 단체협약과 동일한 효과를 지니므로 ‘고용안정협약’으로 특화시켜 체결하는 것도 하나의 방안임.

○ 고용안정협약에 포함되는 조항으로 △신규채용·정리해고 후 의무재고용 의무 규정, △적정 규모(자연감소 규모 이상)의 적시 채용, △노동시간 단축을 위한 교대제 개선 및 임금체계 개편, △휴직·배치전환·전직의 제한, △인사고과·근무평정의 기준 및 적용원칙, △회사의 정리해산·이전·업종전환 및 신규사업 확대 △신기술·신설비 도입에 따른 절차 제한, △외주 및 하도급 제한, △회사의 분할·합병·양도 시 고용 승계 및 해외공장 증축 등에 따른 고용불안 제한, △해외공장 및 별도법인 동역권 확보 △희망퇴직·명예퇴직에 의한 기준 및 절차 합의권 확보 △경영상 이유에 의한 해고 및 대상자의 생활지원 △워크아웃·법정관리 등 경영환경에 중대한 변화에 대한 대응을 명시할 수 있음. 이외에도 협약 미이행에 대한 교섭권·쟁의권 인정, 노동조합의 동의 없는 인위적 인력조정에 대해서는 금전배상 등을 협약안으로 할 수 있음.

판례	고용안정협약을 위반한 정리해고의 효력 (대법원 2014.3.27. 선고 2011두20406 판결)
	사용자가 노동조합과의 협상에 따라 정리해고를 제한하기로 하는 내용의 단체협약을 체결할 수 있음. 정리해고의 실시 여부가 경영권에 속하는 사항이라도 노사는 임의로 단체교섭을 진행하여 단체협약을 체결할 수 있으며 정리해고를 제한하는 단체협약은 특별한 사정이 없는 한 단체협약이 강행법규나 사회질서에 위배된다고 볼 수 없다. 정리해고를 제한하는 단체협약은 근로조건 기타 근로자에 대한 대우에 관하여 정한 것으로서 그에 반하여 이루어지는 정리해고는 원칙적으로 정당한 해고라고 볼 수 없다. 다만, 단체협약을 체결할 당시의 사정이 현저하게 변경되어 사용자에게 단체협약의 이행을 강요한다면 객관적으로 명백하게 부당한 결과에 이르는 경우에만 사용자가 그 단체협약에 의한 제한에서 벗어나 정리해고를 할 수 있다.

5. 구조조정의 단계별 유형 및 노동조합 대응원칙

1) 구조조정의 단계

- 기업이 인력감축을 목표로 한 구조조정을 실행할 때, 아래 표와 같이 인사노무전략에 따라 실시하는 경우가 대다수임.

〈사용자의 구조조정 시 인사노무전략〉

구분	내 용	세 부 내 용
1단계	노동시간 조정	정규 노동시간 단축, 연차휴가 사용, 휴업, 휴직
2단계	임금 조정	상여금 반납·삭감, 임금 반납·삭감
	인사이동	전직, 전출, 전직
3단계	직접고용 축소	외주(아웃소싱), 분사화, 희망퇴직, 명예퇴직
4단계	기업인수·합병	합병, 영업양도, 주식 매각
5단계	정리해고	경영상 이유에 의한 집단적 해고
6단계	화생절차	워크아웃, 법정관리, 파산

- 노동시간과 임금조정이 발생하는 초기단계에서는 근로기준법의 근로조건 불이익 변경금지 규정을 활용하고, 직접고용 축소 및 기업인수&합병 단계에서는 축적된 판례로 적극 대응하며, 정리해고 시에는 근로기준법상 정리해고요건에 따라 집단적 해고를 대응해야함. 특히 기존 단체협약(고용안정협약)의 유지관점에서 대응할 필요가 있음.

2) 노동조합의 대응원칙

- 노동조합은 사용자의 구조조정에 대응하여 조합원의 총 고용을 유지하고 임금 및 노동조건 악화를 최대한 억제하는데 목표를 두어야 함.
- 앞서 제시한 사측의 구조조정의 단계별, 유형별로 적절한 법적 대응과 함께 노동조합 차원의 조직적 대응을 병행해야 할 것임.
- 특히 최근에는 경제위기 상황을 빌미로 사업수주 물량을 해외로 빼돌리는 등 의도적으로 경영 상황을 악화시키고, 노동조합을 무력화 시키려는 노조파괴 공작을 진행하는 경우도 발생하는 바, 이 같은 목적의 구조조정에 대해서는 상급단체 및 지역 시민사회단체와 연대하여 총 고용보장 및 노조사수를 위한 강력한 투쟁을 전개해야 함.

6. 구조조정 단계별 노동조합 모범 단체협약(안)

1) 채용 및 재고용

제3조【채용 및 재고용의무】

- ① 회사는 신규로 채용할 경우 공개채용의 원칙으로 하고, 채용인원과 전형방법을 공개하며, 신규채용기준을 노동조합과 공동으로 결정한다.
- ② 회사는 경영상의 이유로 해고된 자의 재입사신청이 있을 때에는 해고된 기간 또는 해고 당시 담당하였던 업무 등과 관계없이 우선적으로 채용해야 한다.
- ③ 업무상재해자, 경영상 이유로 해고된 자의 피부양가족에 대하여도 채용에 있어서 우선적으로 한다.
- ④ 신규채용자의 수습기간은 1개월 이내로 한다.

○ 신규채용에 있어서 공개채용을 원칙으로 하고, 채용인원과 전형방법을 공개하도록 하며, 채용에 대한 기준을 노동조합과 공동으로 결정하도록 함. 이는 신규채용을 물론 경기침체에 따른 희망퇴직과 명예퇴직 등으로 정리해고를 한 뒤 신규채용을 하거나 시간제, 계약직, 임시직 등 비정규직으로 일방적으로 대체하거나, 정년퇴직자를 임시직·계약직 등으로 재 채용하는 등의 사례가 있어 채용에 관한 부분이 매우 중요해짐.

○ 고용안정을 위한 신규채용에서 비정규직 채용의 제한 등을 관철하려면 채용계획이나 방법을 노조가 사전에 알아야 규제와 대응이 가능할 것이기 때문에 고용안정협약에 채용에 대한 기준설정 등이 필요함. 즉, 고용안정을 위하여 신규채용에 노조가 적극 개입하고, 경영상 이유로 해고된 자가 재입사신청이 있는 경우 재입사를 우선적으로 받도록 함.

○ 또한 근로기준법 제25조(우선 재고용 등)에 따라 경영상해고 이후 해고된 노동자와 같은 업무를 할 노동자를 채용할 경우 경영상해고된 노동자를 우선 채용하도록 사업주의 의무사항으로 규정하고 있음. 파견근로자보호 등에 관한 법률 제6조의2(고용의무)에서 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하고자 하는 경우에는 당해 파견근로자를 우선적으로 고용하도록 하고 있으며, 고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제21조(정년퇴직자의 재고용)에서도 우선고용직종의 선정으로 고령자를 우선적으로 고용하도록 하는 등 일정한 조항을 두어 채용의 제한을 두고 있는바, 업무상재해자 또는 경영상 해고자의 피 부양가족에 대해서도 우선채용을 고려하도록 명시함.

○ 특히 최근 대법원 전원합의체 판결을 통해, 업무상재해로 사망한 노동자의 직계가족 등을 특별 채용하기로 하는 단체협약은 회사가 자유의사에 따라 산재 유족을 채용하기로 합의하였고, 수년에 걸쳐 지속적으로 산재유족을 채용한 사실, 헌법상 협약자치의 원칙에 따라 해당조항은 유효하며 해당 조항이 채용의 자유를 과도하게 제한하는 정도에 이르는 등 특별한 사정이 없는 한 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하여 무효로 볼 수 없다고 판시하여 업무상재해자에 대한 우선

채용 조항은 유효함에 유념해야 함.

판례	업무상 재해로 사망한 근로자의 직계가족 등을 특별채용하기로 하는 단체협약이 반사회질서로 무효인지 판단기준 (대법원 2020.8.27. 선고 2016다248998 전원합의체판결)
	사용자가 노동조합과의 단체교섭에 따라 업무상 재해로 인한 사망 등 일정한 사유가 발생하는 경우 조합원의 직계가족 등을 채용하기로 하는 내용의 단체협약을 체결하였다면, 그와 같은 단체협약이 사용자의 채용의 자유를 과도하게 제한하는 정도에 이르거나 채용 기회의 공정성을 현저히 해하는 결과를 초래하는 등의 특별한 사정이 없는 한 선량한 풍속 기타 사회질서에 반한다고 단정할 수 없다. 이러한 단체협약이 사용자의 채용의 자유를 과도하게 제한하는 정도에 이르거나 채용 기회의 공정성을 현저히 해하는 결과를 초래하는지는 단체협약을 체결한 이유나 경위, 그와 같은 단체협약을 통해 달성하고자 하는 목적과 수단의 적합성, 채용 대상자가 갖추어야 할 요건의 유무와 내용, 사업장 내 동종 취업규칙 유무, 단체협약의 유지 기간과 그 준수 여부, 단체협약이 규정한 채용의 형태와 단체협약에 따라 채용되는 근로자의 수 등을 통해 알 수 있는 사용자의 일반 채용에 미치는 영향과 구직 희망자들에 미치는 불이익 정도 등 여러 사정을 종합하여 판단하여야 한다.

2) 적정인력의 유지 및 확보

제4조【적정인력의 유지 및 확보】

- ① 회사는 정년퇴직 등 자연감소 등의 이유로 결원이 생겼을 경우, 정식사원을 채용함을 원칙으로 한다. 다만, 여성이 퇴사한 자리를 충원할 시에는 여성을 우선적으로 채용한다. 또한 회사는 유휴인력 등이 발생할 때에는 노동시간 단축 등의 방안으로 고용안정을 보장한다.
- ② 회사는 하청 및 외주로 인하여 조합원의 생계보장에 노동조합이 이의가 있다고 판단하여 통보할 경우, 노동조합과 협의해야 하며 직장보장, 인원변동에 관련된 사항은 사전에 합의해야 한다.
- ③ 기간제·임시직 등 비정규직의 채용인원은 조합원의 5% 이내로 한다.

○ 회사가 이른바 경영합리화를 위한 적정인력 유지수단으로 이용하는 것이 자연감소 인원을 채우지 않으면서 노동 강도를 강화하는 방법이고 실제로 이러한 방법으로 조합원 축소와 노동 강도 강화를 꾀할 때 뚜렷한 투쟁방법도 없음. 따라서 미리 단체협약으로 적정인력 확보와 정원유지에 대한 명문규정을 정해놓아야 함.

○ 그리고 소위 적정인력은 사용자가 일방적으로 산정한다는 과거의 관행을 깨야 함. 적정인력은 일을 시키는 사람보다 실제로 일을 하는 사람이 더 잘 알 수 있기에 적정인력 산정과정부터 노조의 참여가 보장되어야 함.

○ 정원관리를 일방적으로 사용자 측에 맡길 경우 고용노동부 행정해석은 이러한 정원관리표를 취업규칙으로 보지 않기 때문에 일방적으로 이를 불이익하게 변경할 수 있음. 따라서 단체협약에

서 적정인력 유지에 관한 노사합의를 명문화할 필요가 있음.

- 기존 조합원들의 적정인력을 유지하기 위해 기간제, 임시직 등 비정규직의 채용인원을 조합원의 5% 이내로 최소화하는 규정을 명문화할 필요가 있음.

3) 노동시간 단축을 통한 교대제 개선 및 임금체계 개편

제5조【교대제 개선 등】 회사는 노동자의 건강권 및 생활권을 보장하기 위하여 기존 노동조건 의 저하 없이 적정노동시간 보장 및 교대제를 개편하여야 한다.

제6조【임금체계의 개편 등】 회사가 임금체계 또는 직제를 개편하고자 할 때에는 사전에 노동 조합과 합의한 뒤 시행하여야 한다.

- 제조업의 교대제는 매우 다양한 행태를 띄고 있음. 자동차 산업은 현대차를 중심으로 잔업 없이 주간연속 2교대제를 시작했으며 전자산업은 3조3교대, 철강산업은 4조3교대, 섬유산업은 3조 3교대제가 주류를 이루는 등 산업특성에 따른 교대제가 다양하게 시행되고 있음.
- 특히 심야작업을 행하게 되는 교대제의 경우에 노동자의 육체적 건강뿐 아니라 각종 정신질환 을 불러일으키는 것으로 보고되고 있음. 따라서 심야작업을 철폐하기 위한 교대제 개편이 요구 됨.
- 이러한 다양한 교대제가 성행하는 이면에는 노동자들의 실질임금이 부족이 장시간 노동을 불러 오게 되고, 이것이 사용자와 노동조합 간, 또는 사용자와 노동자들 간의 현행법 하에서 허용되 지 않는 교대제를 시행하는 기초가 되고 있다고 판단됨.
- 실 노동시간을 단축하고 그에 따른 임금보전방안이 마련되면서 교대제 전환을 서두르는 것이 매우 필요함. 특히, 정부가 추진하고 있는 근로기준법의 개악내용 중 탄력적 근로시간제의 단위 기간의 확장, 노동시간 저축계좌제 등의 내용을 보면 단순히 노동시간의 단축만을 의도하고 실 질임금의 저하는 고려하지 않는 것으로 보이는 측면이 강함. 이는 노동조합이 적극적으로 개입 하고 체계화 할 필요가 있음.

4) 조합원의 휴직, 전직, 배치전환 조치

제7조【휴직】

- ① 회사는 노사합의에 의해 경영상 이유로 휴직을 실시할 경우, 조합원의 신청에 의하여 1년 이내의 범위에서 휴직을 명할 수 있다.
- ② 회사는 휴직기간 중 평균임금의 100%를 지급하되, 노동조합과 합의하는 경우에는 그 지급률을 달리 정할 수 있다.

- ③ 휴직기간은 근속년수에 포함하며, 승진·승급 및 기타 일체의 사항에 대하여 정상 노동을 한 경우와 동일하게 취급하고 어떠한 불이익처우도 하지 않는다.
- ④ 휴직 중 사망자·퇴직자의 평균임금 계간기간은 휴직 전 3개월로 한다.
- ⑤ 휴직기간의 만료에 따른 복직이 어려운 사정이 있는 경우에는 당해 휴직자는 휴직만료 10일 전까지 휴직기간 연장원을 제출한다.
- ⑥ 본 규정은 단체협약상의 일반휴직에 영향을 미치지 아니한다.
- ⑦ 복직에 관하여는 단체협약상의 복직규정을 준용한다.
- ⑧ 회사는 전염병 등 감염방지를 위해 회사의 전체 또는 일부 휴업한 경우, 휴업수당을 지급하여야 한다. 다만 행정관청의 명령에 의한 휴업일 경우에는 노동조합과 합의하여 임금 등 노동조건 저하 없는 감염방지대책을 마련해야 한다.

제8조【전직·배치전환의 제한】 회사는 배치전환, 공장이동 및 근무지 이동시 고용안정위원회에서 충분한 협의를 거쳐 합리적인 기준을 마련한다. 단, 조정이 안 되었을 경우 개개인의 특수한 사정을 고려하는 면담을 실시하고 다음과 같이 시행한다.

1. 희망자
2. 희망자가 소요인원 보다 많을시 입사 순으로
3. 희망자가 소요인원 보다 적을시 입사 역순으로
4. 노조원이 부당한 전환배치라고 생각하여 이의를 제기할 시 이를 노조와 협의한다.
5. 종업원의 재입사시 해당자의 배치전환기준은 최초 입사일 적용을 원칙으로 한다.

○ 인사는 공정하고 합리적으로 한다'는 규정이 비록 선언적인 규정이라고 하더라도 사용자에 대해서는 나름의 압박이 되는 것처럼 '인사권은 회사에 있다'는 규정 역시 원론적 확인이라고 하더라도 실제로는 노동조합이 인사에 개입하는 것을 매우 효과적으로 차단함. 따라서 이러한 규정을 두는 것은 불필요하다고 보여 짐. 따라서 인사원칙은 노사 간의 합의를 통해 실시할 것을 명확히 하는 것이 필요함. 더구나 많은 판례나 행정해석에서 인사 시 노사 간 '합의'라는 명시를 하지 않고 '의견 참작', '협의' 정도로 표현되어 있을 경우 사측이 조합의 의견을 듣지 않더라도 문제되지 않는다고 하고 있음.

○ 조합간부의 인사나 징계 시 노사합의를 명문화할 필요가 있음. 또한 조합원 인사 시에도 노사 간의 합의를 하도록 하여 일방적인 인사결정의 관행을 없애는 것이 필요함. 이것은 사측이 노동조합을 와해·지배하려는 의도로 조합간부 또는 조합원에게 일방적으로 불이익을 주는 것을 방지하기 위함임.

○ 특히, 최근 코로나19 등 전염병 예방을 위해 회사의 전부 또는 일부를 휴업한 경우가 종종 발생하고, 향후 다른 전염병이 발생할 수 있는바 이에 대해 대비책으로 회사에 확진환자, 유증상자 또는 접촉자가 발생해 감염방지를 위한 소독·방역 등을 위해 휴업한 경우 휴업수당을 지급하도록

록 함. 행정관청의 명령에 따라 휴업한 경우 노동부는 휴업을 휴직으로 판단하는 바, 이에 대해 대응책으로 노동조합과 합의 후 임금 등 노동조건의 저하 없는 휴업·휴직을 할 수 있도록 해야 함.

- 또한 노동조합이 회사와 무급휴직을 합의했다고 하더라도 개별 노동자의 동의 없이 휴직할 경우 '휴업'으로 보는 판례법리와 행정해석에 따라, 노동조합은 무급휴직을 실시함에 있어서 신중을 기해야 함.

행정해석	감염방지를 위한 방역 등을 위해 휴업한 경우 (고용노동부, 코로나19 주요 노동법 Q&A, 2020.4.22.)
	근로자 중 확진환자, 유증상자 또는 접촉자가 발생해 추가 감염방지를 위한 소독·방역 등을 위해 사업장 전체 또는 일부를 휴업한 경우에는 사용자의 귀책사유로 보기 어려우므로 원칙적으로 휴업수당 지급의무는 발생하지 않는다.

판례	근로자 동의 없는 휴직은 휴업 (대법원 2018.4.12. 선고 2015다24843 판결)
	회사가 경영상 어려움으로 인해 일부 인원을 대상으로 무급휴직을 실시한 사안에서 "피고의 단체협약은 피고가 무급휴직의 사유와 기간을 임의로 판단하거나 정할 수 있을 뿐만 아니라 피고의 판단에 따라 근로관계의 종료에까지 이를 수 있도록 규정하고 있는 점, 이 사건 무급휴직처분의 경우 개별 근로자의 사정에 의한 휴직이 아니라 피고의 경영합리화 조치에 따른 것이므로 원칙적으로 근로기준법 제46조에 따라 휴업수당이 지급되어야 하는데 피고는 <u>근로자의 동의 없이 이를 무급으로 처리한 점</u> , 피고는 휴직기간을 6개월로 정해 이 사건 무급휴직처분을 했다가 이후 일방적으로 두 차례에 걸쳐 휴직기간을 4개월 더 연장한 점 등을 감안 하면, 이 사건 무급휴직처분의 경영상 필요의 정도에 비추어 보아도 그로 인해 <u>원고들이 받게 된 신분상·경제상 불이익이 현저히 크므로</u> 이 사건 무급휴직처분은 사용자의 정당한 인사권의 범위를 넘은 것으로 볼 수 있다.

- 인사이동이 정당한 것인지에 관하여 법원은 사용자의 업무상 필요성과 노동자 개인의 생활상의 불이익을 종합적으로 고려하여 판단함. 업무상 필요성의 기준이 모호할 뿐만 아니라 예컨대 교대근무자를 일근근무자로 배치 전환하여 실제로 임금이 삭감되는 경우에도 이를 생활상 불이익으로 보지 않는 경우가 대부분이므로 노조의 합의 또는 개별 조합원의 동의 등을 명문화 할 필요가 있음.
- 전직이라 함은 동일 기업 내에서 노동자의 직종 또는 근무 장소의 변경 등을 가져오는 인사이동을 지칭함. 전직은 노동계약상 노동자가 제공하여야 할 노동의 종류와 내용 또는 장소에 관한 약정 범위 내에서 사용자의 업무상 필요에 따라 이루어져야 하고 전직에 따른 노동자의 생활상의 불이익과 비교·형량하여 합리성이 존재하며, 노동자 본인과 합의 등 신의칙상 요구되는 절차를 준수해야 함.
- 전직의 및 배치전환의 정당성은 조합원의 생활상 불이익과 사용자의 업무상 필요성을 비교하여 그 정당성을 판단하기 때문에 사측의 부당한 인사권 행사조치로서 전직이 단행된 경우 노동조

합과 개별 당사자는 최대한 불이익한 사실들을 수집하는 것이 중요함. 예컨대, 전직으로 초래된 부양가족, 통근 등 생활상 불이익, 자신이 맡았던 본래 업무와의 밀접도 등이 그 예임.

판례	정당한 전직·전보의 판단기준 (대법원 2009.4.29. 선고 2007두20157 판결)
	전직처분 등이 정당한 인사권의 범위에 속하는지 여부는 당해 전직처분 등의 업무상 필요성과 전직에 따른 근로자의 생활상 불이익을 비교·교량하고, 노동조합 또는 당사자 본인과 합의 등 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부를 종합적으로 고려해 결정해야 한다.

○ 신의칙상 요구되는 협의절차는 전보발령 과정에서 노동조합 또는 전보대상자와 사전에 성실한 협의를 거쳤는지도 전보발령의 정당성을 판단하는 중요한 기준임을 명시해야 함. 또한 인사배치, 전보·전직발령, 교육훈련이 마치 사용자의 고유권한인 것처럼 주장하는 경우도 있으나 근로기준법 제23조에 따라 사용자가 마음대로 전직·전보·인사배치를 할 수 있는 것이 아니라, '정당한 사유'가 있어야 비로소 적법한 인사권으로 볼 수 있음. 특히, 전직 및 배치전환은 사용자 노동조합 간부나 열성 조합원들을 우선 대상으로 선정하고, 노동조합 활동을 견제하거나 교섭력을 약화시키기 위한 목적으로 악용되기도 함. 이를 방지하기 위해 조합간부나 조합원의 전직 시 노동조합의 동의를 요건으로 하는 조항이 사전에 마련되어야 함.

5) 인사고과·근무평정의 기준 및 적용

제9조【인사원칙】

- ① 회사는 신규채용 및 조합원 승진, 징계, 포상, 배치전환, 해고 문제에 관한 제반인사 원칙 및 적용원칙에 대하여는 노동조합과 사전 합의한다.
- ② 조합간부에 대한 이동 및 전환배치 시에는 사전에 노동조합 및 본인과 합의를 한 후 조치한다.
- ③ 제2항의 조합간부라 함은 임원, 집행위원, 대의원을 말한다.
- ④ 회사는 조합원의 인사제도를 합리적으로 개선하기 위하여 노사 각 4인으로 인사제도개선 협의회를 전임자로 구성·운영하며, 새로운 인사제도를 도입할 경우 일방적으로 시행하지 않는다.

○ 최근 노동위원회 또는 법원에 계류되는 경영상 해고에 관한 부당해고사건과 노동현장은 경영상 해고를 둘러싼 집단적 노동분쟁이 감소되는 경향이 있음. 이는 기업이 긴박한 경영상의 필요에 의한 대규모 인원감원이 아닌 상시적인 구조조정을 선택하여, 인사고과·근무평정에 의한 대기발령 또는 전보발령 등으로 근로자의 퇴출을 간접적으로 유도하는 것이 보편화 되고 있기 때문이라고 보여짐.

○ 노동조건이 개별화되기 시작하면서, 즉 능력주의·성과주의 등이 강조되면서 개별 노동자의 중

심으로 평가되어 이를 승급·승진·상여금 등을 결정하는 노동조건 차별화 경향이 나타나고 있음. 또한, 직급별·직군별 별도의 인사규정 등을 적용하여 취업규칙을 파편화 하려는 경향도 보이고 있음. 이는 인사제도 자체가 경영권이라는 논리에 의해 노동조합이 개입하지 못하도록 사전에 차단하려는 기업들의 대응방식임.

- 사용자의 인사권은 객관적이고 합리적이며 공정한 방식으로 운영되어야 그 정당성이 인정되며 노동조합 조합원의 불이익 처우를 위한 인사는 원칙적으로 부당노동행위가 됨. 따라서 인사고과·근무평정 등의 규정은 사전에 노동조합과 합의하도록 하며, 노조간부의 인사조치는 노동조합 및 해당자와 합의 후 시행될 수 있도록 규정함.
- 인사고과·근무평정 등의 시기와 절차에 대하여는 무엇보다도 구체적으로 규정하는 것이 필요함. 이 때 노사 간 '합의'라는 명시하지 않고 '의견 참작', '협의' 정도로 표현되어 있을 경우 사측이 조합의 의견을 듣지 않더라도 문제되지 않는다고 해석될 수 있으므로 유의하여야 함.

판례	단체협약에 명시된 인사권 행사 (대법원 1994.9.13. 선고 93다50017 판결)
	인사권이 원칙적으로 사용자의 권한에 속한다고 하더라도 사용자는 스스로의 의사에 따라 그 권한에 제약을 가할 수 있는 것이므로, 사용자가 노동조합과 사이에 체결한 단체협약에 의하여 조합원의 인사에 대한 조합의 관여를 인정하였다면 그 효력은 협약규정의 취지에 따라 결정된다.
	단체협약 상 협의·합의 (대법원 2012.6.28. 선고 2010다38007 판결)
	노사 쌍방간 협상에 의한 최종 합의 결과 단체협약에 정리해고에 관하여 사전 '협의'와 의도적으로 구분되는 용어를 사용하여 노사 간 사전 '합의'를 요하도록 규정하였다면, 이는 노사 간에 사전 '합의'를 하도록 규정한 것이라고 해석하여야 하고, 다른 특별한 사정없이 단지 정리해고 실시 여부가 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항이라는 사정을 들어 이를 사전 '협의'를 하도록 규정한 것이라고 해석할 수 없다.

6) 회사의 정리해산·이전·업종전환

제10조【회사의 정리해산·이전·업종전환】

- ① 회사는 경영 및 제반사항을 이유로 회사를 폐업·폐쇄·축소·이전·업종전환을 경우, 이로 인해 발생하는 해고 및 감원의 충격을 최소화하기 위해 6개월 전에 이를 노동조합에 통보해야 하고, 해고회피노력 등 그 구체적 사항에 대하여는 노동조합과 합의 후 결정하며, 감원발생시 직업훈련과 취업알선을 통한 재취업을 보장해야 한다.
- ② 회사는 회사의 폐업·축소·이전·업종전환으로 인한 해고 및 감원이 발생할 경우 일체의 체불임금을 통화로써 청산하고 조합원의 생계보장과 직장이전을 위한 준비금을 조합과 합의하여 지급한다.
- ③ 회사는 6개월의 해고예고기간 없이 회사의 폐업·축소·이전·업종전환으로 인해 발생하는 해고 및 감원은 36개월분의 평균임금을 해당 조합원에게 추가로 지급한다.

- 회사의 정리해산·폐업·폐쇄·이전·업종전환 등의 경우, 구직노력이나 업종전환에 따른 전직 훈련, 이사 등 충분한 시간을 두고 준비가 필요함. 사용자가 이러한 계획을 수립한 경우 사전에 통보를 하고 구체적인 사항에 대해서는 합의를 하도록 하여야 함. 아무리 회사의 폐업·폐쇄 등이라는 이유로 합의 또는 성실한 협의가 없는 경우와 해고회피노력을 다 하지 않았을 경우 근로기준법상의 정리해고 요건과 단체협약 상 기준에 따라야 함.

판례	공장폐쇄 등의 이유라도 정리해고 요건을 갖추어야 함 (수원지방법원 2017.6.16. 선고 2015가합64592 판결)
	사용자인 피고는 공장폐쇄 및 정리해고 필요성 등에 관한 객관적 합리성을 충분히 증명하지 못해 경영상의 필요성이 있다고 단정할 수 없고, 설령 긴박한 경영상의 필요성이 있다고 하더라도 피고가 해고회피노력을 다하지 않았을 뿐만 아니라 이 사건 노조와 합의 또는 성실한 협의를 했다고 볼 수 없다.
	청산과정에서 해고에 대한 단체협약상 합의는 유효 (수원지방법원 안산지원 2023.1.30. 선고 2022카합50161 결정)
	사용자가 노조와의 협상에 따라 해고를 포함, 청산에 관한 사항에 대하여 합의하기로 하는 내용의 단체협약을 체결했다면, 청산과정의 해고를 제한하는 내용으로서 유효하며 채무자(사용자)는 단체협약상 절차에 따른 채권자(노조)와의 합의 없이 채권자 소속 조합원들을 해고하여서는 아니 된다.

- 또한 정리해산·이전·업종전환으로 인한 해고 및 감원이 발생할 경우 체불임금 청산 및 조합원의 생계보장을 위한 준비금 등 노동조합과 합의하도록 함. 특히, 6개월의 해고고고 기간 없이 발생하고 해고 및 감원에 대하여 36개월분의 평균임금을 추가로 지급하도록 함.

행정 해석	단체협약의 위로금 규정 (노사관계법제과-759, 2010.5.7.)
	회사사정에 따른 인원정리로 근로자가 퇴직 시 평균임금의 36개월분을 별도 위로금으로 지급하기로 단체협약을 체결한 경우, 동 위로금은 달리 불 사정이 없는 한 근로조건 기타 대우에 관한 사항에 해당되는 것으로 판단되며, 따라서 단체협약이 해지된 상태라 하더라도 동 단체협약 규정은 개별근로자의 근로계약으로 전환되므로, 사용자는 인원정리에 의해 퇴직하는 근로자에게 단체협약 규정에 따른 위로금을 지급할 의무가 있다 하겠음.

7) 신규사업 확대 및 신기술·신설비 도입

제11조【신규사업 확대 및 신기술·신설비 도입】

- ① 회사는 신규물량 수주 시 노동조합으로 통보하여야 한다.
- ② 회사는 신규제품에 대한 라인증설, 신규 투자시 ○○○○ 공장에 투자를 우선적으로 한다.
- ③ 회사는 신기계·신기술 도입시 30일전 노동조합에 통보해야 하고, 이와 관련한 고용안정의 변화에 관하여는 노동조합과 합의 후 시행한다.
- ④ 회사는 기존 생산품을 포함하여 신규 개발품의 양산계획 수립 시 노동조합에 통보하고,

이로 인하여 고용 및 일감부족 등 노동조건에 문제가 발생할 경우 고용안정에 관해서는 노동조합과 합의한다.

- 생산직에서 인원 감축 혹은 교체의 수단으로 자주 이용하는 수단이 이른바 신기술 도입임. 또한 꼭 이런 식으로 악용하지는 않는다고 해도 신기법·신기술이 도입됨에 따라 노동조건이 악화되고 노동 강도가 강화되고 이에 따라 고용불안을 초래하는 일이 흔함. 신기법이나 신기술의 도입이 고용조건, 노동조건에 미치는 영향을 사전에 충분히 검토하고 이에 대한 대책을 세울 수 있는 조건을 마련해 놓아야 함.
- 또한 신규물량 수주 시, 신기계·신기술 도입 시 노동조합에 통보하고, 노동조합과 합의 후 시행하도록 강제할 필요성이 있음. 특히, 노동조합은 신규물량에 따른 라인증설 및 신규 투자 시 상대적으로 물량이 줄어드는 공장에 우선적 투자하도록 하여 전국단위의 본조, 지부형태인 노조에서는 전체 조합원의 고용안정에 심혈을 기울이도록 해야 함.

8) 하도급·외주 등

제12조【외주 및 하도급】

- ① 생산부서의 일부를 외주처리하거나 하도급으로 전환하고자 할 경우에는 회사는 사전에 노동조합과 합의하여야 한다.
- ② 회사는 외주계약이 체결되면 외주 또는 하도급 업체의 주소와 대표자 전화번호와 계약서 등을 노동조합에 제공해야 한다.

- 외주 및 하도급은 회사 내 이른바 종래 일부업무(식당, 경비 등) 또는 사업부를 폐지하고 이를 외부에 맡기는 것뿐만 아니라 새로 시작하는 업무를 의미함. 외주화는 종래 기업의 업무 또는 기능이 개별적으로 이전하는 경우로 도급, 위임, 소사장제가 있음. 회사가 기업이 종래 수행하던 업무를 외부에 도급을 주는 경우는 이로 인해 그 업무를 수행하던 노동자의 노동관계에 변동을 초래하지 않음. 하지만 단순히 업무 또는 기능이 일부가 아닌 사업부분을 도급하는 경우에는 영업양도에 따른 노동관계에 관한 법리가 그대로 적용됨.
- 사업의 일부나 전부를 하청업체와 도급계약을 체결하고 그 하청업체로 하여금 해당 사업부분을 운영하도록 하는 경우에 조합원의 고용안정, 임금저하, 해고 등과 직접관련이 있기 때문에 단체교섭으로 다루어야 하는 내용임.
- 경영난을 해소하기 위하여 해당 사업부분을 외부 하도급제로 운영하거나 전문용역업체에 위탁함에 따라 직제가 폐지되어 잉여인력을 감축한 경우 긴박한 경영상의 필요가 있다고 봄. 즉 하도급을 이유로 조합원을 해고하기 위해서는 정리해고의 요건을 모두 갖추어야 그 정당성이 인

정된다는 것이 판례의 입장임.

- 생산물량 일부를 하도급으로 전환코자 할 때 고용안정위원회의 심의를 거쳐 반드시 조합과 합의하도록 명시하거나 또는 물량이 부족한 경우 외주 또는 하도급의 물량을 즉시 동결하도록 명시하는 것이 필요함.
- 문제가 되는 것은 외주화로 인해 기존 해당 업무를 진행하던 인원을 감축하는 데 있음. 외주화 이후 2차적으로 해당 업무를 담당하던 조합원에 대해서는 배치전환, 전직, 정리해고 등 다양한 방식을 활용하여 구조조정이 이루어지게 됨. 노동조합은 외주화에 대비하여 사전에 외주를 금지하는 협약을 체결해야 함. 협약을 통해 조합원의 고용과 노동조건에 심각한 영향을 미칠 수밖에 없는 회사의 외주화에 대응한 규제조항을 두어야 함. 직접적으로 외주화 자체를 금지 제한하는 방식이나 외주화 시행에서 노조의 동의 합의 또는 당해 노동자의 동의 등의 절차적 규제조항을 두는 방식으로 할 수 있음.

판례	위장분사 판단기준 (대법원 2002.11.26. 선고 2002도649 판결)
	기존기업이 경영 합리화라는 명목으로 소사장 법인을 설립한 후 그 소속 근로자들에게 직접 임금을 지급하고, 인사 및 노무관리에도 구체적이고 직접적인 관리·감독을 하여 온 경우, 기존 기업의 대표이사가 소사장 법인 소속 근로자들에 대한 관계에서도 사용자의 지위에 있다.
	소사장의 근로기준법상 노동자 해당여부 (대법원 2004.3.11. 선고 2004두916 판결) 종전에는 단순한 근로자에 불과하였다가 어떠한 계기로 하나의 경영주체로서의 외관을 갖추고 종전의 사용자(모기업)와 도급계약을 맺는 방법으로 종전과 동일 내지 유사한 내용의 근로를 제공하게 된 경우(이른바 소사장의 형태를 취한 경우)에는 근로기준법상의 근로자에 해당되는지 여부를 판단함에 있어서 스스로 종전의 근로관계를 단절하고 퇴직한 것인지, 그 의사에 반하여 강제적·형식적으로 소사장의 형태를 취하게 되었는지 여부, 사업운영에 독자성을 가지게 되었는지 여부, ... 등도 아울러 참작하여야 한다.

9) 회사의 분할·합병·양도·매각

제13조【회사의 분할·합병·양도·매각 시 고용승계】

- ① 회사는 분할·분사·합병·양도·매각을 하고자 할 경우 다음과 같은 절차와 책임을 진다.
아래의 각 조항을 위반할 경우 양측 회사가 연대하여 그 책임을 진다.
- ② 회사는 부득이 사업의 전부 또는 일부를 분할·분사·합병·양도·매각할 경우 사전 6개월 전에 그 사실을 노동조합에 통보하여 고용안정위원회의 의결을 반드시 거친다.
- ③ 회사는 부득이 사업의 전부 또는 일부를 분할·분사·합병·양도·매각할 경우 고용·노동조건·근속년수·단체협약 및 노동조합의 승계를 보장하고 그 책임을 진다.
- ④ 회사는 분할·분사·합병·양도·매각 시 해당 계약서를 체결할 경우, 사전 노동조합에 공개하고 동의를 구하며 계약체결 과정에 노동조합의 참여를 보장한다.

- ⑤ 회사는 분할·분사·합병·양도·매각 계약 시 계약서에 인수업체의 재매각 등을 ()년 간 할 수 없으며 계약 당사자가 이를 어기거나 위법행위를 한 경우 인수업체에 고용 승계된 조합원의 충고용을 책임진다.

- 회사의 인수합병(M&A), 즉 기업의 합병 또는 분할로 인해, 합병회사는 피합병 회사의 모든 권리와 의무를 포괄적으로 승계(상법 제235조, 제530조)하는 바, 피합병 회사와 그 소속 노동자 간의 권리·의무도 포괄적으로 승계함. 따라서 기업 합병 또는 분할로 인해, 합병하는 회사는 피합병 회사와 근로자 사이의 노동자의 지위를 포괄적으로 승계함. 그러나 상법에서 보장하고 있어도 단체협약을 통해 고용·노동조건·근속년수·단체협약 및 노동조합의 승계에 관하여 책임을 지도록 해야 함.
- 영업양도의 경우에도 영업을 포괄적으로 양수인에게 양도되기 때문에, 반대의 특약이 없는 한 노동관계도 양수인에게 포괄적으로 승계됨. 또한 소속 노동자의 노동조건도 승계됨. 노동조건은 근로계약, 취업규칙, 단체협약이 포함됨. 그러나 영업양도는 당사자 간의 계약에 의해 이루어지기 때문에 반대의 특약이 존재할 수 있으므로 인수합병과 마찬가지로 단체협약을 통해 고용·노동조건·근속년수·단체협약 및 노동조합의 승계에 관하여 책임을 지도록 해야 함.

판례	인수합병 (대법원 1994.3.8. 선고 93다1589 판결)
	회사의 합병에 의하여 근로관계가 승계되는 경우에는 종전의 근로계약상의 지위가 그대로 포괄적으로 승계되는 것이므로… 합병 후 존속회사나 신설회사는 소멸회사에 근무하던 근로자에 대한 퇴직금 관계에 관하여 종전과 같은 내용으로 승계하는 것이라고 보아야 한다.
	영업양도 (대법원 2002.3.29. 선고 2000두8455 판결) 영업의 양도라 함은 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체, 즉 인적·물적 조직을 그 동일성은 유지하면서 이전 …… 문제의 행위(양도계약관계)가 영업의 양도로 인정되느냐 안 되는냐는 단지 어떠한 영업재산이 어느 정도로 이전되어 있는가에 의하여 결정되어야 하는 것이 아니고 거기에 종래의 영업조직이 유지되어 그 조직이 전부 또는 중요한 일부로서 기능할 수 있는가에 의하여 결정된다.

- 반면, 자산 매각은 사업의 주가 되는 시설장비 등을 매각하고(예컨대, 공장의 경우 가동 장비) 이에 따라, 뒤이어 인원감축을 병행하여 실시하는 것이 보통임. 자산 매각을 주장하나 실질적으로 영업양도에 해당하는 경우 사용자가 고용승계를 회피하려는 목적으로 영업양도임을 밝혀 조합원들이 양수기업으로 고용승계가 되는 것을 밝히는 것이 노동조합의 일차적인 목표임.
- 즉, 기업의 합병·분할·영업양도 등의 기업변동은 양수기업이 노동자의 지위, 취업규칙, 단체협약을 승계하게 되지만, 양수기업이 양도기업의 자산만을 매매한 경우에는 양수기업은 법률상 소속 노동의 고용승계 의무를 부담하지 않음. 자산매각과 같은 경우에는 양수기업은 법률상 양도기업 소속의 노동자의 고용승계 의무가 없는 만큼 반드시 자산매각도 단체협약에 고용승계를

보장하도록 명시해야 함.

- 특히, 기업의 합병·분할·영업양도 등으로 인수업체가 재매각을 통해 명예퇴직, 외주화, 정리해고 등을 단행하는 경우 고착화된 만큼 회사에 계약 시 일정기간 재매각을 제한하고 약속을 어기거나 위법행위를 한 경우 제재를 강화하는 내용을 단체협약에 명시하도록 함.

판례	회사분할 시 근로관계가 신설회사에 승계되기 위한 요건 (대법원 2013.12.12. 선고 2011두4282 판결)
	회사분할에 따른 근로관계의 승계는 근로자의 이해와 협력을 구하는 절차를 거치는 등 절차적 정당성을 갖춘 경우에 한하여 허용되고, 해고의 제한 등 근로자 보호를 위한 법령 규정을 잠탈하기 위한 방법으로 이용되는 경우라면 그 효력이 부정될 수 있어야 한다.

- 이와 별도로, 최근 하청업체 변경 시 근로관계의 승계가 문제가 되고 있음. 용역업체 기간이 만료되고 새로운 용역업체가 변경되었다면 원칙적으로 새 용역업체에 승계되지 않는 것이 원칙임. 하지만 새 용역업체가 해당 노동자들의 고용을 승계하여 새로운 근로관계가 성립될 것이라는 신뢰관계가 형성되어 고용승계에 대한 기대권이 인정되는 경우에는 합리적 이유 없이 고용승계를 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 효력이 없다는 점을 인식하고 관련 내용도 단체협약에 포함시키도록 함.

판례	하청업체 변경 시 고용승계에 대한 기대권이 인정되는 요건 (대법원 2021.4.29. 선고 2016두57045 판결)
	새 용역업체가 해당 근로자에 대한 고용을 승계하기로 하는 규정이 있는지 여부를 포함한 구체적인 계약내용, 해당 용역계약의 체결 동기와 경위, 해당 사업장에서의 용역업체 변경에 따른 고용승계 관련 기존 관행, 근로자의 수행하는 업무의 내용, 새 용역업체와 근로자들의 인식 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다.

10) 해외공장·별도법인

제14조【해외공장·별도법인】

- ① 회사는 해외공장·별도법인의 신·증설을 할 경우 계획수립 즉시 노동조합에 통보·협의하고 조합원의 고용안정 등 근로조건에 관한 사항은 6개월 전에 노동조합과 합의한다.
- ② 회사는 노동조합이 해외공장·별도법인 관련 자료를 요청할 경우 즉각 열람시켜야 하고, 경영계획을 설명하여야 한다.
- ③ 회사는 국내공장에서 일하는 조합원들의 고용보장 없이 해외공장을 신설·확대할 수 없으며, 해외법인에서 생산한 제품은 노사합의 없이 국내로 반입할 수 없다.

- 해외공장 설립 및 별도법인의 신설과 증설은 장·단기적으로는 고용의 변화 내지 노동조건변

화를 수반하는 경우가 많으므로 공장 설립 시 노동조합과 합의하도록 하는 등의 절차를 규정해야 함.

- 즉, 현재 조합원의 구조조정이 불가피하게 되는 경우가 발생할 수 없는 바, 해외공장 설립 및 별도법인의 신설과 증설 시 노동조합과 합의하도록 하고, 고용안정 관련 부분은 합의하도록 하는 등의 절차를 규정해야 함.

11) 희망퇴직·명예퇴직

제15조【희망퇴직·명예퇴직】

- ① 회사는 경영상 이유로 인한 해고를 회피하기 위한 수단으로 희망퇴직 및 명예퇴직을 실시하는 경우, 사전 노동조합과 합의하여야 한다.
- ② 회사는 희망퇴직·명예퇴직의 시행에 있어서 일체의 사기나 강박의 행위를 행하지 아니하며 퇴직자의 자유로운 의사에 따라 시행하여야 한다.
- ③ 회사는 희망퇴직·명예퇴직의 기준과 대상 및 보상수준에 관하여 노동조합과 합의하여야 한다.
- ④ 회사는 고용유지 및 적정인력 확보와 관련하여 어떠한 형태의 희망퇴직 및 명예퇴직제도를 시행하지 않는다.

○ 회사는 희망퇴직이나 명예퇴직을 상시적 인력 구조조정的手段을 활용하는 사례가 많으며, 경영위기의 사전적 대응조치나 정리해고를 단행하기에 앞선 사전조치로 실시하는 경우가 많음. 즉, 회사는 법이 정한 정리해고의 요건을 갖추지 못한 경우, 해고와 달리 향후 법적 논란에 휘말릴 가능성이 낮으며, 정리해고를 위한 해고회피노력을 위한 수단으로 인정되기 때문에 이를 활용하는 사례가 많음. 희망퇴직이나 명예퇴직은 개별 조합원 신청이 있어야 함. 보통 희망퇴직이나 명예퇴직 시 사용자가 '명예퇴직신청서' 혹은 '희망퇴직신청서'를 제출할 것을 요구하는데, 조합원이 이를 작성하여 사용자에게 제출하여 수리하면, 그 이후에는 철회가 힘들기 때문에 신중히 결정해야 할 것임. 물론 민법상 진의 아닌 의사표시(비진의 의사표시)로 인한 무효, 사기·강박에 의한 의사표시로 취소가 가능하지만, 명예퇴직수당, 퇴직위로금 등을 받은 것은 진의 있는 의사표시로 법원이 판결하고 있음을 명심해야 함.

○ 따라서 원칙적으로 희망퇴직·명예퇴직은 원칙적으로 시행 시 고용안정위원회나 인사위원회 결정을 거쳐도록 하여 노동조합의 개입력을 높여야 함. 특히, 회사가 공고 등을 통하여 희망퇴직이나 명예퇴직을 권고하는 것을 넘어 강압적으로 실시하고자 하는 경우, 노동조합은 조합원 개인이 명예퇴직 신청서를 제출하는 것을 하지 못하게 차단하고 집단적으로 이에 대처해야 함. 그러나 학업, 육아 등 개인적인 사정으로 인해 희망퇴직이나 명예퇴직을 신청하겠다는 조합원이 있는 경우 노동조합은 명예퇴직의 요건과 절차, 퇴직 대상자 선정 기준의 공정성, 퇴직 위로금 수준 등에 대한 노동조합과 합의하도록 규정해두는 것이 필요함.

판례	명예퇴직신청서 제출 후 철회가 불가능한 경우 (대법원 2003.6.27. 선고 2003다1632 판결)
	3개월 후에 명예퇴직하기로 합의하여 미리 사직서를 제출한 후 3개월이 다 되어 명예퇴직신청서를 제출하였다가 이를 회수하면서 위 사직서에 의한 사직의사도 철회하였으나 사용자가 사직서를 수리한 경우에는 당초 합의한 대로 명예퇴직금을 지급할 의무가 있다.
	비진의의 의사표시로 인한 해고를 인정한 경우 (대법원 2005.11.25. 선고 2005두38270 판결)
	근로자로부터 사직서를 제출받고 이를 수리하는 의원면직의 형식을 위하여 근로관계를 종료시킨 것이라 할 지라도, 사직의 의사가 없는 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성·제출하게 한 경우에는, 실질적으로 사용자의 일방적 의사에 의한 근로계약관계를 종료시키는 것이어서 해고에 해당한다.

12) 경영상 이유에 의한 해고 및 대상자의 생활지원·재고용·전직지원

제16조【경영상 이유로 인한 해고의 제한】

- ① 회사가 긴박한 경영상의 이유로 종업원을 해고하고자 할 경우에는 적어도 90일 이전에 노동조합과 합의하여야 한다. 이 때 회사는 경영악화의 사유 및 구체적인 해결방안을 노동조합에 제출하여야 하며, 동시에 현 수준의 고용유지를 위한 해고회피방안, 최후의 수단으로서 해고대상 선정기준과 방법, 해고 대상자의 수(數)와 예정일, 보상금 등 관련된 모든 자료를 노동조합에 제공하여야만 한다.
- ② 제1항에서 ‘긴박한 경영상의 이유’란 ‘경영실패 등 회사의 귀책사유가 아닌 경우’로서 ‘기업의 도산 등으로 더 이상 근로관계의 존속을 기대할 수 없을 정도로 급박한 경우’를 말한다.
- ③ 긴박한 경영상의 이유로 해고를 하기에 앞서 회사는 경영진의 개인재산을 담보로 한 자기 노력 및 손해배상, 인건비 이외 비용절감, 불요불급한 부동산 등 회사자산의 매각 등을 선행하여야 하며, 그 이후 연장노동시간 제한과 정상 노동시간의 단축, 신규채용의 중단, 교육훈련 및 재훈련을 통한 다른 부서로의 전환배치나 사외파견, 일시휴업, 근무교대제의 개편 등 고용을 유지하기 위한 모든 노력을 기울여야 한다.
- ④ 제3항에서 규정한 고용유지 노력만으로 해고회피 노력의무를 다한 것으로 간주되어서는 아니되며, 이러한 노력을 통하여 최소한 2년 이상 현 수준의 고용유지가 이루어지고, 그 밖에 노동조합이 제시한 해고회피방안을 성실하게 이행할 경우, 해고회피노력 의무를 다한 것으로 간주한다.
- ⑤ 성실한 해고회피 노력에도 불구하고 경영상 이유에 의한 해고가 불가피한 경우, 퇴직을 자원한 자를 우선하고, 그럼에도 불구하고 감원계획 인원에 미달할 경우에는 외주, 조합 및 회사의 징계자, 수습공, 촉탁, 파트타임, 단기 근로자 순위로 정리하며 그 이외의 사항은 노동조합과 합의한다. 선정기준에 따라 대상자를 공정하게 선별하지 않은 해고는 무효로 한다.
- ⑥ 경영상의 사유로 인한 해고가 불가피할 경우, 6개월 전에 그 해고를 예고해야 한다. 해고

수당(보상금)은 노사가 합의로 정한다. 아울러 고용보험법의 안정사업지원금 등을 신청하여 최소한 6개월 이상의 전직훈련 및 창업훈련을 실시하여야 한다.

- ⑦ 경영상의 이유로 인한 해고 이후 3년 동안은 해당 업무를 파견노동자나 임시직 등 비정규 노동자로 대체하여서는 아니 된다.
- ⑧ 회사는 경영상의 이유로 인한 해고 이후 3년 이내에 신규채용을 하고자 할 경우, 정리해고자들을 우선적으로 재고용하여야 한다.
- ⑨ 회사는 제8항의 재고용 우선권을 갖는 노동자에게 개별적 통지의 방식으로 고지하여 의사확인을 받아야 하며, 이를 어길 시 우선 재고용 의무가 발생한 때부터 고용관계가 성립할 때까지 임금 상당액을 지급하여야 한다.

○ 정리해고, 즉 경영상 이유에 의한 해고라 함은 사용자가 경제적·산업구조적·기술적 성격에 기인한 기업합리화 계획 등 긴급한 경영상의 필요에 따라 재직 노동자를 감축시키거나 그 인원구성을 바꾸기 위해 일정한 요건 아래 행하는 해고임. 정리해고는 노동자에게 책임이 있는 어떠한 사유가 있어서가 아니고 순전히 사용자 측의 경영상의 사정으로 노동자가 직장을 잃고 하루아침에 실업자가 되는 처지에 빠진다는 점에서 징계해고와는 그 성격이 전혀 다르고 노사 간의 중요한 쟁점임. 경영상 이유에 의한 해고의 제한은 그 동안 판례를 통해 인정해온 정리해고 정당성의 요건과 절차를 분명히 하고 제도화한 것에 불과함.

○ 정리해고를 규정하고 있는 근로기준법 제24조에 의하면 정리해고를 하기 위해서는 ① 긴박한 경영상의 필요가 있어야 하고, ② 해고회피를 위한 노력을 해야 하며, ③ 해고대상자를 공정하게 선정해야하고, ④ 노동조합 또는 노동자대표와의 성실한 협의가 있어야 함. 관련 분쟁이 발생한 경우 위 각 요건충족 여부에 대하여 법원의 판단을 받아야 하는바, 이와 관련된 법원 판결은 점차 정리해고 요건을 완화하는 경향임. 따라서 단체협약으로 그 요건을 못 박고 이를 지키지 못하는 정리해고는 무효임을 명시해야 함.

판례	긴박한 경영상의 필요여부 기준 (대법원 2013.6.13. 선고 2011다60193 판결)
	긴박한 경영상의 필요가 있었는지 여부는 정리해고를 할 당시의 사정을 기준으로 판단하여야 하고, 정리해고 이후의 사정들은 정리해고 당시의 경영 상태를 판단하는 간접적 요소로 고려하는 정도를 넘어 직접적인 근거로 삼을 수 없다.

○ 합리적이고 공정한 대상자 선정을 구체적으로 명시

- ▶ 대법원은 상용직보다는 촉탁직을, 근속기간이 긴 자보다는 짧은 자를, 연령이 많은 고위직급자와 장기재직자 및 근무성적 불량자 등을 우선적으로 해고하는 것은 원칙적으로 합리적이고 공정한 것으로 인정하고 있음. 이에 불가피한 정리해고 시, 자발적 퇴직희망자, 외주, 징계자, 수습, 촉탁, 파트타임, 단기근속자 순으로 미리 대상자를 명시하고 특히, 정

리해고 앞서 배치전환을 실시하는 경우 대상자 선정 영향을 미칠 수 있으므로 그 대상도 명확히 하도록 함.

판례	배치전환의 대상자도 합리성과 공정성을 갖춰야 (대법원 2021.7.29. 선고 2016두64876 판결)
	정리해고에 앞서 배치전환을 실시하는 경우, 그 대상자 선정기준은 최종적으로 이루어지는 해고 대상자 선정에도 영향을 미치게 되므로 해고대상자 선정기준에 준하여 합리성과 공정성을 갖추어야 한다.

○ 사용자의 해고 회피노력에 대한 구체적인 명시

- ▶ 해고 이외에는 다른 해결방안이 없는 경우에 한해서만 정리해고가 가능하도록 제한하려면 사용자가 해야 할 해고 회피노력의무를 구체적으로 명시해야 한다. 각 기업별로 해고 회피방안은 다양할 수밖에 없겠으나 노동조합이 제시하는 해고회피방안을 이행하도록 하는 것이 정리해고를 최소화할 수 있는 방안임. 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 일시 휴직, 전근, 하청업체의 정리 등의 활용 등이 있음. 법원도 해고를 피하기 위한 노력을 다했다는 것은 위와 같은 가능한 모든 조치를 취해야 한다고 판결해오고 있음.

판례	해고회피노력 판단 기준 (대법원 2004.1.15. 선고 2003두11339 판결)
	경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 일시휴직 및 희망퇴직의 활용 및 전근 등 사용자가 해고 범위를 최소화하기 위하여 가능한 모든 조치를 취하는 것을 의미하고, 그 방법과 정도는 확정·고정적인 것이 아니라 당해 사용자의 경영위기의 정도, 정리해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 사업의 내용과 규모, 직급별 인원상황 등에 따라 달라지는 것이다.

○ 해고회피노력과 절차를 무시한 해고의 무효화와 해고 위로금 지급

- ▶ 징계해고나 통상해고와 마찬가지로 정리해고의 경우에도 30일 전에 해고예고를 해야 하고 그것이 절차를 위반하거나 경영상 위기가 아닌데도 이루어진 부당한 정리해고인 경우 부당해고 구제신청을 낼 수 있음. 그러나 애초에 함부로 해고가 이루어지지 않도록 하는 것이 중요함. 이를 위해 해고회피노력과 절차를 무시한 해고인 경우 원천 무효화하고 위로금을 지급하도록 강제할 필요가 있음. 특히 판례의 태도가 긴박한 경영상의 필요성에 관해서는 매우 폭넓게 인정하기 때문에 해고회피 노력과 그 절차에 대해서만큼은 더욱 엄격하게 규정할 필요가 있음.

판례	사전통보기간을 위반한 정리해고의 효력 (대법원 2003.11.13. 선고 2003두4119 판결)
	근로기준법 제31조 제3항(현재 제24조 제3항)이 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준을 해고실시 60일(현재 50일) 이전까지 근로자대표에게 통보하게 한 취지는, 소속근로자의 소재와 숫자에 따라 그 통보를 전달하는 데 소요되는 시간, 그 통보를 받은 각 근로자들이 통보 내용에 따른 대처를 하는 데 소요되는 시간, 근로자대표가 성실한 협의를 할 수 있는 기간을 최대한으로 상정하자는 데 있는 것이고, 60일 기간의 준수는 정리해고의 효력요건은 아니어서, 구체적 사안에서 통보 후 정리해고 실시까지의 기간이 그와 같은 행위

를 하는 데 소요되는 시간으로 부족하였다는 등의 특별한 사정이 없으며, 정리해고의 그 밖의 요건이 충족되었다면 그 정리해고는 유효하다.

○ 재고용 우선권을 갖는 해고자에게 의사확인 의무와 임금상당액 지급

- ▶ 경영상 이유에 의한 해고 이후 3년 이내에 신규 채용할 경우 해고 노동자가 반대하는 의사를 표시하거나 고용계약을 체결할 것을 기대하기 어려운 객관적인 사유가 있는 등의 특별한 사정이 있는 경우가 아닌 한 해고 노동자를 우선 재고용할 의무가 있음.
- ▶ 또한 고용계약을 체결할 의사가 있는지 확인하지 않은 채 제3자를 고용할 경우 특별한 사정이 없는 한 근로기준법 제25조 제1항이 정한 우선 재고용 의무를 위반하는 것임. 즉, 재고용 우선권을 갖는 노동자에게 고용의무 이행을 구할 수 있는 사법상의 청구권이 존재하는바 회사는 개별적 통지의 방식 등으로 고지하고 의사를 확인해야 할 의무가 발생하고 이행하지 않은 데 대해, 우선 재고용 의무가 발생한때부터 고용관계가 성립할 때까지의 임금상당액을 청구할 수 있음.

판례	정리해고자 우선재고용은 사법상 청구권을 최초로 인정한 판결 (대법원 2020.11.26. 선고 2016다13437 판결)
	■ 근로기준법의 규정 내용과 자신에게 귀책사유가 없음에도 경영상 이유에 의해 직장을 잃은 근로자로 하여금 이전 직장으로 복귀할 수 있는 기회를 보장해 해고 근로자를 보호하려는 입법 취지를 고려하면, 사용자는 근로기준법 제24조에 따라 근로자를 해고한 날로부터 3년 이내의 기간 중에 해고 근로자가 해고당시에 담당했던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 한다면, 해고 근로자가 반대하는 의사를 표시하거나 고용계약을 체결할 것을 기대하기 어려운 객관적인 사유가 있는 등의 특별한 의사가 있는지 확인하지 않은 채 제3자를 채용했다면, <u>마찬가지로 해고 근로자가 고용계약 체결을 원하지 않았을 것이라거나 고용계약을 체결할 것을 기대하기 어려운 객관적인 사유가 있었다는 등의 특별한사정이 없는 한 근로기준법 제25조 1항이 정한 우선 재고용의무를 위반한 것으로 볼 수 있다.</u> ■ 근로자는 사용자가 재고용의무를 이행하지 아니하는 경우 <u>고용의 의사표시를 갈음하는 판결을 구할 사법상의 권리가 있고</u>, 판결이 확정되면 사용자와 해고 근로자 사이에 고용관계가 성립한다. 또한 사용자가 우선 재고용의무를 이행하지 않은 데 대하여, 우선 재고용의무가 발생한 때부터 <u>고용관계가 성립할 때까지의 임금 상당 손해배상금을 청구할 수 있다.</u> ■ 해고일로부터 3년 이내에 우선 재고용의무가 발생한 이상, 그 이후에 <u>해고일로부터 3년이 경과했다고 하더라도 이미 발생한 우선 재고용의무가 소멸한다고 볼 수 없다.</u>

13) 기업구조 개선작업 및 기업회생절차

제17조【기업구조 개선작업 및 기업회생절차】

- ① 회사는 수시로 경영상황에 대해 노동조합과 협의하여 경영상 위기와 기업구조 개선작업 및 기업회생절차 등 기업경영의 중대한 변화에 대한 대처방안을 모색한다.
- ② 회사는 기업경영환경에 중대한 변화가 생길 경우 즉시 고용안정위원회를 구성, 종업원의 고용안정과 기업회생방안에 대해 합의·의결하도록 한다.
- ③ 회사는 경영관리단, 채권단 등과의 구조개선협약 및 자구계획 협상과 작성에 있어 경영진 대표 중 30%, 최소 1인을 노동조합에서 선임토록 하며 사전에 구체적 내용을 노동조합과 협의하여야 한다.
- ④ 회사는 경영상 위기와 기업구조 개선작업 및 기업회생절차 시 종업원의 고용안정에 관한 사항은 노동조합의 의견을 적극 수렴한다.
- ⑤ 회사는 사전회생계획안 및 회생계획안을 제출하고자 할 경우, 인수예정자 선정과정 등 실사와 구성에 노동조합 및 노동조합이 추천한 외부 인사 2인 이상의 참여를 보장한다.
- ⑥ 회사는 회사의 경영진이 기업회생절차에서 관리인으로 선임된 경우 노동조합이 요구하면 기업회생절차에서 진행되는 관리위원회, 채권자협의회, 관계인집회 등의 자료를 제공하여야 한다.
- ⑦ 회사는 기업회생절차 전 후 노동조합과 합의 없이 자산매각과 기업의 양도·합병 등 어떠한 인력 구조조정을 할 수 없으며 현재 총 고용인원을 보장한다.
- ⑧ 회사는 기업구조 개선작업 및 기업회생절차 개시 전 후 조합원의 임금 및 노동조건이 저하 되서는 아니 되며 총고용을 보장한다.

○ 기업회생절차(법정관리)는 채무자 회생 및 파산에 관한 법률(통합도산법) 제34조 제1항에 따라, 사업의 계속에 현저한 지장을 초래하지 아니하고는 변제기에 있는 채무를 변제할 수 없는 경우와 채무자에게 파산의 원인인 사실이 생길 염려가 있는 경우에 법원의 주도로 채무 및 사업의 조정절차를 거쳐 정상화시키는 제도임. 이에 반해 기업구조개선작업(워크아웃)은 채권단이 주도하기 때문에 채권금융기관 이외의 채무는 조정대상에서 제외되어 기업의 비용절감에 포커스를 맞춰 임금과 고용문제가 대두될 수밖에 없음. 최근에는 기업의 경영진들이 구조조정 과정에서 경영권을 유지하고 사전회생계획안제도의 보완, 채무기업도 신청이 가능 및 절차상의 동의간주 등의 간소화절차로 인하여 위해 워크아웃보다는 법정관리를 택하는 경우가 늘어나고 있기 때문에 이에 대한 단체협약 상의 대비책을 강구해야 함.

○ 기업회생절차는 통합도산법 제34조(회생절차개시의 신청) 제2항에 따라, 자본의 10분의 1 이상에 해당하는 채권자도 신청이 가능하기 때문에 회사가 자본잠식, 사주의 배임문제 등으로 기업회생절차 없이 기획부도, 폐업 등을 강행할 경우 임금채권자로서 노동조합은 조합원뿐만 아니라 전 종업원과 함께 임금과 수당 그리고 퇴직금 등 미지급 임금에 대하여 요건에 충족될 경

우, 신청하도록 함.

- 사전회생계획안 제출제도는 통합도산법 제223조(회생계획안의 사전제출)에 따라, 채무기업의 부채의 2분의 1 이상에 해당하는 채권자나 이러한 채권자의 동의를 얻은 채무기업은 회생절차 개시결정일에 사전회생계획안을 제출할 수 있음. 채무기업도 제출할 수 있는 만큼 주도적으로 활용할 가능성이 높고 회생절차 신청 이전에 채권자의 동의를 얻어 배타적인 채권자들 배제할 수도 있음. 또한 회생절차를 밟기 전에 인수예정자 등을 정해 인수예정자의 투자계획을 반영해 사전회생계획안을 만들 수 있음. 즉, 사전에 인수예정자와 공모하여 나머지 2분의 1의 채권자와 공익채권자들에게 불리하게 진행될 수도 있음. 따라서 노동조합에서는 사전회생계획안 및 회생계획안을 회사가 제출하고자 할 경우, 인수예정자 선정과정 등 실사와 구성에 노동조합의 참여 및 노동조합이 추천한 외부 인사 2인 이상이 참여할 수 있게 보장하도록 단체협약에 명시할 필요성이 있음.
- 법원은 채무자의 재정적 파탄의 원인이 개인인 채무자, 개인이 아닌 채무자의 이사, 채무자의 지배인에 해당하는 자가 행한 재산의 유용 또는 은닉이나 그에게 중대한 책임이 있는 부실경영에 기인하는 때와 채권자협의회 요청이 있는 경우로서 상당한 이유가 있는 때에 제3자의 관리인을 선임함. 위와 같은 특별한 사유가 없으면 법원은 회생절차 개시결정과 동시에 채무자 또는 그 대표자를 관리인으로 선임하고 있음. 이에 노동조합은 제3자 관리인의 선임이 기업회생 절차를 졸업할 수 있다는 판단이 내려지면, 경영 전 과정의 불법성이나, 부실 책임을 추적하고 검토하여, 법원에 무능한 경영진의 관리인 선임에 반대의견(탄원서 등)을 전달하는 동시에 채권자협의회를 통해, 새로운 관리자 선임의 필요성을 법원에 전달할 필요성이 있음. 또한 노동조합은 임금채권자로서 채권자협의회 등에 참여할 수 없기 때문에 기존 경영진이 관리인으로 선임된 경우, 관리위원회, 채권자협의회, 관계인접회 등 회생절차상 진행되는 모든 결과를 받아 볼 수 있도록 단체협약에 명시할 필요성 있음.
- 기업회생절차 개시 전에 대한 대비는 평소 단체협약에 '고용안정위원회의 설치' 또는 기업 경영 구조와 관련된 '경영협의회' 등 노사 간의 정보제공구조를 단체협약에 체결하도록 해야 함. 기업이 회생절차에 들어가게 되면, 관리인은 채무자의 업무의 수행과 재산관리 및 처분권한을 가짐. 즉, 단체협약의 당사자는 채무기업(대표이사)이 되는 것이 아니라 법정 관리인이 체결권자가 됨. 기업회생절차 개시 이후에 단체협약에 위와 같은 방어적 조항이 없다면, 향후 기업회생 종료 이후 자산매각과 기업의 양도·합병 등 인력 구조조정이 수반될 수밖에 없음. 노동자들은 임금연체나 해고 등 다양한 피해가 불가피할 것임. 근로기준법 제24조 제1항에 따르면, “경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다”고 되어 있어 정리해고를 수반할 수 있는 길을 열어놓았음. 따라서 법정관리 중에는 관리인과 단체교섭을 통해, 향후 발생할 인수합병과 영업양도 등에 대해 고용보장 등을 약속하는 내용으로 단체협약을 맺어야 함. 또한 인수합병 및 영업양도, 자산매각이 현실화 되면 우선협상대상자와 관리인 그리고 노동조합 간의 3자간 고용안정협약서를 체결하도록 해야 함.

판례	법정관리 시 교섭당사자 판단기준 (대법원 2001.1.19. 선고 99다724227 판결)
	회사정리개시결정이 있는 경우 회사정리법 제53조 제1항에 따라 회사사업의 경영과 재산의 관리 및 처분을 하는 권한이 관리인에게 전속되므로 정리회사의 대표이사가 아니라 관리인이 근로관계상 사용자의 지위에 있게 되고 따라서 단체협약의 사용자 측 체결권자는 대표이사가 아니라 관리인이므로, 정리회사에 대한 회사정리절차가 진행 중 노조와 정리회사의 대표이사 사이에 이루어진 약정은 단체협약에 해당하지 아니하여 그 효력이 근로자 개인에게 미칠 수 없다.

- 기업화생절차는 자산매각과 기업의 양도·합병 등 인력 구조조정이 수반될 수밖에 없음. 관리인은 회생계획인가 전이라도 법원의 허가를 받아 채무자의 영업 또는 사업의 전부 또는 중요한 일부를 양도할 수 있음. 법원이 양도를 허가하는 경우, 채무 기업 노동자의 과반수로 조직된 노동조합, 노동조합이 없는 때에는 채무자 기업 노동자의 과반수를 대표하는 자에게 의견을 들어야 함. 하지만 회생법원의 의견만 듣는 형식으로는 자산매각 등을 저지할 수 없는 바, 단체협약에 기업화생절차 전후 노동조합과 합의 없이 자산매각과 기업의 양도·합병 등 어떠한 인력 구조조정을 할 수 없으며 현재 총 고용인원을 보장하도록 명시하도록 함. 또한 통합도산법 제32조의 2(차별적 취급의 금지)에 따라, 화생절차·파산절차 또는 개인화생절차 중에 있다는 이유로 정당한 사유 없이 해고 등 불이익한 처우를 받지 못하도록 하고 있는바, 고용안정에 적극 대처해야 함.

행정 해석	법정관리 시 사용자의 지위여부 (근기68207-3209, 2000.10.17.)
	법정관리 개시 전에 근로자의 고용관계가 종료되었다면 당해 근로자에 대해서는, 이전의 대표이사가 근로기준법상의 사용자 지위를 갖는 것으로 판단되며, 법정관리 개시 후에(법정관리인 선임 이후에) 근로자의 고용관계가 종료되었다면, 당해 근로자에 대해서는 별도 특약이 없는 한, 원칙적으로 법정관리인이 근로기준법상의 사용자 지위를 갖는 것으로 판단됨.

제8장. 비정형노동의 확산과 노동권 사각지대 해소

요지

- 최근 기간제·단시간, 파견·용역 등 비정규직 규모가 증가하고 있으며, 정규직-비정규직간 임금 격차 역시 점차 확대되고 있음. 노동시장 이중구조 해소라는 시대적 과제를 해결하기 위해서는 비정규직 축소 및 차별 해소는 최우선적으로 고려되어야 함.
- 특히, 최근 정보통신기술의 발달에 따른 고용형태 다양화 양상으로 플랫폼, 프리랜서 노동자 등 노동권 사각지대에 사실상 방치되어 있는 비정형 노동자들에 대한 노동권 및 기초안전망 보장 문제가 시급히 해결해야 할 사회적 과제로 대두되고 있음.
- 이러한 배경 하에 한국노총은 모든 일하는 사람의 보편적 노동권 보장을 통한 노동권 사각지대 해소를 최우선 정책과제로 추진하고 있음. 제1노총으로서 사회적 역할과 책임을 다하기 위해 사회연대교섭을 추진하여 지역·시민·사회단체와의 연대활동을 강화해 나가야 함.
- 아울러, 비정규직 노조가입 및 조직화를 지원하고, 비정규직 특별위원회 등 구성을 통해 공동교섭을 추진하여 비정규직의 노동조건을 향상시켜 나가는 것이 중요함.
- 비정규직 문제를 해결하기 위해서는 비정규직 규모 감축과 함께 차별해소 및 처우개선이 병행되어야 함. 이를 위해 동일가치노동 동일노동 보장원칙을 명문화하고, 차별적 처우 금지대상을 단협에 구체적으로 적시하거나 동종·유사업무 기준을 마련하여야 하며 차별시정절차의 실효성을 확보하기 위해 단협상의 명확한 규정이 담보되어야 함.
- 임단협시 임금인상분의 일정비율의 금액으로 사내근로복지기금 등 노사가 공동으로 기금을 조성하여 사내 협력업체, 비정규직 노동자의 복리후생을 위해 사용하는 연대임금전략도 점차 확장시켜 나가야 함.

1. 비정규직 노동의 규모와 실태

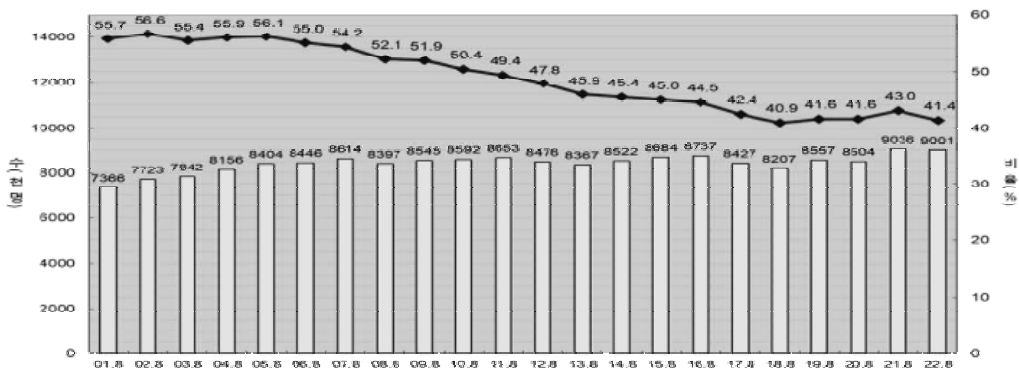
1) 개요

- ‘비정규직’이라는 용어는 법률적 개념이 아니고, 비정규직의 범위와 관련하여 국제적으로도 통일된 개념은 없음. 현행법상 비정규직은 단시간제, 기간제, 파견제 세 종류분임. 반면, 상식적으로 사내하도급 계약에 따른 원·하청 관계 하에서 하청업체 노동자, 특수고용노동자도 비정규직으로 포함되는 것이 마땅함.
- 비정규직라는 용어와 함께, 비전형 노동자(nonstandard worker), 또는 비전형 노동자, 불안정 노동(precarious worker) 등 용어가 혼용되어 사용되기도 하는바, 권리나 보호로부터 배제에 초점을 맞출 경우 비정규노동자로, 고용관계에서의 차이를 강조할 경우 비전형 노동자로, 고용형태의 고정성이 약하거나 없을 경우 비전형 노동자로 사용되고 있음.
- 특히, 최근에는 정보통신기술의 급속한 발달에 따라 고용형태가 종전보다 다양화되어 노동관계법·제도에 포섭되지 못하는 노동자가 확장되고 있음. 대표적으로 플랫폼, 프리랜서 노동자들을 들 수 있으며 이들 노동자들을 ‘비전형’ 노동자라는 표현을 많이 사용하고 있음.
- 비정규직 노동자의 개념 내지 범위를 정규직에 비해 낮은 임금을 감수하고 고용안정이 보장되지 않으며, 정규직이 누리는 법·제도상 고용·노동조건에서 차별받는 노동자로 포괄적으로 정의하여 이하에서 비정규직 규모와 실태와 각 고용형태별 세부현장지침에 대해 서술함.

2) 비정규직 규모와 실태

(1) 비정규직 규모 확대 및 시간제 노동자 급증

〈우리나라 비정규직 규모 추이〉



- 2022.8. ‘경제활동인구조사 부가조사’(통계청)에 따르면, 비정규직은 900만명(임금노동자의 41.4%)로 나타남. 세부 고용형태별로는 기간제가 469만명(21.6%)으로 가장 많고, 시간제(파

트타임) 역시 369만명(17.0%)에 이르고 있음. 또한 비정규직의 93.8%가 임시노동자이거나 임시노동을 겸하고 있어 고용불안에 시달리고 있는 것으로 파악됨.

- 코로나19 장기화 등으로 비정규직 규모가 급증하여 2003년 이하 역대 최대 규모를 기록하고, 정규직과 비정규직의 월평균 임금 격차 역시 역대 최대치인 160만 원에 이르는 것으로 나타남. 특히, 시간제 노동자 규모(주36시간 미만)가 368만 7천 명을 기록하여 상승세가 두드러짐.

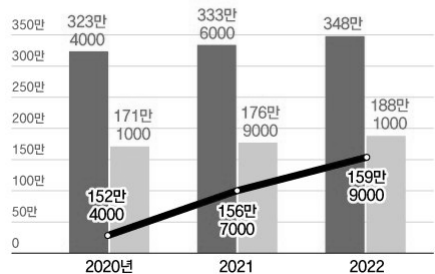
(2) 정규직-비정규직 간 임금 격차 역대 최대 기록

- 2022.10.25. 통계청이 발표한 「2022년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과」에 따르면, 작년 8월 기준 비정규직 노동자의 최근 3개월(6~8월) 월평균임금은 188만 1,000원, 정규직 노동자의 월평균임금은 348만 원으로 나타나 정규직-비정규직 간 임금 격차가 159만 9,000원으로 2003년 통계작성 이래 최대치를 기록함.

고용형태별 평균임금

단위: 원, 3개월(6~8월) 월평균 임금

● 정규직 ● 비정규직 ● 정규직과 비정규직 임금 격차



(3) 간접고용 확대는 거대재벌 대기업이 주도

〈우리나라 대기업 비정규직 규모 (2014~2022년, 단위:천명, %)〉



- 한편, 고용형태공시제 결과(2022.3.)에 따른 대기업 비정규직 규모는 2019년 187만 명으로 감소했고, 2020~21년에는 189~192만 명으로 비슷한 수준을 유지하다가 2022년 208만 명으로 크게 증가함.
- 특히, 10대 재벌 노동자 136만 명 가운데 비정규직은 52만 명(38.0%)이고, 1만 명 이상 거대 기업은 62만 명(43.3%)으로써, 재벌계열 거대기업일수록 사내하청 등 간접고용을 많이 사용하고 있는데, 이들 대기업 사내하청은 대부분 상시·지속적 일자리이자 불법파견임.

- 파견·용역 등 간접고용 노동자에 대한 수수료 탈취 등 '중간착취'의 문제도 심각한 상황임. 또한 인건비 절감수단, 해고규제 회피, 노조설립·가입 방해 등의 이유로 간접고용형태가 악용되고 있음.

(4) 공공부문 비정규직의 증가 및 공무원노동자에 대한 차별 여전

(2021.3. 기준 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
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

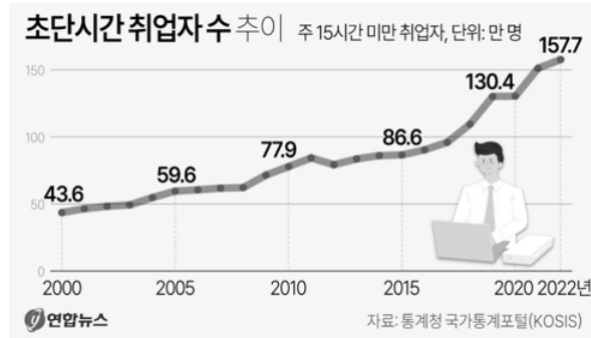
※ 공무원 규모에 대하여 정부는 무기계약직으로 전환된 약 40만명, 노동계는 모든 공공부문 비정규직 약 100만명으로 추산하고 있음.

- 지난 정부 추진했던 '공공부문 비정규직 정규직 전환' 정책은 자회사 전환방식 등, 무기계약직(공무직) 전환방식이라는 한계를 보이며, 소기의 성과를 달성하지 못함. 이에 더하여 윤석열 정부는 2022.7. '공공기관 혁신 가이드라인'을 발표하며 전체 정원 4%에 해당하는 1만 7,230명의 정원을 감축하겠다고 하며 이중 40%를 공무직(무기계약직)으로 구조조정할 계획이라고 밝힘.
- 공공부문은 모범사용자로서 비정규직 감축 정책의 선도적인 수행을 통하여 민간부문까지 확대해 나아가 할 중요성이 있음. 반면, 현재 공공부문 청년인턴 채용 등을 통해 비정규직 사용을 점차 증가시키려는 움직임을 보이고 있으며, 공무직 역시 공무직위원회 활동 역시 공무직 차별해소 및 처우개선에 대한 구체적인 성과를 달성하지 못한 채 활동이 종료될 위기에 처함.

(5) 초단시간 노동자 역대 최대 기록

- 1주 노동시간이 15시간 미만인 이른바 '초단시간 노동자'가 2022년 기준 약 158만 명을 기록하여 2000년 통계작성 이래 최대치를 기록함. 초단시간 노동자는 전체 취업자(2천808만 명) 중 대략 5.6%를 차지하고 있음.
- 초단시간 노동자는 근기법 상 주휴수당, 퇴직금, 유급연차휴가 등 적용제외 대상이고, 건강보험 직장 가입자 대상도 아니어서 항시적인 고용불안정 위험에 노출되어 있음.
- 초단시간 일자리의 상당수는 정부의 노인일자리 사업에서 창출되고 있는 것으로 나타나고 있음. 2021년 기준 초단시간 노동자가 가장 많이 일하고 있는 산업은 보건복지(37.3%)와 공공

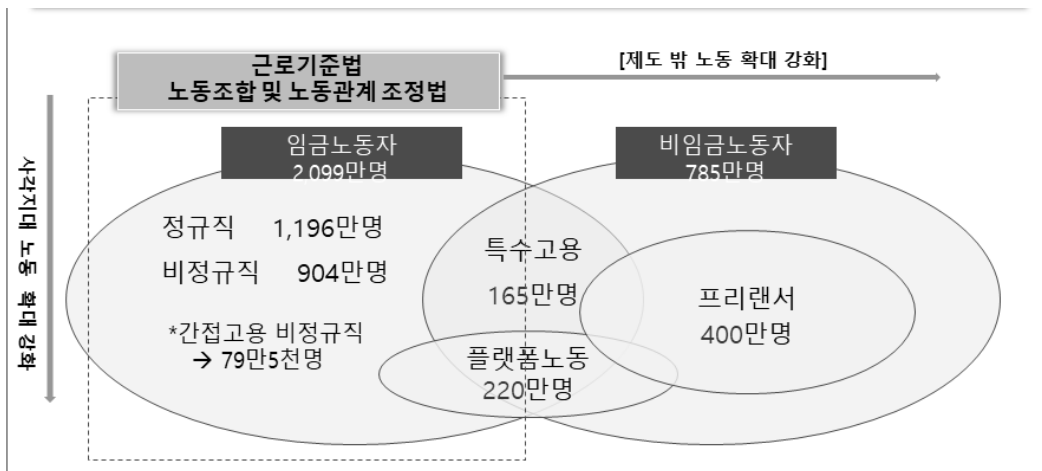
행정(14.1%)이며, 요양보호사, 아이돌보미, 도서관 사서, 콜센터 상담사, 임상병리사, 간호사 등 각계에서 초단시간 노동이 확산되고 있음. 초단시간 노동자 가운데 60살 이상 노령층은 57%에 육박하고 있음.



3) 플랫폼·프리랜서 등 노동권 사각지대 노동자 규모 및 실태

(1) 노동권 사각지대 규모 및 실태

○ 정의당 장혜영 정의당 의원이 국세청에서 받은 2016~2020년 인적용역 사업소득 원천징수 자료에 따르면, 플랫폼·프리랜서·특수고용노동자 등 비임금 노동자는 2016년 515만 명에서 2020년 기준 무려 704만 명으로 189만 명 증가한 것으로 조사됨.



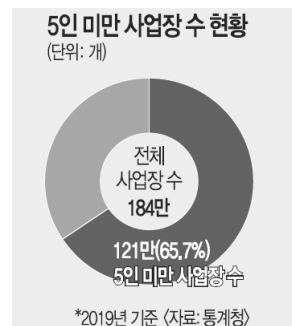
※ 김종진, “윤석열 정부의 노동개혁 및 미래노동시장연구회 권고문 문제점과 제도적·실천적 대응과제 모색”, 2022, p.21. 참조

(2) 플랫폼 및 프리랜서 노동자의 증가

- 고용노동부와 한국고용정보원이 발표한 「2022년 플랫폼종사자 규모와 근무실태」에 따르면, 일의 배정 등에 영향을 미치는 플랫폼을 매개로 노무를 제공하는 플랫폼 노동자는 약 80만 명으로 전체 취업자의 3.0%를 차지하여 2021년 대비 13.4만 명(20.3%)가 증가함.
- 반면, 온라인 플랫폼(스마트폰 앱이나 웹사이트 등)의 단순 중개소개 또는 알선을 통해 일거리(일감)를 구한 종사자까지 포함한 '광의'의 플랫폼 노동자는 약 292만 명에 육박하여 2021년 약 220만 명 대비 약 72.2만 명(32.9%) 증가한 것으로 나타남.
- 한국노총 중앙연구원과 한국플랫폼프리랜서노동공제회가 2022.9.12.~30. 사회적 거리두기 전후 플랫폼 노동자의 경제적 여건 변화에 대해 공동조사한 결과에 의하면, 플랫폼노동자의 시간당 임금은 9,900원 최저임금 수준으로써 최근 급격한 물가상승으로 실질 수입은 감소한 것으로 확인되고 있음.
- 일정한 소속 없이 자유롭게 일하는 자로 지칭되는 자유로운 직업인으로 지칭되는 '프리랜서'(freelancer)는 2018년 기준 최대 400만 명 정도로 추정되고 있음.

(3) 노동권 유린의 온상, 5인 미만 사업장

- 통계청 자료에 의하면, 2019년 기준 4인 이하 사업장 수는 121만 개로 전체 사업장(184만 개)의 65.7%를 차지하고 있음. 4인 이하 사업장에서 종사하는 노동자는 379만 5,000명으로 전체 임금노동자(2,055만 9,000명)의 18.5 %로써 노동자 5명중 1명은 근로기준법의 보호대상에서 제외되고 있음.
- 최근 5년간 4인 이하 사업장 임금체불 현황을 보면, 2017년의 경우 전체사업장 대비 58.4 %, 2018년 58.8%, 2019년 60.8%, 2020년 60.1%, 2021년 7월 기준 59.0%로 60% 안팎의 비율이 지속되고 있음. 또한 2019.7.부터 시행되기 시작한 이른바 '직장내괴롭힘 금지법' 역시 4인 이하 사업장에서는 거의 실효를 거두지 못하고 있는 것으로 나타나고 있음.
- 그밖에 연차휴가, 생리휴가, 최근 확대된 대체공휴일 적용에도 4인 이하 사업장은 제외되고 있으며, 특히 코로나19 경제적 타격이 중소·영세 취약노동자에게 집중되었음에도 정부의 유급휴가비용 지원비를 받은 비율은 0.28%로 300~499인 기업의 3분의 1 수준에도 못 미치고 있음.



2. 비정규직 보호 및 노동권 사각지대 해소를 위한 한국노총 대응방침

1) 모든 일하는 사람의 보편적 노동권 보장을 통한 노동권 사각지대 해소

- 노동시장 이중구조 해소, 갈수록 심화 되어 가고 있는 우리 사회의 고질적인 불평등·양극화를 해체시키기 위해서는 무엇보다 노동관계법·제도상 사각지대에 놓인 취약노동자에 대한 보호방안을 시급히 마련해야 함.
- 한국노총은 플랫폼·프리랜서 노동자 등 비정형 노동자들을 포함한 모든 일하는 사람의 보편적 노동권 보장을 위해 지난해 '일하는 사람의 권리보장에 관한 법률안'을 마련하여 국회 입법 발의까지 이루어낸 바 있음.
- 일하는 사람이라면 누구나 결사의 자유, 휴식권, 임신·출산 보호 및 괴롭힘 행위금지, 노동분쟁 및 이의제기절차 등의 권리를 누릴 수 있도록 위 법률안의 조속한 국회 통과를 위해 입법 촉구 서명운동과 캠페인 등의 대국민 홍보선전활동과 함께 대국회 투쟁이 필요함.

2) 정부·사용자단체의 파견업종 및 기간확대 등 파견법 개악 저지

- 윤석열 정부는 사용자단체의 숙원과제인 '파업업종 및 기간확대' 및 '파견 및 도급의 구분 명확화' 등 파견법 개악을 시도하고 있음. 파견 및 사내하도급 등 간접고용은 중간착취의 온상으로 써 원칙적으로 폐지되어야 함이 마땅하며, 현실적으로 어려운 상황임을 감안하더라도 단계적 폐지 방안이 마련되어야 함.
- 일본의 경우 1985년에 노동자파견법이 제정된 이후 2004년부터 제조업에서 파견도 허용되고, 동시에 파견기간도 최대 3년으로 연장된 결과, 파견노동은 기업이 사용하기 쉬운 노동공급 루트로서, 급속하게 파견노동자수는 증가함. 후생노동성의 조사에 의하면, 2007년 6월에는 제조업의 경우 파견노동자수는 46만 명 남짓까지 증가함.
- 2023년 임단협에서는 이와 같은 정부의 비정규직법 개악 시도에 맞서 우리 노동자 간 분리 시도에 강고한 연대로 대응하고, '파견', '원·하청 사내하도급' 등 간접고용 노동자의 고용안정 및 노동조건 보호를 위한 연대교섭 전략이 무엇보다 중요함.

3) 비정규직 고용안정 최우선, 비정규직 인원 감축과 차별해소·처우개선 병행

- 현재 전세계적인 경제·기후·안보위기의 여파로 2023년 중 대규모 정리해고 등 구조조정의 움직임이 감지되고 있는 상황에서, 인적 구조조정의 1순위는 사업장 내 기간제·파견 등 비정규직이 될 확률이 매우 높음.
- 사측의 경영상황 악화 등 핑계로 정리해고를 일방적으로 추진하며 정규직-비정규직 간, 노-노간 관계의 분열·갈등을 조장하는 모략에 적극 대응하여 비정규직의 고용보장을 최우선적으로

확보하는 한편, 비정규직의 정규직화와 비정규직에 대한 처우개선 요구를 병행하여 사내 '직접 고용의 원칙'이 실현될 수 있도록 함.

4) 플랫폼·프리랜서노동자 등 일하는 사람의 기초안전망 보장

- 한국노총은 현재 '한국플랫폼프리랜서노동공제회'를 통해 플랫폼, 프리랜서 노동자 등 비정형 노동자에 대한 목돈마련, 건강증진, 직업훈련 등 지원사업을 수행하고 있는 한편, 중소·영세 사업장 및 노동권 사각지대 노동자들의 노조설립 및 조직화를 지원하기 위한 '한국노총 전국연대 노조'를 설립·운영 중임.
- 이와 같이 일하는 모든 사람을 위한 노동사회체제의 제도화를 통해 코로나19를 계기로 전국민 고용보험, 국민취업지원제도, 상병수당 등 사회보험에서, 필수노동자, 플랫폼노동 등 취약계층과 권리 밖 노동에 대한 노동사회보호체계를 구축함.

3. 비정규직 보호 및 차별 해소를 위한 연대교섭 확대지침

1) 노조의 사회연대활동 강화

- (1) 노조의 사회적 책임·역할을 완수하기 위한 단협을 체결할 것

- 단체협약 요구안

제1조(기업의 사회적 책임) 회사는 인권 존중, 환경 보존, 소비자 보호, 불공정거래 근절, 기업 경영 투명성 제고, 지역사회 발전 기여 등 기업에 요구되는 사회적 책임을 성실하게 이행함으로써 국민들로부터 신뢰받는 기업을 만들기 위해 노력하여야 한다.

제2조(국제규범의 준수) 회사는 기업의 사회적 책임을 규정한 국제노동기구(ILO)의 다국적 기업 및 사회정책에 관한 원칙 선언, 국제연합(UN)의 세계협약(Global Compact), 경제협력 개발기구(OECD)의 다국적기업 가이드라인, ISO 26000 등 국제규범을 준수한다.

제3조(지속가능보고서 발간과 노조의 참여) 회사는 국제표준인(Global Reporting Initiative) 가이드라인에 기초하여 사회적 책임 이행계획과 실적 등을 담은 지속가능보고서(또는 사회적 책임보고서)를 정기적으로 발간하고, 사회적 책임 이행 및 점검과 보고서 작성 및 검증과정에 노동조합의 참여를 보장한다.

제4조(공정거래) 회사는 하청 및 협력업체에 대하여 적정 납품단가 보장, 60일 내 현금결제 등 공정한 거래관행을 확립하는 동시에, 하청 및 협력업체가 노동기본권 보장, 차별금지 등 사회적 책임을 준수할 수 있도록 지원한다.

제5조(사회적 지원) 회사는 매년 일정액의 사회복지 지원금을 조성하여 고아원, 양로원 등 사

회복지시설을 지운하고, 지역사회에 재난이나 재해가 발생했을 경우 구호활동을 포함한 지원방안을 적극 강구한다.

제6조(정경유착 근절) 회사는 기업운영자금을 정치자금으로 기부해서는 아니 되며, 스스로 정경유착의 고리를 단절하고 기업운영의 자율성과 투명성을 제고한다.

제7조(불이익금지) 회사는 조합원 또는 노동조합의 국제기준 준수 활동에 적극 협조하여야 하며, 회사 측의 국제기준 불이행을 관계기관에 제소한 것 등을 이유로 불이익한 행위를 해서는 아니 된다.

○ 단체협약 요구안 해설

- ▶ 노조활동이 노조 이기주의에 매몰되지 않고 급변하는 사회적·경제적 상황에 따라 사회 취약·소외계층 및 노동권 사각지대에 사실상 방치되어 있는 노동자 보호를 위한 사회연대·공헌활동이 필요함.
- ▶ 종전 기업의 사회적 책임(CSR)을 비롯한 각종 국제규범, 최근에 ESG, SDGs 등 기후위기 대응, 기업의 지속가능경영을 촉구하는 동시에, 노조 역시 사회적 역할·책임을 다할 수 있는 근거조항을 단체협약상 명시할 것이 필요함.

○ 노동시장 이중구조 극복을 위해 정규직-비정규직간 임금격차 축소를 위해 연대임금전략을 수립하여 임단협 시 이를 반영시킴. 저임금 직군과의 임금연대 실현을 위한 금융노조의 산별교섭 전략 사례는 좋은 표본이라고 할 수 있음.

(2) 지역·시민·사회단체와의 연대활동을 강화할 것

○ 지역사회와의 연대활동 강화방안

- ▶ 노동조합이 지역사회에 대한 사회적 책임과 노동자 생활과 관련된 지역의 중요성이 점점 증가하는 추세임. 지역 차원에서 결정되는 고용, 복지, 경제 정책이 늘어나고 있으며, 노동조합운동의 발전을 위해 지역사회의 지지기반을 확충하고 더 나아가 노동조합이 지역사회에서 사회적 책임과 역할을 보다 확대해야 함.
- ▶ 지역노동시장 정책에 대한 적극적인 개입 : 지역 노동시장 정책에는 고용, 교육훈련, 노동 복지와 같은 전통적으로 노동운동이 주요하게 관심을 가져왔던 주제들이 다수 포함되어 있음. 지역 노동시장 정책에 대한 개입 방식으로는 지방자치단체에 영향력을 행사하는 방식, 지역노사민정협의회에 참여하는 방식, 독자적인 지역노동네트워크를 형성하여 정책활동을 전개하는 방식 등 다양함.
- ▶ 지역공헌 활동 : 개별 기업노조 차원에서 불우이웃돕기, 문화행사, 소모임 활동 등을 통한 영역별 사회봉사활동을 진행하는 등 다양한 형태의 지역활동을 강화해야 함.

○ 시민운동과의 연대활동 강화

- ▶ 지역에서 일어나는 중요한 사회·환경문제에 대해 사회운동적 관점에서 연대활동을 강화해 나가야 함.
- ▶ 지역에서 발생하는 사회, 환경, 인권, 의료, 교육 등의 문제는 지역주민뿐만 아니라 노동자의 생활과도 관련 있는 것이 대부분임. 지역현안에 대해 지역 시민운동이 더 많은 관심을 가지고 활동하고 있는 일반적 상황에서 지역 노동조합은 지역현안에 대해 사안별로 직·간접적인 참여와 연대를 확대해 나가야 함.

○ 협동조합과의 연대활동 강화

- ▶ 생산자·소비자 협동조합 등 협동조합과 노동조합과의 연대활동을 통해 지역사회 일자리 창출, 지역경제 활성화 등에 기여함.

2) 비정규직 노조가입·조직 및 지원

(1) 조합원 가입범위 확대를 위한 '규약' 개정을 실시할 것

- 한국노총 미래전략위원회 기본보고서에 명시된 '1기업 1조직'의 원칙에 따라 노조규약이 정하는 바에 따라 총회 또는 대의원대회를 개최하여 규약내용 중 조직구성에 관한 조항을 아래의 모범규약과 같이 개정하여 사용자에게 해당하지 않는 모든 노동자들이 노조에 가입할 수 있도록 해야 함.

〈참고〉 노조 가입범위 규제 사례

구분	내용
업종	생산직으로 구성된 노조에서 사무직을 가입대상에서 배제하는 경우
고용형태	정규직으로 구성된 노조에서 무기계약직, 기간제, 단시간, 파견, 하청노동자를 가입대상에서 배제하는 경우
직급	노조법상 사용자에게 해당하지 않음에도 불구하고 부장, 차장, 과장 등의 직급자를 가입대상에서 배제하는 경우

- 기존노조가 “비정규직의 고용안정까지 책임질 여력이 없음”을 이유로 규약으로 업종, 고용형태 또는 직급으로 가입범위를 과도하게 규제하여 다수 노동자의 가입을 제한하고 있는 상황을 돌피해야 함.

■ 모범 규약

【조합원 자격】 노조는 “(주)코리아”에의 업무를 위해 종사하는 노동자 중 노조에 가입된 자로 구성한다. 단, 법률상 사용자에게 해당하는 자는 제외한다.

■ 정규직만을 조직대상으로 규정한 경우 → 개정 필요

【조합원 자격】 노조는 “(주)코리아”에 재직하는 자 중 노조에 가입된 정규직 직원으로 구성한다. 단,

법률상 사용자에 해당하는 자는 제외한다.

■ 가입범위의 내용이 단체협약에 유보된 경우 → 개정 필요

【조합원 자격】 노조는 “(주)코리아”에 재직하는 자로 구성하며, 법률상 사용자에 해당하는 자는 제외한다. 단, 단체협약에 정한 바를 우선으로 한다.

(2) 조합원 가입범위 확대를 위한 ‘단체협약’ 개정을 실시할 것

- 노조는 자주적인 결사체이므로 가입범위는 노조 스스로 결정할 사항이지 사용자와 단체협약을 통해 합의할 대상이 아니나 실무적으로 △규약은 개방되어 있지만 단체협약을 통해 가입범위를 규제하는 경우 △규약으로 1차적 규제를 하고 단체협약을 통해 2차적 규제를 규정하고 있는 경우가 다수 발견되고, 보편적인 것 또한 사실임.
- 단체협약이 적용되지 않는 조직대상 노동자는 노조가입 목적의 의의가 상실된다는 점을 적극 인지하고 단체협약을 갱신하면서 ‘노조의 가입범위·구성’, ‘단체협약의 효력·적용범위’ 등에 관한 조항은 삭제토록 해야 함.
- 이 경우 사측은 단체협약이 비정규직 등에 곧바로 적용되는 것을 우려하여 비정규직에 적용될 근로조건에 관한 내용이 교섭테이블에 전면 부상할 가능성이 크며 개별사업 또는 사업장의 사정에 따라 일시적 또는 단계적으로 비정규직 문제를 해결해야 함.
- 또한, 유니온숍 협정체결을 위한 요건을 충족시키고 단체협약에 이를 관철시켜 입·퇴사가 잦은 직접고용 비정규직(특히, 기간제)의 노조가입을 촉진시켜야 함.
- 유니온숍을 체결을 통해 ‘단체협약상 제한이 없는 경우’ 규약상 조직대상을 대상으로 단결강제가 이뤄지므로 노조는 적극적인 조직화 활동을 통해 “정규직”의 3분의 2뿐만 아니라, “정규직+직접고용 비정규직 등”이 전체 조직대상의 3분의 2가 될 수 있도록 비정규직의 조직화 노력을 경주해야 함.

■ 모범 단체협약

【조합원의 자격과 가입】

- ① 노조가입 대상자는 입사와 동시에 노조에 가입하여야 한다. 단, 대상자의 범위는 노조규약에 따른다.
- ② 노조가입 대상자가 노조에 가입하지 아니하였거나 탈퇴했을 때 회사는 1개월 내에 탈퇴자를 해고할 의무를 부담한다. 단, 다음 각 호의 1에 해당하는 경우는 그러하지 아니하다.
 1. 조합원이었던 자가 노조의 규약에 의거 제명된 경우
 2. 노조에서 탈퇴한 자가 ___개월 이내에 새로운 노조를 조직한 경우
 3. 노조에서 탈퇴한 자가 ___개월 이내에 다른 노조에 가입한 경우

(3) “비정규직 특별위원회”의 구성하여 공동교섭 추진 또는 “노사협의회”를 통해 비정규직을 대표할 수 있는 근로자위원을 선출토록 하거나 관련 의제를 논의할 것

- 노사가 사업장 내 비정규직 문제 해결을 위한 별도의 위원회를 구성하여 공동교섭을 추진함으로써 비정규직 문제의 해결방안을 모색하는 것이 가장 바람직하다 할 것임.

〈“비정규직 특별위원회” 구성 예시〉

구분		예시	현대자동차 사례
노(勞)측 대표	상급 단체	산별연맹(또는 산별노조)	금속노조
	직접 고용	정규직, 무기계약직, 기간제노동자	금속노조 현대자동차 정규직지부
	간접 고용	파견노동자, 하청노동자, 특고노동자	금속노조 현대자동차 비정규직지회
사(使)측 대표		원청사업주, 파견사업주, 하청사업주	현대자동차 사내하도급업체(대표단)

- 사측이 별도위원회의 구성을 반대하는 경우에는 노사협의회 제도를 활용하여 과반수 노조가 있는 경우 과반수로 조직된 노조의 근로자위원 추천권(근참법 제6조제2항)을 활용해 직접고용된 무기계약직 또는 비정규직(통상 기간제) 노동자를 대표할 수 있는 근로자위원을 추천함.
- 과반수 노조가 존재하지 않는 경우 투표를 통해 근로자위원을 선출하는 과정에서 무기계약직이나 직접고용 비정규직 출신의 일부가 근로자위원으로 선출될 수 있도록 연대해야 할 것임.
- 노사협의회에 근로자위원에 선출될 수 없는 간접고용 비정규직의 문제 해결을 위해서는 사측과 충분한 협의를 거쳐 간접고용 당사자의 노사협의회 참여와 의견 개진 기회를 보장하는 등 이해관계 당사자의 공동협의제도 형태로 노사협의회를 운영하는 방안을 모색할 필요가 있음.

〈노사협의회 활용 예시〉

구분		내용
직접 고용	과반수노조 有	근로자위원 추천권으로 비정규직노동자를 근로자위원으로 추천
	과반수노조 無	근로자위원 선출 시 비정규직노동자가 근로자위원으로 선출될 수 있도록 결의 등을 통해 조직된 투표권 행사
간접고용		사측과의 협의를 통해 간접고용업체 및 간접고용노동자의 참여기회 모색

(4) 비정규직 노조의 조직화를 지원할 것

- ‘1기업1조직’의 원칙에 따라 기존 노조들이 미가입 노동자들을 노조에 가입시키는 것이 원칙이나 부득이 가입시키기가 어려운 경우가 있을 수 있음.
- 이 경우 사업장 전체의 조직확대 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 비정규

직 지부)를 설립하고 비정규직을 조직화 하는 방안, ④ 기업노조 내 기존 조직대상과는 구분되는 비정규직지부를 설립하여 비정규직을 별도 조직체계로 포괄하는 방안(소산별화) 등을 통해 비정규직조직이 자립할 수 있는 기초역량을 축적할 수 있도록 각 사업장의 재정 등을 고려하여 지원해야 할 것임.

(5) 비정규직의 정규직화를 지속적으로 추진할 것

- 상시지속적 업무에 대한 직접고용원칙을 제1목표로 시행하되 사업장의 특성에 따라 △정규직과 비교할 때 상대적으로 유사한 근로조건을 향유하고 있는 무기계약직의 정규직 전환을 시작으로 순차적으로 비정규직 전환절차를 진행하는 방안 △가장 나쁜 고용형태로 불리는 간접고용 노동자부터 순차적으로 정규직화를 위해 노력하는 방안 등 사업장의 실정에 맞는 전환계획을 마련하고
- 비정규직의 정규직 전환은 집행부 교체여부 등과 관계없이 노조가 지속적으로 추진해야 하는 상시적 정책사업으로 승격해야 할 대상임을 대의원대회, 총회 등을 통해 확인할 필요가 있음.

4. 고용형태별 연대교섭 지침

1) 파견, 사내하도급 등 간접고용 노동자 보호를 위한 연대교섭 지침

(1) 사용사업주 및 원청의 노동법상 사용자로서의 책임을 명문화할 것

- 단체협약 요구안

【회사의 연대책임 의무】

- ① 회사의 귀책사유로 간접고용노동자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 회사는 간접고용업체와 연대하여 책임을 진다.
- ② 회사가 간접고용노동자를 사용하다가 중대한 산업재해가 발생하였을 경우, 간접고용업체와 연대하여 책임을 진다.
- ③ 회사는 산업안전보건법 제29조에 따라 원청업체로서의 안전·보건관리에 지도와 지원책임을 진다.

- 단체협약 요구안 해설

- ▶ 간접고용 노동자들의 임금체불이 발생하는 주요한 이유 중 하나는 원청 또는 사용사업주(이하 ‘원청’)가 하자보수와 검사지연 등을 이유로 간접고용 사용계약상 제조단가나 인건비를 낮추도록 요구하고 있음에 기인함.

- ▶ 일부 원청은 합리적인 수준을 벗어나는 책임을 하청 또는 파견사업주(이하 '하청')에 전가하므로 하청의 경영악화와 함께 간접노동자들의 임금체불이 동시에 발생하는 악순환이 이어진다는 점에서 원청에게 건설업과 동일 또는 유사한 연대책임을 부과하는 것이 필요함.
- ▶ 한편, 현행 산업안전보건법 제29조는 원청업체에 대해 안전·보건에 관한 협의체의 구성과 운영, 작업장 순회 점검 등 안전·보건관리, 수급인(도급업체)이 근로자에게 하는 안전·보건교육에 대한 지도와 지원책임을 부과하고 있음.
- ▶ 하지만 처벌규정이 없어 중대한 재해가 발생하였을 경우 원청업체가 책임을 지지 않고 회피하는 구실을 제공하고 있으므로 단체협약을 통해 하청노동자들을 보호하기 위한 원청업체의 법적 책임을 강화하도록 함.

(2) 정규직 채용시 간접고용 노동자의 우선채용권을 보장할 것

○ 단체협약 요구안

【우선채용의무】

- ① 사용자는 정규직(또는 무기계약직) 노동자의 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 사회통념상 현저히 부적당한 경우에 관한 입증책임은 회사가 부담한다.
- ④ 사용자는 간접고용노동자와 노조에 채용절차, 채용예정 업무의 내용과 자격 등을 공지하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 분기당 1회 이상 간접고용노동자가 정규노동자로 전환되기 위해 필요한 직무교육을 실시하여야 한다.

○ 단체협약 요구안 해설

- ▶ 노조는 간접고용 노동자를 직접고용하는 대책으로써 △일괄전환 △사용원칙 위반 시 전환 방안 외 신규채용 시 채용예정업무에 간접고용 노동자를 지속적으로 채용하는 방안을 강구할 필요가 있음.
- ▶ 간접고용노동자는 이미 해당 사업장에서 노무제공을 해왔다는 점에서 직무경험, 조직 적응력 등이 타(他)채용예정자에 비해 적합한 위치에 있으므로 우선채용의무를 부과하고 실질 전환이 이뤄질 수 있도록 관련 내용의 공지 의무와 교육의무를 부과해야 함.
- ▶ 한편, 노조와 간접고용 노동자는 '간접고용 노동자가 조직적응력과 필요한 직무역량을 갖춘 적합한 인재에 해당하므로 정규직으로 채용해야 한다'는 주장이 가능할 수 있도록 철저한 준비가 필요하므로 사측과 함께 합리적인 교육 및 전환체계를 마련하고 교육내용을 성실히 이행하는 등 삼자 간 공동의 노력이 반드시 필요함.

(3) 간접고용 사용계약의 적정기준을 마련하여 간접고용 노동자의 고용안정을 도모할 것

○ 단체협약 요구안

【간접고용 사용계약 체결 시 명시사항 및 교부의무】

- ① 회사는 간접고용업체와 간접고용 사용계약 체결 시 다음 각 호의 모든 사항을 사용계약 서면에 명시하여야 한다.
 1. 사회통념상 합리적인 이유가 없는 한 고용 및 근로조건 승계
 2. 사회통념상 합리적인 이유가 없는 한 계약기간 중 고용유지
 3. 제1호 내지 제2호 위반 시 계약해지 및 향후 입찰참가자격 제한
 4. 노무비 산출내역 등 계약내용
 5. 분기별로 임금지급 명세서 제출 의무
 6. 포괄적 재하청 금지
- ② 간접고용 노동자로 구성된 노조의 설립과 정당한 조합활동을 이유로 한 계약내용의 불이행은 사회통념상 합리적인 간접고용 사용계약 해지사유에 해당하지 않는다.
- ③ 회사와 노조는 노사 동수로 구성된 「간접고용 노동환경 실태조사 위원회」를 구성하여 분기별로 제1항에 명시된 사항의 준수여부에 대한 실태조사를 실시한다.
- ④ 회사는 간접고용 사용계약 체결 즉시 그 사본과 부속 서류 일체를 노조에 교부해야 한다.

【적정임금 보장】 회사는 간접고용노동자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기준 중 높은 금액의 임금을 지급하여야 한다.

1. 지차제의 조례에 따라 결정되는 생활임금
2. 중소기업중앙회에서 발표하는 제조부분 보통인부 노임
3. 대한건설협회가 발표하는 시중노임 단가 중 보통인부 노임
4. 정규직노동자의 최저 통상시급
5. 기타 노사가 합의하여 정하는 기준

○ 단체협약 요구안 해설

- ▶ 간접고용 사용업체(파견법상 사용사업주, 민법상 원청 등)에 해당하는 회사는 간접고용업체(파견법상 파견사업주, 민법상 하청업체 등)의 선정 과정에서 업체 간 인건비 절감 경쟁을 유도하기 위해 최저단가 입찰제를 실시함으로써 결국 간접고용 노동자들의 노동조건이 지속적으로 악화되는 결과를 초래하고 있음.
- ▶ 따라서 인건비 출혈경쟁에 따른 최저입찰이나 간접고용 업체의 중간착취를 막기 위해서는 노조가 단체협약을 통해 용역업체 선정과정에 참여하여 ① 간접고용 노동자의 근로조건의 최저기준을 정하고 그 이행실태를 조사하며 ② 간접고용 노동자로 구성된 노조의 설립 및 활동을 이유로 사용계약을 해지할 수 없음을 명시해야 함.

- ▶ 일각에서 주장하는 바와 같이 간접고용의 활용이 진정 전문성을 위해 꼭 필요한 것이라면 전문성을 가진 간접고용 노동자들에게 적정수준의 임금이 보장은 필연적으로 따라와야 하는 것이 보통·타당한 순리에 해당하므로 노조는 개별 사업장의 지불능력 등에 맞춰 표준단협 예시된 기준 등에 따라 간접고용노동자가 적정 수준의 임금을 확보할 수 있도록 해야 함.

(4) 간접고용 사용원칙 위반 시 정규직 전환과 정규직 전환에 따른 정당한 처우를 보장할 것

○ 단체협약 요구안

【간접고용 사용원칙 위반의 효과】

- ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 간접고용노동자의 최초 채용시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 본다.
 1. 사용사유 제한을 위반한 경우
 2. 사용기간 제한을 위반한 경우
 3. 행정관청으로부터 불법파견이 확인되었을 경우
 4. 간접고용노동자를 고용했던 해당 업무에 다른 간접고용노동자 또는 기간제노동자를 사용한 경우
- ② 제1항에 의하여 정규직으로 전환할 경우에는 노사가 합의한 경력산정 방법에 따라 간접고용 경력을 인정하고 하고 동종 또는 유사한 기술과 작업수행 능력을 가진 정규직 노동자의 처우에 따른다.

○ 단체협약 요구안 해설

- ▶ 사측이 간접고용 남용을 억제하기 위한 일련의 조치를 위반하는 경우 그 즉시 정규직으로 의제되어야 그 단체협약의 실효성이 담보될 수 있음.
- ▶ 또한, 기간의 정함이 없는 노동자로 전환된다 하더라도 분리 직군화 또는 무기계약직화, 경력산정 차별 등으로 인건비 절감 전략을 존속시키려는 사측의 시도에 대해 전환자의 처우수준을 노조의 개입을 통해 합리적으로 규정해야 함.
- ▶ 다만, 사업장의 재무사정 등을 고려하여 비용적인 측면에서 간접고용 노동자의 즉각적인 정규직화가 불가능한 경우 불가피하게 단계적으로 정규직 전환에 노사가 합의하는 방안을 모색하도록 함.

(5) 사용사유를 엄격히 제한하여 상시·지속적 업무에 정규직 채용원칙을 확립할 것

○ 단체협약 요구안

【간접고용 사용사유의 제한】

- ① 간접고용이란 도급, 위탁, 용역 등 어떠한 명칭에도 불구하고 제3자를 매개로 하여 노동자를 사용하는 고용형태를 말한다.
- ② 간접고용의 사용은 「민법」을 제외한 「직업안정법」, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 허용된 경우로 노조와 사전에 합의한 업무를 대상으로 한다.
- ③ 제2항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 간접고용을 사용하여서는 아니 된다.
 1. 상시·지속적인 업무
 2. 생명·안전과 관련된 업무
 3. 중대재해의 발생 가능성이 큰 업무
 4. 제조업의 직접·간접 생산공정 업무
- ④ 회사는 제2항 내지 제3항에 따라 종전에 간접고용노동자를 고용했던 해당 업무에 다른 간접고용노동자 또는 기간제노동자를 계속 사용할 수 없다.

【외주화 등의 제한】 회사는 상시적 업무와 중대재해의 발생 가능성이 큰 업무에 대해 외주화·분사·아웃소싱 등의 인사·경영상 결정을 하는 경우에는 노조의 동의를 얻어야 한다.

○ 단체협약 요구안 해설

- ▶ 파견법상 제조공정에 대한 파견이 금지됨에 따라 제조업체 전반에는 민법상 도급계약의 형식으로 금지된 업무에 간접고용 노동력을 제공받는 위장도급과 불법파견 등이 난무하는 등 불법적인 중간착취와 고용질서 파괴가 산업 전반에 자행되고 있음.
- ▶ 노조는 ① 민법에 따른 간접고용, ② 상시·지속업무 및 생명·안전업무, ③ ‘위험의 외주화’를 초래할 만한 업무, ④ 간접제조공정의 간접고용 사용은 절대적으로 금지하되 파견법과 직업안정법에서 허용된 업무 내에서 노조와 합의한 경우에 한하여 간접고용을 사용할 수 있도록 엄격하게 사용사유를 제한할 필요성이 있음.

(6) 사용계약의 일방적 해지 및 사업 이전 시 고용승계 명문화 등을 통해 고용불안을 해소할 것

○ 단체협약 요구안

【간접고용 사용기간의 제한】

- ① 간접고용노동자의 고용안정에 기여하기 위해 간접고용 사용계약기간은 1년으로 정한다.
- ② 제1항에도 불구하고 사용계약의 당사자와 노조가 합의한 경우 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다.

○ 단체협약 요구안 해설

- ▶ 노조의 동의에 따른 사용사유 제한을 통해 예외적으로 간접고용이 허용되는 경우에도 간접고용의 기간은 초단기 계약 및 노동조합의 설립, 적극적인 운영 등에 따른 계약해지를 방지하기 위하여 최소 및 최대 사용기간을 원칙적으로 1년으로 정해 간접고용이 1년을 넘어 장기간 필요할 경우에는 직접고용을 유도하고, 계약기간 내 간접고용 노동자의 고용불안을 해소 하는 등 무분별한 간접고용 남용을 억제할 필요가 있음.
- ▶ 사업이전 시 하청 노동자 보호를 위해 한국노총 제조연대를 중심으로 「사업이전에서의 근로자 보호 등에 관한 법률안」(의안번호 2110156, 2021.5.17. 더불어민주당 송옥주 의원)이 입법 발의됨. 아래 법률안 주요 내용을 참고하여 사업양도·수 등 사업이전 시 고용승계를 명문화하도록 함.
 - 사업주 간의 의사가 아닌 사업이전이라는 사실의 발생을 이유로 근로관계의 승계라는 법률효과가 발생하도록 함.
 - 사업이전을 하기 전에 미리 사업주가 근로자대표 협의절차를 거치도록 하고 진행 과정에서 승계대상인 노동자에게 통지하도록 하며 이에 대한 노동자의 승계거부권, 이의신청권 등을 보장함.
 - 사업이전이 있는 경우 기존의 취업규칙이나 단체협상의 노동조건이 노동자 개별 동의로 불리하게 변경되는 것을 방지하고 사업이전을 이유로 한 해고를 제한함.
 - 사업이전이 있는 경우 기존 회사와 노동조합 간에 체결된 단체협약이 승계되도록 함.

(7) 「사내하도급 근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」과 「용역근로자 근로조건 보호지침」상 내용을 사용자 의무사항으로 하여 단체협약에 명문화할 것

○ 단체협약 요구안

【사회적 책임】

- ① 노사는 「사내하도급 근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」 및 「용역근로자 근로조건 보호지침」(이하 '지침 등')의 내용을 의무적으로 이행한다.

② 회사는 다음 각 호의 1에 해당하는 의무를 부담한다.

1. 지침 등의 준수실태를 연 2회 이상 확인할 의무
2. 준수실태 조사결과를 노조에 제공할 의무
3. 지침 등의 불이행에 따라 제재조치를 취할 의무
4. 제재조치의 결과를 노조에 제공할 의무

○ 단체협약 요구안 해설

- ▶ 간접고용의 문제는 업종의 구분과 관련 없이 만연돼 있으나 청소, 주차, 경비 등의 업종에서는 도급 내에서도 용역이라 불리는 형태의 문제가 파견이 금지된 업종인 제조업 등 생산라인에서는 사내하도급 등의 형태가 문제되고 있음.
- ▶ 정부는 간접고용 문제를 해결한다며 유일한 간접고용 대책인 「용역근로자 근로조건 보호지침」과 「사내하도급 근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」을 내놓았으나 사실상 권고수준에 머물러 이를 민간부문에 강제할 기제가 전혀 없으며 심지어 정부지침을 우선적으로 따라야 하는 공공부문에서조차 해당지침이 지켜지지 않는 등 껍데기만 남은 대책에 불과한 실정임.
- ▶ 이에 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.
- ▶ 참고로, 2020.11.19. 「사내하도급 근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」이 개정된 내용은 아래와 같음.
 - 도급사업주가 사내하도급계약의 중도해지 또는 계약만료 1개월 이전에 수급사업주에게 통지하고, 고용승계 등의 방법으로 사내하도급 노동자의 고용 및 근로조건을 유지하도록 노력할 것
 - 한편, 수급사업주는 사내하도급계약 기간에 소속 노동자의 고용안정을 보장하도록 노력할 것
 - 산업안전보건법 개정안(2019년 개정)의 취지에 따라, 도급사업주가 원칙적으로 유해 또는 위험한 작업을 직접 이행하고, 수급사업주와 사내하도급 노동자에게 안전보건에 관한 정보를 제공하고 필요한 안전보건 조치를 하도록 함.
 - 도급사업주가 공동근로복지기금 조성출연 등 사내하도급 노동자의 복지증진을 위하여 노력하고, 사내하도급 관계를 고려하여 괴롭힘 및 성희롱 예방대응조치 등을 하도록 함.

〈참고〉 사내하도급 근로자 고용안정 및 노동조건 보호 가이드라인 (요약)

하 청	적정임금	- 도급대금의 적절한 책정 - 원청노동자와 비교해 불합리한 차별을 금지 - 사회보험료, 최저임금 등 변동내용을 하청계약에 반영
	직업능력 개발	- 하청노동자의 직무능력 향상을 위한 교육훈련 개발·운영 - 원청이 하청노동자의 교육에 필요한 프로그램·교재·자재 및 교육장소 등을 지원 - 직업능력 개발 결과를 평가하여 경력에 반영
	고충처리	- 손쉬운 고충처리 절차 마련 및 신속한 처리
원 청	적정임금	- 부당한 단가인하 금지 및 대금의 적기 지급 - 불합리한 차별이 발생하지 않도록 적절한 도급대금 보장 - 사회보험료, 최저임금 등 변동 시 변동내용을 도급대금에 반영 및 대금사용의 목적 확인 - 하청의 기여를 고려해 성과를 반영 - 원청노동자 노동조건 결정 시 하청노동자의 근로조건도 배려
	복리후생	- 하청노동자의 우리사주조합에 가입, 사내근로복지기금의 수혜를 받을 수 있도록 함. - 원청의 복리후생시설을 하청노동자에게 제공 - 공동근로복지기금으로 복지 증진 - 직장내 괴롭힘, 성희롱 예방 조치
	건강·안전	- 원청의 산업안전·보건 조치 및 안전보건교육 지원, 작업환경 보장
	직업능력 개발	- 교육 프로그램·교재·기자재 및 교육장소 등의 편의제공 - 하청노동자에게 원·하청 공동훈련 실시
	고충처리	- 하청노동자의 고충 해결
원 청 · 하 청	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 사회통념 상 합리적인 이유가 없는 한 고용 및 노동조건 승계 - 도급관계가 종료 시 하청소속 타 근무지로의 하청노동자 전보로 고용보장 - 하청노동자의 고용안정 및 우선 채용권 보장 - 원청의 외주결정 시 고용안정, 근로조건 등을 노사협의
	노동조건 개선	- 하청노동자의 노동조건 개선 및 불합리한 차별금지 - 작업환경의 유해·위험요인에 대한 실태조사 및 관리·개선조치, 유해 위험 작업 산재 예방 설비 등 충분한 사업주와 계약 체결 - 안전보건에 관한 정보제공 및 필요한 안전보건 조치 이행
	노사협력	- 하청노동자로 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.

〈참고〉 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, 외주노동자 노동조건 보호 관련 협약서 제출, 제출 내용 미이행시 계약 해지·해제 가능' 등의 내용을 명시 - 특히, 근무인원을 명시하여 용역근로자 고용규모가 감소되지 않도록 유의
계약체결 명시사항	① (고용승계) 특별한 사정이 없는 한 고용을 승계 ② (고용유지) 특별한 사정이 없는 한 용역계약기간 중 고용유지 ③ (근로조건 보호) 적격심사시 제출한 외주노동자 노동조건 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 협약내용의 이행여부를 수시로 확인 - 외주노동자 근로조건 보호 협약내용 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 효과적인 제재방안이 존재하지 않는 점을 고려할 때 노조는 단체협약을 통한 강제성을 확보해야 함.

2) 기간제노동자 보호를 위한 연대교섭 지침

(1) 기간제 노동자 사용사유를 엄격히 제한하여 '상시·지속' 업무의 정규직 직접고용의 원칙을 확립할 것

○ 단체협약 요구안

【기간제 사용사유의 제한】

- ① 기간제노동자의 사용은 상시·지속적인 업무와 중대재해의 발생 가능성이 큰 업무를 제외하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 대상으로 한다.
 1. 출산·육아 또는 질병·부상 등으로 발생한 결원을 대체할 경우
 2. 계절적 사업이거나 일시적으로 업무가 증가하여 대체인력이 갑자기 필요한 경우
 3. 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 경우
 4. 전문적인 기술 영역의 업무인 경우
 5. 기타 기간제를 써야 하는 사유가 발생하여 노사가 합의를 한 경우
- ② 제1항에 따라 종전에 기간제노동자를 고용했던 해당 업무에 다른 기간제 또는 간접고용 노동자를 계속 사용할 수 없다.

○ 단체협약 요구안 해설

- ▶ 합리적 이유로 기간제 노동자를 고용하기보다는 인건비 축소와 해고의 용이성, 노동법상 책임 회피를 위해 무분별하게 기간제 노동자를 채용하는 경우가 매우 많음.
- ▶ 따라서 상시·지속업무의 기간제노동자 채용을 금지하고, 위험의 외주화 방지를 위해 중대 재해의 발생가능성이 큰 업무에는 정규직 고용원칙 확립하고 기간제노동자의 사용은 노사가 단체협약을 통해 인정한 '객관적이고 합리적인 이유'가 있을 경우에만 한정해야 함.

(2) 쪼개기 계약 금지를 통해 기간제노동자의 고용불안을 해소할 것

○ 단체협약 요구안

【기간제 사용기간의 제한】

- ① 기간제노동자의 고용안정에 기여하기 위해 근로계약기간은 1년으로 정한다.
- ② 제1항에도 불구하고 근로계약의 당사자와 노조가 합의한 경우 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다.

○ 단체협약 요구안 해설

- ▶ 기간제법상 최저 계약기간의 제한이 없는 점을 악용하여 퇴직금과 연차휴가를 미지급하고 정규직 전환의무를 회피하기 위한 쪼개기 계약이 남용되고 있음.
- ▶ 노조는 단체협약을 통해 1년이라는 합리적인 수준의 기간제한을 설정함으로써 기간제 노동자가 일정 기간 동안의 고용을 보장받고 및 근로기준법상 최소한의 근로조건을 향유할 수 있도록 해야 함.
- ▶ 또한, 기간제 노동자의 사용은 어디까지나 정규직 사용원칙의 예외에 해당하는 경우로서 대부분의 기간제노동자가 최대 사용기간인 2년의 계약기간이 만료된 후 계약종료 통보를 받는 현실임. 따라서 2년이라는 장기간의 기간제 노동은 기간제 노동자 본인이 원하는 경우가 아닌 한 지양해야 함.
- ▶ 노조는 1년의 근로계약기간 만료 후 기간제 노동자에게 갱신기대권을 부여해 평가에 따라 정규직으로 전환될 수 있는 방향으로 제도를 발전시켜 기간제 제도가 정규직 전환 위한 실질적인 디딤돌이 될 수 있도록 해야 함.

(3) 계약기간 만료시 기간제노동자의 '갱신(전환)기대권'을 명문화할 것

○ 단체협약 요구안

【갱신(전환)기대권】

- ① 회사는 정규직(또는 무기계약직)노동자의 채용 시 기간제노동자가 채용예정 직무에 고용

- 되는 것이 사회통념상 현저히 부적당한 경우를 제외하고는 우선채용권을 부여한다.
- ② 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」은 우선채용의 거절사유가 될 수 없으며, 제1항에 따른 사회통념상 현저히 부적당한 경우의 판단기준은 노사가 합의로 정한다.
 - ③ 사회통념상 현저히 부적당한 경우에 관한 입증책임은 회사가 부담한다.
 - ④ 회사는 기간제노동자와 노조에 정규직(무기계약직) 채용절차, 채용예정 업무의 내용과 자격 등을 공지하여야 한다.
 - ⑤ 회사는 분기당 1회 이상 기간제노동자가 정규노동자로 전환되기 위해 필요한 직무교육을 실시하여야 한다.

○ 단체협약 요구안 해설

- ▶ ‘갱신기대권’이란, 기간제 근로계약임이 인정된다 하더라도, 해당 노동자에게 계약갱신에 대한 정당한 기대권이 인정된다면 사용자의 계약갱신 거절에 ‘합리적 이유’가 있어야 한다는 것임.
- ▶ 판례는 근로계약의 당사자가 계약기간을 정했어도 그 기간의 정함이 형식에 불과하다고 인정되는 특별한 사정이 있는 경우 계약의 실질적 성격을 기간의 정함이 없는 근로계약으로 보아, 사용자의 정당한 이유 없는 갱신 거절을 부당해고와 마찬가지로 볼 수 있다고 설시하고 있음.
- ▶ 사용자에게 작성권이 있는 근로계약서나 취업규칙의 개정보다는 노조의 개입이 가능하고 보다 상위의 규범력을 가진 단체협약을 통해 기간제 노동자의 갱신(전환)기대권을 확보하도록 함.

(4) 근로계약의 서면명시와 교부의무 이행으로 기간제 노동자의 노동조건을 명확히 할 것

○ 단체협약 요구안

【기간제 근로계약의 서면작성 및 교부의무】 회사는 기간제 근로계약 체결시에 다음의 모든 사항을 서면으로 작성하여야 하고, 해당 노동자와 노조에 교부하여야 한다.

1. 사용사유, 근로계약기간에 관한 사항
2. 근로시간·휴게에 관한 사항
3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
4. 휴일·휴가에 관한 사항
5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
6. 근로계약의 갱신에 관한 사항

○ 단체협약 요구안 해설

- ▶ 기간제노동자를 포함한 비정규직의 경우 채용 시 근로계약서를 작성하지 않는 전근대적인 사례가 여전히 다수 존재하는 바, 근로계약기간·사용사유·근로계약의 갱신에 관한 사항 등을 포함한 근로계약서를 반드시 서면으로 작성토록 하고 이를 해당 노동자에게 교부함을 원칙으로 정함.

(5) 기간제노동 사용원칙 위반시 정규직 전환 및 정규직 전환에 따른 정당한 처우를 보장할 것

○ 단체협약 요구안

【기간제 사용원칙 위반의 효과】

- ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 기간제 노동자의 최초 채용시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 본다.
 1. 사용사유 제한을 위반한 경우
 2. 사용기간 제한을 위반한 경우
 3. 근로계약의 서면작성 및 교부의무를 위반한 경우
 4. 기간제 노동자를 고용했던 해당 업무에 다른 기간제 또는 간접고용 노동자를 사용한 경우
- ② 제1항에 의하여 정규직으로 전환할 경우에는 노사가 합의한 경력산정 방법에 따라 비정규직 경력을 인정하고 동종 또는 유사한 기술과 작업수행 능력을 가진 정규직 노동자의 처우에 따른다.

○ 단체협약 요구안 해설

- ▶ 고용의제 등을 통해 비정규직을 정규직으로 전환할 경우 비정규직 근무기간을 호봉이나 연봉의 베이스가 되는 경력산정에 포함하는 것은 불합리한 임금 격차 등 양극화를 막기 위한 것임.
- ▶ 노조는 연대의 정신을 바탕으로 기간제 노동자의 합리적인 경력산정기준을 마련하기 위해 적극 대응해야 함.

(6) 기타 「기간제 근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」의 내용을 사용자의 의무사항으로 하여 단체협약에 명문화할 것

○ 단체협약 요구안

【사회적 책임】 노사는 「기간제 근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」의 내용을 의무적으로 이행한다.

○ 단체협약 요구안 해설

- ▶ 가이드라인 모두 권고 및 노력사항으로 위반 시 형사처벌 등 법적 구속력이 없으므로 노조는 단체협약을 통해 의무규정으로 전환하여 강제성을 확보한다면 가이드라인의 실효성을 제고함으로써 기간제 노동자 보호를 도모할 수 있음.
- ▶ 「기간제 근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」은 2016.4.8. 마련된 이후 2020.11.19. 개정안이 발표되었는바 개정안의 주요 내용은 아래와 같음.
- ▶ 사용자는 상사지속 업무에 대하여 근로계약 체결 시부터 기간의 정함이 없는 근로자를 채용하도록 노력할 것. 이 경우, 상사지속 업무란 “향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무로 기존 가이드라인보다 그 기준을 넓게 제시함(연중 지속되는 업무로서 과거 2년 이상 지속되어 왔고, 앞으로도 지속될 것으로 예상되는 업무)
- ▶ 사용자가 근로계약이 만료되기 일정 기간 이전에 갱신 여부를 결정하여 해당 노동자에게 미리 통지하고, 합리적 이유 없이 근로계약 기간을 짧게 설정하거나 근로계약 간 공백기간을 두는 것을 지양하도록 함.
- ▶ 사용자는 기간제 노동자뿐만 아니라 기간의 정함이 없는 노동자로 전환되거나 간주되는 자에 대하여도 노동조건 및 복리후생 등의 성격을 고려하여 불합리한 차별을 하지 않도록 노력해야 함.
- ▶ 사용자는 기간제 노동자에 대하여 노동조합 활동 보장, 직장내괴롭힘과 성희롱에 대한 예방·대응, 직장어린이집 이용의 차별금지 등 일생활 균형 조치를 하도록 함.

3) 시간선택제 노동자 보호를 위한 연대교섭 지침

- (1) 부득이한 시간선택제 노동의 자발성을 보장하고, 시간제 노동의 생계보장을 위한 적정수준의 임금을 지급토록 할 것

○ 단체협약 요구안

【시간선택제 노동의 전환 및 차별금지】

- ① 시간선택제 노동이라 함은 전일제 노동자가 유아 등의 사유로 기간을 정하여 시간제 노동을 하는 것을 말한다.
- ② 회사는 시간선택제 노동을 실시할 경우, 사전에 노조와 충분한 협의를 거친 후 시행한다.
- ③ 회사는 전일제 노동자가 시간제 노동을 요청하면 자유롭게 시간을 선택할 수 있도록 보장해야 한다.
- ④ 회사는 시간제 노동을 한 노동자가 전일제로 요청하면 전일제 노동을 한 부서로 복귀시켜야 한다. 단, 전일제, 시간제 노동의 선택의 사유가 발생하면 30일 전에 회사에 요청해야 한다.
- ⑤ 시간제 노동은 전일제 노동의 시간급에 비례하여 일정 수준 이상을 보장해줘야 한다.
- ⑥ 시간제 노동자가 연장근로를 할 경우, 전일제 노동자와 동일하게 대우해야 한다.

- ⑦ 시간제 노동자가 시간제 노동 선택근무 기간 중 퇴사를 할 경우, 전일제 근무 시점을 기준으로 퇴직금을 산정해야 한다.

○ 단체협약 요구안 해설

- ▶ 일·가정 양립에 따라 육아, 교육 등 부득이하게 시간선택제 노동을 할 경우, 전일제 근무와 시간제 근무의 자유로운 선택과 전일제⇒시간제, 시간제⇒전일제로의 상호전환을 보장해야 함.
- ▶ 또한, 시간제근로자의 생계보장을 위해 시간제의 시간당 임금이 전일제보다 높도록 책정함.
- ▶ 한편 회사가 시간선택제 근무를 실시할 경우, 노조와 충분한 협의를 거치도록 해 시간제선택제 노동자의 고용불안을 적극 해소할 수 있도록 노력하며
- ▶ 퇴직금 산정시점을 전일제근무를 했던 시기를 기준으로 산정토록 하여 중도퇴직에 따른 퇴직금 산정의 불이익을 예방토록 해야 함.

5. 비정규직 차별해소 및 처우개선을 위한 연대교섭 지침

1) 차별적 처우의 원칙적 금지

- (1) 「동일가치노동 동일임금」 보장원칙을 명문화할 것

○ 단체협약 요구안

【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.

○ 단체협약 요구안 해설

- ▶ 정규직과 비정규직, 대기업과 중소기업 등으로 분단된 노동시장 이중구조를 바로잡고 노동의 정당한 가치를 평가받을 수 있는 핵심적인 요소는 ‘동일한 가치의 노동력을 제공하는 노동자에게 동일한 임금을 지급하는 것’이라 할 수 있음.
 - ▶ 노조가 ‘동일가치노동 동일임금 원칙’을 단체협약에 반영시키고 노사는 충분한 협의와 공감대 형성을 통해 동일가치노동의 판단기준을 합의로 정함으로써 △산업단위 노조는 대기업 종사자와 중소기업 종사자 간의 차별을 △기업단위 노조는 사업 또는 사업장 내의 정규직과 비정규직 간 차별을 해소시킬 수 있는 차별철폐 제1원칙을 확립할 수 있음.
 - ▶ 특히, 노조는 동일가치노동 동일임금 실현을 위해 사업장 실태조사를 실시하고 고용형태에 따른 차별이 발생할 수 있는 요소를 파악해 구체적인 사항(특히 복리후생)을 단체협약에 빠짐없이 열거하고 확대하는 것이 필요함.
- ※ 사측은 차별시정의 결정적 요소가 되는 혼재 업무, 근무 등을 방지하기 위해 비정규직의 경력경로, 승진기회, 업무전환 등을 제한하는 경우(직군분리, 무기계약직 채용 등)가 다수 존재하는 바, 교육과 업무전환 등 경력경로 개발에 관한 사항은 매우 중요한 부분임을 인지할 필요가 있음.

(2) 차별적 처우의 금지 대상을 단협에 구체적으로 적시할 것

○ 단체협약 요구안

【차별적 처우의 금지】

- ① 차별적 처우라 함은 다음 각 호의 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.
 1. 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금
 2. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금
 3. 경영성과에 따른 성과금
 4. 근무복, 명절선물, 안전보호구 등 복리후생적 현물급여
 5. 식대, 피복비, 경조사비, 건강검진비, 선택적 복지비 등 복리후생적 금품
 6. 구내식당, 통근버스, 보육시설, 주차장, 기숙사, 체력단련 시설, 의무실, 기타 이에 준하는 편의시설
 7. 명절휴가 등 법정휴가 이외의 휴가제도 운영
 8. 직업능력개발 프로그램의 운영 등 경력개발 및 교육에 관한 사항
 9. 경력의 산정에 관한 사항
 10. 기타 배치, 승진, 정년, 퇴직, 해고 등 근로조건에 관한 사항 일체
- ② 회사는 고용형태를 이유로 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 정규직노동자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.
- ③ 본 단체협약을 위반하여 노동자에게 차별적 처우를 규정한 취업규칙 또는 근로계약은 그

부분에 관하여 무효로 한다.

- ④ 취업규칙 또는 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제3항에 따라 무효로 된 부분은 동종 유사한 업무의 분류에 따라 동일가치노동을 수행하는 노동자에게 적용되는 근로조건을 따른다.
- ⑤ 제1항에 따른 합리적 이유에 관한 판단은 노사가 합의하여 결정한다. 다만, 임금차별을 목적으로 고용형태를 달리하거나 직무·직종·직렬 등을 달리하는 것은 합리적인 이유가 없는 것으로 본다.

○ 단체협약 요구안 해설

- ▶ 비정규직에 대한 차별적 처우가 어렵다면 기업이 비정규직을 선호할 이유가 없어지게 됨. 때문에 비정규직에 대한 차별철폐는 비정규직의 정규직화와 동전의 양면에 해당하며, 정규직을 비정규직화 하는 사태를 방지하기 위한 최선의 방법 역시 비정규직 노동자에 대한 차별적 처우가 없도록 하는 것임.
- ▶ 따라서 비정규직과 정규직간 차별이 발생할 수 있는 요소에 대해 비정규직법에서 명시하고 있는 사항과 그 밖의 구체적인 사항을 빠짐없이 열거함으로써 차별의 대상이 될 수 있는 대상을 구체화하고 확대하는 것이 필요함.
- ▶ 한편, 사측이 일반적으로 차별문제에 대응하기 위해 마련하는 대응책은 △직군 간 업무의 분리(정규직-무기계약직-비정규직)를 통해 비교대상 자체를 없애버리는 방안과 △차별을 인정하나 불합리한 차별이 되지 않도록 차별의 합리적인 이유(통상 장기근속)를 마련하는 것이라는 점을 반드시 인지해야 함.
- ▶ 이에 대응하여 노조는 고평법상 동일가치노동에 대한 판단기준을 참고로 하여 “동등·유사한 기술, 작업수행능력”으로 동일가치 노동인지 여부를 판단하되, 판단기준 중 △노동강도 △노동의 질 △근무형태 △권한과 책임 △실적 △업무능력 등 사측의 주관적 판단이 개입될 여지가 큰 요소를 배제하는 등 합리적 기준을 마련해야 함.

[참고] 비정규직 ‘차별’의 개념 및 차별 ‘판단요건’

○ 비정규직 ‘차별’의 정의

- ▶ 사용자가 기간제, 단시간, 파견 노동자를 ‘동종 또는 유사한 업무’를 수행하는 정규직 노동자 등에 비하여 임금 등 노동조건과 복리후생 등에 관한 사항에 있어 ‘합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것’을 의미함.
- ▶ 예를 들어 ① 기간제 노동자인데 교통비, 중식비 등이 정규직 노동자와 수당지급의 차이가 발생하는 경우, ② 비정규직 노동자인데 합리적 이유없이 하계휴가비를 지급받지 못하는 경우를 들 수 있음.

○ 비교대상 노동자가 있는지

- ▶ 기간제· 단시간 노동자에 대한 차별판단을 위해서는 이들 주체와 비교할 수 있는 다른 대상이 존재하여야 함. 비교대상 노동자는 불리한 처우가 있었는지 여부를 판단하는 비교기준으로서의 역할뿐만 아니라 시정명령의 내용을 결정하는 근거 및 기준으로서의 역할도 수행하게 됨. 따라서 차별심사에서 비교대상근로자의 존재 여부 또는 비교대상 선정의 타당성에 대한 판단은 차별심사의 가장 기초적인 단계가 됨.
- ▶ 비교대상 노동자의 판단기준

비교대상 존재시점	차별적 처우가 있었던 시점에 비교 대상자가 있어야 차별적 처우판단이 가능 (조직 개편 등으로 인해 대상자가 없어졌더라도 차별적 처우가 있었던 당시에 있었다면 판단 가능)
비교대상 기준	동종 또는 유사업무를 하는 노동자 - 동종 또는 유사업무란 직무 또는 작업내용이 동일하거나 비슷한 업무를 하고 있음을 의미하며, ① 업무의 내용 및 종류, ② 업무의 수행방법, ③ 작업조건, ④ 상호대체 가능성 등 종합적으로 고려함. - 또한, 취업규칙, 근로계약 등에 명시된 업무내용을 기준으로 판단하는 것이 아니라, 노동자가 실제 수행하는 업무내용을 기준으로 판단 - 비교대상 노동자는 ① 기간제 노동자는 ‘무기계약 노동자’가 비교대상, ② 단시간 노동자는 ‘통상 노동자’가 비교대상, ③ 파견노동자는 ‘사용사업주 노동자’가 비교대상

○ 차별금지 영역에 해당하는지

- ▶ 차별적 처우금지 영역은 ① 근로기준법 제2조제1항제5호에 따른 임금, ② 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금, ③ 경영성과에 따른 성과금, ④ 그밖에 노동조건 및 복리후생 등에 관한 사항(기간제법 제2조제3호)임.
- ▶ ‘그 밖의 노동조건 및 복리후생 등에 관한 사항’의 범위는 ① 근로기준법이 규율하는 노동조건과 ② 단체협약, 취업규칙 또는 근로계약 등에 의한 노동조건으로서, 근로관계에서 발생하는 임금을 비롯하여 노동시간·휴일·휴가·안전·보건 및 재해보상 등이 포함됨.
- ▶ 따라서, 단체협약, 취업규칙 또는 근로계약 등에 노동조건으로서 규정되어 있지 않다면, 이를 ‘그 밖의 노동조건’으로 볼 수 없어 차별시정을 신청할 수 있는 영역에는 포함되지 않음.

- ▶ 또한 근로기준법 및 사회보험 관련법 등에서 사용자에게 이행의무를 부과한 영역은 ‘그밖의 노동조건’에 포함되지 않음. 예를 들어 사회보험(국민연금·건강보험·고용보험·산재보험)에의 가입, 연장·야간·휴일노동에 대한 법정가산수당의 지급, 법정연차휴가 부여 등의 의무를 이행하지 않는 것은 차별문제 이전에 해당 법률위반으로 처리될 사안임.

○ 불리한 처우에 해당하는지

- ▶ 불리한 처우란 기간제·단시간 노동자가 비교대상 노동자에 비하여 임금 그 밖의 노동조건 등에 있어서 낮은 대우를 받는 것을 의미함.
- ▶ 불리한 처우 여부를 확인하는 것은 합리적 이유 심사의 이전 단계로, 비교대상 노동자와의 비교를 통해 객관적으로 나타난 불리한 처우를 확인하는 과정임. 그 후 이를 정당화할 수 있는 합리성의 유무에 따라 차별적 처우 여부가 판정되므로 불리한 처우와 차별적 처우는 구별됨. 즉 차별적 처우란 불리한 처우를 함에 있어 합리적인 이유가 없는 경우를 말함.
- ▶ 불리한 처우에 대한 합리적 이유의 입증책임은 사용자가 부담함.

○ 합리적인 이유가 있는지

- ▶ 사용자가 기간제·단시간 노동자를 비교대상 노동자에 비하여 불리하게 처우함에 합리적 이유가 있다면 당해 불리한 처우는 정당화되고 차별처우에 해당하지 않게 됨. 단시간 노동자가 기간을 정하여 고용되는 때에는 기간제 노동자로서의 성격을 동시에 가지므로 불리한 처우에서의 합리적인 이유는 기간제 노동자에 대한 합리적인 이유와 동일하게 판단·적용됨.
- ▶ ① 근속기간에 따라 비례적으로 임금과 그밖의 노동조건 등이 적용되는 경우, ② 업무의 범위, 권한, 책임 등이 다른 경우, ③ 채용조건, 기준(경력, 자격증)이 임금을 좌우하는 경우, ④ 기타 합리적 이유가 있는 경우는 차별요건에 해당이 안됨.
- ▶ 반면, ① 장기근속수당, 장기근속 퇴직자에 대한 공로 보상적 특별지급금품과 같이 장기고용 및 계속근로를 전제로 지급하는 임금 및 노동조건은 한시적으로 고용되는 기간제 노동자에게 적용하지 않는 것, ② 정규직 노동자가 비정규직 노동자에 비하여 주요 업무에 있어서 범위가 넓거나, 권한과 책임이 월등한 경우 그 차이로 인해 임금 등에 불리한 차별 처우가 있는 것은 합리적 이유가 있다고 판단함.

(3) 분리직군화 등에 대비한 동종·유사업무의 기준을 마련할 것

○ 단체협약 요구안

【동종 또는 유사한 업무의 분류】

① 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무에 관한 판단은 다음 각 호의 분류기준에 따른다.

1. 생산파트의 제반업무
2. 연구파트 제반업무
3. 영업파트 제반업무
4. 제1호 내지 제3호를 제외한 관리업무 및 지원업무

② 제1항에 해당하지 아니하는 경우로서 현재 사업 또는 사업장 내 비교대상 업무가 존재하지 않는 경우 과거의 동종·유사업무를 비교대상 업무로 본다.

③ 제1항에 해당하지 아니하는 경우로서 임금차별을 목적으로 회사에 의하여 설립된 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.

※ 제1항 각 호의 분류는 각 사업장의 특성에 따르되 지나친 세분화는 지양해야 함

○ 단체협약 요구안 해설

- ▶ 비정규직법의 불합리한 차별시정은 사업 또는 사업장에 동종, 유사한 업무에 종사하는 정규직 노동자가 있는 경우에만 가능하기 때문에 사측은 분리직군제(특히 금융권)를 마련하거나 외주화를 통해 비정규노동자들을 계속 고용하면서 차별은 유지하고 정규직화를 회피하였음.
- ▶ 따라서 노조는 분리직군제 또는 외주화에 따른 차별 대응하기 위해 반드시 동종·유사한 업무의 범위의 외연을 확장시키려는 전략이 요구됨.
- ▶ 기업단위에서는 동종·유사업무 자체를 별도로 운영하는 것이 상대적으로 용이하므로 초기업 노조에서는 사업장 내에 국한되지 않는 특별단체교섭(예시 : 산업별, 업종별 최저임금)을 요구를 함으로써 사업 또는 사업장의 범위를 넘어서는 차별의 판단의 기준을 마련하고, 차별적 처우의 금지 원칙을 관철하는 것이 중요함.
- ▶ 한편, 동종·유사업무에 대한 구분 문제는 노조법 제35조¹⁾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 동종근로자에 기준을 명확하게 수립하는 것이 반드시 필요함.

1) 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.

2) 차별시정절차의 실효성 확보

(1) 노조가 비정규직을 이익을 대변할 수 있도록 법외 신속한 차별시정 절차를 마련할 것

○ 단체협약 요구안

【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.

○ 단체협약 요구안 해설

- ▶ 비정규직법상의 차별시정제도는 그 요건이 까다로워 인정을 받기 힘들고 노조가 비정규직을 대리할 수 있는 차별시정 신청권은 입법화되지 않아 개인이 차별신청에 대한 모든 부담을 짊어지게 구조화되어 있으며 비정규직법의 적용을 받지 않는 무기계약노동자, 간접고용 노동자(파견노동자 제외)는 제도의 적용대상에서 제외되어 있는 등 권리구제의 한계가 명확함.
- ▶ 따라서 노조는 단체협약을 통한 법외의 차별시정 절차를 마련해 단체협약의 구속력을 비정규직에게도 확장시키고 비정규노동자 개인의 청구보다는 선정당사자제도(대표를 통한 집단적 차별시정 청구 또는 소송제기)를 활용토록 하는 등 피해당사자인 시정청구 노동자가 차별사실을 소명하거나 사용자 주장에 대하여 반증하기 용이하도록 지원해야 함.
- ▶ 현행 차별시정제도는 △차별시정 신청으로 인한 위험부담과 구제이익의 불균형 △차별시정 신청시 불합리한 차별로 인정받기 어려움 △차별시정 신청기간 및 시정명령의 범위 △차별시정 판정을 통한 예방효과의 한계 △무기계약직의 차별시정 당사자성 불인정 등이 있고 이러한 문제점을 해소하기 위한 입법 방안으로는 △비정규직 차별시정 신청 제소권의 확대 △차별시정신청제도 적용범위의 확대 등이 거론되고 있으나 입법을 통한 제도의 개선은 요원한 상황이므로 단체협약을 통한 제도개선이 우선적으로 필요한.
- ▶ 또한 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 나가야 함.

(2) 차별시정 관련 행위를 한 비정규직 노동자의 불이익 조치를 금지할 것

○ 단체협약 요구안

【불이익 처분의 금지】 회사는 비정규노동자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 비정규직노동자에 대하여 하고 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.

1. 회사의 초과근로 요구의 거부
2. 노동위원회의 시정명령 불이행의 신고
3. 노동관계법 위반 사실 통고
4. 차별시정 관련 고충처리위원회 및 유관기관에 차별적 처우의 시정 위해 필요한 제반 행위

○ 단체협약 요구안 해설

- ▶ 조직력에 근거해 부당노동행위로부터 보호를 받는 노조는 차별시정을 위한 정당한 행위를 한 비정규직 조합원의 신변보장을 위해 법외의 보호조치를 마련해야 함.
- ▶ 노조에서는 차별시정을 접수하고 적극 연대하며 현장조합원, 미조직노동자들의 제보를 수집하여 피해당사자인 시정청구 노동자가 차별사실을 소명하거나 사용자 주장에 대하여 반증하기 용이하도록 지원해야 함.

(3) 차별에 관한 판단을 할 수 있는 모든 유관기관의 판단에 대한 즉각적인 구속력을 부여할 것

○ 단체협약 요구안

【차별 시정명령의 이행】 회사는 법원, 고용노동부, 노동위원회, 국가인권위원회가 등 유관기관의 차별결정이 있는 경우 회사는 즉각 당해 차별적 처우를 시정하여야 하고, 이행에 관한 보고를 관계당사자 및 노조, 감독관청에 보고하여야 한다.

○ 단체협약 요구안 해설

- ▶ 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 많음을 고려해야 함.
- ▶ 이에 대응하여 노조는 불복절차의 최종 확정판결(대법원)과 관계없이 유관기관의 결정이 즉각적으로 반영될 수 있도록 단체협약을 통해 구속력을 부여해해야 함.

(4) 「고용정책 기본법」 상 고용형태공시의무 제외 기업의 비정규직 현황 게시의무를 부여할 것

○ 단체협약 요구안

【고용형태 현황의 게시】 회사는 매년 노동자의 고용형태 현황을 모든 노동자가 볼 수 있는 온·오프라인 공간에 게시하여야 한다.

② 제1항에 따라 회사는 매년 3월 31일(해당 일이 공휴일인 경우에는 그 직전 근무일을 말한 다)을 기준으로 다음 각 호의 구분에 따른 노동자의 고용형태 현황을 해당 연도 4월 30일 까지 게시하여야 한다.

1. 사업주가 고용한 근로계약기간의 정함이 없는 정규직 노동자
2. 사업주가 고용한 근로계약기간의 정함이 없는 무기계약직 노동자
3. 사업주가 고용한 노동자로서 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제노동자
4. 제1호 내지 제3호의 노동자 중 「근로기준법」 제2조제1항제8호의 단시간노동자
5. 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 파견근로자 등 다른 사업주가 고용한 근로자로서 회사가 사업 또는 사업장에서 사용하는 노동자
6. 「민법」 제664조의 도급에 따라 수급인이 고용한 근로자로서 회사의 사업 또는 사업장에서 사용하는 용역노동자 및 사내하청노동자, 특수고용노동자

○ 단체협약 요구안 해설

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

3) 사내근로복지기금을 통한 비정규직 복지확대

(1) 사내근로복지기금의 사내 하도급 및 파견 노동자에게 확대 적용하며, 사내근로복지기금의 설치 운영은 원칙적으로 노사 동수의 복지기금협의회에서 관리토록 하고 기금법인 설립 경우 노사 동수의 이사가 노사합의로 결정할 것

○ 단체협약 요구안

【사내근로복지기금의 목적 및 대상】

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

【사내근로복지기금의 설치 운영】

- ① 회사는 조합원의 복지후생을 위하여 매년 영업이익의 5% 이상을 사내근로복지기금으로 출연한다.
- ② 사내근로복지기금은 노·사 동수로 구성된 복지기금협의회에서 관리하며, 매년 결산확정일에 노사대표자 공동명의로 금융기관에 적립하고, 기금의 결산은 매년 12월 31일 이전에 복지기금협의회 위원장 명의로 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.

○ 단체협약 요구안 해설

- ▶ 사내근로복지기금은 자사 노동자뿐만 아니라 수급회사 노동자 및 파견 노동자를 위해서도 활용할 수 있음. 단 노·사 동수로 구성된 사내근로복지기금협의회 합의의 통해 가능한. 사내근로복지기금이 보유한 자사주에 대해서는 기금 원금의 30% 범위 내에서 유상증자에 참여할 수 있도록 허용함으로써 기금자산 증식 및 복지사업 재원이 확대될 수 있도록 길이 열려 있음.
- ▶ 따라서 사내근로복지기금제도의 혜택에서 소외되었던 수급업체 노동자와 파견 노동자가 함께 복지 수혜를 누릴 수 있도록 연대교섭을 실시하여 정규직-비정규직 간 격차가 완화될 수 있도록 함.

[참고] 연대임금전략으로서 공동근로복지기금 조성의 실행방안과 모범사례

○ 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.
- ▶ 임금교섭 과정에서 이를 실현하기 위해서는 '내 사업장'에 한정된 시야를 두지 않는 것이 대단히 중요함. 대기업 노동조합의 경우 관련 사내 비정규직과 협력업체 노동자들의 처우에 관해 관심을 두어야 하고, 중소기업 노동조합의 경우에도 단순히 임금뿐만 아니라 실제 작업장 개혁에 관한 관심을 두고 있어야 함.
- ▶ 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 ①기업의 이윤을 노동자에게 분배하고 ②프로그램을 통한 노동자의 생활안정에 기여할 수 있으며 ③노사 모두에게 조세 혜택을 통해 경제적 이익을 도모할 수 있다는 장점이 있음.

〈연대임금전략의 일환으로서 공동근로복지기금 조성의 예시〉

- ① 지역별 동일업종의 임금교섭 과정에서 기본임금 인상 요구안을 8.5%로 제시
- ② 8.5%의 임금 인상분 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, 노사 동등 원칙을 지킬 수 있도록 기금의 협의회를 민주적으로 구성·운영

○ 주요 사례

- ▶ 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%행복나눔'이라는 이름으로 1인당 48만 원 가량의 온누리상품권을 지급한 바 있음. 현재까지 수혜 노동자의 수는 6,698명으로 집계되고 있음.

▶ 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 여가 증진에도 기여하고 있는 것으로 확인되고 있음.

▶ K항공우주산업 공동근로복지기금

- 지자체가 최초로 출연하여 공동근로복지기금의 더욱 확대한 최초의 사례. 2019년 설립 이후 원청 10억 원, 20개 협력업체 14억원, 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.

제9장. 직장 내 괴롭힘 근절을 통한 노동존중문화 실현



요지

- 2022년 한국노총 직장 내 괴롭힘 상담센터에서는 5,560명에 대해 약 8,073건의 직장 내 괴롭힘 상담이 진행됨. 괴롭힘 유형은 ‘폭언’이 3,119건(38.6%)으로 전년도보다 대폭 증가했으며, 사업장 규모 및 성별과 상관없이 가장 많이 발생하고 있는 것으로 나타남.
- 현행법상 미흡한 ‘직장 내 괴롭힘 금지’ 규정에 대해서 노동조합이 단체협약과 노사협의·합의, 취업규칙 제·개정 등으로 구체화해 나갈 필요가 있음.
- 이와 함께 직장 내 괴롭힘 금지 인식 확산과 피해자 보호조치, 객관적 조사 등의 중요성과 사내 규범으로 정착하기 위한 노동조합 실천 활동 강화가 무엇보다 중요함. 특히 사건발생에 따른 접수·조사·처리과정 전반에서 세밀한 주의와 조직문화 개선을 통한 재발 방지대책 마련 등이 함께 추진되어야 함.
- 조직문화 진단과 개선을 위해 노사가 활용할 수 있는 실천방안을 숙지하여 현장에서 다양한 방법으로 활용하여야 함.
- 직장 내 괴롭힘이 가장 많이 발생하고 있는 5인 미만 사업장의 적용 확대와 예방효과가 높은 예방 교육 의무화, 객관적 조사의 실행방안 등이 개선과제로 남아 있음.

1. ‘직장 내 괴롭힘’ 근절의 중요성

- 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 문제는 ‘노동자의 인격권 침해’와 건강권, 고용환경을 악화시키는 행위
- 직장 내 괴롭힘은 일시적 사건이나 개인 성격의 차원을 넘는 조직 차원의 구조적·통합적 문제임.
- 직장 내 괴롭힘은 방치할수록 경제적 손실이 크며, 사후문제 해결보다 예방 활동이 더 효과적임.

1) 피해자에게 미치는 영향

- 직장 내에서 괴롭힘은 주로 언어나 심리적인 공격(정서적 폭력), 인간관계 고립, 사회적 고립, 과중한 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⁾.
- ‘직장 내 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, ‘직장 내 괴롭힘’은 노동자의 건강과 삶의 질, 일 자리에 상당한 위해요인으로 확인됨.

2) 기업에 미치는 영향

- ‘직장 내 괴롭힘’은 ‘조직적’ 차원에서 근로기준법 등 노동관계법 위반 책임과 민사상 손해배상 책임 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 직장 내 괴롭힘 1건에 대하여 발생하는 비용을 1,550만 원으로 추산한 연구결과도 있음.
- 기업 내 관리자 불신, 기업 이미지 하락, 인재 모집/유지에 어려움 등 부정적 영향이 많음.

〈직장 내 괴롭힘으로 인한 산업별 연간 손실비용³⁾〉

(단위:억 원)

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, “직장 내 괴롭힘 예방과 피해자 보호”(2016, 인권법평론 145면)

2) 2020~2022년 한국노총 ‘직장 내 괴롭힘 상담센터’ 상담사례 다수.

3) 국내 직장 내 괴롭힘의 실태 분석 및 대응방안 연구(한국직업능력개발원, 서유정·이지은, 2016)

2. ILO 협약과 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 제206호 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 미치는 행위도 협약이 말하는 폭력과 희롱에 포함됨(1조).
2. 190호 협약의 보호 대상은 계약적 지위에 상관없이 일터에 있는 모두에게 적용됨. 노동자는 물론 사용자로서의 권한과 의무와 책임을 지는 자, 훈련 혹은 수습 중인 자, 고용관계가 종료된 자, 자원봉사자, 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).

4) 우리나라는 2019년 7월 16일부터 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행됨. ILO협약 채택에 앞서 시행된 점은 높게 평가할 수 있음. 그러나 국제기준과 비교하면 적용 및 보호대상 확대, 조직문화 개선 등 정부와 사회의 역할이 확대 되어야 함.

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 보장하도록 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 직장 내 괴롭힘 예방과 피해노동자 보호 강화를 위한 5개 권고사항을 고용노동부에 전달함.

국가인권위원회 권고 내용

1. ‘근로기준법’은 직장 내 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 직장 내 괴롭힘 금지 등 관련 규정을 확대 적용할 것
3. 직장 내 괴롭힘 금지 규범의 실효성 확보를 위하여, 괴롭힘 행위자에 대한 처벌규정과 사용자의 조사 및 조치의무 위반에 대하여 제재규정을 마련할 것
4. 직장 내 괴롭힘 예방과 인권존중의 직장문화 개선을 위하여, 직장 내 괴롭힘 예방교육을 사업주의 법률상 의무로 명문화할 것
5. 대표이사, 사업주 등 최고권한을 행사하는 사람이 괴롭힘 행위자인 경우, 직장 내 괴롭힘에 대한 사내 조치 결과에 대하여 피해자가 불복할 경우 등에 대하여 사업장 외부기관을 통한 구제절차를 마련할 것

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 직장 내 괴롭힘 예방교육을 의무화한다는 ‘일부 수용’ 의견을 확신.

3. ‘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 조사 의무
 - ▲ 비밀유지 의무
 - ▲ 사용자의 각 조치 의무 위반에 대한 과태료 규정

1) 근로기준법

- 직장 내 괴롭힘의 정의 및 금지
- 직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자의 조치 의무
(피해자 보호 및 불이익조치 금지, 객관적 조사, 행위자 조치, 비밀누설 금지 등)
- 취업규칙 필수 기재 의무 및 과태료 부과
- 직장 내 괴롭힘 시 형사처벌 및 과태료 부과(사용자 및 사용자 친족)

〈현 행〉

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 조사결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
- ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 사에 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 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. <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- 직장 내 괴롭힘 산업재해 인정

제37조(업무상의 재해의 인정 기준)

① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장해가 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 직장 내 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.]

○ 직장 내 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 수 차례 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	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 ‘직장 내 괴롭힘’ 관련 규정

○ 근로기준법

○ 남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률 및 시행령(위반 시 과태료 부과기준)

구분	사안	관련 규정
근로기준법	사용자가 노동자를 폭행	제8조(폭행의 금지) ▶ 5년 이하의 징역 5천만원 이하 벌금(제107조)
	정당한 이유 없는 징계, 전보 등 인사조치	제23조(해고 등의 제한) ▶ 노동위원회를 통한 구제 가능(제28조)
	임신 중이거나 출산 후 1년이 지나지 않은 여성에 대한 괴롭힘	제65조(사용 금지) ▶ 3년 이하의 징역 3천만원 이하 벌금(제109조) 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ▶ 2년 이하의 징역 2천만원 이하 벌금(제110조) 제74조(임산부의 보호) ▶ 2년 이하의 징역 2천만원 이하 벌금(제110조) 제74조의2(태아검진 시간의 허용 등)
	임금, 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)
남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률	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

○ 직장 내 괴롭힘과 성희롱이 동시에 발생한 경우 ‘남녀고용평등법’을 우선 적용함.

의무 및 조치내용	직장 내 괴롭힘		직장 내 성희롱	
	규정	위반시 제재	규정	위반 시 제재
일반적 정의 및 금지	○	○	○	△ (사업주 과태료)
사용자의 예방교육	×	×	○	○ (과태료)
신고 또는 발생 인지 시 조사	○	×	○	○ (과태료)
조사기간 피해자 임시 보호조치	○	×	○	×

발생 사실 확인 시 피해자 보호조치	○	○	○	○ (과태료)
발생 사실 확인 시 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 : 직장 내 괴롭힘 예방 등 정부의 책무(조치 기준 마련, 지도 및 지원), 정신적 스트레스 예방 등 사업주의 책임과 의무	○			

4. 직장 내 괴롭힘 금지법의 문제점과 한계⁶⁾

○ 근로기준법 5인 미만 사업장 미적용

- ▶ 현행 근로기준법은 5인 미만 사업장에는 적용되지 않는 법 조항이 다수 존재함. 특히 직장 내 괴롭힘 금지와 관련하여, 소규모 사업장은 노동법 사각지대로 부당하고 구제신청 등 적절한 조치를 받을 수 없는 것이 현실임.
- ▶ 근로기준법은 노사 모두 준수해야 할 사항으로 ‘직장 내 괴롭힘’ 금지 조항은 노동자의 인격권과 노동권, 건강권 보호와 자율적 조직문화 개선을 위한 목적을 위해 제정됨. 현재 영세중소사업장의 경제적 부담을 빌미로 5인 미만 사업장 적용제외는 노동존중 문화 지연과 ‘괴롭힘’을 방치하는 행위임. 명시된 규정을 준수하면 경제적 부담은 발생하지 않음.
- ▶ 5인 미만 사업장에 근로기준법의 전면 적용이 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 노동자의 괴롭힘 사례는 계속 증가하고 있음. 가해자의 괴롭힘 행위

6) 한국노총 직장 내 괴롭힘 상담센터 운영 최종결과보고서(2020, 2021, 2022)

에 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 △ 신고자 및 피해노동자가 소속된 업체와의 도급·위임 및 그 밖의 계약 해지 금지 등의 보복적 불이익조치도 근절되어야 함.

○ 사업장 감시·감독 전담 인력 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 지금까지 이루어지지 않음. 전담인력 배치가 조속히 이루어져야 하며, 10개 직장 내 괴롭힘 상담센터에서 악질적인 괴롭힘 지속 사업장 현황을 제공받아 특별근로감독을 실시하도록 개선해야함.

○ 노동위원회 또는 제3의 기관을 통한 권리구제 방안 신설⁷⁾

- ▶ 노동위원회나 제3의 기관에서 직장 내 괴롭힘 판단 및 손해배상 산정까지 피해근로자에 대한 실질적인 권리구제가 실현되도록 제도 마련이 시급함(국가인권위원회의 성희롱 사건 처리 시 성희롱 판단 및 손해배상 산정).
- ※ 직장 내 괴롭힘 금지제도는 괴롭힘 행위에 대한 조사의 주체가 회사로 피해근로자 입장에서는 공정한 조사가 이뤄지지 않을 것이라는 불신이 많음. 소규모 사업장의 경우 형식적 조사에 그치거나 조사가 이뤄지더라도 가해자의 행위가 해고에 이를 정도가 아니라면 가해자와 피해자가 계속 같이 근무하는 경우가 발생하여 결국 피해근로자가 사직하고 있음.
- ※ 물품강매 등 직장 내 괴롭힘으로 물질적 손해가 발생한 경우, 행위자가 사직하는 경우와 사업특성상 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.

7) 2022년 5월부터 ‘직장 내 성희롱’ 사건은 노동위원회를 통해 피해자 구제가 가능함.

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.

5. 핵심 쟁점 및 해설

1) '직장 내 괴롭힘'과 '성희롱'의 구분

구분	근거법규	정의
직장 내 괴롭힘	근로기준법 제76조의2	사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위
직장 내 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 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것

- 직장 내 괴롭힘과 성희롱은 사업장 내 상호존중 문화 부족과 경직된 조직문화를 바탕으로 '노동자의 인격권 침해'와 고용 및 근무환경에 악영향을 주는 행위임.
- 성희롱은 '성적' 의미가 담긴 언어와 행위가 수반되어야 하므로 성별에 따른 고정적 역할 강요 등은 직장 내 괴롭힘에 해당될 수 있음.
- 문제 해결 및 처리절차가 양 법률에 유사하게 규정되어 있는 경우가 많음. 기존 직장 내 성희롱 판례 등을 참고하여 많이 다루어짐.

〈각 개념의 차이점 및 유사점〉⁹⁾

구분	괴롭힘	고용상 성차별	성희롱	성차별적 괴롭힘
고용차별 해당 여부	비해당	고용차별의 한 유형으로 포섭하는 것이 차별금지법 선진국가들의 경향		
가해자	사용자 외에도 직장 동료, 상급자, 하급 직원 등 모두 포함	사용자로 한정됨	사용자 외에도 직장동료, 상급자, 하급직원 등 모두 포함	
규율 대상	고용상 처분과 사실 행위 모두 대상	모집, 채용, 배치, 승진 등 고용상 처분에서 발생하는 차별 → 고용상 불이익이 발생해야 함	섹슈얼한 언행을 대상으로 함	고용상 처분이 아닌 사실 행위를 대상으로 하며, 섹슈얼한 언행이 아님
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 피해 구제 절차 적용대상	차별 관련 법령에서 규율하지 않음	

9) 직장 내 성차별적 괴롭힘 실태와 제도개선 방안연구(2020, 한국여성정책연구원, 구미영 외)

2) ‘직장 내 괴롭힘’ 유형

(1) 상담 현황

〈최근 3년간 한국노총 직장 내 괴롭힘 상담센터 운영 현황〉¹⁰⁾

구분	상담내용	상담방법	조치내용	성별		
				계	남	여
2020	4,249	3,196	3,632	3,196	1,220	1,976
2021	6,934	5,159	6,664	5,159	2,208	2,951
2022	8,073	5,560	6,938	5,560	2,013	3,547

〈괴롭힘 유형별 상담 현황〉

구분	합계	폭언 등	부당 인사조치	협박	따돌림	차별	업무 미부여	강요	폭행	감시	사적 용무지시	기타 ¹¹⁾
2020	4,249	1,281	517	236	291	191	139	273	164	100	54	1,003
2021	6,934	2,401	759	564	574	465	233	615	231	175	105	904
2022	8,073	3,119	850	735	572	417	216	762	275	164	105	858

(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.

- 정당한 이유 없이 업무능력이나 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/일일 업무보고 작성

10) 한국노총 직장 내 괴롭힘 상담센터는 2020년 2개, 2021년~2022년 3개 센터를 운영함(한국노총 사업보고).

11) '기타'는 실업급여, 회사의 소극적 대응, 노동부 신고방법, 근로계약 위반, 2차 가해, 직장 내 성희롱 등임.

- 상급자 업무 떠넘김, 이로인한 업무 과부화 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

〈직장 내 괴롭힘 상담센터 상담 전 진단지 예시〉¹³⁾

〈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. 위험작업 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. ☐
- 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() ☐

12) 「국내 직장 괴롭힘의 실태 분석 및 대응방안 연구」, 2016, 한국직업능력개발원.

3) ‘직장 내 괴롭힘’ 판단기준¹⁴⁾

(1) 직장 내 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 사업경영의 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 파견 사업주 및 사용사업주를 「근로기준법」에 따른 사용자로 볼 수 있음. 사용사업주가 파견노동자에 대하여 직장 내 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.¹⁵⁾

(2) 직장 내 괴롭힘 ‘피해자’

- 피해자는 고용형태, 근로계약 기간 등을 불문하며, 파견중인 노동자 역시 사용사업주의 직장 내 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.
- 사용자가 “자율적으로 규율”하여 하청노동자를 보호하는 것은 사용자의 책임을 최대한 면피해

13) 한국노총 직장 내 괴롭힘 상담센터 사전 진단지

14) 한국노총 직장 내 성희롱·괴롭힘 예방 역량 강화 교육(2021.11.11.)

15) SK텔레콤 노사는 ‘무관용 원칙’을 통해 적용대상과 폭넓게 피해자 보호 및 지원을 추진함.

주겠다는 것으로밖에 이해할 수 없음. 직장 내에서 발생하는 괴롭힘 사건에 대한 처리는 사용자 뿐만 아니라 사용사업주에 대해서도 강제적으로 규율해야 하는 것임.

(3) 직장 내 괴롭힘 '행위 장소'

- 직장 내 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 직장 내 괴롭힘으로 인정될 수 있으며, 사내 메신저·SNS 등 온라인에서 발생한 경우도 직장 내 괴롭힘에 해당될 수 있음.

(4) 직장 내 괴롭힘 '행위요건' : 아래 세 가지 핵심 요소가 모두 포함된 사항

- 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용한 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 넘어서는 것

- 문제 된 행위가 업무상 적정범위를 넘는 것으로 인정되기 위해서는
 - ▶ 그 행위가 사회 통념에 비추어 볼 때 명확하게 업무상 필요성이 인정되지 않거나,
 - ▶ 업무상 필요성은 인정되더라도 그 행위 양태가 사회 통념에 비추어 볼 때 상당하지 않다고 인정되어야 함.
- 따라서 업무상 지시, 주의·명령에 불만을 느끼는 경우라도 그것이 사회 통념상 업무상 필요성이 있다고 인정될 때는 직장 내 괴롭힘으로 인정되기 어려움. 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.
- 행위자가 피해자보다 우위성이 인정되더라도 문제된 행위가 ‘포괄적인 업무관련성’이 있는 상황에서 발생한 것일 필요가 있음. 즉, ‘포괄적’으로 관련성을 판단하여 직접적인 업무수행 중에 발생한 경우가 아니더라도 업무수행에 편승하여 이루어졌거나 업무수행을 빙자하여 발생한 경우 인정 가능함.
- 또한 문제된 행위가 규범·관행 등에는 위배되지 않는다 하더라도 사업장 내 유사 업무를 수행하는 근로자에 비해 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 인해 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경이 악화되었다면 인정됨.

○ 종합적 판단

- ▶ 직장 내 괴롭힘이 성립되는지에 대하여는 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행

위에 대한 피해자의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지(단 1회¹⁶⁾의 폭언으로 직장 내 괴롭힘 인정사례) 등 구체적인 사정을 참작하여 종합적으로 판단함.

- ▶ 즉, 객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고 평균적인 사람의 입장에서 신체의적·정신적 고통 또는 근무환경 악화가 발생할 수 있는 행위가 있고,
- ▶ 그로 인하여 피해자에게 신체적·정신적 고통 또는 근무환경의 악화 결과가 발생하였음이 인정되어야 함.

〈괴롭힘 유형별 종합적 판단 예시¹⁷⁾〉

□ 폭언 및 사적용무 지시

【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 '짜가지 없는 ××, 옛날이었음 반죽었어', '회사에서 ×같은 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.

16) 2020년 한국노총 직장 내 괴롭힘 상담센터 상담사례 중 '직장 내 괴롭힘'으로 인정

17) 한국노총 직장 내 괴롭힘 유형별 대표 상담사례(2020, 부천시 공공기관 직장 내 괴롭힘 실태연구 재인용)

【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 “맛을 줄 알아”, “대가리라고 들고 다니냐” 등의 폭언을 심하게 하여, 이에 대한 불만을 사업주에게 이야기하자 그때부터 시도 때도 없이 시말서 작성을 강요함. 부자재인 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 문제라 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 너무 힘들어 악몽을 꿈.

【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 시말서를 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 500만 원 이하의 벌금에 처한다.
 - ② 공연히 허위의 사실을 적시하여 사람의 명예를 훼손한 자는 5년 이하의 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 1천만 원 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 샀. 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 담당 아이가 부모한테 학대받는 것을 인지하여 원장에게 보고하였지만 신고하지 말라는 지시를 받음. 내담자는 바로 신고하지는 못했지만, 학대가 지속되자 죄책감이 들어 경찰에 신고하였음. 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】

법적 분쟁을 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 미친×이 뭘 알고 지 켜냐, ×같은 소리한다는 폭언을 함. 이에 내담자가 욕하지 말라고 하자 행위자는 갑자기 몽개버리겠다며 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 배상 의무가 발생할 수 있음.

□ 감시

【행위내용 및 사실관계】

내담자는 5인 미만 사업장인 편의점에서 아르바이트하는데 사업주가 CCTV로 계속 보고 있으면서 왜 앉아있냐, 인사 똑바로 못하냐, 핸드폰 보지 말라 등의 지적을 함. 수습기간이라 최저임금의 90%만 주면서, 대가리에 똥만 들었냐, 열의가 없다는 발언을 들어가며 일하고 싶지 않아 퇴사함. 최저임금만큼 받지 못한 금액과 주휴수당을 노동부에 진정하자, 사업주는 내담자가 폐기물품을 횡령했다고 고소하겠다고 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 빗세례를 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 말한다고 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.

〈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 시달려, 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. 선고 2000구34224 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 받자 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)
- ⑧ 노동조합 간부가 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람은 아니나, 노동조합 업무 전임자가 근로계약상 본래 담당할 업무를 면하고 노동조합의 업무를 전임하게 된 것이 사용

자인 회사의 승낙에 의한 것이며, 사용자와 근로계약관계가 존속하기 때문에 근로기준법상의 근로자로 인정함 (대법원 1996. 6. 28. 선고, 96다12733, 판결, 대법원 2004. 2. 27., 선고, 2003다51675, 판결, 대법원 2019. 2. 14., 선고, 2015다66052, 판결, 서울행정법원 사건 2016구단 60907 참고)

- ⑨ 노동조합 전임자는 사용자와의 관계에서 근로제공 의무가 면제되고 사용자의 임금지급 의무도 면제될 뿐 사용자와의 사이에 기본적 노사관계는 유지되고 근로자로서의 신분도 그대로 가지는 것이다. (대법원 2004. 2. 27., 선고, 2003다51675, 판결)

6. ‘직장 내 괴롭힘’ 사건 처리체계 및 절차

1) 직장 내 괴롭힘 사건 대응원칙

○ 회복적 접근

- ▶ 직장 내 괴롭힘 사건 해결은 피해자가 피해사실이 없었던 상태로 돌아가 다시 건강한 직장 생활을 할 수 있도록 회복하는 방향으로 접근함.
- ▶ 향후 행위자에 대한 재발 방지 조치, 전반적인 조직문화·제도의 개선 등 유사한 피해가 반복되지 않도록 해결함.

○ 피해자 중심

- ▶ 피해자 요구를 바탕으로 한 1차적 해결방식이 결정되어야 함.
- ▶ 조사결과 해당 사건이 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않는다고 하더라도 건강한 조직문화 개선을 위하여 다양한 지원방안이 마련되어야 함.

○ 2차 피해 예방

- ▶ 직장 내 괴롭힘 사건처리 과정에서 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 3천만 원 이하의 벌금에 처하며, 민사적으로도 불법행위가 성립하여 손해배상책임을 짐.
- ▶ 사용자의 조치가 피해근로자 등에 대한 불리한 조치로서 위법한 것인지 여부는 아래의 사

항들을 종합적으로 판단함.

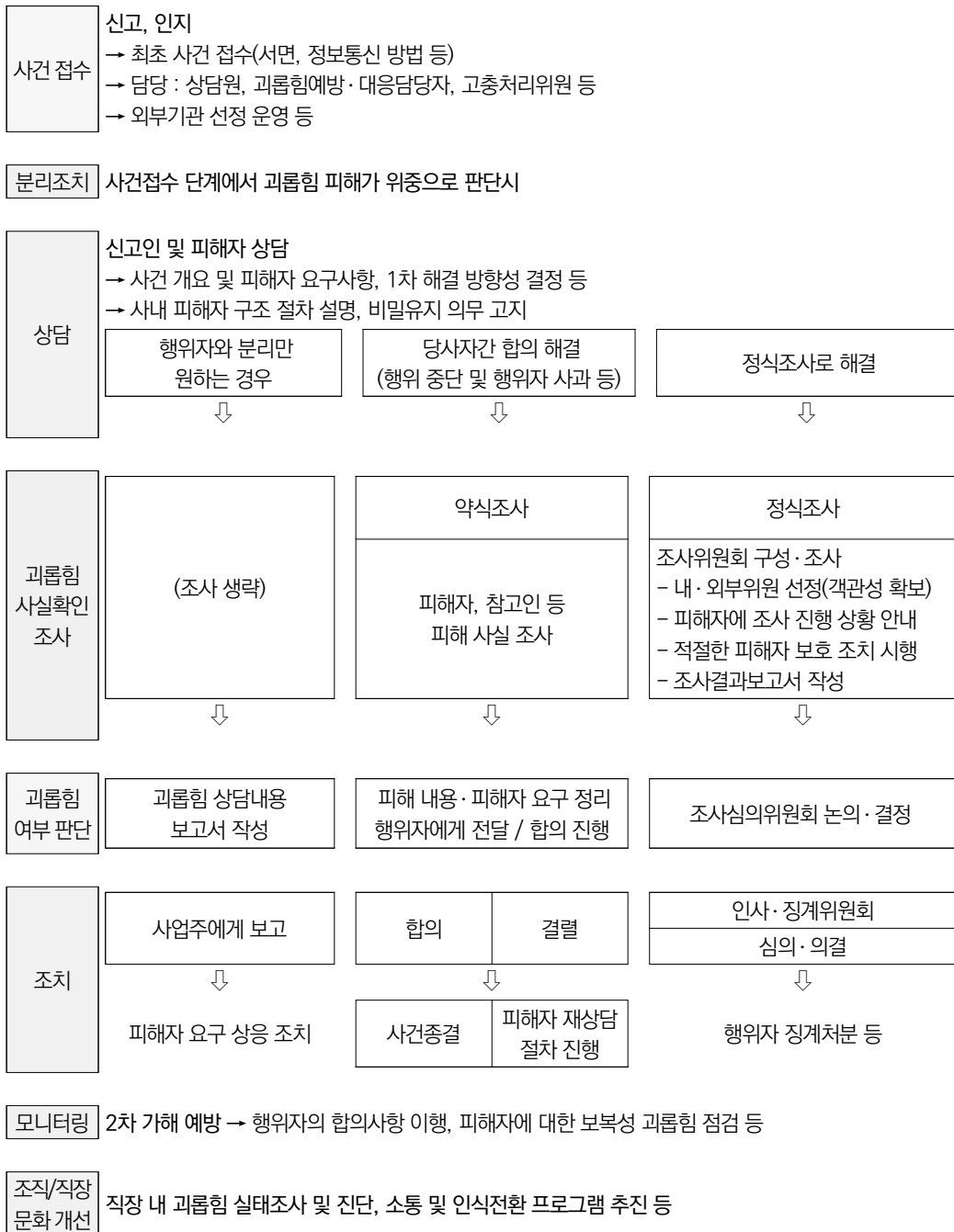
- 불리한 조치가 직장 내 괴롭힘에 대한 문제 제기 등과 근접한 시기에 있었는지
- 불리한 조치를 한 경위와 과정, 불리한 조치를 하면서 내세운 사유가 피해근로자 등의 문제 제기 이전부터 존재하였던 것인지
- 피해근로자 등의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 불리한 조치로 피해근로자 등이 입은 불이익 정도
- 불리한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부
- 불리한 조치에 대하여 피해근로자 등이 구제신청을 한 경우에는 그 경과 등

〈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 방치하는 행위
- ⑦ 그 외 신고한 노동자, 피해자 등의 의사에 반하는 불리한 처우(무급휴직 강요 등)

○ 직장 내 괴롭힘 예방·재발방지

- ▶ 직장 내 괴롭힘에 대한 행동 강령을 노사합의로 회사 정책으로 도입함.
- ▶ 지속적인 예방교육의 도입
- ▶ 직장 내 괴롭힘에 대해 감독자 또는 인사담당자와 논의
- ▶ 직장 내 괴롭힘이 발생할 경우 어떻게 대응할 것인지와 어떻게 증거를 제공할 것인지를 포함
- ▶ 자세한 정보와 지원을 받을 수 있는 지원체계 마련

2) 사건대응·조치절차체계도¹⁸⁾

18) 사건의 처리 외 사후조치와 조직문화 개선(직장 내 괴롭힘 대응·조치 체계 구축과 조직 문화의 개선, 이재현 노무사. 노동법포럼 제34호 2021.11)

3) 직장 내 괴롭힘 사건 대응요령

구분	행동요령
직장 내 구성원	○ 평소 직장 내 괴롭힘 행위 유형 및 예방지침을 숙지하고 있을 필요가 있음. ○ 대화시 상대방의 반응에 주의를 기울이고 상대방의 의사를 존중할 필요가 있음.
피해자	○ 괴롭힘을 당하면 단호하게 거부의 의사표시를 함. ▶ 괴롭힘을 경험했을 때 문제가 발생했다는 사실을 인정하는 것이 가장 중요함. ▶ 가해자에게 문제라는 사실을 인지시키고 그만 둘 것을 요청함. ○ 증거의 수집 ▶ 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 ○ 직장 내 해결절차 이용 ▶ 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	○ 직장 내 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 피해가 발생하지 않도록 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 분리 조치 ○ 상담 및 조사과정에서 피해자의 행동을 비난하거나 가해자를 두둔하는 언행 절대 금지 ○ 가해자가 조사시 미흡한 소명의 기회를 요구하는 경우가 있음.

4) 직장 내 괴롭힘 세부 사건처리 및 조치 절차

○ 사건 인지

- ▶ 신고가 없더라도 직장 내 괴롭힘 예방·대응 업무 담당조직(담당자), 관리자, 인사부서는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지하게 되는 경우 즉시 사건 조사 가능

○ 사건접수(신고)

- ▶ 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고할 수 있음. 사건 신고경로는 직장 내 괴롭힘 예방·대응·업무 담당조직(담당자)에 직접하는 경우뿐만 아니라 온라인 신고¹⁹⁾, 이메일 신고²⁰⁾ 등 다양한 접수장구를 구축해야 함.

19) 외부전문기관을 통해 '예비상담' 홈페이지 운영(한국수자원공사, 2019)

- ▶ 사건접수 후 즉시 사내에 마련된 피해자 보호와 구제절차가 운영되어야 함. 경미한 사건이든 중대한 사건이든 괴롭힘 사건을 마주하고 있는 피해자는 심리적 불안과 위축감을 지니고 사건 종결 시까지 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 고지해야 함.
- ▶ 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 주어야 함.
- ▶ 상담내용은 ①신고인·피해자, 행위자 인적사항 및 당사자 간 관계, ②신고인 또는 피해자 진술에 따른 직장 내 괴롭힘 피해 상황, ③피해자가 문제해결을 위하여 요구하는 내용, ④ 괴롭힘 사건 해결과정에서 우려되는 상황, ⑤직접증거 및 정황증거에 관한 정보(목격자, 이메일, 녹음, 메신저 대화내용, 괴롭힘 일기, 치료기록 등) 등을 중심으로 확인해야 함.
- ▶ 피해자가 사건처리 방향 결정 시 괴롭힘 행위의 공개 또는 행위자에 대한 조치를 원하지 않고 배치전환 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 약식조사 절차를 진행함.

○ 조사

- ▶ 약식조사
 - 피해자가 행위자의 사과, 재발 방지 약속 등 당사자 간 합의를 원하는 경우 피해자가 진술하는 피해 사실에 대하여 약식조사를 통해 확인할 필요가 있음.
 - 약식조사 시 ① 피해자와 행위자와의 관계(우위성 판단요소), ② 피해자 또는 피해자가 추천한 참고인이 진술한 내용을 기반으로 한 사건 경위, ③ 문제 행위가 직장 내 괴롭힘에

20) 기업 홈페이지 메인화면 하단에 '직장 내 괴롭힘·성희롱 신고' 이메일을 운영하는 곳이 있음.

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 정식조사를 통한 해결을 요청한 경우 신속하게 조사 방향, 조사 범위, 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 사건종결 시 피해자와 가해자의 조치결과 수용에 효과적임.
- 사업주 및 대표이사가 행위자인 경우, 대표이사의 선임 또는 해임 등의 결정권한을 가진 기관과 기구에서 처리되도록 사내 규정을 마련해야 함. 사업주와 사업주 친족은 근로기준법을 따름.
- 조사과정에서 ① 사건의 경위, ② 피해자, 행위자 인적사항 및 당사자 관계, ③ 괴롭힘 행위의 반복성 또는 지속성 여부, ④ 행위로 인한 피해자의 피해 정도, ⑤ 조사과정에서의 피해자 요청사항, ⑥ 괴롭힘 인정 후 행위자 조치에 관한 피해자 의견, ⑦ 직접증거 및 정황증거(목격자, 이메일, 녹음, 메신저 대화내용, 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 징계처분을 함. 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 이행점검 및 일정 기간(예, 2년) 재발 여부 점검을 실시해야 함. 주의 깊게 관찰하여 피해자의 회복을 지원함.

○ 조직/직장 문화 개선 활동

- ▶ 직장 내 괴롭힘 실태를 진단하고 조직 내 구성원의 인식 파악과 진단결과를 토대로 조직문화 개선방안 등을 마련해야 함. 상호존중·배려·이해 문화의 중요성과 구성원 간 원활한 소통문화프로그램이 다양하게 마련될 필요가 있음.

7. 직장 내 괴롭힘 근절을 위한 핵심 체크포인트

1) 직장 내 괴롭힘 근절 ‘노사공동선언’을 추진할 것

- 기업 내 최고 간부와 노동조합 대표, 노동자대표의 직장 내 괴롭힘 근절 및 추방 의지 표명, 추방 관련 정책선언하고 대내외 선포함.
- ▶ 조직문화 조성에서 최고경영자 및 사업주, 노사 대표자들의 직장 내 괴롭힘을 용납하지 않는다는 메시지가 조직 전체에 전달되는 것이 선행되어야 할 필요한 조치임.
- ▶ 회사 차원에 직장 내 괴롭힘 대처에 중점적으로 노력하고, 노사가 직장 내 괴롭힘 근절을 위한 예방대책 및 구제대책 마련하며, 피해자의 프라이버시 등 인격권 보호 및 불리한 대우, 재발 방지 대책 등을 천명함.

직장 내 괴롭힘 근절을 위한 노사공동 선언문(안)

○○ 노동조합과 ○○주식회사는 헌법에 보장된 인간 존엄에 관한 내용을 이행함과 동시에 직장 내에서 노동존중문화를 정착시키기 위하여 아래와 같이 “직장 내 괴롭힘 근절을 위한 노사공동 선언문”을 작성하여 실천하고 이행할 것을 엄숙히 다짐한다.

- 아 래 -

1. 직장 내에서 노동자를 괴롭히는 것은 인권에 관련된 문제이며, 피해 노동자의 존엄에 상처를 입히는 것이며, 아울러 직장 내의 근로환경 악화를 초래하는 폐해로써 간과할 수 없는 사회적 문제이다.
2. 노사는 직장 내 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 직장 내 괴롭힘 예방 교육 및 연수 등을 실시한다. 이를 통하여 직장 내 괴롭힘 문제의 심각성을 인식하고 상호존중과 배려문화 확산으로 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고 근절해나가는 직장 풍토를 적극적으로 만들기 위해 공동으로 노력할 것이다.

2023년 ○월 ○일

○○ 노동조합
위원장

○○주식회사
대표이사

○ 2022년 한국노총 서울지역본부가 지역사회에서 직장 내 괴롭힘 근절을 위해 ‘서울지역노사민정 공동선언문’을 채택함. 서울지역 노사민정²¹⁾이 주체적으로 공감과 실행력을 높임.

‘직장 내 괴롭힘 근절을 위한 서울지역노사민정 공동선언문’

‘직장 내 괴롭힘’은 노동자에게 건강과 삶의 질 저하, 일자리 유지에 심각한 위해요인이며, 기업에는 사회적 비난과 이미지 하락 등 부정적 현상을 발생시켜 개인과 조직 모두에게 큰 악영향을 미치고 있다.

서울지역 노사민정은 헌법에 보장된 인간 존엄에 관한 내용을 이행함과 동시에 ‘직장 내 괴롭힘’이 지역사회와 기업의 발전을 저해하고, 노동자의 건강한 삶을 위협하는 구조적·통합적인 문제로 인식하고 다 함께 근절을 위해 노력하고자 한다.

서울지역 노사민정은 건강한 지역사회 조성, 일하고 싶은 기업, 노동존중 문화의 정착과 확산을 위해 ‘직장 내 괴롭힘 근절을 위한 노사민정 공동선언’을 채택하고, 이를 실천하고 이행할 것임을 엄숙히 다짐한다.

- 아 래 -

1. 서울지역 노사민정은 직장 내 괴롭힘 행위를 용납하지 않으며, 지역사회의 모든 구성원이 서로를 배려하고 존중하는 문화를 일터에 정착시켜 안전하고 든든한 직장 만들기에 공동 협력하고 실천해 나갈 것이다.
2. 서울지역 노사민정은 직장 내 괴롭힘 행위가 피해자의 인격권을 침해하는 것은 물론, 일과 삶에 장기적·치명적인 피해를 남기는 심각한 문제임을 인식하고 취업규칙 및 노동관계법 준수와 적극적인 예방 활동을 전개한다.
3. 서울지역 노사민정은 ‘직장 내 괴롭힘 근절 노사민정 공동선언’ 채택과 함께 기 제정된 ‘직장 내 괴롭힘 근절 조례’를 바탕으로 사건처리 역량 강화와 피해자 보호, 2차 가해행위 예방 등 조직문화 개선 활동에 공동으로 노력하고 실천할 것을 다짐한다.

2022년 12월 12일

서울지역 노사민정협의회 일동

2) ‘직장 내 괴롭힘’ 금지에 대해 구체적으로 단체협약과 취업규칙에 명시할 것

- 사용자는 “직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항”을 취업규칙에 작성하고 고용노동부에 신고하여야 함(이를 위반하는 경우 500만 원 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 적절한 절차를 준수해야 함.
- 협력사·특수고용노동자 보호를 위해 고객 등 제3자에 의한 직장 내 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.
- 직장 내 괴롭힘 방지 및 사후조치에 관하여 노사합의를 통한 단체협약으로 만들어 대응체계를 구축하도록 함.
- 직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 징계위원회 회부 등을 비롯한 처벌 및 피해자 보호조치, 불이익 처우 금지, 관련 민원상담, 예방교육 등 재발 방지를 위한 대책 등을 단체협약과 취업규칙에 규정하여 직장 내 괴롭힘 근절을 위한 제도의 실효성을 확보해야 함.
- 최근에는 ‘직장 내 괴롭힘, 성희롱, 2차 피해 예방과 사건처리 규정’을 통합하여 제·개정하는 사

21) 광역 및 기초 지역노사민정협의회는 164개임(2021.12).

례가 많음.

〈참고〉 “직장 내 괴롭힘 금지” 관련 모범 단체협약 및 취업규칙(안)

○○노동조합(이하 ‘조합’이라 한다)과 ○○주식회사(이하 ‘회사’라 한다) 직장 내 괴롭힘 방지 및 사후조치, 조직문화 개선에 관하여 다음과 같이 합의한다.

제1조(목적) 회사와 조합은 직장 내 괴롭힘 문제를 인식하고 노사가 상호 협력하여 그 행위를 방지하여 건강하고 안전한 직장환경을 실현하는 데 노력한다.

제2조(정의) 직장 내 괴롭힘은 같은 직장에서 또는 같은 일터에서 일하는 사람에게 직무상의 지위나 인간관계 등의 우위성을 배경으로 업무의 적절한 범위를 넘어 정신적, 신체적 고통을 주는 행위와 노동환경을 악화시키는 행위를 말한다. 회사와 조합은 직장 내 괴롭힘을 방지하기 위해 적극적으로 힘쓴다.

제3조(직장 내 괴롭힘 금지 행위²²⁾) 회사의 모든 구성원은 다음의 열거된 각 호에 해당하는 행위를 어떤 상황에서도 해서는 안 된다.

1. [폭행] 물건을 던지거나 책상을 치는 등 신체적인 위협이나 폭력을 가하는 행위
2. [폭언] 욕설이나 폭언 등 위협 또는 모욕적인 언행을 하는 행위
3. [모욕] 다른 직원들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주는 행위
4. [협박] 업무상 불이익을 주겠다며 협박하는 행위
5. [비하] 외모, 연령, 학력, 지역, 성별, 장애, 비정규직 등을 이유로 인격을 비하하는 행위
6. [무시] 업무나 인간관계 등에 대해 무시하거나 비아냥거리는 행위
7. [따돌림] 격리, 무시 등 상사나 다수의 직원이 특정한 직원을 모든 공간에서 인간관계를 분리하는 행위
8. [소문] 개인 사생활에 대한 뒷담화나 소문, 허위사실 등을 퍼뜨리는 행위
9. [반성] 적정범위를 넘거나 차별적으로 경위서, 시말서, 반성문, 일일업무보고를 쓰게 하거나, 업무상 필요성이 없는 독후감을 쓰게 하는 행위
10. [강요] 회식, 음주, 흡연 또는 금연 강요 행위
11. [업무과부여] 경험적, 물리적 한계 등 수행 불가능한 업무를 지시하는 행위
12. [전가] 본인 업무를 부하 직원에게 반복적으로 전가하는 행위
13. [차별] 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별하는 행위
14. [사적지시] 업무와 무관한 사적인 일을 지시하는 행위
15. [배제] 업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정 과정에서 배제하는 행위
16. [차단] 컴퓨터, 전화 등 주요업무 비품을 주지 않거나, 인터넷, 사내 네트워크 접속을 차

단하는 행위

17. [사직종용] 업무상 차별, 배제를 동반한 사직 종용 행위
18. [실업급여] 권고사직 확인 등 구직급여 절차에 협조하지 않는 행위
19. [사비] 회사 용품을 개인 돈으로 사게 하는 행위
20. [업무제외] 허드렛일만 시키거나 업무를 주지 않는 행위
21. [후원] 특정종교나 단체의 활동 또는 후원을 요구하는 행위
22. [장기자랑] 회사 행사에서 원치 않는 장기자랑, 경연대회 등을 요구하는 행위
23. [행사] 체육행사, 단합대회 등 비업무적인 행사를 강요하는 행위
24. [태움] 업무를 가르치면서 학습능력 부족 등을 이유로 괴롭히는 행위
25. [정보] 사고위험이 있는 작업시 주의사항이나 안전장비를 전달하지 않는 행위
26. [건의] 정당한 건의사항이나 의견을 무시하는 행위
27. [감시] 일하거나 휴식하는 모습을 감시하는 행위
28. [모임] 동호회나 모임을 만들지 못하게 하거나 강제로 가입시키는 행위
29. [모성] 임신·출산·육아휴직 등 모성보호 휴가를 쓰지 못하게 하거나 비하하는 행위
30. [야근] 야근, 주말 출근 등 불필요한 추가 근무를 강요하는 행위
31. [SNS] 업무시간 이외에 전화나 온라인으로 업무를 지시하는 행위
32. [휴가] 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 주는 행위
32. [비밀] 의사에 반해 직장 내 괴롭힘을 신고한 제보자의 신원을 공개하는 행위
33. 그밖에 업무의 적정범위를 넘어 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

제4조(방침의 명확화 및 예방교육과 방지대책 수립 의무) 회사는 직장 내에서 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 직장 내에서 괴롭힘에 관한 상담을 하거나 민원 신청을 하는 등의 이유로 불이익 취급을 하지 않는다.

제9조(징계 및 처벌) 노사는 민원 신청을 받아 조사한 결과 제3조와 같이 직장 내에서 괴롭힘이 명확히 밝혀졌을 경우 회사는 피해자가 원하는 내용으로 최대한 협조한다. 그리고 가해자는 법적인 처벌 외에도 본 단체협상의 부속협약서로 즉시 징계한다.

제10조(직장 내 괴롭힘 예방) 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 1년에 1회 이상 실시한다.

〈참고〉 한국수자원공사노동조합의 '직장 내 괴롭힘 예방 및 고충처리 지침' 제정 내용 요약

K-water는 근로기준법 개정(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 보호²³⁾ 및 행위자 징계 등에 관한 사항을 규정, 이를 통해 괴롭힘 예방 및 피해자 중심의 실효성 있는 처리절차를 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 적극적 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 비밀유지

22) 한국노총 직장 내 괴롭힘 상담센터 괴롭힘 유형 및 '직장갑질119' 자료를 활용하여 각 호를 정리함.

의무 등을 통해 피해자 보호 강화
□ (징계) 행위자에 대한 제재절차 및 방법 규정

4) 직장 내 괴롭힘 조사·조치 시 노동조합의 참여가 보장되도록 할 것

- 2021년 10월부터 괴롭힘 행위 발생 시 사용자의 객관적 조사 규정이 시행됨.
- 조사 및 조치 시 ‘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)²⁴⁾

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 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위에서 조사 기간을 연장할 수 있다.
- ③ 피해자 및 행위자에 대하여 조사하는 경우 2명 이내의 조사위원이 참여하여야 한다. 이 경우 외부전문가가 위원으로 선임되어 있으면 그 위원이 참여하도록 노력하여야 한다.
- ④ 조사위원회는 조사가 종료되면 조사보고서를 작성하여 사업주에게 보고하고 인사위원회로 보고서를 이관한다(사업주·대표이사가 행위자인 경우 조사의 공정성을 위하여 선임한 외부 전문가 등에게 보고).
- ⑤ 조사위원회는 조사보고서 작성 시 행위자에 대한 조치와 관련한 피해자의 의견을 듣고 그 내용을 기재하여야 한다.
- ⑥ 조사위원회와 조사를 받은 사람들은 비밀유지 서약을 하여야 하며, 조사내용 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.

23) 특히 사건처리 전 과정에서 ‘피해자 보호’ 강화가 마련되어 있음.

제14조(조사위원회)

- ① 직장 내 괴롭힘 사건의 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사위원회를 독립기구로 구성한다.
- ② 조사위원회는 노동조합에서 추천하는 사람 또는 노사협의회 근로자위원을 반드시 포함하여 5명 이내로 구성하며, 조사의 전문성을 위하여 외부전문가를 〇인이상 포함한다.
- ③ 조사위원회 위원장은 위원 중에서 호선으로 결정하며, 이때 위원장을 제외한 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체 위원의 10분의 6을 초과하여서는 안된다.
- ④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 대표자가 행위자로 신고된 경우에는 회사의 감사가 조사위원회를 구성한다.

〈참고2〉 한국수자원공사노동조합 사건신고 및 처리절차

❖ 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	신 고 경 로
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 사건처리방향 결정

- 피해자가 공식적인 사건으로 진전을 원하지 않는 경우 이를 고려한 절차진행 가능(당사자간 해

결 등)

④(당사자간 해결) 피해자가 행위자의 사과, 재발방지 약속 등 당사자 간 합의를 원하는 경우 피해 사실에 대한 약식조사를 실시

- 상담원의 약식조사 결과 직장 내 괴롭힘이 확인되면 피해자의 요구안을 정리하여 행위자에게 전달하여 합의 진행
- 합의가 이루어진 경우 관련 서류를 비공개 처리하고 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 인사담당 부서장, 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 야기할 자에 대한 징계 조치
- 사건처리 결과에 대한 통지뿐만 아니라 사건처리 진행상황에 대해 피해자 의사를 반영하여

공유

5) 직장 내 괴롭힘 ‘무관용 원칙’과 정기적 사내 공지 및 가해자 엄중 처벌 등

- 직장 내 괴롭힘과 성희롱에 대해서 ‘무관용 원칙’을 통해 가해자 징계와 피해자 보호 확대 등을 적극 추진함.

〈참고〉 SK텔레콤노동조합 ‘직장 내 성희롱괴롭힘’ 근절 확대 활동²⁵⁾

❖ 사내 성희롱/괴롭힘 ‘무관용 원칙’ 적용 확대 및 피해자 지원 확대, 징계 및 공고

① [직장 내 성희롱·괴롭힘 노사협의회 규정 반영]

- 직장 내 성희롱 및 직장 내 괴롭힘 관련 사항을 노사협의회 규정 협의사항으로 반영함.
- 2017년부터 성희롱 근절 관련 건전한 직장예절 및 ‘무관용 원칙’을 정기적으로 전사 공지

② [적용 대상 확대]

- 고용형태를 불문하고 모든 임직원 및 구성원에게 적용함.

③ [성희롱/괴롭힘 조사과정에 사외 전문위원 참여]

- 사건 사실 확인 과정에서 객관성/전문성을 강화하고 피해자의 심리적 안정을 통한 충분한 진술을 보장하기 위해 노사는 사외 전문위원(기관)의 참여 및 지원을 실행함.
- 외부 전문기관 : 행복한 일 연구소, 삼주 노무사 사무소

④ [피해자 보호 및 지원 확대]

- 성희롱 및 직장 내 괴롭힘 피해자는 심리상담서비스 ‘마음의 숲’ 이용한도(연8회)를 폐지하여 피해 구성원의 심리 안정을 적극 지원함.
- 우리회사의 통제범위 내에 있는 것으로 인정되거나 업무 관련성이 있는 제3자가 피해자인 경우에도 포함.
- 피해자 보호는 피해자뿐만 아니라 피해를 입었다고 주장하는 자, 신고자, 조력자, 대리인에게도 적용함.
- 법률 분쟁시 피해자 지원 등

⑤ [가해자 엄중 징계 및 사내 사례 공유 시행]

- 징계인사위원회를 통해 엄중한 중징계 처분
- 가해자 징계 양정 수위를 ▲정직(3개월, 2개월, 1개월) ▲정직은 성과급 2년 미지급 ▲보직해임 등으로 강화함.

⑥ [사후 관리 강화]

- 가해자와 피해자가 다시 동일 근무지/조직 내에서 근무하지 않도록 관리

6) 직장 내 괴롭힘 근절을 위한 예방·관리 활동을 진행할 것

- 구성원의 인식개선과 확대를 위해 지속적인 '예방교육'이 효과가 높은 것으로 조사됨.
- 직장 내 괴롭힘 예방교육은 최소 1년에 1회, 1시간 이상 필수 교육으로 실시함(기존 성희롱 예방교육 또는 산업안전관리·인권교육 등과 병행하여 교육시간을 최대한 확보하여 실시할 것).
- 건강한 조직문화 형성을 위해 각 주체별 역할²⁶⁾이 매우 중요함.
- 직장 내 괴롭힘의 위험요인을 발견하여 사전 차단하고 이에 대한 적시 적절한 조치를 취하는 것이 효과적임.
- 정기적으로 직장 내 괴롭힘 실태조사를 실시하고, 나아가 건강한 조직문화 형성, 커뮤니케이션, 업무권한·책임의 적절성 등에 대한 종합적인 점검이 이루어지도록 함.

〈참고1〉 직장 내 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	〈공동〉

25) SK텔레콤노동조합 노사협의회 규정 발채(2023.2.)

26) 안전보건공단, '직장 내 괴롭힘으로 인한 건강장해 예방 매뉴얼', 2020, 51-54

수 있는 사항	• 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

〈참고2〉 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 점검 체크리스트

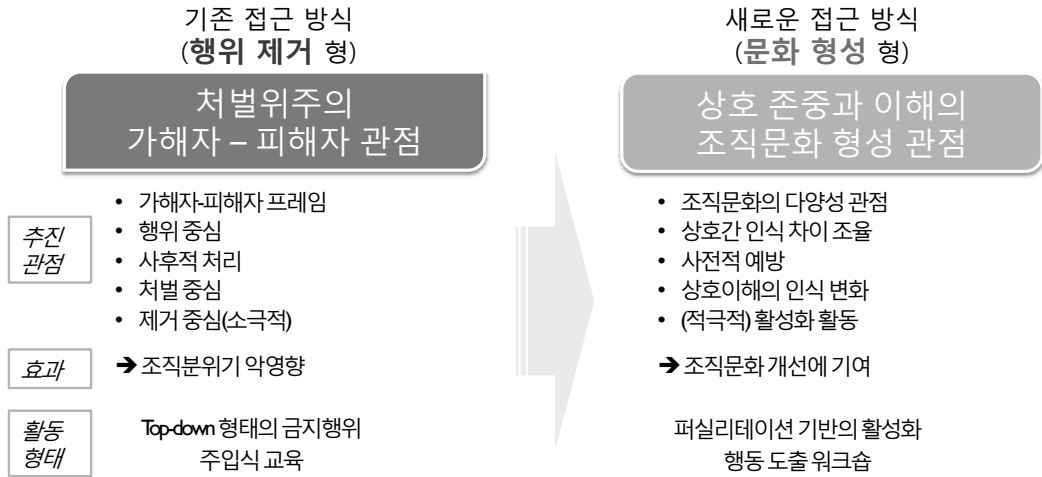
영역	내 용	측정방법
조직 문화	1) 조직문화의 경직성에 대한 검토 2) 조직 내 커뮤니케이션의 원활성에 대한 검토 3) 부정적 리더십의 확인 - 직원의 자율성이 허용되지 않는 경직되고 독재적 스타일인지 - 근로자에게 지침을 거의 또는 전혀 제공하지 않는 행위 유무 - 책임의 부적절한 비공식적 위임 여부 - 부적절한 또는 경멸적인 언어, 악의적인 비판과 피드백을 포함하는 학대 및 모욕적인 행동 유무 4) 사업장 내 관계의 부족함 확인 - 의사소통의 부족 - 낮은 수준의 지원 - 소속팀에서의 불화 - 권한과 책임의 불명확성	설문조사, 다면평가, 퇴사자 인터뷰
직무 수행	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 교육 훈련 여부 - 업무·작업 일정의 적절성 - 불합리한 업무명령 또는 시간 제약 여부	- 설문조사 - 노사협의회 또는 산업안전보건위원회 등 근로자협력 기구에서의 의견 취합
직장 내 괴롭힘 실태 파악	1. 나의 업무능력이나 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 이유 없이 내 본연의 업무와 관계없는 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않았다 5. 내 업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정 과정에서 나를 제외했다	설문조사, 다면평가, 퇴사자 인터뷰, 노사협의회 또는 산업안전보건위원회 등 근로자협력 기구에서 의견 취합

영역	내 용	측정방법
	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: 물건 던지기, 주먹질 등) 15. 나에게 욕설이나 위협적인 말을 했다 16. 나를 부당하게 의심하거나 누명을 씌웠다 17. 누군가 내 물건을 허락 없이 가져가거나 망가뜨렸다 18. 다른 사람들 앞에서(또는 온라인상에서) 나에게 모욕감을 주는 언행을 했다 19. 내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요했다 20. 내 의사와 관계없이 회식 참여를 강요했다 21. 나를 업무 외의 대화나 친목 모임에서 제외했다 22. 나의 정당한 건의사항이나 의견을 무시했다 23. 나의 의사와 관계없이 불필요한 추가근무(야근, 주말출근 등)를 강요했다 24. 정당한 이유없이 반성문을 쓰게 하거나 징계를 하였다	※ 본 실태 파악을 위한 점검사항은 각 사업장에서 금지하는 직장 내 괴롭힘 행위를 기준으로 자율적으로 조정 가능
근로자	직무만족도 이직의사 신체적 건강상태(건강검진, 병가 등) 우울증, 불안 등 정신적 건강상태	설문조사, 정기건강검진 등

8. ‘직장 내 괴롭힘 예방 공론화 활동’ 실천

1) 직장 내 괴롭힘 접근방식의 변화(조직문화 형성의 관점)

- 직장 내 괴롭힘 예방이 효과를 가지려면 기존의 처벌 위주(가해자-피해자 관점)에서 벗어나 상호존중과 이해의 조직문화 형성 관점에서 접근해야 함.
- 개인의 폭력적 행위에 의한 직장 내 괴롭힘인 경우에는 가해자를 명확히 확인하고 처벌하는 방식이 필요하나, 조직문화에 의한 경우에는 가해자-피해자 프레임으로 접근하지 말고, 노사가 ‘함께 일하는 즐거움을 나누고, 서로 이해하고 존중하는’ 조직문화를 만들기 위한 ‘공동의 문제 해결자’ 관점에서 접근하여야 함.



2) 공론화 진행 방식²⁷⁾

(1) 직장 내 괴롭힘 관련 진단항목 _ 공론화 추진 전 진단

☞ '두려움 없는 조직 수준' 확인 및 '직장 내 갑질 수준' 진단

- ▶ 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 활동을 하기 위해서는 먼저 '심리적 안전감 수준'을 진단하고, '직장 내 갑질 수준'을 진단할 필요가 있음.

가. '두려움 없는 조직(The Fearless Organization)'의 수준 확인

- ▶ 심리적 안전감이 낮은 조직은 직장 내 괴롭힘이 발생할 여지가 많음.
- ▶ 직장 내 괴롭힘을 줄이는 방법 중의 하나는 '두려움 없는 조직'을 만드는 것임. 두려움 없는 조직은 조직구성원들의 '심리적 안전감(조직 내에서 인간관계의 위협으로부터 근무환경이 안전하다고 믿는 마음)'이 높은 조직임.
- ▶ 직장 내 괴롭힘에 대한 공론화를 진행할 때 먼저, 조직문화의 방향성이 정해져야 함. 이를 참고할 수 있는 것은 '두려움 없는 조직 만들기'임. 조직 분위기와 구성원들이 두려움이 없는 상태가 되면 직장 내 괴롭힘 행위가 발생하더라도 직장 내 괴롭힘에 대해서 자신의 의사를 명확히 밝히고, 이를 거부할 수 있으며, 직장 내 괴롭힘에 대해 서로가 논의하고 해결 방안을 만들어나갈 수 있음.
- ▶ 만약 두려움이 가득한 조직이라면, 직장 내 괴롭힘을 당하더라도 이를 해결하기 위한 공식적 논의를 제기하지 못하고 개인적으로 참는 수밖에 없으므로 직장 내 괴롭힘 행위가 지속적으로 이루어질 가능성이 있음.

27) 2023 커뮤니티컨설팅 세미나 '가치 갈등 및 직장 내 괴롭힘 퍼실리테이션 접근'(2023.2.11., 이강국 대표)

심리적 안전감 진단	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1. 자신의 목소리를 내기가 쉽다.	①	②	③	④	⑤
2. 실수했을 때 종종 비난받지 않는다.	①	②	③	④	⑤
3. 문제 상황이나 불일치한 의견에 대해서도 자유롭게 이야기한다.	①	②	③	④	⑤
4. 조직 내 제대로 기능하지 않는 부분, 기능하는 부분에 대해 모두 가까이 정보를 공유한다.	①	②	③	④	⑤
5. 내 목소리를 내지 않는 것이 최선이라고는 생각하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
계	총점 (평균)				

※ 출처 : 두려움없는조직(The Fearless Organization), 에이미 에드먼슨(하버드 경영대학원 종신교수)

나. ‘직장 내 갑질’의 수준 확인

- ▶ 직장 내 괴롭힘은 직장 내 갑질의 하나로 이해할 수도 있으므로, 직장 내 괴롭힘의 구체적인 행위 수준 여부는 다음과 같은 ‘공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인’의 설문 문항을 참고하여 수준을 진단할 수 있음.
- ▶ 아래 설문은 상사가 진단하는 형태인데, 직원이 진단할 때에는 ‘우리 상사는 나에게..’ 형태로 질문을 변환해 사용할 수 있음.

직장 내 갑질 진단	전혀 아니다 (0점)	아니다 (1점)	보통이다 (2점)	그렇다 (3점)	매우 그렇다 (4점)
1. 업무지시를 할 때 화를 내거나 욕을 한 적이 있다.					
2. 다른 직원 앞에서 특정 직원의 잘못을 과도하게 질책한 적이 있다.					
3. 공식적 자리에서 부하 직원을 공식 직명이 아닌 “야”, “너” 등의 반말로 부른 적이 있다.					
4. 직원의 외모나 의상, 출신지역이나 연령 등에 대해 지적한 적이 있다.					
5. 개인적인 일을 부하 직원에게 시키기도 한다.					
6. 부하직원에게 긴급하지 않은 경우임에도 야근, 주말 근무를 지시한 적이 있다.					
7. 본인 의사와 상관없이 불필요한 회식, 야외활동 참여를 요구한 적이 있다.					
8. 소속 직원이 연차휴가나 병가 등을 신청하였으나 타당한 이유 없이 거부한 적이 있다.					
9. 특정 직원에게 타당한 이유 없이 업무를 과다 또는 과소하게 부여한 적이 있다.					
10. 사적인 이유로 부하 직원에게 인사상 불이익을 준 적이 있다.					
계	점				

30점 이상	갑질 발생 가능성이 매우 높다.	21~29점	갑질 발생 가능성이 높다
11~20점	갑질 발생 가능성이 보통이다.	10점 이하	갑질 발생 가능성이 낮다

※ 출처 : 공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인(2019)

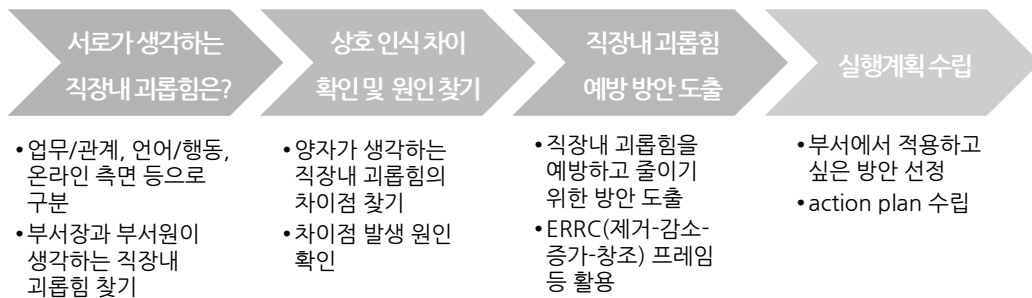
3) 공론화 진행 프로세스

※ 변화 포인트 : 상사와 부하가 생각하는 직장 내 괴롭힘에 대한 인식 차 확인

☞ 직장 내 괴롭힘에 대한 상사가 보는 괴롭힘과 부하가 보는 괴롭힘은 다를 수 있음. 서로가 바라 보는 ‘괴롭힘’의 해석에 있어서 공통점과 차이점을 찾고, 차이점을 해소할 수 있는 방안과 규칙을 서로가 직접 정하여야 함.

▶ 공론화 진행 프로세스(예시)는 다음과 같음.

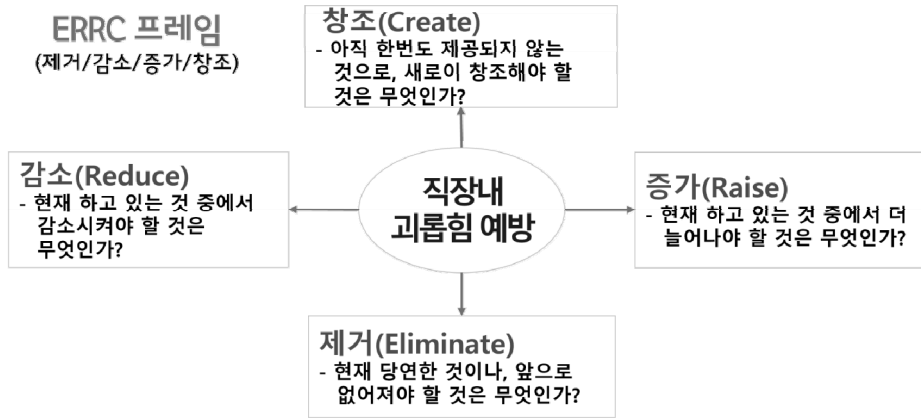
[인식의 차이 확인 → 인식 차이 이유 파악 → 차이점 해소 및 예방 방안 도출 → 실행계획 수립]의 4단계 프로세스



▶ 공론화 논의 참석자 : 조직문화를 개선하기 위한 것이므로 직급 구분 없이 구성원이 골고루 참여(특정 직급만 참여하는 것이 아니라 공동으로 참여해서 논의)

4) 공론화 도출 결과물

- ▶ 공론화 과정의 결과물로는 다음과 같이 ERRC 프레임을 참고하여 ‘제거(E)할 것, 감소(R)시킬 것, 증가(R)시킬 것, 창조(C)할 것’으로 구체적인 행동양태를 이끌어 낼 수 있음.
- ▶ 개선방안은 최대한 구체적인 행동수준으로 도출되어야 실행이 가능함.
- ▶ 단순히 상호이해, 인정, 공감 등으로 방안이 도출되어서는 직장 내 괴롭힘이 감소될 여지가 적어짐.



제10장. 기후위기에 따른 노동중심의 산업전환 대응

요지

- 기후위기로 인한 피해는 전지구적으로 광범위하게 일어나 인류 생존을 위협하고 있음. 기후위기는 우리 삶. 특히 대응 과정에서 필연적으로 산업구조 대전환이 진행됨에 따라 일자리 위기나 불평등 증가가 발생할 수밖에 없는 상황임. 산업과 고용에 미치는 영향을 제대로 분석해 총연맹, 산별, 단조, 지역 등 정의로운 전환 모색이 시급한 과제가 되고 있음.
- 기후위기 대응 과정이 노동계와 이해당사자를 시혜와 사후보조의 관점이 아닌 산업전환의 주체로 인정하는 대등한 참여 보장을 기본으로 사회구조와 일자리 문제가 정의로운 전환이 되어야 함.
- 한국노총의 노동 중심 정의로운 전환 과제는 △정의로운 전환의 원칙에 입각한 기후위기 대응 산업전환 계획 수립, △정의로운 전환 노동중심의 거버넌스 구축 및 현장 공동결정, △괜찮은 녹색일자리 창출, 노동시간 단축을 통한 에너지전환, △정의로운 노동전환지원법 제정, △조례 제개정 등 지역 역할 강화임.
- 노동조합은 기후위기로 인한 산업전환이 지금 눈앞에 닥친 현실임을 인식하고, 정부와 산업 차원에서 진행되고 있는 기후변화대책에 적극적으로 개입, 정의로운 전환을 통한 고용안정과 아전직 및 녹색일자리 보장을 목표로 하는 기후위기 대응책을 마련해야 함.
- 노동조합은 임단협 대응지침으로 △‘노사공동위원회’ 구성·운영, △환경담당 직제 신설, △친환경 녹색 단체협약 지침 마련, △사업장 수준에서 실행지침 마련, △선제적으로 기후위기 상황에 적극적으로 대응 등 상황과 여건에 맞는 고용노동정책 의제를 발굴, 단체교섭을 통해 단협으로 확장하는 노력이 필요함.

1. 기후위기가 ‘노동’에 미치는 영향

- 기후변화(Climate Change)로 인한 이상 징후는 지구 곳곳에서 일상이 되어 ‘기후위기’(Climate Crisis)라 불리며 급속도로 진행, ‘기후재앙’(Climate Disaster) 수준으로 정치경제 사회 전반과 인식에 커다란 영향을 미치고 있음.

- ▶ 산업화 이전 대비 지구 평균기온 1.1℃ 상승
 - ▶ 기후변화에 관한 정부 간 협의체(Intergovernmental Panel on Climate Change, 이하 IPCC) 「지구온난화 1.5℃ 특별보고서」(IPCC, 2018) : 산업화 이전(1850~2052년) 대비 지구온도 1.5℃ 상승 시점을 2030~2052년으로 전망, 그러나 6차 평가보고서에서 기존 전망을 10년 가까이 앞당겨 2021~2040년으로 예측(IPCC, 2021)
 - ▶ 지표 매우 위험 : 그린란드의 빙상 붕괴, 서남극의 빙하 붕괴, 열대 산호초 사멸, 북반구 영구동토층 해동, 바렌츠해 해빙 등
- 기후위기는 글로벌 경제위기, 코로나19 팬데믹, 저출생고령사회, 디지털전환과 맞물려 산업전환을 가속화, 우리 삶 특히, '노동'에 일자리 충격을 가져오고 있음.
- 기후위기로 인한 영향은 제3세계 개발도상국, 노약자, 여성, 비정규직 등 '사회적 약자'에 피해가 집중되어 나타나고, 국가경제와 산업의 틀이 바뀌는 지각변동으로 이어지게 되어 고용문제가 필연적으로 수반됨. 산업전환과 더불어 고용불안과 실업, 지역경제에 미치는 영향이 커질 수밖에 없음.
- 탄소중립 산업구조 전환은 그린에너지 관련 신산업의 출현과 새로운 일자리를 늘릴 수 있음. 대체로 에너지 효율화, 재생가능에너지, 건물 개보수, 대중교통과 같은 산업 분야의 고용이 창출될 수 있음. 그러나 화석연료와 관련되거나 에너지 집약적인 산업과 서비스 분야에는 고용에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상됨. 특히, 우리나라와 같은 고탄소 노동집약 산업 기반 구조에서는 먼저 자동차산업과 발전산업 관련 기업 퇴출과 함께 연관 산업까지 일자리를 상실케 함.
- ▶ 자동차산업 : 내연기관 → 전기, 수소차로 전환되어 완성차(7개사 12.7만 명) 및 부품협력사(9,000여개사 22만 명)에 영향을 줌. 자동차부품산업, 정비판매(28만 명), 주유·금융(26만 명) 직간접 분야에까지 충격
 - ▶ 자동차 부품산업은 제조업 고용 6%(22만 명), 생산 6.5%(101조 원), 수출의 3.6%(186억 달러)를 차지하는 핵심 주력산업, 하지만 미래차 전환에 따라 엔진동력전달 등 내연기관 부품 수요 감소는 불가피함에 따라 일자리 감소 전망
 - ▶ '30년까지 전 세계 만 명의 자동차산업 근로자가 8.8 40~실직할 전망(독일 국가미래모빌리티 플랫폼)
 - ▶ 자동차연구원 실태조사 결과, 자동차 부품기업 및 고용의 약 47%(4,195개사, 10.8만 명)가 엔진동력전달·내연기관 전기장치 등으로서 일자리가 사라질 가능성이 높은 분야
 - ▶ 전가수소차 비중 확대('19년 3% → '30년 33%)시 '30년 내연기관 전속부품기업 900개사 및 고용 3.5만 명 감소 가능
 - ▶ 내연기관 전속부품기업수 전망(자동차연구원) : ('19) 2,815개 → ('25) 2,336개 → ('30) 1,915개

자동차 부품 분야별 업체수 및 고용인원



- ▶ 석탄화력 : 발전사 6개사(발전공기업5+민간1) 58기, 협력사(원료운반, 보조설비 운전 등 종사자 약 7,600명), 총 58기 중 34기 폐기(∼'34년), 이 중에 24기 LNG전환이 예정되어 자연감소, 인력 재배치 등으로 대응하고 있지만 석탄화력발전소 폐지에 따라 일자리 상실이 예정되어 있는 상황

* ('21) 58기 → ('25) 55기 → ('27) 52기 → ('29) 45기 → ('31) 41기 → ('34) 37기

〈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 전력수급계획에 따라 석탄화력발전에서 LNG로 연료전환이 이루어질 경우, 전환 과정에서 원청사 일자리는 25% 감소하는 반면, 협력사 중에서 연료환경 일자리는 100% 감소하는 등 업무영역 및 고용형태에 따라 피해는 불평등하게 발생

- 기후위기 대응과정에서 필연적으로 산업구조 대전환이 진행됨에 따라 일자리 위기나 불평등 증가가 발생할 수밖에 없는 상황임. 산업과 고용에 미치는 영향을 제대로 분석해 노동(노동조합), 지역 등 정의로운 전환 모색이 시급한 과제가 되고 있음.

2. 기후위기 대응 정부·국회 현황 및 한국노총 입장

1) 한국 정부 대응현황 및 입장

- 한국은 ‘기후약당’ 국가로 불릴 정도로 온실가스 감축 정책과 실행에서 뒤처져 있으며, 2019년에 6억 1,100만톤의 온실가스를 배출해 세계 9위¹⁾를 기록함.

- ▶ 2016년에 한국을 세계 4대 ‘기후약당’ 국가 중 하나로 지목, 2016년의 기후변화대응지수 조사에서도 한국은 58개국 가운데 54위라는 매우 저조한 순위 기록²⁾

- 기후변화 대응은 이명박 정부 때 ‘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 자월에 맡겨두고 대기업의 기술 개발 중심으로 전개됨. 이러한 정책은 박근혜 정부에서도 크게 달라지지 않았음.³⁾

- 문재인 정부 : 2015년 파리협정과 2019년 전 세계에서 고조된 기후운동 흐름을 받아들여 전형적인 에너지전환 정책을 밝히고, 탈원전, 탈석탄, 재생에너지 확충을 중심으로 한 로드맵을 수립함.

- 탄소중립정책 공식화(2020.12)

- 탄소중립위원회 출범(2021.5.29.)

① 문제점

- ▶ 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 정부 주도로 추진된다면, 사회적 갈등을 초래하고 표류하게 될 것임. 실제로 탄소중립위원회는 노동계의 실질적인 참여가 보장되지 못하는 구조로서 기울어진 운동장이라는 비판을 받고 있음(위원 97명(위원장 2명+당연직 위원 18명+위촉직 위원 77명) 중 노동 1명 형식적 참여, 소통 부재, 속도전식 강행).

1) ‘글로벌 카본 프로젝트(GCP: Global Carbon Project)’의 분석

2) 국제 연구 조직인 기후행동추적(Climate Action Tracker)

3) 김현우(2021), 「2050 탄소중립 시나리오가 답아야 할 것」 노동N이슈, 한국노총 중앙연구원

② 입장

- ▶ 공정전환위원회 기능 재편 : 특별위원회로 재편(필요시 각급 위원회 회의 참석 및 의견 개진 등 유기적 결합 가능, '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

□ 산업구조 변화에 대응한 공정한 노동전환 지원 방안 발표(2021.7.22, 고용노동부)

- 주요내용 : 기후 및 디지털 전환에 대해 산업별 맞춤형 지원체계 구축, 기업의 사업재편 전환+노동자 직무전환, 전직·재취업 종합지원, 이를 위한 컨설팅 전담센터, 노동전환 분석센터(고용정보원) 설립·운영 등

① 문제점

- ▶ 충고용 보장 및 전환 일자리 질 보장 원칙 없이 지원과 컨설팅 위주 방안
- ▶ 노동계·노동자를 기후위기 대응의 주체로 인식하지 않고 지원 대상으로만 간주(재취업과 전직훈련 대상으로만 한정)
- ▶ 정부 지원방안이 기업 특혜에 치중(규제완화와 금융지원 등)
- ▶ 정해진 기준을 전제한 심사와 지원 방식, 다양한 경로와 케이스에 대한 방안 없음.
- ▶ 고용보장과 기술 전환만 고려, 사회경제(에너지, 탄소중립) 전환과 지역 전환 프레임 부재
- ▶ 사회적대화를 협소한 틀로 한정, 이해당사자 참여 기반한 다양한 방향 없음.

② 한국노총 입장

- ▶ 중앙 컨트롤타워 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 지원 시 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)

□ 탄소중립위원회 전체회의(2021.10.18)

① 2050 탄소중립 시나리오 2개안 제시

- ▶ A안 : 화력발전 전면 중단으로 전환부문 배출량 제로화, 도로 부문 전면 전기·수소화(97% 이상) 추진, 국내 생산 수소를 100% 수전해 수소(그린 수소)로 공급
- ▶ B안 : 화력발전 일부 유지(LNG)하여 배출량 잔존, 일부 잔존하는 내연기관차(15% 미만) 대체연료(E-fuel 등) 활용 가정, 국내 생산 수소 일부를 추출 수소 또는 부생 수소로 공급

② 2030 국가 온실가스 감축목표(NDC) 상향안

- ▶ ‘2050년 장기저탄소 발전 전략(LEDs: Long-term low greenhouse gas Emission Development Strategies)’, 2030년까지 온실가스 감축목표(NDC: Nationally Determined Contribution 국가결정기여)를 2018년(727.6백만톤) 대비 40%(30년 배출량 436.6백만톤) 상향 조정해 유엔 기후변화협약 당사국총회에 제출

○ 윤석열 정부 : 원전 비중 확대, 국제흐름에 역행하는 탈탈원전, 신한울 원전 3, 4호기 건설 재개, 만료원전 계속 운전 등 원전산업 생태계 활성화 및 기저전원으로 활용, 원자력을(30~35% 가량 상향) 신재생에너지와(기존 목표보다 20~25% 낮춤) 함께 탄소중립 추진의 주요 동력으로 활용

□ 110대 국정과제 - 기후정책 : 약속01) 상식과 공정의 원칙을 바로 세우겠습니다(3. 탈원전 정책 폐기 및 원자력산업 생태계 강화), 약속16) 탄소중립 실현으로 지속가능한 미래를 만들겠습니다(86. 과학적인 탄소중립 이행방안 마련으로 녹색경제 전환 87. 기후위기에 강한 물 환경과 자연 생태계 조성 88. 미세먼지 걱정 없는 푸른 하늘 89. 재활용을 통한 순환경제 완성)

□ 2050 탄소중립녹색성장위원회에 대한 한국노총 입장(2022.10.26 출범)

① 문제점

- ▶ 탄소중립위원회의 기울어진 운동장을 넘어 아예 노동계 배제 : 윤석열 정부의 원자력산업 생태계 강화와 친기업 정책의 국정과제 실현이라는 잘못된 정책방향이 탄핵위의 인적 구성과 역할에 그대로 투영된 결과
- ▶ 기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장 기본법(약칭 탄소중립기본법) 기본원칙 무시
 - “탄소중립 사회로의 이행 과정에서 피해를 입을 수 있는 취약한 계층·부문을 지역을 보호하는 등 정의로운 전환을 실현한다”, “탄소중립 사회로의 이행과 녹색성장의 추진 과정에서 모든 국민의 민주적 참여를 보장한다”
 - 제15조(2050 탄소중립녹색성장위원회의 설치) “⑤ 제4항제2호에 따라 위원을 위촉할 때에는 청년, 여성, 노동자, 농어민, 중소기업인, 시민사회단체 등 다양한 사회계층으로부터 후보를 추천받거나 의견을 들은 후 각 사회계층의 대표성이 반영될 수 있도록 하여야 한다”는 조항 정면 위반

② 한국노총 입장

- ▶ 탄핵위 설치목적은 ‘탄소중립 사회로의 이행과 녹색성장의 추진을 위한 주요정책 및 계획과 그 시행에 관한 사항 심의의결’: 다양한 이해관계자와 노동계의 민주적 참여를 보장하고 정보 투명 공개, 위기가 확산 중인 석탄화력발전과 자동차산업에 대한 정의로운 전환과 국가경쟁력을 확보하기 위해서는 직접 이해관계자인 노동자가 정책수립 과정에 참여 및 이행과정을 공동관리 할 수 있는 체계 마련
- ▶ 탄핵위는 탄소중립 실현을 위해 탄소중립기본법에 맞게 인적 구성 등 체계 전반 재검토 : 탄소중립 과정에서 피해가 클 수밖에 없는 청년, 여성, 비정규직 등 사회적 약자에게 피해가 집중되지 않도록 노동계 등 다양한 이해관계자의 참여 보장, 이러한 참여와 논의를 통해 산업구조 전환에 따른 정의로운 노동전환법이 제정될 수 있도록 역할 매진

2) 국회 입법 현황 및 한국노총 입장

(1) ‘기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장기본법’(이하 ‘탄소중립기본법’) 제정(2021.9.25)

- ▶ 시행 : 2022.3.25.
- ▶ ‘기후위기대응기금’ 시행 : 2022.1.1.
- ▶ ‘정의로운전환 지원센터’ 시행 : 2022.7.1.
- ▶ ‘기후변화영향평가’ 시행 : 2022.9.25.

○ 주요 내용 : △온실가스 배출 목표와 관리(온실가스감축 35% 이상 목표), △탄소중립위원회(정책심의), 탄소중립지원센터 구성운영, △온실가스 감축 수단으로 온실가스인지예산, 온실가스 배출제, 배출권 거래제(임의조항), △정의로운 전환을 위한 대책의 수립시행, 녹색일자리 창출고용변동사업전환의 지원, △일자리 감소, 지역경제 침체 등 불평등이 심화되는 산업지역에 정의로운전환지원센터 설립(중앙 및 지자체 임의조항), △정의로운 전환기금 설치(중앙 의무, 지자체 임의) 등

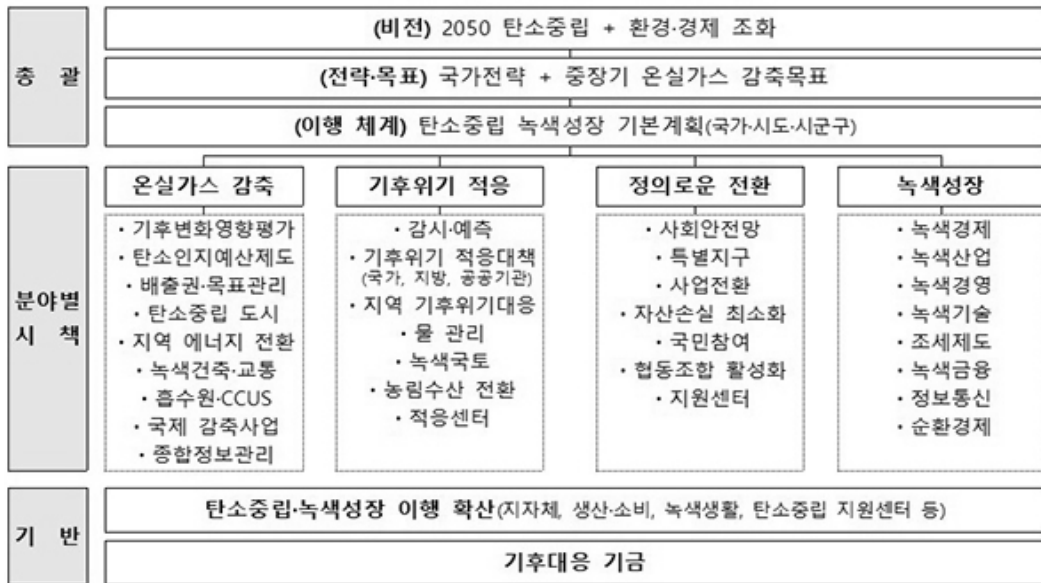
○ 국가 주요 계획과 개발사업을 추진할 때 기후변화 영향을 평가하는 기후변화영향평가제도와 국가 예산계획을 수립할 때 온실가스 감축 목표를 설정점검하는 온실가스감축인지예산 제도, 산업구조 전환과 산업공정 개선 등을 지원하기 위한 기후대응 기금 신설

- ▶ 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

〈탄소중립기본법 체계〉



* 기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장 기본법 일부개정법률안 : 10건 발의 중, 윤영찬의원·강득구의원·여기구의원 대표발의) : 기후위기에 상대적으로 취약한 계층을 보호하기 위해 국가와 지방자치단체에 대한 의무 부과(실태조사 및 보호대책 추진, 예산 지원 등 생존권 보장)

① 한국노총 입장

- ▶ ‘탄소중립기본법’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 저탄소디지털 산업구조 전환에 따른 노동수요와 노동공급 간의 불일치를 해결하기 위해 필요한 부처 간 협력체계, 중앙정부와 지방정부 간 협력체계, 사회적 이해당사자 간 협력체계를 담고 있는 법령이 존재하지 않음.
 - 온실가스 감축 정책의 의사결정 구조(거버넌스)상 노동계의 실질적인 의사결정권 없이 형

식적인 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 기준 마련이 필요함.

(2) '산업구조 전환에 따른 노동전환 지원에 관한 법률안'

(이수진의원-비례 대표발의, 의안번호12557, 2021.9.14.)

- ▶ 제안이유 : 산업구조 전환과정에서 산업별·지역별 인력수요 감소 등을 모니터링하면서 선제적인 고용노동정책을 추진할 수 있는 근거를 명확히 마련하여 피해가 집중될 가능성이 있는 산업과 지역의 근로자들의 노동전환을 지원
- ▶ 주요내용 : 탄소중립 및 산업 디지털 전환 등에 따른 인력 수요 변화에 대응하여 고용노동정책 수립/근로자의 고용안정 및 양질의 일자리로의 원활한 노동전환 지원/노동전환 지원은 근로자 및 노동조합, 사업주 및 사업주단체, 정부의 사회적 대화를 기반으로 추진/노사정은 사회적 대화에 성실히 참여/국가와 지방자치단체는 탄소중립 및 디지털 전환과 관련한 산업 육성 및 전환정책 수립 시 직접적 또는 간접적 피해가 발생할 수 있는 근로자, 기업, 지역에 대한 지원계획 수립/5년마다 노동전환 지원 기본계획 수립, 기본계획을 수립·변경하는 때에는 고용정책심의회 의 심의

① 한국노동총 입장

- ▶ 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.
- ▶ 탄소중립 기본법의 정의로운 전환 지원과 노동이동 법안 간의 역할이 중복될 수 있음. 정의로운 노동전환 관련 사항 법안에 구체적 명시 필요함.
- ▶ 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.

(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 : '정의로운 일자리 전환 위원회'(정부를 대표하는 위원 6명, 일하는 사람을 대표하는 위원 6명, 사용자를 대표하는 위원 6명, 자영업자취약계층시민사회단체를 대표하는 위원 6명) 설치 근거 마련/사용자가 사업에 관한 중요한 계획 수립 및 결정을 하는 경우 노동조합 등과 공동 결정/노동조합 등이 결정에 필요한 정보를 사용자에게 요구하는 경우 그 정보를 제공하도록 의무 규정(안 제19조 및 제20조)

(4) 산업전환 시 고용안정 지원 등에 관한 법률(임이자의원 대표발의, 의안번호16079, 2022.6.21.)

- ▶ 제안이유 : 산업구조 전환이 우리나라의 노동시장과 고용에 미치는 영향을 사전에 평가하고, 이를 바탕으로 종합적·체계적인 지원정책을 추진할 수 있는 근거를 명확히 마련하고, 그 과정에서 사회적 대화를 통해 다양한 이해관계자가 정책결정에 참여할 수 있게 함으로써 전환과정에서의 고용불안을 최소화하고 지속가능하고 포용적인 경제성장에 이바지
- ▶ 주요내용 : 산업전환에 따른 고용안정 지원 등은 근로자 및 노동조합, 사업주 및 사업주 단체, 정부의 사회적 대화를 기반으로 추진/정부는 사회적 대화를 통해 합의한 사항을 관련 정책에 반영하고 성실히 이행하도록 최대한 노력/기본계획을 수립·변경하는 때에는 고용정책심의회의 심의

3. 기후위기 대응 국제사회 현황

- 국제사회는 기후위기 현실화에서 어느 한 나라의 문제가 아닌 인류의 생존을 지켜낼 방안으로 온실가스(탄소배출) 감축, 즉 탄소중립(넷 제로(net zero), 탄소 제로(carbon zero))⁴⁾를 위해 사활을 걸고 대응 중임.
- 주요 국가 대부분은 2050년 이전 탄소중립 달성 등 온실가스 감축을 위한 적극적 행동에 나서고 있음.
- ▶ 유엔기후변화협약 제3차 당사국총회(1997.12.)에서 '교토의정서'(선진국 55개국) 채택하

4) 탄소 중립(carbon neutrality)은 인간의 활동에 의한 온실가스 배출을 최대한 줄이고, 남은 온실가스는 흡수(산림 등), 제거(CCUS)해서 실질적인 배출량을 '0(zero)'으로 만든다는 개념임. 즉 배출되는 탄소와 흡수되는 탄소량을 같게 해 탄소 '순배출이 0'이 되게 하는 것으로, 이에 탄소 중립을 '넷-제로(Net-Zero)'라 부름.

며 배출권거래제도와 청정개발제도 등 도입, 2005년 2월 16일 공식 발표

- ▶ 2020년 이후 ‘교토의정서’를 대체할 새로운 기후협약으로 2015년 유엔 기후변화협약 당사국총회(COP21)에서 지구 평균기온 상승폭을 산업화 이전 대비 1.5℃ 이내 제한을 목표로 하는 ‘파리기후변화협정’(195개국) 채택, 신기후체제(파리기후협약, Paris Agreement)⁵⁾로 전환
- 미국 : 트럼프 행정부 시절 파리기후협약 탈퇴, 바이든 행정부에서 재가입

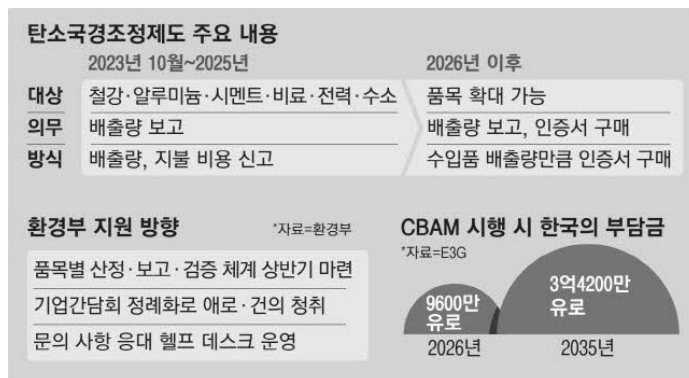
[교토의정서-파리협정 차이점 비교]

교토의정서	구분	파리협정
온실가스 배출량 감축 (1차: 평균 5.2%, 2차: 평균 18%)	목표	산업화 이전 대비 지구평균온도 2℃보다 현저히 낮은 수준 유지 및 1.5℃ 상승억제 노력
주로 온실가스 감축에 초점	범위	온실가스 감축만이 아니라 적응, 재원, 기술이전, 역량배양, 투명성 등을 포괄
주로 선진국☆	감축 의무국가	모든 당사국
하향식	목표 설정방식	상향식
기준연도 배출량 및 국별 여건 고려	목표 설정기준	진전원칙 (다음 NDC는 현재 NDC 보다 높은 수준으로 설정)
징벌적 (미달성량의 1.3배를 다음 공약기간 할당량에서 차감) 공약기간에 종료 시점이 있어 지속가능한지 의문	목표 불이행시 징벌 여부	비징벌적
	지속가능성	종료 시점을 규정하지 않아 지속가능한 대응 가능
국가 중심	행위자	다양한 행위자의 참여 독려

출처: 환경부(2022), 8쪽

▶ 탄소중립을 위한 국제규제

- EU 탄소국경세(CBAM/탄소국경조정제도) : 2021년 7월 〈피트포55(FIT FOR 55)〉 발의(2035년부터 내연기관차량 판매 사실상 금지, 탄소 다배출 기업 및 국가에 관세 부과 탄소국경세 도입), 2026년부터 본격 시행 예정



5) 시사경제용어사전, 지구 온난화의 규제 및 방지를 위한 국가간 국제협약으로, 2020년 만료 예정인 교토의정서(Kyoto Protocol)를 대체할 새 기후변화 체제에 대한 국제적 합의문

- 미국 탄소조정세 : 2021년 3월, 온실가스 배출에 관한 국제거래시스템 발표(탄소 배출량이 많은 수입품에 탄소조정세 부과), 미국 각 주에서 탄소배출거래제 운영(북동부 11개 주 : 1톤당 6달러 / 캘리포니아주 : 1톤당 18달러)

○ 새로이 출현하는 녹색일자리의 양질의(decent) 일자리 개념을 ILO, EU, UNECE(유엔유럽경제 위원회/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, 알가장개인 생활의 결합, 철폐되어야 할 노동이 아닐 것, 노동의 안정성과 안전성, 고용에서의 동등한 기회와 대우, 안전한 작업 환경, 사회보장, 사회적 대화 및 사용자노동자의 대표성 보장

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 개발 우선순위에 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 지역사회의 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 경제 전환 △이 과정에서 기존의 생산시설(공장)이 폐쇄될 경우에 그 산업에 의존하던 노동자와 지역 공동체에게 정의로운 전환 보장
 - 사회 전체에게 이익이 되는 지속가능한 경제로의 전환 과정에서 노동자에게 일방적인 비용과 고통 부담을 요구해서는 안되며, 그런 변화에 의해서 고통받는 부분에 대해서 적절하게 보상되어야 함⁷⁾.

6) 김현우(2014), 「정의로운 전환」, 나람북스

- ▶ 최근에는 사회경제적 불평등을 해소하는 사회적 전략으로 확장, 영향을 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 정의, 인정적 정의를 포함하는 개념임⁹⁾
 - ▶ 1) 분배적 정의 : 비용과 혜택의 공평한 정의 2) 절차적 정의 : 이해관계자가 정책결정에 참여해야 함. 3) 회복적 정의 : 피해에 대한 보상 4) 인정적 정의 : 누가 피해자인지에 대한 인식
- 정의로운 전환을 위한 네 가지 핵심 요소 : 강력한 정부의 지원, 충분한 지원, 이해관계자의 협력, 경제적 다각화 : 화석연료의 대체경제로의 전환¹⁰⁾

2) 정의로운 전환에 대한 국제기구 제언

- 국제노동기구(ILO) : 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 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.

7) CLC(1999)

8) Rosenberg(2010)

9) Pai & Harrison, Zerriffi(2020)

10) Morello-Frosch(2019)

(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

○ 국제노동조합총연맹(ITUC) : 정의로운 전환을 “기후위기를 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.

○ 유럽연합(EU) : 정의로운 전환을 위해 전환 기금 조성(전환 산업의 노동자를 지원하는 데 활용하는 기금), 정의로운 전환 전용의 투자(탄소중립을 위한 설비, 인프라를 위한 기금), 공공부문 배출(노후 건물의 리모델링 등 공공부문 탄소중립을 위한 기금) 등

○ 경제 협력 개발 기구(OECD) : 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 : 기후위기 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 : 기후정책이 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 원칙 ① 선진국 당사자들은 역사적인 책임, ② 기후변화에 대처하기 위한 정책은 국제무역에 있어 제한이나 부당한 차별을 야기해서는 안됨, ③ 기후변화에 대한 대응정책은 사회 및 경제발전과 통합적으로 이루어져야 함을 제시함.

- 정의로운 전환 측정 지표 1) 고용에 미치는 (부정적 영향) 최소화, 2) 공정한 전환 정책에 대한 조기 평가, 3) 사회적 대화, 4) 직업훈련 개발, 5) 사회적 보호, 6) 효과의 사후 평가를 제안함.

- ▶ 제26차 기후변화협약당사국총회(COP26), 정의로운 전환 선언
 - 목표 △노동자들을 위한 새로운 일자리 지원, △사회적 대화와 이해당사자 참여를 촉진하고 지원, △(개발도상국 신흥국 등이) 탄소집약적 경제에서 탄소중립 경제로 전환할 수 있도록 지원, △ 지역 사회를 기반으로 하며 취약계층의 공평한 참여를 보장하는 포용적이고 지속가능한 양질의 일자리 전환을 지원, △산업 공급망 전체의 지속가능한 전환을 추진, △NDC 조치 등 국가 정책 및 보고서에 정의로운 전환 노력에 대한 정보 포함

4. 노동조합의 기후위기 대응현황

1) 한국노총 대응현황

(1) 기후위기에 대한 한국노총 대응방향

- 기후위기 대응이 온실가스 감축이라는 절대적 목표를 달성하면서 우리 사회의 지속가능성을 보장하는 방식으로 에너지 수요와 공급이 만족 되어야 하며, 고용 및 소득불평등 문제 등 현재 한국 사회가 직면하고 있는 주요 문제를 해결하는 방식이 되어야 함.
 - ▶ 우리 사회의 미래상과 우리의 삶을 그려보아야 하며 정부와 기업, 노동자를 비롯한 국민 모두에 변화의 시그널을 줄 수 있어야 함.
 - ▶ 산업전환의 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 최소화화 보상 및 대안 프로그램을 제기하고, 동시에 해당 주체와 지역에게도 준비할 수 있도록 기회 제공
- 기후위기에 따른 산업재편을 정의로운 전환으로 만들기 위해서는 노동계와 이해당사자들을 운명공동체로 인식하고 투명한 정보공개와 함께 대등한 참여 보장
 - ▶ 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 노동전환 지원법 제정)
- 정의로운 전환은 피해 예방과 보상 차원이 아니라 더 많고 더 좋은 녹색 일자리와 녹색산업으로 나아가는 촉진제로 이해되어야 함.
 - ▶ 산업전환의 과정이 경제적 평등과 사회정의의 함께 고양
 - ▶ 정책 목표도 취약계층 피해 최소화를 넘어 괜찮은 녹색 일자리 마련으로 확장
 - ▶ 산업전환과 결부된 좋은 일자리 확보와 불평등해소라는 분명한 정책 목표를 갖고 탄소중립 시나리오와 상호 연결되고 통합성을 가져야 함.
 - ▶ 고용영향평가를 통한 일자리 문제 구체적 점검과 방안 마련, 지속가능한 경제로의 전환 과정에서 친환경 대체 고용 및 이에 수반되는 보상, 교육, 재훈련 프로그램 마련과 사회안전망 확충, 고용안정성을 담보하는 법제도적 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 제도와 수단으로 실현되어야 함.
 - ▶ 정의로운 전환 거버넌스의 구성과 재편, 그리고 노동자와 이해관계자들의 정의로운 산업 전환 개입을 보장하는 입법 수반, 노동권과 사회적 기본권을 확대할 후속 입법과 제도개선 논의 등
 - ▶ 정의로운 전환을 위한 기후위기 대응과정에서 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 산업전환은 기대할 수 없음. 기후위기에 책임이 있는 산업과 기업이 부담하는 구조로 가야 함.

2) 한국노총의 노동중심 정의로운 전환 대응 및 과제

(1) 기본방향

- 기후위기 대응 거버넌스에 노동계 대등한 참여
- 온실가스 감축 목표에 따른 일자리 정책의 정의로운 전환 이행
- 기후위기 대응 과정에서 일자리정책 등 노총의 지속적인 대응역량 확보 및 시민사회운동진영과의 연대를 통한 사회적 영향력 확대

(2) 정책과제

○ 지구온난화 1.5℃ 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 재원 확보방안 마련(탄소세 도입 포함)
- ▶ 신규 석탄화력발전소, 신공항 등 온실가스를 다배출하는 공적 프로젝트 중단 등 노동계 등 이해당사자가 참여하는 논의 통해 전반적 재검토
- ▶ 석탄화력발전 중단, 내연기관 자동차 생산과 판매 금지 시한 설정과 이에 따른 산업-고용-지역 전환계획 수립
- ▶ 전환에 수반될 수 있는 영향 조사, 피해 예방 및 일자리와 지역 전환계획 병행 작성 등 고용영향평가제를 발전시켜, 산업전환을 뒷받침할 ‘산업전환 고용영향 평가제’를 통한 보완 대책 심의 의무화 도입
- ▶ 정부의 직접 공공투자 지원을 비롯한 정의로운 전환 프로그램 마련
- ▶ 산업전환에 따른 기업 지원 시 충고용유지 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, 산업지역) 구축 및 현장 공동결정

- ▶ 기후-정의로운 전환 거버넌스 구축: 노사공 동수 구성, 회의 주기 정례화
- ▶ 2050 탄소중립녹색성장위원회의 노사동수 노동계 참여와 정의로운 전환 의제 확대
- ▶ 산업전환에 따른 현장 공동결정제도 운영
- ▶ 산업부문/지역별 정의로운 산업전환과 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)

○ 관철은 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
- ▶ 공공부문, 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

- ▶ 증장기 온실가스 감축 로드맵에 조응하는 노동시간 단축 계획 수립
- ▶ 재생에너지 확대에 발전공기업의 주도적 역할 보장
- ▶ 발전공기업 경쟁체제를 해소하고 통합적 전력산업구조 마련
- ▶ 공공성 기반 에너지전환을 「탄소중립기본법」에 명시

○ 정의로운 노동전환지원법 제정

- ▶ 대상 : 기후위기 대응(온실가스 감축), 디지털 전환으로 인한 영향으로 탄소중립 사회로의 이행 및 산업 디지털 전환 등에 따라 산업구조 변화 과정에서 직간접적 피해를 입을 수 있는 노동자, 기업, 산업, 지역 보호 추진
- ▶ 목적 : 고용안정 및 좋은 일자리로의 이행을 통한 정의로운 전환
- ▶ 노동전환지원 기본계획 수립 : 산업구조변화로 경제사회적 영향이 큰 기업의 '노동전환지원기본계획' 수립, 작성 및 보고 요구
- ▶ 정책 및 의사결정 거버넌스의 민주적 구성과 운영 : 중앙 및 업종 지역(대응한 의사결정, 노사정 동수 구성), 작업장(정보공개, 공동결정)
- ▶ 중앙 차원 거버넌스 개선 : 고용정책심의회 구성을 노사위원을 확대하고, 운영에 있어 산하 전문위원회로서 '노동전환전문위원회'를 구성·운영하고, 전문위원회 위원 구성을 노사정공 동수로 구성, 지역고용전문위원회에 노동계의 실질적 참여 보장 등 사전 개선 조치가 선행
- ▶ 산업 및 지역차원의 거버넌스 개선 : 산업별 인적자원개발위원회 심의위원회, 지역산업 맞춤형 인력양성 심의위원회의 위원 구성을 노사대등 참여 하여 실질적 역할을 보장, 지역 고용거버넌스를 노사 대등 참여 원칙 하에 실질적 역할을 보장하도록 개선
- ▶ 좋은 일자리로 전환을 위한 '고용영향평가' 사전 의무화 및 이를 기반으로 한 '노동전환지원기본계획' 수립 및 지원센터를 통한 종합지원
- ▶ 기후위기 대응 관련 의제에 대해 단체교섭권과 단체행동권 보장
- ▶ 신흥 녹색산업 부문에 대한 노동조합 권리보장
- ▶ 기후위기 산업전환 노사정 공동 합의 및 계획 이행 시 공동결정 보장
- ▶ 기후위기 대응 작업장 차원의 '노사공동위원회' 구성·운영(임단협대응지침 참고)
- ▶ 교육훈련, 취업서비스, 실업 보상지원 : 고용보험 지원 수준보다 높게 설정
- ▶ 노동배제 구조를 그대로 두면 정의로운 전환은 불가능함. 따라서, 일하는 사람을 위한 기본권리보장, 노사정 동수참여 원칙 하에서의 정책결정구조 운영, ▲교육훈련, 취업서비스, 실업 보상지원은 기본 생활이 가능하도록 설계하고, 실행
- ▶ 아전직 관련 교육 이수를 위한 유급학습권 보장¹¹⁾, 실업급여는 이직전 평균임금의 90% 수준으로 3년간 지원하여 산업전환으로 인한 실직 또는 해고가 생존권을 박탈하지 않도록

보장

- * 평생교육법 제8조 (학습휴가 및 학습비 지원) 국가지방자치단체와 공공기관의 장 또는 각종 사업의 경영자는 소속 직원의 평생학습기회를 확대하기 위하여 유급 또는 무급의 학습휴가를 실시하거나 도서비·교육비·연구비 등 학습비를 지원할 수 있다. - 현재 임의사항으로서의 유급학습휴가를 연간 10일의 유급 학습휴가 및 도서비 지원으로 개정, 현행 고용보험법에 의한 유급휴가훈련은 사용자 주도로 실시
- * 근로자학습재원 마련 (2000. 7. 31 사회적 합의로 국회에서 관련 예산이 상정되었다가 야당 반대로 불발된 후 정부는 이를 일부 반영한 노사공동훈련사업을 2010년까지 운영하다가 폐지 중단)

○ 조례 제개정 등 지역 역할 강화

- ▶ 지역의 탄소중립과 정의로운 전환의 실질화와 체계적 이행 담보를 위한 조례 개정 또는 개별조례 제정, 지역에서 정의로운 전환 모범사례 구축으로 중앙정부와 탄소중립기본법의 한계를 지역에서 극복해나갈 필요
- ▶ 지방위원회 구성에 이해당사자노동계(노동조합 등) 필히 참여 포함
- ▶ 사무국 역할 가능한 조직 마련 : 별도 사무국 구성 또는 탄소중립 전담부서 마련
- ▶ 재정지원, 예산 확보 근거 마련 : 예산 및 세제 등 지원, 기후대응 기금 설치 근거
- ▶ 최초 감축목표에 대한 목표연도(2030년)와 기준연도(2018년) 제시
- ▶ 교육기관 등 참여 주체 추가 및 교육 실시
- ▶ 소중립녹색성장 관련 중요 행정계획 검토 기능 추가

3) 기후위기에 대한 노동조합의 대응과제

(1) 원칙과 방향

○ 탈탄소 전환에 따른 총고용 유자보장

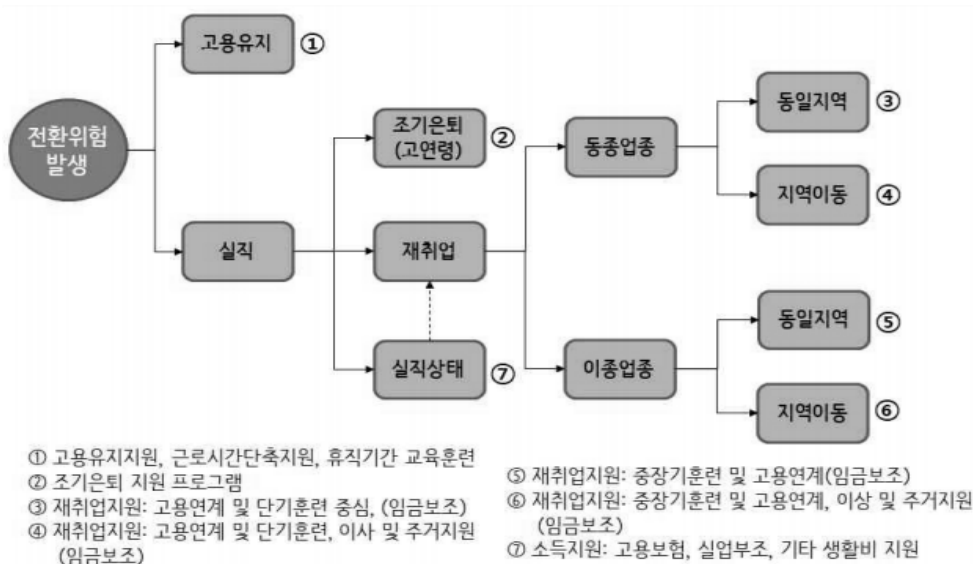
- ▶ 기존 노동자 근로조건 개선, 일자리 유지 등 고용안정성 강화
- ▶ 고용조정 없는 사업구조 개편시 보조금 지급
- ▶ 비정규직, 협력업체, 하청 포함 고용안정
- ▶ 일자리 축소, 조정, 창출에 맞는 노동전환 지원정책 마련
- ▶ 산업전환에 따른 여성, 비정규직, 하청 등 고용안정 보호

○ 산업전환에 따른 고용유지 및 아전직, 재생가능에너지, 폐기물 처리 등 일자리 관련 기준 국

11) '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)].

제기준 준수 요구

- 고용유지 지원 및 불가피할 경우 전직지원서비스와 새로운 일자리로의 전환 계획 수립 강제
- 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

5. 기후위기 산업전환 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 아전직 및 녹색일자리 보장을 목표로 하는 기후위기 대응책을 마련해야 함.
- 온실가스 배출로 인한 지구 곳곳의 이상징후 속도가 점점 빨라지고 다양한 형태로 나타나고 있는 상황에서 화석의 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 함. 이를 위해서는 상황과 여건에 맞는 주요 고용노동정책 의제를 발굴해 이를 단체교섭을 통해 단협으로 확장하는 노력이 필요함.¹²⁾

2) 임단협 대응지침

(1) 기후위기 대응 ‘노사공동위원회’¹³⁾ 구성운영

- 현장의 문제를 노사가 공동으로 결정하는 ‘산업전환 협약’ 원칙 수립
- 고용안정 및 양질의 일자리 확보, 아전직, 교육훈련 서비스 등 기후위기 산업전환에 따른 일자리 관련 사항에 대해 ‘노사공동위원회’를 구성해 심의의결하도록 단체협약 범위 확장 및 체결
 - ▶ 작업 인원조작방식과 근무시간형태 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 노동자의 해고에 관한 사항
 - ▶ 고용 및 근로조건에 중대한 영향을 미치는 생산물량 및 생산방식의 변경에 관한 사항
 - ▶ 작업조직의 변경, 배치전환 및 직무교육에 관한 사항

12) 남재욱·조성익·크리스티나 히슬(2021), 「탈탄소사회로의 이행과 정의로운 전환을 위한 정책과제」, 한국직업능력개발원

13) ※ 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.)

- ▶ 합병, 분할, 영업양도, 국내외 공장 이전 및 신설, 자산매각 등 사업의 구조변동에 관한 사항
 - ▶ 사업 또는 업무의 외주화, 하도급화와 관련한 사항
 - ▶ 산업전환 시 원하청 동반 성장에 관련한 사항
 - ▶ 온실가스 감축을 위한 대책에 관한 사항
 - ▶ 그 밖에 고용 및 근로조건에 중대한 영향을 미치는 사항
- 산업전환 관련 고용문제 통지 및 승계 의무, 경영재정 상태, 사업계획, 생산계획, 인력 운용 계획, 인사정책 등 경영공개 및 정보 제공, 사업의 변경이전에 따른 사전협의 의무
- 산업전환 관련 정보를 노조에 모두 제공 의무화. 또한 정보가 제공된 이후 외부전문가의 의견이 나 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 등 공동 노력을 위하여 아래와 같이 합의한다.

- 아 래 -

1. 노사는 기후위기 대응 '노사공동위원회'를 노사 동수로 구성한다. 구성은 사내하청·비정규직 등을 포함한 전체 노동자를 포함한다.
2. 노사는 기후위기 대응 및 산업전환에 따른 정보 공유 및 고용문제 발생여부 지속 점검, 대응책을 논의한다.
3. 노사는 기후위기 대응 및 정의로운 전환을 위한 '녹색 전환기금'을 조성한다.
4. 노사공동위원회에서 합의한 사항은 사내하청·비정규직을 포함한 전체 노동자에 해당한다.

(2) 기후위기대응 환경담당 직제 신설

- 환경기후담당자 의무 선임 및 활동 보장, 예산 편성, 전문성 제고 교육 이수, 불이익 금지

(3) 친환경 녹색 단체협약 지침 마련

- 노동조합과 사전 협의 의무화 및 정보 공개, 기후휴가 신설, 노동시간 단축, 교육훈련 프로그램 개발 및 확대, 연구 진행, 역량 개발 프로그램 진행, 녹색 노동환경 구축, 고위험 작업군 우선 보호, 환경인증업체 계약 및 구매, 사업장 에너지 효율화와 재생에너지 이용 등 녹색화 프로그램 마련, 사회적기업 제품 구입, 친환경 급식·교통수단 이용 및 지역먹거리 이용

(4) 사업장 수준에서 실행지침 마련 (참고 - 호주 전기노조)

(5) 노동조합이 선제적으로 기후위기 상황에 적극적 대응

- 타 산업, 사업장, 지역과 연대 공동 대응 및 협력
- 기후위기 대응에 사용자 행동 적극 추동, 고용 보장 및 새로운 녹색 일자리 확충 요구
- 노동조합 역량 구축(대변인 마련, 교육훈련, 체크리스트¹⁴⁾ 작성 등)

정보 수집	- 부채 수준 및 예산계획 포함한 국가의 일반적인 재정 정보 수집 - 국내 및 해당하는 경우 해외의 모든 사업체를 포함한 기업의 재정 정보 수집 - 국가 내에서 진행 중이거나 논의 중인 에너지 전환 계획에 관한 정보 수집분석 - 기업의 국내외 에너지 전환 계획에 관한 정보 수집 - 녹색일자리 창출을 위한 정부와 기업의 전망, 특히 약속된 임금과 복리후생에 관한 정보 수집·분석 - 에너지 전환이 다음에 미칠 영향의 전체 범위 분석(노동조합원/지역사회)
연대세력 목록 작성	- 국내 노동조합/국제산업별연맹(GUFs)/정치인/지역사회 지도자
조합원의 경제 데이터 수집 및 준비	- 임금/복리후생/연금
정의로운 전환 요구사항 체계화	- 각 조합원에게 필요한 임금 및 복지후생 - 공적 및 사적 연금제도에 기초하여 조기 퇴직에 사용할 수 있는 옵션 - 재훈련 옵션을 위한 자금 확보 - 정의로운 전환 자금 조달 옵션 - 노조 완전한 평등을 보장하는 정의로운 전환 협약을 위한 의사결정 과정
정의로운 전환 계획의 내부 작업 구조화	- 캠페인을 위한 타임라인 초안 작성 - 다음을 포함한 위원회 설립 (연구/협상/교육/연맹 구축/재정/언론) - 각 위원회에 노조 직원 또는 조합원 배정
훈련	- 조합원에 대한 내부 훈련/공공-지역사회에 대한 외부 교육/노동조합 지도자들을 정의로운 전환 대변인으로 훈련

3) 모범 단체협약안

(1) 녹색작업장 환경위원회 설치

【녹색작업장 환경위원회】

회사는 환경친화적 녹색작업장 구현과 기후위기에 대응하기 위하여 회사 내 환경 관련 사항을 심의·의결·시행하기 위한 녹색작업장 환경위원회(이하“위원회”라 한다)를 설치·운영한다.

1. 녹색작업장 환경위원회는 사측(대표이사, 환경총괄책임자 외), 노조측 동수로 구성한다.

14) 한국노총, industriALL(국제제조산업별연맹) “정의로운 전환을 위한 노동조합 실무지침(A trade union guide of practice for a Just Transition)” 번역본, 2023

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·의결 하고, 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 정 할 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 환경 관련 각종 의제에 대해 사측의 심의 의무와 자료제출 의무 등을 규정하기 위한 ‘녹색작업장 환경위원회’ 설치와 운영을 명문화 함.

○ ‘녹색작업장 환경위원회’에서 합의된 사항의 효력을 단체협약과 동일하게 규정하여 실효성을 갖도록 하고, 합의 내용은 개정 단체협약에 반드시 추가될 수 있도록 함.

(2) 기후위기로 인한 사업 등 변경 시 고용안정 및 대체 일자리 보장

【기후위기로 인한 사업 등 변경 시 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 제반 사항을 다음과 같이 시행한다.

1. 현재 재직 중인 인원은 단협 제00조에 따라 정년을 보장하고, 기후변화와 기후정책으로 인한 생산부품 및 업종, 사업 등을 변경할 시 노동조합과 사전에 정보를 공유하고, 공동합의 없이 경우 일방적인 정리해고, 희망퇴직을 하지 않는다.
2. 회사는 기후변화와 기후정책으로 인하여 고용에 영향을 미치는 계획을 수립할시 현재 재직 중인 인원 에 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 대체 일자리 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 한도 내에서 단체교섭이나 합의가 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 환경 관련 유자격자를 환경기후담당자로 선임을 요구하고, 직무상 활동을 보장하여 작업장에서 녹색이 실현되도록 하며, 이는 새로운 일자리 창출에도 기여하게 되고, 에너지 절감 및 효율화, 온실가스 감축으로 이어져 회사에도 기업 이미지 개선 및 재정상의 이익 효과를 제공하게 됨.

(4) 노동조합의 환경활동 보장

【노동조합의 환경활동 보장】

1. 회사는 녹색작업장 환경위원회 운영규정에 따라 노조 측 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, 회사는 이를 이유로 해당 노동자에 대하여 해고 기타 불리한 처우를 하여서는 아니된다.
5. 조합이 요청하는 환경활동의 표어, 현수막, 기타 홍보사항은 회사가 적극 검토하여 실시한다.

○ 현재 대부분의 노동조합에서 환경담당 간부가 선임되어 있지 않음. 이에 우선적으로 노동조합 집행부에 환경담당 부서를 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 노동조합은 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 전력 사용을 절제한다.
5. 구내 화장실과 세면시설을 절수형 샤워기·양변기로 대체하고, 빗물 활용 시설을 갖춰 수돗물을 절약한다.
6. 이면지 활용, 일회용컵 대신 개인 컵 사용, 쓰레기 분리배출, 폐지 및 폐기물을 재활용한다.
7. 작업장 내 신재생에너지 시설을 갖추고 이를 사용한다.

○ 해외 주요나라에서의 환경에 대한 기업의 사회적 책임은 지속가능보고서 발간의 강제화를 통해

서 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 연차적 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 _만원
 - ② 자전거 또는 도보 1인당 매월 _만원

○ 교통운수분야(자가용과 화물차 등)를 이용한 승객과 화물 운송이 계속 증가하면서 이로 인한 온실가스 배출도 함께 증가하고 있음.

○ 따라서, 회사 업무용 차량을 연료절감·고효율·친환경 자동차로 대체하고, 물류수단을 가능한 철도로 대체하며, 차량 공회전 자제, 차량 10부제 등을 실시하는 노력이 필요함. 또한, 개인 승용차를 이용한 출퇴근을 도보 또는 자전거를 이용한 친환경교통수단으로 대체하거나 대중교통으로 전환(modal shift)을 유도하기 위한 수단으로서 지원제도를 단합에 마련토록 함.

[참고] 사업장 수준에서 실행지침¹⁵⁾

【단체협약 약식 샘플 - (호주 전기노동조합(Electrical Trades Union: ETU) 초안)】

노동조합이 이미 기업과 단체교섭을 통해 협상을 시작할 능력이 있는 경우, 다음 템플릿을 사용할 수 있다.

(사용자)와 (노동조합)은 지구 평균 온도와 기후 불안정을 증가시키는 원인이 되어온 온실가스 배출량 증가로 야기되는 사업의 지속적인 실행가능성과 고용 안정성에 대한 즉각적인 위협을 인

정한다.

본 협약의 당사자는 배출량 저감 조치를 통해 이러한 리스크를 줄이기 위하여 협력적 접근법을 마련할 것을 약속한다. 알려진 것처럼 전체 업종 및 개별기업의 운영에서 근본적인 변화가 발생할 가능성이 있다.

기후, 환경, 지속가능성

1. 본 협약의 당사자는 사업의 지속적인 실행가능성과 고용 안정성에 대한 주요 위험 리스크를 다루기 위해 협력적인 접근법을 취하는 것이 사용자와 노동자 모두에게 이익이 됨을 인정한다.
2. 본 협약의 당사자는 기후위기로 인한 리스크를 인식하고 온실가스 배출량을 저감하고 리스크를 완화하기 위한 협력적 접근법을 채택할 것을 약속한다.
3. 사용자는 사업장과 공급망 내에서 발생하는 온실가스 배출량에 대한 정보를 적어도 일 년에 한 번 제공한다. 사용자는 기후 불안정으로 인한 사업의 지속가능성과 고용 안정성에 대한 위험, 배출량 측정 방법, 배출량 목표, 배출량 저감 계획에 대해 작업장 노조 대표와 관련 노조 간부에게 설명한다.
4. 사용자가 배출량을 기록, 측정하지 않거나 배출량 저감 계획을 수립하지 않은 경우, 노동조합과 사용자가 만나 배출량을 측정하고 목표를 세우고 진행상황을 검토하는 단계별 프로세스를 개발한다.
5. 사용자와 노동조합은 노동력의 다양성을 반영하고 여성을 포함하는 기후, 환경, 지속가능성 위원회를 설립한다. 위원회는 기후위기로 인한 리스크와 배출량 저감 계획 조치가 일자리 및 고용 안정성에 미치는 영향에 대해 의미 있는 협의 및 계획 수립에 참여한다. 제안사항은 성인지적(gender sensitive)이어야 하며 여성과 남성 모두에게 동등한 기회를 보장해야 한다. 합의는 새로운 운영 방식과 새로운 일자리 및 작업조직으로의 전환 과정에서 어떠한 종류의 차별도 방지해야 한다.
6. 기후위기로 야기되는 지속가능한 고용에 대한 리스크를 해결하기 위한 권한의 일부로서 위원회는 다음을 수행한다.

제3항에 따라 사용자가 제시한 정보를 고려한다.

다음은 포함하여 기후위기 해결을 통한 고용 안정성 제고 목적의 이니셔티브를 고려하고 논의한다.

- 작업장 에너지 수요를 재생에너지로 조달
- 기업의 건물, 장비, 기계류의 에너지 효율 개선
- 기업 공급망의 환경 영향 감소
- 사내 또는 아웃소싱 여부에 관계없이 기업 물류 및 운송 작업에서 배출량 감소
- 사업 전반에 걸쳐 재활용 및 환경보호 개선

폐기물 감소

기후위기가 고용안정에 미치는 영향을 완화하는 데 도움이 될 수 있는 업무 조직, 노동시간, 교대 패턴의 변화 고려. 제시된 모든 변경 사항은 노동자와의 완전한 협의를 거쳐야 하며 가족 돌봄 책임을 고려해야 한다.

기후위기로 야기되는 기업 및 고용 안정성에 대한 외부 위험 고려 및 지속가능한 안전한 고용을 보장하기 위해 시행할 수 있는 완화 전략 규명

여성 노동자에 대한 특정 영향을 포함하여, 폭염 및 기타 극한 기상 현상이 발생하는 동안 건강 및 안전에 관한 조치 및 정책 고려

【단체협약 세부사항 문구 샘플】

호주 전기노동조합은 단체협약을 위한 정의로운 전환 모델의 한층 진보된 견해를 만들어냈다. 각 노동조합은 특정한 국가적 상황에 맞게 아래 조항을 채택할 수 있다.

1. 본 협약의 당사자는 사업의 지속적인 실행가능성과 고용 안정성에 대한 주요 위험 리스크를 다루기 위해 협력적인 접근법을 취하는 것이 사용자와 노동자 모두에게 이익이 됨을 인정한다. 이 조항은 에너지 전환의 영향에 관한 최소 협의 프로세스 및 관련 의무를 규정한다. 당사자는 다음을 인정한다.
 - a. 전력 생산의 미래는 상당히 불확실하다.
 - b. 이 불확실성은 협의를 위한 중요한 변화를 야기한다.
 - c. 이 조항은 협의 조항에 포함된 조항에 추가하여 적용된다.
2. 본 협약의 당사자는 기후변화와 현재의 에너지 전환으로 발생하는 고용 안정성과 경제에 대한 리스크와 영향을 인정한다. 협약의 당사자는 이러한 리스크와 영향을 완화 및/또는 방지하고 변화의 영향을 받는 직원을 위한 공정하고 정의로운 전환을 촉진하기 위해 협력적인 접근법을 채택할 것을 약속한다.
3. 본 협약 기간 동안 당사자는 직원 고용에 영향을 미칠 수 있는 신기술/공장의 도입과 사용 및/또는 기존 기술/공장의 폐기/폐쇄가 있을 수 있음을 인정한다. 이러한 영향을 완화하기 위해 당사자는 다음을 제공하는 프로세스 및 계획을 개발하고 수립할 것을 약속한다.
 - a. 강제 정리해고 또는 배치전환은 대량 명예퇴직과 결부되지 않는다. 적절한 경우, 영향을 받지 않는 작업 영역에 종사하는 고령 노동자가 명예퇴직에 지원하여 영향을 받는 영역에 종사하는 더 젊은 노동자를 위한 일자리 또는 장기 고용 전망을 창출한다.
 - b. 기술의 폐기 또는 실질적 변경, 대체 발전소 건설 및/또는 순차적 폐쇄를 위한 리드타임을 제공한다. 노동자와 그들의 노동조합이 공정한 결과를 협상할 수 있는 기회의 극대화 등을 위한

15) 한국노총, industriALL(국제제조산업별연맹) “정의로운 전환을 위한 노동조합 실무지침(A trade union guide of practice for a Just Transition)” 번역본, 2023

향후 의도에 대해서는 최소 5년의 장기 통지기간을 둔다. 폐쇄 통지에 대한 수정사항을 포함하여 [정부 기관]에 제출하는 모든 폐쇄 통지는 노동자와 노동조합에도 서면으로 제공한다.

- c. 추가 고용 원천을 제공하고 지역사회에 혜택을 제공할 수 있는 포괄적인 현장 계획을 세운다.
- d. 노동자 및 노동조합과의 협의를 통해, 산업 또는 정부 프로그램의 노동자 참여 지원을 포함하여 발전소 노동자 재훈련 자금 및 지원을 제공한다.
- e. 사용자가 운영하는 지역 경제 다양화 이니셔티브를 위한 자금 조달 및 지원에 협력하고 참여한다.

전환실무그룹(Transition Working Group) 구성

4. 다음을 포함할 수 있는 전기 발전 기술 변경 도입 제안에 대해 사용자가 예비 결정을 내린 경우, 사용자는 노동자 및 노동조합에 통지하고 협의할 것을 약속한다.
 - a. 일부 또는 전체 발전 자산의 폐기
 - b. 차세대 자산의 기획, 설계, 건설, 유지, 운영 등
 - c. 기존 세대 자산의 확대 또는 업그레이드
 - d. 추가적 배출량 저감 기술의 기획, 설계, 건설, 유지, 운영 등
 - e. 위의 결과에 따른 기존 기술 관련 업그레이드
5. 본 협약 승인 후 3개월 이내, 사용자는 다음을 포함하는 “전환실무그룹(Transition Working Group)”이라는 협의단체 설립을 추진할 것이다.
 - a. 사용자가 선택한 X 대표
 - b. 노동자가 선택한 Y 대표
 - c. 본 협약에 대한 각 노동조합 대표 1명
6. 전환실무그룹의 업무는 제3조 및 4조에 포함된 사항과 당사자가 합의한 에너지전환 사항에 초점을 맞춘다.
7. 당사자는 영향을 받는 노동자를 위한 전환 기회가 발생한 경우, 이를 극대화하기 위해 적절한 참여 및 대변 모색 방안으로 관련 정부 부처 및 장관을 상대하는 공동 대표를 정할 것을 약속한다. 당사자는 요청이 있는 경우 관련 정부 대표가 실무단 회의에 참석하는 것을 허용한다.
8. 더 광범위한 산업/지역사회 전환 단체가 설립되는 경우, 당사자는 이러한 프로세스를 전적으로 지원하고 참여할 것을 약속하며, 사용자는 해당 단체에 참여하는 노동자대표를 급여 손실 없이 합리적으로 지원한다.
9. 사용자는 전환실무그룹의 노동자대표가 다음을 포함하여 업무의 효과적 수행을 위해 필요한 모든 자원에 합리적으로 접근하는 것을 보장한다:
 - a. 휴대폰, 컴퓨터, 인터넷, 이메일
 - b. 인쇄, 스캔, 복사
 - c. 선호하는 제공업체의 관련 교육
 - d. 실무그룹 회의에 참석하고 그들이 대표하는 노동자의 개별 및 단체 회의에 참석하기 위한 합

당한 유급 시간

- e. 직원 피드백 수집, 제안 연구 및 준비, 관련 이해관계자 회의를 포함하여 실무단에서 발생하는 업무를 수행하기 위한 합리적인 유급 시간
10. 전환실무그룹 첫 회의에서 사용자는 다음을 포함한 예비 결정의 세부사항을 제공한다:
- a. 제안된 변경의 도입
 - b. 산업안전보건 사항을 포함하여, 파견직, 기간제, 현장 계약직 노동자를 포함한 모든 직원에게 미칠 수 있는 제안된 변경의 영향
 - c. 사용자가 직원에 미치는 변화의 부정적 영향을 방지하거나 완화하기 위해 제안하거나 취할 수 있는 조치
 - d. 내부 및/또는 외부 고용 전환을 통해 인력 재배치를 요구할 가능성
11. 실무그룹은 이 조항에 포함된 협의 의무를 참작하고, 직원 명부 준비 및 제의된 변경 고려, 자문 요청, 세부적 제안사항 마련 및 대응 등의 능력을 고려하여 협의 기간에 대한 합의된 일정을 정한다.

내부 고용 전환

12. 사용자는 현재 종사하고 있는 작업장에서 영향을 받는 노동자를 위해 영구 고용 효과를 극대화할 수 있는 기회의 가능성을 식별하기 위한 목적으로 파견직, 기간제, 비정규직, 계약직 노동자를 포함하여 현재 사업체에서 근무하는 모든 사람의 매트릭스를 준비하고 실무그룹에 제공한다.
13. 제안된 변경으로 인해 현재 진행중인 운영/유지보수 요건에 관련된 잉여노동력이 발생할 수 있다고 확인되는 경우, 작업장의 안전하고 효율적인 지속적 운영을 위해 영향을 받는 직원의 숙련/역량 식별과 함께 동일한 근무지에서 다른 역할로 내부 전환하는데 도움이 될 수 있는 숙련 식별을 위한 숙련 감사를 실시한다.
14. 이러한 직원은 자신이 근무하는 현재 작업장에서 새 발전 기술 또는 대체 발전 기술이 도입될 경우 생겨나는 새로운 직책을 맡을 수 있는 첫 옵션을 제공받을 것이다.
15. 잉여 노동력이 확인되고 내부적으로 새로운 직책을 사용하거나 만들 수 있는 경우, 영향을 받는 직원과 협의하여 숙련 격차를 분석하고 근무 시간에 사용자의 비용으로 진행되는 관련 훈련 및 훈련 계획을 개발한다.
16. 사용자는 다음 절차를 적용하여 공식으로의 내부 전환 제안이 투명하고 질서 있게 이루어짐을 보장한다.
- a. [공지]는 가능한 직위 및 숙련 요건을 식별하여 모든 직원에게 제공한다(요건을 충족하는 후보에게 훈련이 제공될 것임을 명시).
 - b. 요건을 충족하는 후보는 [선정 절차 동의]를 통해 선정한다.
 - c. 선정된 후보의 적합성에 관한 모든 분쟁은 사업장의 정기 협의위원회(Consultative Committee)회의를 소집하여 처리한다.

- d. 상기 위원회의 회의에서 분쟁 해결이 불가능한 경우, 필요에 따라 [관련 규제기관]에 해당 사항을 제기하는 것을 포함한 고충/분쟁 처리 절차가 적용된다.
- 17. 특정 작업장에서의 내부 전환을 통해 모든 잉여 노동력이 흡수되지 못할 것이 명백한 경우, [합의된] 절차를 사용하여 현재 근무지가 아닌 다른 작업장에서 외부 고용 전환 기회를 통해 재배치를 원하는 직원을 식별한다.
- 18. 외부 고용 전환 준비를 진행하기 전에, 노동시간 잠재적 재편성을 포함하여 노동자 재훈련 및 재배치에 관련된 모든 옵션을 사용해야 한다.

제11장. 성평등 노동환경 구축과 일·생활 균형 실현

요지

- 코로나19 이전 상황과 비교하여 비자발적 단시간 노동 등 고용의 질이 낮은 취약계층 노동자가 늘어나고 있는 가운데, 높은 대면서비스업 종사 비율, 저임금과 같은 열악한 노동환경, 낮은 고용안정성으로 특징지어지는 여성의 고용 역시 큰 타격을 받고 있음. 특히 여성 집중 직종에서 비정규직이 증가하고 있는 것으로 관찰됨.
- 여성은 임금 외에도 채용, 승진 등에 있어 다양한 불평등을 경험하고 있으며, 성을 기반으로 한 차별과 폭력에도 노출되어 있는 현실임. 여성이 노동시장 내에서 겪는 불평등과 차별을 해소하기 위해서는 관련 법·제도의 변화를 견인하는 동시에 노동조합 스스로 성인지적 관점을 가지고, 노동현장에서의 인식 변화를 이끌어내는 것이 중요함. 따라서 단체교섭 시 여성 참여 확대를 통해 성인지적 관점이 단체협약에 반영될 수 있도록 해야 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 균형의 실현을 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. 여성노동 현황과 관련 제도

1) 노동조합의 여성 노동문제 의제화 필요성

- ▶ 코로나19 이전 상황과 비교하여 비자발적 단시간 노동 등 고용의 질이 낮은 취약계층 노동자가 늘어나고 있는 가운데, 높은 대면서비스업 종사 비율, 저임금과 같은 열악한 노동환경, 낮은 고용안정성으로 특징지어지는 여성의 고용 역시 큰 타격을 받고 있음. 특히 여성 집중 직종에서 비정규직이 증가하고 있는 것으로 관찰됨.

- ▶ 한편 우리나라는 성별임금격차가 OECD 중 가장 큰 국가로 2021년 기준 그 격차가 무려 31.1%에 달하는데 이는 경력단절로 인한 근속연수와의 상관관계, 여성 집중 직종과 산업에서의 낮은 여성 평균임금 등에 기인함. 여성 10명 가운데 4명이 저임금노동자인 우리나라는 저임금 여성 노동자의 비율 역시 OECD 최하위 수준임. 성별임금격차 해소를 위해 현재 정부를 비롯하여 노동·시민사회를 중심으로 성별임금공시제의 도입을 추진하고 있는데 관련 제도가 현실적으로 실효성을 갖도록 노동자가 노동조합 등을 통해 본인의 임금 공개를 청구할 권리를 가질 수 있도록 할 필요가 있음.
- ▶ 여성은 임금 외에도 채용, 승진 등에 있어 다양한 불평등을 경험하고 있으며, 성을 기반으로 한 차별과 폭력에도 노출되어 있는 현실임. 여성가족부 ‘2021년 성희롱 실태조사’ 결과에 따르면 지난 3년간 직장에서 한 번이라도 성희롱 피해를 경험한 사람은 전체 응답자의 4.8%였으며, 성희롱 피해에 대해서는 10명 중 7명이 참고 넘어갔다고 응답한 것으로 나타남. 성희롱 피해자가 주저하지 않고, 신고·대응할 수 있는 시스템을 강화할 수 있도록 노동조합 차원의 대안 마련이 요구됨.
- ▶ 이렇게 여성이 노동시장 내에서 겪는 불평등과 차별을 해소하기 위해서는 관련 법·제도의 변화를 견인하는 동시에 노동조합 스스로 성인지적 관점¹⁾을 가지고, 노동현장에서의 인식 변화를 이끌어내는 것이 중요함. 따라서 단체교섭 시 여성 참여 확대를 통해 성인지적 관점이 단체협약에 반영될 수 있도록 해야 함.
- ▶ 특히 여성고용률은 출산율과도 높은 상관관계를 가지는 만큼 여성의 고용유지 장치를 마련하는 것이 매우 중요함. 아울러 장시간 노동과 독박 돌봄 중 양자택일을 해야 하는 사회에서 남성과 여성이 동시에 노동자이자 돌봄자가 되지 못하고, 가사와 육아 등 돌봄의 책임이 여성의 몫으로 전가 또는 여성에게 집중되어 있음. 여성의 노동시장 참여를 견인하기 위해서는 가정 내 여성의 돌봄 부담이 경감되거나 동등해질 수 있도록 노동조합에서도 여성의 고용유지, 성차별 해소 등과 더불어 돌봄 문제를 노동조합의 주요 과제로 인식해야 함.
- ▶ 따라서 임신·출산기 모·부성권 강화, 돌봄권 강화 및 일·생활 균형의 실현을 위해 정부가 실시하고 있는 정책과 제도의 내용에 관심을 가지고, 그 범위와 수준을 상회하는 의제들을 개발하여 단체교섭에 포함시켜야 함. 아울러 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.

1) 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) 성평등 노동환경과 일·생활 균형을 위한 주요 제도

(1) 출산·육아 지원

- **(출산 전후 휴가)** 임신 중 여성에게 사업주는 90일(다태아 120일)의 휴가를 부여해야 하며, 출산 후 45일(다태아 60일) 이상 확보되도록 함으로써 여성노동자의 건강을 보호하여야 함.
- **(유산·사산휴가)** 임신 중 유산·사산한 여성노동자가 청구하는 경우 임신 기간에 따라 5~90일의 휴가를 부여해야 하고, 기준에 따라 유산·사산휴가 급여를 지급하여야 함.
- **(기간제·파견근로자 출산전후 휴가급여 상당액)** 기간제·파견노동자가 출산 전후 휴가 기간 중 계약기간이 만료되는 경우 남은 휴가기간에 대한 법정 출산 전후 휴가급여를 최저임금액 이상, 월 최대 210만 원 한도에서 통상임금의 100% 지급하여야 함.
- **(예술인·노무제공자 출산전후 급여)** 고용보험 3개월 이상 가입한 여성 예술인·노무제공자(특수형태근로종사자)가 출산 또는 유산·사산한 경우 90일(다태아 120일)간 월평균 보수의 100%(상한 210만 원, 하한 예술인 60만 원, 노무제공자 80만 원) 지급
- **(고용보험 미적용자 출산급여)** 소득활동을 하지만 고용보험적용제외, 피보험단위 180일 수급요건 미충족 등으로 인해 출산 전후 휴가급여를 받지 못하는 출산여성에게 총 150만 원 지원
- **(배우자 출산휴가급여)** 사업주는 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 10일의 유급휴가를 부여해야 하며, 우선지원대상기업 근로자에 한해 최초 5일분 급여에 대해 401,910원 한도 내에서 지원. 차액은 사업자가 지급해야 함.
- **(육아휴직)** 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 노동자(육아휴직 개시 예정일 전일까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간 6개월 이상)가 신청하면 사업주는 최대 1년간 육아휴직을 허용하여야 함. 한 자녀당 부모 각각 1년 가능(현재 정부가 부모 공동 육아휴직 사용 시 휴직기간을 1.5년으로 연장하는 방안 검토 중)
- **(육아휴직급여)** 월 통상임금 80%(최대 150만 원, 최소 70만 원), 자녀 생후 12개월 이내 부모가 동시 또는 순차적으로 육아휴직 사용할 경우 첫 3개월 부모 각각 육아휴직급여 통상임금의 100% 지급(3+3부모육아휴직제), 같은 자녀에 대해 부모가 모두 육아휴직 하는 경우, 두 번째 사용자의 첫 3개월 급여는 통상임금의 100%, 상한 250만 원(아빠육아휴직보너스제)
- **(육아기 근로시간 단축)** 육아휴직을 신청할 수 있는 노동자가 육아휴직 대신 근로시간 단축을 신청하면 사업주는 최대 1년간 육아기 근로시간 단축을 허용해야 함. 단, 단축 후 근로시간은 주당 15~35시간이 되어야 함(현재 정부가 대상자녀 연령을 12세 이하로 확대하는 방안 검토 중). 근로시간 단축으로 줄어든 임금감소의 일부를 고용센터에서 통상임금으로 지원함.
- **(부모급여)** 0~1세 아동을 대상으로 월 30만원씩 지원하던 기존의 영아수당이 부모급여로 변경된 것으로 소득이나 재산과 상관없이 0세 아동에게는 월 70만 원, 1세 아동에게는 월 35만 원씩 지원함. 어린이집에 다니는 만0세 아동의 경우 보육료를 차감한 금액이 지급되며, 만 8세

미만 아이들에게 월 10만 원씩 지원되는 아동수당과 중복으로 받을 수 있음.

(2) 가족돌봄 등 지원

- **(가족돌봄휴가)** 노동자가 가족(조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀)의 질병, 노령, 사고, 자녀 양육 등을 이유로 가족을 돌보기 위해 신청하는 휴가로 원래는 무급이었으나 코로나19로 인해 2022년부터 1인당 일 5만 원(부부합산 10만 원) 최대 10일 동안 지원금을 받을 수 있게 되었음. 자녀 양육 사유로 사용이 가능하기 때문에 자녀의 학교행사 참석, 학교 휴교 등에 따른 자녀돌봄, 병원진료 동행 등으로 긴급하게 돌봄이 필요한 경우에도 유용하게 사용이 가능함.
- **(가족돌봄휴직)** 가족(부모, 자녀, 배우자, 배우자의 부모)이 질병, 사고, 노령을 이유로 장기적으로 돌봄 필요가 있는 경우 휴직을 사용할 수 있는데 연간 90일, 1회 사용 시 기간은 최소 30일 이상이 되어야 함. 원칙적으로 무급이나 단체협약 또는 취업규칙 등에 별도의 규정이 있는 경우 급여를 받을 수 있음. 또한 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함되나 평균임금 산정기간에서는 제외됨. 가족돌봄휴직 신청을 허용하지 않은 사업주는 500만 원 이하의 과태료 부과됨.
- **(가족돌봄 등 근로시간 단축제도)** 근로자가 가족돌봄, 건강, 은퇴준비(55세 이상), 학업 등의 사유로 근로시간의 단축을 사업주에게 신청할 수 있는 권리를 보장한 것으로 2020년 공공기관 및 300인 이상 사업장을 대상으로 시작되었으며, 2021년 30인 이상 사업장, 2022년 1인 이상 전 사업장으로 확대 시행됨. 15~30시간 범위에서 근로자가 신청하는 시간으로 단축할 있으며, 최초 1년 이내로 신청하고 추가로 2년의 범위 안에서 1회 연장 가능함.
- **(워라밸일자리장려금)** 근로시간 단축을 허용한 사업주는 간접노무비와 임금감소액보전금을, 노동자는 사업주를 통해 임금감소액 일부를 지원받을 수 있음.

(3) 고용상 성차별에 대한 노동위원회 구제제도

- 2022년 5월 19일, 고용상 성차별·직장 내 성희롱 피해자 보호조치 위반에 대한 노동위원회 구제제도가 시행됨에 따라 노동자가 성별을 이유로 모집·채용, 임금 등 고용상 차별을 받은 경우나 직장 내 성희롱 피해근로자에 대해 사업주가 적절한 조치의무를 이행하지 않거나 불리한 처우를 하는 경우, 피해 노동자가 노동위원회에 구제신청을 할 수 있도록 하였음.
- ▲모집, 채용과정에서 특정 성에게 기회를 주지 않는 경우, ▲같거나 비슷한 자격임에도 특정 성을 불리한 고용형태로 채용, ▲동일한 가치로 평가되는 업무에 임금을 다르게 지급하는 경우, ▲금품이나 교육, 배치, 승진 시 특정 성을 배제하는 경우, ▲같거나 비슷한 직종, 직급에서 남녀 간 정년을 달리 정하는 경우, ▲특정 성의 근로자를 혼인, 임신, 출산 등의 이유로 퇴직시키는 경우 고용상 성차별을 받았다고 할 수 있음.
- 노동위원회는 ▲조치의무 위반에 해당하면 차별적 처우를 하지 않도록 중지 명령, ▲취업규칙,

단체협약 개정으로 근로조건 개선, ▲사업주에게 적절한 조치 명령, ▲차별적 처우가 반복되거나 명백한 고의가 있는 경우 배상청구 등의 조치를 명령할 수 있는데 만약 이를 이행하지 않을 경우 1억 원 이하의 과태료를 부과할 수 있음.

○ 기존에는 사업자에게 벌칙(3년 이하의 징역 또는 3,000만 원 이하의 벌금)만 부과하였으나 시정제도 후 노동위원회 시정명령으로 노동자가 실질적으로 구제받을 수 있게 됨.

2. 고용상 성차별 금지 및 성별임금격차 해소

1) 주요 단체협약 요구과제 및 모범 단체협약안

(1) 모집·채용과정에서의 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 특정 성의 채용기회 제한, 특정 성에 제한적 조건 부과
 4. 특정 성을 낮은 직급 또는 직위에 모집·채용하거나 불리한 고용형태로 채용하는 등의 불리한 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 채용절차의 공정성을 확보하여야 한다.
- ③ 회사는 채용단계별 성비 관련 자료를 공개하여야 하며, 모든 채용 관련 서류를 보관하여야 한다.
- ④ 회사는 채용과정에서 서류전형위원, 면접위원 등 모든 과정에 한 성별이 60%를 넘지 않도록 하여야 한다.
- ⑤ 회사는 채용과정에 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

【동일가치노동 동일임금 실현】

- ① 회사는 동일가치노동 동일임금 실현을 위해 노동조합 요청 시 다음의 자료를 공지하여야 한다.
 1. 직급별 성별 통상·평균임금 및 노동자 수
 2. 근속년수별 성별 통상·평균임금 및 노동자 수
 3. 직군·직종별 성별 통상·평균임금 및 노동자 수
 4. 고용형태별 성별 통상·평균임금 및 노동자 수
- ② 회사는 임금차별 해소를 위해 동일가치노동의 적용기준을 마련하여야 하며 적용기준 마련 시 노동조합 및 여성대표의 참여를 보장하여야 한다.
- ③ 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 특정 분야에의 구분 배치
3. 특정 성에 대하여 승진기회 미부여, 불리한 조건·절차 적용, 승진한계 차등적용, 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 우선 해고

(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.
- ② 명예감독관 수행에 필요한 상근 활동, 업무수행에 관한 권한, 신분을 보장하여야 한다.
- ③ 명예감독관의 전문성을 위해 교육시간을 연 1회 이상 보장하여야 하며, 그 시간은 근무한 것으로 간주한다.
- ④ 명예감독관이 남녀고용평등 관련 법령위반에 대해 회사에 개선사항을 건의할 경우 이에 적극 협조하여야 한다.
- 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 하고 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 나

타났음.

☑ 고용에서의 차별행위 진정 건수

고용에서의 차별												
소계	모집	채용	배치	교육	승진	임금	임금 외 금품	자금용자	정년	퇴직	해고	기타
592	57	98	6	60	42	137	18	1	9	11	38	121

* 국가인권위원회 인권통계(2021)

- ▶ 채용과정에서 채용 받는 입사지원서에 업무와 직접 관련이 없는 차별적인 항목이 다수 포함되어 있어 공정하고 평등한 고용기회를 박탈당하거나 고용 상의 불리한 대우를 받는 경우가 있음.
- ▶ 입사지원서에 성별을 알 수 있게 성별에 대한 정보를 요구하거나 모집과 채용절차에서 특정 성의 집단 전체를 배제하는 기준을 두거나, 특정 성을 우대²⁾하거나, 직무·직종별로 남녀를 분리해서 모집³⁾하거나, 특정 직종의 모집연령을 합리적인 이유 없이 성별로 차이⁴⁾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 하는⁵⁾ 등은 차별로 판단하고 있음.⁶⁾
- ▶ 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.
- ▶ 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) 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)

3) 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)

4) 경찰공무원 및 소방공무원 공개경쟁채용시험에서 남녀응시연령에 차이를 둔 경우(인권위 2004. 10. 18. 03진차589 결정)

5) 보건소 계약직 의사 채용 시 출산을 앞두고 있는 여의사 응시자에게 “무슨 생각으로 원서를 냈는지 듣고 싶다”거나 “곧 출산으로 쉬어야 하는 사람을 인사위원회에 추천하기는 어렵다”는 차별적 발언(2007. 3. 9. 자 06진차618), 임신·출산을 이유로 채용에서 탈락한 경우(2007. 3. 9. 06진차618 결정)

6) 박선영 외(2016.8), 고용영역 채용과정에서의 차별실태 모니터링(p28-29)

☑ 성평등 채용 체크리스트

채용계획 및 공고	- 「남녀고용평등법」등 채용상 성차별을 금지하고 있는 관련법령 사항 숙지 여부 - 채용계획 수립하는 경영진 및 인사위원회 구성 시, 특정 성별로만 구성되는지 여부 - 채용계획 수립 시 성별에 따라 선발 인원 수정하는지 여부 - 채용하고자 하는 직무의 업무내용에 필요한 전문성에 초점을 맞추어 각 직무의 입사지원 요건을 기술하는지 여부 - 채용공고 시 특정 성별만 대상으로 하지 않으며, 성별 구분하여 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	- 직무상 불가피하게 요구되는 경우로 제외하면 성별을 확인할 수 있는 항목이 포함되는지 여부 - 가족관계, 혼인상태, 자녀유무, 병역정보, 신체정보에 대한 항목 포함 여부
서류심사	- 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>)

(2) 성별 임금격차 해소

- ▶ 성별·고용형태별 임금격차를 해소하기 위해서는 동일가치노동 동일임금이 실현되어야 함. 국제노동기구(ILO)의 「동일가치노동에 대한 남녀근로자의 동일보수에 관한 협약」과 「남녀고용평등법」 제8조는 동일가치노동에 대한 동일한 임금을 지급하도록 규정하고 있으나 노동시장 내 성별·고용형태별 직종분리현상이 심화되면서 동일한 사업에서 남녀가 수행하는 직무가 서로 다를 경우에는 동일가치노동에 대한 판단이 어려워 임금차별을 확인하기도 쉽지 않은 것이 현실임.
- ▶ 직무가치는 평가자에 따라 주관적인 판단이 이루어질 수 있으므로 객관적인 직무 및 직군별 가치를 분류하고 평가하는 체계가 이루어지도록 사업주에게 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 등의 노동자를 대표하는 위원회의 의견을 듣도록 하고 있으므로 반드시 노동자를 대표하는 위원구성에 여성대표가 40% 이상 포함될 수 있도록 하여야 함.
- ▶ 노동조합은 성별·고용형태별에 따른 임금차별을 해소하기 위해 비정규직 남용 금지, 차별규제, 여성비정규직의 정규직 전환 등을 지속적으로 요구할 필요가 있음. 또한 임금차별에 대한 구체적이고 실질적인 기준을 마련하여 성별에 따른 임금차별을 해소하는데 노력하여야 함. 이를 위한 구체적인 방안으로 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 조사⁷⁾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 인사평가로 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)제도⁸⁾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 남녀 근로자현황과 시정계획서, 적극적 고용개선조치 시행계획 등의 이행상황을 점검하고 노사

7) 성별임금격차 실태와 완화방안 연구(장진희, 2019)

8) 「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.

협의를 거친 후 서류를 제출하도록 단체협약에 명시할 필요가 있음.

- ▶ 남녀고용평등법 제17조의5항에는 ‘사업주는 직종별 남녀근로자현황과 시행계획, 이행실적을 노동자가 열람할 수 있도록 게시하는 등’의 필요한 조치를 취하도록 하고 있으므로 사업주에게 남녀근로자현황과 시행계획 및 이행실적보고서를 조합원이 자유롭게 열람할 수 있도록 인터넷(혹은 인트라넷)이나 오프라인 게시판에 공개할 것을 요구해야 함.
- ▶ AA적용 대상은 ‘성별임금 격차 현황과 해소방안’을 의무적으로 제출하여야 함. 노동조합은 남녀 간 임금격차를 해소하기 위한 임금관련 자료 공개 요구와 투명한 성과평가 절차 기준 마련 등 성평등 의제를 넓히고 교섭에 힘써야 함. 예를 들면 여성 집중 직무·직종의 성비를 개선하기 위해 △한 성별에 대해 부서나 직무이동을 노동자가 희망할 경우 객관적인 절차에 따라 배치, △사내 훈련·연수를 통해 핵심부서에 여성노동자를 양성하고 핵심 부서에 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.

(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 「근참법」에 따른 노사협의회 위원 또는 고충처리위원과 노동조합의 임원 또는 인사·노무 부서의 관리자나 노사가 남녀고용평등에 관해 활동하기에 적합하다고 인정하는 사람 중에서 위촉할 수 있음. 사업장 내 고용차별이나 직장 내 성희롱 등의 피해자가 주로 여성임을 고려하면 명예감독관으로 여성을 우선 추천하도록 하는 것이 필요함. 특히, 여성근로자 300인 이상 또는 여성근로자가 과반수 이상의 사업장인 경우에는 남녀 각각 1명씩 선정하거나 여성이 우선 선정될 필요가 있음.
- ▶ 명예감독관이 남녀고용평등 활동을 충분히 수행할 수 있도록 상근 활동을 보장하고 업무량에 따라 활동시간을 확대할 필요가 있음. 명예감독관의 전문성을 통해 역할을 수행되기 위해서는 무엇보다도 권한과 신분이 보장되어야 함.
- ▶ 명예감독관 업무에 필요한 법제도적인 전문지식과 성희롱 관련 등 사건처리지원, 분쟁해

결능력 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)
 - 최소 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 유급휴가 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 산후 1년이 지나지 아니한 여성)나 수유여성의 사용을 금지한다.
- ② 회사는 1항에서 정한 사용금지 직종 외에도 임신 또는 수유여성이 노출되거나 노출될 수

있는 위험성 평가 및 보호조치에 필요한 건강보호 규정을 마련하여야 한다.

【야간·휴일노동 금지】

- ① 회사는 「근로기준법」 제70조 제2항에서 정한 연장·야간시간(오후 10시~오전 6시) 및 휴일에 임신부나 수유 중인 노동자의 근무를 금지한다. 다만 예외적으로 당사자의 요구가 있을 시 반드시 노동조합과 협의한다.

【탄력적 노동시간 금지】 회사는 임신 중인 노동자에게 근로기준법 제51조 제3항에서 정한 탄력적 근로시간제를 적용하지 않는다.

【임신 중 쉬운 근로 전환】 회사는 임신 중인 노동자의 요구가 있을 때에는 쉬운 종류의 노동으로 전환하여야 한다. 이때 “쉬운 종류의 근로”라 함은 업무를 변경하거나 맡고 있는 업무의 양을 줄이는 방식 등이어야 한다.

【태아검진휴가】 회사는 임신부가 「모자보건법」 제10조에 따른 정기 건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구할 경우 유급휴가를 보장한다.

【임신기 노동시간 단축】 회사는 임신 중인 노동자에게 임신 주수와 상관없이 1일 2시간 유급 노동시간 단축을 보장하여야 하며 이에 따른 휴게시간 단축 등 어떠한 불이익을 주어서는 아니 된다.

【유산·사산휴가】

- ① 회사는 임신 중인 노동자가 15주 이내에 유산 또는 사산 한 경우에는 30일의 유산·사산 휴가를 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 최소 3일의 유급 휴가를 보장하여야 한다.
- ② 회사는 노동자가 난임 치료를 이유로 휴직을 신청할 경우에는 1년간의 무(유)급 휴직을 부여하여야 하며 1년간 2회 이상의 분할사용을 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.

【보전휴가】

- ① 회사는 모든 월경(생리)을 하는 노동자에게 월 1일의 유급 보전휴가를 보장하여야 한다.
- ② 회사 측의 사정으로 인해 보전휴가를 사용하지 못한 경우 미사용분에 대해 평균임금을 지급하여야 한다.

2) 모범단체협안 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 시간외 노동이 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 29~36주	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 근로기간·근로형태·직종 등에 관계없이 사용가능한.
- ▶ 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 방법은 「근로기준법 시행령」 제43조의2를 참조

(5) 유산·사산휴가 보장 강화

○ 임신 15주 이내 30일 보장 및 출산휴가 중 유산·사산휴가 보장

- ▶ 현행 유산·사산휴가는 임신 기간에 따라 5일에서 90일까지의 유급휴가를 부여하고 있음. 그러나 산부인과학회에 따르면 전체 유산의 80%가 임신초기인 12주 이내에 발생하는 것으로 나타나 15주 이내의 유산에 대해서는 30일까지 유산·사산휴가를 보장받을 수 있도록 함.
- ▶ 고용노동부의 지침에 따르면 임신 중인 노동자가 출산 전후 휴가 기간 중에 유산·사산한 경우, 출산 전후 휴가와 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 보전받을 수 있도록 단협으로 요구할 필요가 있음.

(6) 난임휴가(휴직) 보장

- ▶ 최근 환경오염, 식습관의 변화 등으로 결혼하는 부부 7쌍 중 1쌍이 난임일 정도로 난임을 이 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 취업난임 여성 3명 중 1명은 난임 치료를 받기 위해 사직(26.6%) 또는 휴직(8.9%)한 것으로 나타났으며 난임 부부의 경제적 부담이 큰 것으로 나타남.
- ▶ 고령법 제18조의 3항에 따르면 난임치료(인공수정 또는 체외수정 등)를 위해 휴가를 신청하는 경우 성별에 관계없이 연간 3일의 난임치료휴가(최초 1일 유급, 나머지 2일 무급)를 사용할 수 있으나 최소 3일(최대 5일)을 유급으로 보장받도록 명시하도록 함. 난임 치료의 경우 많은 시간과 노력이 요구되기 때문에 난임 치료 경험자들은 3일로는 턱없이 부족하다고 호소하므로 사업장 여건에 따라 최소 3일, 최대 5일까지의 유급휴가를 확보하도록 해야 함.
- ▶ 난임휴직은 1년간의 유(무)급 휴직과 2회 이상 분할사용이 가능하도록 최대한 확보하고 이에 따른 어떠한 인사상 불이익이 없도록 단체협약으로 관련 규정을 명시하여 난임 치료

로 인해 고용이 단절되지 않도록 함.

(7) 유급 보건휴가 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 미부여 해서는 안 됨.
- ▶ 또한 미사용 생리휴가나 회사 측의 사정으로 인해 생리휴가를 사용하지 못한 경우에는 평균임금을 지급받을 수 있어야 함.

☑ 임신 관련 모성권과 건강권 요구안		
구분	현행	단체안
유해·위험업무 금지	- 「근기법」 제65조, 시행령 40조	- 유해·위험업무 사용금지 확대 - ‘사업장 건강보호 규정’ 마련
야간·휴일·시간외노동 금지	- 「근기법」 제70조	- 비자발적 동의의 금지를 통한 임신부 안전 강화
태아검진휴가	- 근기법 제74조 2항, 임신부 정기 건강 검진을 받는데 필요한 시간 청구 시 허용 - 횟수는 「모자보건법」 시행규칙 별표1에 규정	- 태아검진휴가 미확보 시 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·사산 시 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) 출산 전후 휴가기간 확대

- 출산 전후 휴가 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
- 출산 전후 휴가 기간 동안 월 통상임금 차액 및 상여금 등 임금 보장
- 출산 전후 휴가 후 동일 업무 복귀 원칙
- 출산을 이유로 한 차별과 불이익 금지

(2) 유급 배우자 출산 휴가기간 및 분할 횟수 확대 등

- 배우자 출산휴가 4주 유급휴가 및 1회 이상 분할사용 보장
- 휴가기간 확대에 따른 불이익 금지

(3) 유급 육아 시간 확보 및 노동시간 단축 허용

【출산 전후 휴가】

- 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 출산 전후 휴가기간 동안 출근한 것으로 간주한다.
- ③ 회사는 출산 전후 휴가 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 출산 전후 휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
 5. 임신한 노동자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우
- ⑤ 회사는 고용보험에서 지급하는 출산 전후 휴가급여의 통상임금과 실제 지급되는 월 통상임금간의 차액을 보전하여야 한다.

【대체인력】 회사는 임신 노동자의 출산 전후 휴가 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) 출산 전후 휴가 기간 확대

○ 출산 전후 휴가 4개월까지 기간 확대

- ▶ 출산 전후 휴가는 노동자가 임신·출산이라는 큰 신체적 변화를 겪은 후 임신부의 온전한 회복과 태아의 생명과 건강을 보호하기 위해 꼭 필요한 휴가제도임. 근로기준법 제72조의 강행규정에서 정한 출산 전후 휴가기간은 여성노동자의 모성을 보호하기 위하여 반드시 지켜야 하는 최저한의 노동조건으로서 임금 상실 없이 휴가를 보장받을 수 있어야 함.
- ▶ 현행법은 90일(다태아 120일)을 정해놓고 있으나 이 기간은 ILO 제183호 모성보호에 관한 협약과 권고사항⁹⁾에 비해서는 훨씬 못 미치는 수준임. 선진국의 경우 ILO의 「모성보

9) 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.

호에 관한 협약」의 권고에 따라 모성보호 규정을 확대강화하고 있는 추세임. 모성보호는 사회구성원의 재생산권 보호를 위한 국가와 사회의 책임이라는 관점에서 ILO 국제기준에 맞게 단체협약으로 출산 전후 휴가를 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.

○ 출산 전후 휴가기간 동안 임금 보장

- ▶ 고용보험에서 지급하는 출산 전후 휴가급여 상한액은 200만원이므로 만약 월 통상임금이 고용보험에서 지원하는 금액보다 많은 경우에는 그 차액을 사업주가 부담하도록 함.
- ▶ 근로기준법 제60조 제6항 제2호에서는 임신 중의 여성이 출산 전후 휴가(유산·사산휴가 포함)에 따른 보호휴가로 휴업한 기간은 소정근로일수에 ‘출근한 기간’으로 인정하고 있으므로 출산 전후 휴가 기간 동안 회사가 상여금, 성과금 등을 지급하였다면 출산휴가 중인 자도 재직자이므로 재직자와 마찬가지로 이에 해당하는 임금을 지급받을 수 있도록 하여야 함.
- ▶ 출산 전후 휴가기간 중에 통상임금이 인상된 경우 고용보험법에는 명시적으로 휴가를 시작한 날이 기준이 된다고 규정하고 있으나 출산 전후 휴가기간이라도 통상임금 인상분이 반영될 수 있도록 단체협약에 명시할 필요가 있음.
- ▶ 출산 전후 휴가급여를 지급 받은 후 사업장에서 단체(임금)교섭이 타결되어 임금인상이 소급되었다면 기 지급한 출산 전후 휴가급여에 대한 임금 인상분을 추가하여 지급하여야 함.
- ▶ 출산 전후 휴가급여는 휴가기간 동안 노동자에게 필요한 최소한의 생계비를 지원하는 것이므로 출산휴가 기간 동안 휴가 이전보다 임금이 저하되지 않도록 단체협약에 구체적으로 명시하여야 함.

○ 출산 전후 휴가 종료 후 동일 업무 복귀 원칙 준수

- ▶ 현행법상 출산 전후 휴가 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.
- ▶ 출산 전후 휴가 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. 실태조사(10)에 의하면 출산휴가와 관련하여 산전후휴가 기간 중 업무 진행, 급여 미지급, 임신·출산으로 낮은 인사고과나 임금 동결, 승진기회 및 권한의 박탈, 수유공간 부족 및 낮은 인식 등의 차별사례가 있는 것으로 조사되었음.
- ▶ 따라서 임신·출산을 이유로 승진·승급대상 제외, 휴가기간 경력 불인정, 연차휴가 산정 시 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 예방효과를 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.
- ▶ 배우자 출산휴가의 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.

10) 임신·출산기 여성근로자의 차별실태와 정책과제(2018, 전기택 외)

(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 제공을 동시에 확보하고자 하는데 있음. 그러나 상당수의 사업장이 여성친화적인 환경을 조성하지 않고 있어 많은 여성 노동자들이 수유에 어려움을 겪고 있음.
- ▶ 여성 노동자가 육아휴직을 통해 생후 1년 미만의 자녀를 직접 양육할 수 있어야 하나 그렇지 못한 경우를 고려하여 수유 시간이나 공간을 확보할 수 있도록 해야 함. 부득이하게 수유 공간을 확보하지 못할 경우에는 출퇴근 시간을 조정하거나 노동시간을 단축하는 것으로 대체할 필요가 있음.

☑ 출산 관련 모(부)성권 요구안		
구분	현행	단협안
출산 전후 휴가	- 90일(다태아 120일) - 「근기법 시행령」 제43조 출산 전 분할사유	- ILO 모성보호 권고기준에 따라 최대 4개월까지 확대 - 휴가기간 확대 만큼 근무기간 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 육아휴직기간 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 휴직 중인 여성 노동자가 출산한 경우에는 육아휴직을 종료하고 출산 전후 휴가를 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 직업능력개발 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 혼용하여 노동자가 필요로 하는 기간만큼 분할 사용할 수 있다.
- ⑦ 육아기 노동시간 단축 기간은 근속기간에 포함되며, 육아기 노동시간 단축이 끝난 후 휴직 전과 동일한 업무로 복귀시켜야 한다.
- ⑧ 회사는 육아기 노동시간 단축을 이유로 승진, 전보, 인사고과, 경력, 임금, 유급휴가 등 어떠한 인사상의 불리한 처우를 할 수 없다.

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)을 둔 부모가 자녀양육을 위해 육아휴직을 신청하면 최대 1년간 동일한 자녀에 대하여 부모가 각각 1년씩 사용할 수 있고 2회 분할이 가능하므로 총 3회에 걸쳐 나누어 사용할 수 있음. 그러나 노동자가 필요한 시기에 육아휴직을 사용할 수 있도록 자유롭게 분할 사용할 수 있도록 확대하는 것이 필요한. 또한 정부에서 부모가 동시에 육아휴직 사용시 1년 6개월까지 육아휴직 기간을 확대하는 것을 올해 중 시행 계획하고 있으므로 여력이 있는 노조에서는 선제적으로 단협에 1년 6개월까지 육아휴직 기간을 확대·명시하여 두도록 함.
- ▶ 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」 제6조에 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 꺼리는 것이 현실이므로 육아휴직 사용을 이유로 불이익을 받지 않도록 해야 함.
- ▶ 현행법은 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 금지하고 있음. 따라서 어떠한 이유로든 육아휴직 기간이나 그 후 1년간은 해고할 수 없도록 취업규칙이나 단협에 명시하여야 함. 여기서 불리한 처우라 함은 자동승진 대상 제외, 휴직, 정직, 배치전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉, 장거리 발령 등 노동자의 경제적·정신적·생활상의 불이익을 주는 것을 의미함. 따라서 육아휴직을 이유로 사직을 권유하거나 기피부서에 배치하는 등의 괴롭힘을 주거나 내부 규정상 임금인상에 있어 육아휴직 기간을 출근성적으로 반영하거나 자동승진·승급대상에서 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	- 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	- 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 외의 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 20일 보장
- (2) 가족돌봄휴직 유급 연간 90일 이상 보장
- (3) 노동시간단축 기간 최소 3년 보장
- (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 20일까지 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 1항에 의한 휴가는 유급이며 연간 90일 이상 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 3년 이상 사용할 수 있으며 이 기간 동안 주당 15시간 이상~30시

간으로 정할 수 있다.

- ③ 노동시간 단축 기간 동안에는 임금은 근무시간에 비례하여 지급한다. 단, 복리후생 등은 전일제 근무와 동일하게 적용하여야 한다.
- ④ 회사는 노동시간 단축 기간 동안에는 시간 외 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 어려움이 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 가족돌봄휴직을 연간 90일 이상 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 최소 3년 보장 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 최소 3년 이상 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 90일이상(유급) 제한 없이 사용
노동시간단축	단축 후 노동시간 주당 15~30시간 1년+2년 연장 가능	같음 단축 사유와 상관없이 최소 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 조사 절차 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 피해노동자 등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

남녀고용평등법	여성폭력방지기본법
1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급 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 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우	1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치 3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급 5. 교육 또는 훈련 등 자기개발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 고용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치 6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위

남녀고용평등법	여성폭력방지기본법
	7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개 8. 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위 9. 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

【행위자에 대한 징계조치 등】

- ① 회사는 성희롱 조사 결과 성희롱 사실이 확인되면 성희롱 행위자에 대해 징계와 재발 방지 교육 이수 등 적절한 조치를 해야 한다.
- ② 1항에 따른 행위자에 대한 징계 조치 상황과 그 결과를 피해자에게 알려주어야 한다.

【고객 등에 의한 성희롱 방지 등】

- ① 회사는 고객 등에 의한 성희롱 방지 및 대응 지침을 마련하여야 한다.
- ② 회사는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 노동자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 노동자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 해야 한다.

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 뛰어넘는 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 성희롱¹¹⁾이 반복되는 경향도 뚜렷하므로 이를 예방하기 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 인사조치 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 ¹²⁾	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

- 11) 성희롱이란 상대방이 원하지 않는 성적 언행으로 하여 상대방에게 성적 굴욕감이나 수치심을 느끼게 하는 행위를 말함. 성희롱을 규정하고 있는 법률은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」에서 찾아볼 수 있음.
- 12) ▶ 「남녀고용평등법」이 규정하고 있는 「사업주」는 법인사업의 경우 법인 자체, 개인사업의 경우 개인사업주를 말함. 법인의 대표이사는 사업주가 아니고 「남녀고용평등법」의 「상급자」에 해당됨.
- ▶ “근로자”에는 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자(구직자 포함)임. 근로자는 직업의 종류에 관계 없이 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 「남녀고용평등

(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 이수시간을 명백히 확보하는 방안을 강구하도록 요구해야 함. 이밖에 성희롱 예방 교육 내용을 공개하고 노동자에게 그 내용을 적극 알리는 시스템을 구축할 것을 사업주에게 요구해야 함.
- ▶ 노동조합에서는 성희롱 예방 교육에 있어서 교육의 내실화를 기하기 위해 적극 개입해야 하며 아래의 표를 참조하여 이행하도록 함.

☑ 직장 내 성희롱 예방 교육		
구분	현행	단협안
교육 대상	사업주, 근로자	사업주·상급자, 임직원, 파견자 등 고용형태, 계약기간 관계없이 모든 노동자
교육 횟수	연 1회 이상	직무급·직급별 1회 이상
교육 시간	-	1시간 이상
교육 내용	직장 내 성희롱에 관한 법률, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차, 그 밖의 성희롱 예방에 필요한 사항	법에서 명시한 교육내용 외에도 성희롱 발생 맥락과 성희롱 행위자 징계 등 제재조치 등 필요한 사항
교육 방법	직원연수·조회·회의·인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등	소규모 대면식 교육(강의+토론) 단, 30인 이하 소규모 사업장의 경우 대면이 교육이 어려울 경우 인근 사업장과 공동 실시
교육 강사	-	성폭력상담 전문기관 등 노조에서 강사 추천
실태조사	-	사업장 성희롱 실태조사(정기)

법」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.

(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 국가인권위원회 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, 유포/소비, 디지털공간 내 성적 괴롭힘 등이 있음.

- ▶ 최근 직장 내 탈의실, 화장실 등의 공간에서 불법촬영 카메라가 발견되거나 불법촬영물을 업로드 하거나 소비하는 등 불법촬영과 디지털 성폭력 사건이 빈번히 발생하고 있는 만큼 해당 행위에 대해서도 명확한 처리 절차와 가해자 처벌 기준을 마련해야 할 것임.

○ 전담 기구 및 성희롱 고충전담기구 설치와 여성대표 50% 참여 보장

- ▶ 기존의 고충처리기관은 피해자의 입장을 충분히 대변할 수 없을 소지가 있으므로 성희롱이라는 문제의 특수성을 고려하여 성희롱 피해자의 이해를 적극적으로 반영할 수 있어야 하며 성희롱 고충 전담기구 및 위원회에 전문성, 대표성, 독립성, 공정성, 집행력을 담보할 수 있도록 구성하는 것에 대한 원칙 하에 △성희롱 고충전담기구 설치·운영, △전담기구에는 적어도 여성대표 50% 이상의 참여나 외부전문기관(전문가)의 참여 보장, △사내 고충처리위원회 또는 노사협의회 성희롱 고충처리위원회 구성이 되어야 함.

1) 인지·상담

- ▶ 이 단계는 피해 신고인이 기관에 최초로 피해 사실에 대하여 고충을 호소하는 단계로 피해 신고인이 기관이 고충시스템을 확인하고 사건 해결의 가능성을 탐색하는 과정임.
- ▶ 고충상담은 근로계약의 형태와는 상관없이 업무 관계에 있는 모든 구성원을 대상으로 하여 피해 신고인 권리를 보장받을 수 있어야 함.
- ▶ 이 과정에서는 성희롱 성립 여부를 판단하지 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 이의 제기 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 인사위원회를 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 공간 분리, 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, 2020)

- ▶ 성희롱·성폭력 사건이 재발하지 않도록 재발방지대책을 수립·시행하여야 함. 정기적인 실태조사나 전수조사를 통하여 성희롱·성폭력 실태를 파악해야 함.

부록

2022년 주요 판례 및 시사점

2022년 주요 판례 및 시사점

1

임금피크제 유효성 판단기준

(대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결)

1) 판결 요지 및 주요 쟁점

○ 주요 쟁점

- ▶ 구 고령자고용법 제4조의4 제1항이 강행규정에 해당하는지 여부 (→ 해당)
- ▶ 정년유지형 임금피크제가 고령자고용법에서 금지하는 연령차별에 해당되어 무효인지 여부 (→ 무효)

○ 판결 요지

1. 구 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(2020. 5. 26. 법률 제17326호로 개정되기 전의 것, 이하 ‘구 고령자고용법’이라 한다) 제4조의4, 제4조의6 제1항, 제4조의7 제1항, 제23조의3 제2항, 제24조 제1항의 내용과 고용의 영역에서 나이를 이유로 한 차별을 금지하여 헌법상 평등권을 실질적으로 구현하려는 구 고령자고용법상 차별 금지 조항의 입법 취지를 고려하면, 구 고령자고용법 제4조의4 제1항은 강행규정에 해당한다. 따라서 단체협약, 취업규칙 또는 근로계약에서 이에 반하는 내용을 정한 조항은 무효이다.
2. 연령을 이유로 한 차별을 금지하고 있는 구 고령자고용법 제4조의4 제1항에서 말하는 ‘합리적인 이유가 없는’ 경우란 연령에 따라 근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나 달리 처우하는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 말한다. 사업주가 근로자의 정년을 그대로 유지하면서 임금을 정년 전까지 일정기간 삭감하는 형태의 이른바 ‘임금피크제’를 시행하는 경우 연령을 이유로 한 차별에 합리적인 이유가 없어 그 조치가 무효인지 여부는 임금피크제 도입 목적의 타당성, 대상 근로자들이 입는 불이익의 정도, 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성, 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

3. 위와 같은 사실관계에 나타난 다음과 같은 사정들을 종합하여 보면, 이 사건 성과연급제는 연령을 이유로 임금 분야에서 원고를 차별하는 것으로 그 차별에 합리적인 이유가 있다고 볼 수 없다.
- 가. 이 사건 성과연급제는 피고의 인건비 부담을 완화하고 실적 달성률을 높이기 위한 목적으로 도입된 것으로 보인다. 피고의 주장에 따르면 51세 이상 55세 미만 정규직 직원들의 수주 목표 대비 실적 달성률이 55세 이상 정규직 직원들에 비하여 떨어진다는 것이어서, 위와 같은 목적을 55세 이상 정규직 직원들만을 대상으로 한 임금 삭감 조치를 정당화할 만한 사유로 보기 어렵다.
- 나. 이 사건 성과연급제로 인하여 원고는 임금이 일시에 대폭 하락하는 불이익을 입었고, 그 불이익에 대한 대상조치가 강구되지 않았다. 피고가 대상조치라고 주장하는 명예퇴직제도는 근로자의 조기 퇴직을 장려하는 것으로서 근로를 계속하는 근로자에 대하여는 불이익을 보전하는 대상조치로 볼 수도 없다.
- 다. 이 사건 성과연급제를 전후하여 원고에게 부여된 목표 수준이나 업무의 내용에 차이가 있었다고 보이지 아니한다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 피고(A연구원)는 노동조합과의 합의로 근로자의 정년을 61세로 유지하면서 55세 이상 근로자의 임금을 감액하는 내용의 성과연급제(임금피크제)를 취업규칙으로 도입하여 시행함. 이에 대하여 감액된 임금을 지급받은 근로자인 원고가 성과연급제가 구(舊)『고령자 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률』(고령자고용법)을 위반하여 무효라고 주장하면서 감액된 임금의 지급을 청구한 사안임.
- ▶ 이 사건 성과연급제(임금피크제)는 정년 61세를 그대로 유지하면서 55세 이상의 근로자를 대상으로 임금을 대폭 삭감하는 내용이고, 경영혁신과 경영효율을 높이기 위한 목적으로 도입되었음. 원고(1955년생)의 경우 이 사건 성과연급제(임금피크제)의 적용으로 감액된 월 급여의 액수는 성과 평가 결과 최고 등급일 경우에는 약 93만 원, 최저 등급일 경우에는 약 283만 원 임.
- ▶ 피고가 제출한 자료에 따르면, 51세 이상 55세 미만 정규직 직원들의 수주 목표 대비 실적 달성률이 55세 이상 정규직 직원들에 비하여 떨어지는데, 오히려 55세 이상 직원들의 임금만 감액되었음. 이 사건 성과연급제 시행에 따라 55세 이상 근로자의 업무 내용이 변경되거나, 목표 수준이 낮게 설정되어 업무량이 감소하였다는 점을 알 수 있는 자료가 없었음.

3) 판결의 의의

- ▶ 이 사건 성과연급제(임금피크제)의 경우 대상판결이 제시한 판단기준에 따라 검토해보건대, 피

고의 인건비 부담 완화 등 경영 제고를 목적으로 도입된 것으로 그 목적을 55세 이상 직원들만을 대상으로 한 임금 삭감 조치를 정당화할 만한 사유로 보기 어려운 점, 이 사건 성과연급제로 인하여 원고는 임금이 일시에 대폭 하락하는 불이익을 입었고, 적정한 대상조치가 강구되지 않은 점, 이 사건 성과연급제를 전후하여 원고에게 부여된 목표 수준이나 업무의 내용에 차이가 있었다고 보기 어려운 점 등의 사정에 비추어 보면, 대법원은 차별에 합리적 이유가 있다고 볼 수 없다고 판단하였음.

- ▶ 대상판결은 정년을 그대로 유지하면서 일정 연령 이상 근로자의 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태 즉, 정년유지형 임금피크제 효력에 관한 판단기준을 최초로 제시한 대법원 판결이며, 위 판단기준에 따라 개별 사업장의 정년유지형 임금피크제가 유효한지 여부를 판단해 볼 수 있을 것임.
- ▶ 하지만 대상판결이 모든 유형의 임금피크제에 대해 합리적 이유가 없다고 판단한 것은 아니며, 대상판결 이후 나온 하급심 판결들(2021나2042239, 2022나50254 등)은 정년연장형 임금피크제의 유효성을 인정한 바 있음. 따라서 본 건 판결 이후 여러 판결들이 축적되면서 임금피크제 유효성에 대한 판단기준이 보다 구체화 될 것으로 예상됨.

2

통상임금 지급일 재직 조건의 유효성

(대법원 2022. 11. 10. 선고 2022다252578 판결)

1) 주요 쟁점 및 판결 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 재직자 조건이 부가된 정기상여금이 통상임금에 해당하는지 여부 (→ 해당)

○ 판결 요지

1. 2015.1.1. 급여규정 개정 이전의 연공제 근로자의 정기상여금이 통상임금에 해당하는지 여부

앞서 본 기초사실 및 앞서 든 각 증거에 의해 인정되는 다음과 같은 사정을 종합하면, 개정 전 급여규정에 근거하여 연공제 근로자에게 연 600%의 지급률에 따라 정기적·계속적으로 지급된 정기상여금(이하 '이 사건 정기상여금'이라 한다)은 소정근로를 제공하기만 하면 그 지급이 확정된 것이라고 볼 수 있어 정기적·일률적으로 지급되는 고정적인 임금인 통상임금에 해당한다고 봄이 타당하다.

① 이 사건 정기상여금은 근로를 제공하기만 하면 업적, 성과 등과는 관계없이 사전에 확정된 금액이 특정 지급일자에 정기적으로 분할 지급되며, ② 해외 발령 직원 및 인병휴직 직원의 경우 발령일을 기준으로 일할계산하고, 육아기 근로시간 단축을 승인받은 근로자는 단축된 근로시간에 비례하여 지급하는 점에 비추어 볼 때, 이 사건 정기상여금은 지급기준일에 재직하는 사람에게는 기왕의 근로 제공 내용을 묻지 않고 이를 전부 지급하는 임금에 해당한다고 할 수 없고, ③ 이 사건 정기상여금이 전체 임금에서 차지하는 비중이 매우 높아 단순히 복리후생적·실비변상적·은혜적 성격 또는 사기진작을 위한 금원이라거나 특정 시점의 재직에 대한 대가로 지급되는 금원으로 볼 수는 없고, 오히려 근로자의 입장에서 기본급과 마찬가지로 소정근로를 제공하기만 하면 그에 대한 기본적인 확정적인 대가로서 당연히 수령을 기대하는 임금에 해당한다고 볼 수 있으므로, 이 사건 정기상여금은 소정근로의 대가인 임금으로서 퇴직일까지의 근로일수에 비례하여 일할계산하여 지급되어야 하는 임금이라고 봄이 타당하다.

2. 이 사건 정기상여금에 부가된 재직자 조건이 유효한지 여부

재직자조건이 기왕에 근로를 제공했던 사람이라도 특정 지급일자에 재직하지 않는 사람에게는 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 아니한다는 취지로 해석되는 한 이는 무효라고 봄이 타당하다. 그 근거는 다음과 같다.

① 고정적 금액이 계속적·정기적으로 지급되는 형태의 정기상여금은 임금, 즉 근로의 대가에 해당하고, 그 지급기간이 수개월 단위인 경우에도 이는 근로의 대가를 수개월간 누적하여 후불하는 것에 불과하므로, 정기상여금의 지급일 이전에 퇴직하는 근로자도 퇴직 전에 자신이 실제로 제공한 근로에 상응하는 정기상여금에 대하여는 근로의 대가로서 그 지급을 청구할 수 있어야 하며, ② 그날그날의 근로제공으로 인하여 그 몫의 임금이 이미 발생하였음에도 그 지급에 관한 조건을 부가하여 지급일 전에 퇴직하는 근로자에 대하여는 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 아니하는 것은 근로제공의 대가로 당연히 지급받아야 할 임금을 사전에 포기하게 하는 것으로서, 이는 근로기준법 제43조(전액지급의 원칙)에 반할 뿐만 아니라, 같은 법 제15조에 의하여 무효로 보아야 하고, ③ 더욱이 이 사건 정기상여금은 기본급에 준하는 임금으로서의 실질을 가진다는 점에서 기본급에 재직자조건을 부가하는 것을 허용할 수 없는 이상 적어도 고정급 형태의 정기상여금에 재직자조건을 부가하여 이미 제공한 근로에 상응하는 부분까지도 지급하지 아니하는 것은 그 유효성을 인정할 수 없으며, ④ 이 사건 정기상여금 판단에 따른 추가 임금 청구로 인하여 피고가 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 지게 되어 중대한 경영상의 어려움이 초래된다고 인정할만한 객관적 자료도 없고, ⑤ 피고의 급여규정 개정 전후에 이 사건 정기상여금의 지급액수, 방법, 실태 등에 아무런 차이가 없음에도 개정전 급여규정에 재직자조건이 부가되어 있다는 이유만으로 개정전 급여규정에 따른 정기상여금이 소정근로에 대한 대가성을 가지지 않는다고 보는 것은 타당하지 않다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 원고들은 피고인 금융감독원의 전·현직 근로자들로서, 연공제 근로자들의 정기상여금이 통상 임금에 해당함을 전제로 재산정한 각종 법정수당 차액 지급을 구하였음.
- ▶ 이 사건 정기상여금에 관한 기초 사실관계는 다음과 같음.
 - ① 피고의 2015년 1월 1일 이전 급여규정(‘개정 전 급여규정’이라 함)은 정기상여금을 기본급 600%로 매 홀수월 1일에 각 100%씩 지급하도록 규정하면서 지급기준일 현재 재직 중인 자에 한해 지급한다는 규정을 두었음.
 - ② ‘개정 전 급여규정’ 단서에서는 국내에서 해외로 발령(또는 해외에서 국내로 발령)받거나 인병휴직 직원의 경우 그 발령일을 기준으로 일할계산한다는 규정을 두고 있고, 인사관리규정에서 육아기 근로시간 단축을 승인받은 직원에 대해서는 소정근로시간(주 40시간)에 대한 약정 근로시간에 비례해 지급한다고 규정하고 있다. 또한 이 직원들 외에는 일할계산한다는 규정을 두고 있지 않음.
 - ③ 피고는 연공제 근로자 중 정기상여금 지급기준일 이전에 퇴직한 자에게는 정기상여금을 지급한 바 없음.

3) 판결의 의의

- ▶ 대상판결은 정기상여금이 어떠한 임금인지 먼저 판단했다는 점에서 2013년 대법원 전원합의체 판결과 차이가 있음. 2013년 대법원 전원합의체 판결은 재직자 조건 자체를 판단하면서 그 재직자 조건이 부가된 경우 임금의 성격이 무엇인지에 따라 유·무효성을 달리 판단하지는 않았음. 그러나 대상판결은 재직자 조건이 부가되기 전의 이 사건 정기상여금이 실질적으로 어떠한 성격의 임금인지를 판단한 후 재직자 조건이 부가되는 경우의 유·무효성을 판단하였음. 이러한 차이는 대상판결이 임금에 조건을 부가하는 것은 항상 무효가 아니라는 전제에서 비롯된 것으로 보임.
- ▶ 또한 대상판결은 이 사건 정기상여금에 부가된 재직자 조건으로 인해 정기상여금을 지급받을 수 없는 경우는 정기상여금이 선불임금이라면 채용시 1차례, 후불임금이라면 퇴직시 1차례에 불과하여 재직자 조건 부가만으로 근로기간 내내 지급받는 임금이 소정 근로의 대가성을 가지지 않는다고 보는 것은 부당하다고 판시하였음. 이는 재직자 조건이 부가된 임금은 기왕의 근로 제공과는 무관하게 지급되는 임금으로 봐 소정근로의 대가성을 부정한 2013년 대법원 전원합의체 판결과 다른 입장인바, 현재 대법원에 계류 중인 다수의 통상임금 사건에서 재직자 조건이 부가된 통상임금에 대한 판단의 귀추가 주목됨.

☞ 출처 : 매일노동뉴스 판례리뷰>2022. 12. 7.>정기상여금에 부가된 재직자 조건의 효력, 판단 기준은?

3

임금인상 가능성과 관련한 취업규칙 불이익변경 해당 여부

(대법원 2022. 3. 17. 선고 2020다219928 판결)

1) 주요 쟁점 및 판결 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 이사회 의결을 통해 보수규정을 변경한 것이 취업규칙 불이익 변경에 해당하는지 여부 (→ 해당)

○ 판결 요지

사용자가 취업규칙의 변경에 의하여 기존의 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경하려면 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의를 받아야 한다(근로기준법 제94조제1항 단서). 근로기준법 제94조제1항 단서에서 정한 취업규칙의 불이익 변경이란 사용자가 취업규칙을 작성 또는 변경하여 근로조건이나 복무규율에 관한 근로자의 기득의 권리나 이익을 박탈하고 근로자에게 저하된 근로조건이나 강화된 복무규율을 일방적으로 부과하는 것이고, 취업규칙 불이익 변경의 대상인 근로조건이나 복무규율에 관한 근로자의 기득의 권리나 이익은 종전 취업규칙의 보호영역에 의하여 보호되는 직접적이고 구체적인 이익을 말한다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 피고는 △△대학교(이하 '피고 대학'이라고 한다)를 설치·운영하는 학교법인이고, 원고들은 △△대학교에 임용되어 교수로 근무하고 있는 교원임.
- ▶ 피고 대학 정관 제40조는 '교원의 보수는 자격과 경력 및 직무의 곤란성과 책임의 정도에 따라 이사회의 의결을 거쳐 따로 정한다'고 규정하고 있고, 피고 대학 교직원보수규정 제4조는 '교원과 직원의 봉급월액은 공무원보수규정 제5조에 의하며, 봉급결정의 기준이 되는 직급, 호봉 및 승급 등은 인사에 관한 규정에 의한다'고 규정하고 있음.
- ▶ 공무원보수규정 제5조에 따른 국립대학 교원 등의 봉급월액은 해마다 인상되었으며, 2013년까지 원고들의 보수는 당해 연도 공무원보수규정에서 정한 국립대학 교원 등의 봉급월액을 기준으로 매년 인상되었음. 그러나 피고는 2014년 이사회 의결을 통해 교직원보수규정을 개정하면서 '당해 연도에 시행된 공무원보수규정이 아닌 그 전에 시행된 공무원보수규정에 따라 교원의 보수를 지급하기로 결정'하였고, 그로 인하여 원고들의 보수가 삭감되지는 않았으나 결과적으로 국립대학 교원의 봉급월액과 동일한 수준으로 인상되지 않았음.

- ▶ 이에 원고들은 위 이사회 의결은 취업규칙인 교직원보수규정을 불리한 변경한 것으로서 근로자의 동의를 받지 않았기에 근로기준법 제94조 제1항을 위반하여 무효라고 주장하며, 보수의 차액의 지급을 구하는 소송을 제기하였음. 2014년 이사회 의결에 따른 교직원보수규정 개정이 취업규칙의 불이익 변경에 해당하는지에 대하여, 원심판결은 지급받는 임금이 삭감되지 않았다는 이유로 불이익 변경이 아니라고 판단하였음.

3) 판결의 의의

- ▶ 원심은 기존 교직원보수규정이 적용되는 경우에 예상되는 임금 인상 가능성은 단순한 기대이익일 뿐, 원고들에게 보수삭감의 불이익이 발생했지 않았기에 취업규칙 불이익변경에 해당하지 않다고 판단하였음.
- ▶ 그러나 대법판결은 ▲ 피고 대학의 교직원보수규정 제4조의 의미를 연도에 관계없이 공무원보수규정을 적용하기만 하면 된다는 취지로 해석하면 피고가 자의적으로 이를 적용하여 교직원의 보수를 동결 또는 삭감하는 불합리한 결과가 초래될 수 있고, ▲ 피고는 2013년까지 거의 매년 인상된 공무원 봉급월액에 따라 인상된 보수를 원고들에게 지급한 바 있어, 교직원보수규정 제4조의 ‘공무원보수규정’은 그 보수를 책정할 당시 시행되는 당해 연도의 공무원보수규정을 의미하는 것으로 해석된다고 판단함. 따라서 교원의 보수가 실제로 삭감되지 않았다 하더라도 당해 연도의 공무원보수규정을 적용함에 따른 임금 인상에 대한 기득의 권리나 이익은 종전 취업규칙의 보호영역에 의해 보호되는 ‘직접적이고 구체적인 이익’이라고 판단하여 이사회 의결을 통한 교직원보수규정의 개정은 취업규칙 불이익 변경에 해당한다고 보아 원심판결을 파기함.
- ▶ 판례는 이전부터 취업규칙 불이익 변경이란 근로조건 등에 관한 근로자의 “기득의 권리나 이익을 박탈”하는 것이라고 하였는데, 본 건 판결은 “기득의 권리나 이익”의 의미에 대한 새로운 법리를 제시하며, ‘종전 취업규칙에 따른 임금 인상 가능성’도 ‘기득의 권리나 이익’이라고 판단했다는 점에서 의미가 있음.

출처 : 노동리뷰(2022년 5월호(vol.206))취업규칙 불이익 변경의 판단기준

4

육아휴직 후 복직한 근로자에 대한 인사발령의 정당성 판단기준

(대법원 2022. 6. 30. 선고 2017두76005 판결)

1) 주요 쟁점 및 판결 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 육아휴직 후 복직한 근로자에 대하여 회사가 기존의 ‘발탁매니저’가 아닌 ‘영업담당’으로 인사발령한 것이 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률(이하 ‘남녀고용평등법’이라 함) 제19조 제4항¹⁾ 위반에 해당하는지 여부 (→ 해당)

○ 판결 요지

1. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 ‘남녀고용평등법’이라 한다) 제19조 제3항의 ‘불리한 처우’란 육아휴직 중 또는 육아휴직을 전후하여 임금 그 밖의 근로조건 등에서 육아휴직으로 말미암아 육아휴직 사용 근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미하므로, 사업주는 육아휴직 사용 근로자에게 육아휴직을 이유로 업무상 또는 경제상의 불이익을 주지 않아야 하고, 복귀 후 맡게 될 업무나 직무가 육아휴직 이전과 현저히 달라짐에 따른 생경함, 두려움 등으로 육아휴직의 신청이나 종료 후 복귀 그 자체를 꺼리게 만드는 등 근로자로 하여금 심리적으로 안정된 상태에서 육아휴직을 신청·사용함에 지장을 초래하지 않아야 한다.
2. 남녀고용평등법 제4조, 제5조, 제19조 제1항, 제3항, 제4항의 문언, 체계 및 취지 등에 비추어 보면, 사업주가 남녀고용평등법 제19조 제4항에 따라 육아휴직을 마친 근로자를 복귀시키면서 부여한 업무가 휴직 전과 ‘같은 업무’에 해당한다고 보려면, 취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무내용뿐만 아니라 실제 수행하여 온 업무도 아울러 고려하여, 휴직 전 담당 업무와 복귀 후의 담당 업무를 비교할 때 그 직책이나 직위의 성격과 내용·범위 및 권한·책임 등에서 사회통념상 차이가 없어야 한다. 만약 휴직기간 중 발생한 조직체제나 근로환경의 변화 등을 이유로 사업주가 ‘같은 업무’로 복귀시키는 대신 ‘같은 수준의 임금을 지급하는 다른 직무’로 복귀시키는 경우에도 복귀하는 근로자에게 실질적인 불이익이 있어서는 아니 된다. 사업주가 위와 같은 책무를 다하였는지는 근로환경의 변화나 조직의 재편 등으로 인하여 다른 직무를 부여해야 할 필요성 여

1) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조(육아휴직)

- ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(임양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
(중략)
- ④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

부 및 정도, 임금을 포함한 근로조건이 전체적으로 낮은 수준인지, 업무의 성격과 내용·범위 및 권한·책임 등에 불이익이 있는지 여부 및 정도, 대체 직무를 수행하게 됨에 따라 기존에 누리던 업무상·생활상 이익이 박탈되는지 여부 및 정도, 동등하거나 더 유사한 직무를 부여하기 위하여 휴직 또는 복직 전에 사전 협의 기타 필요한 노력을 하였는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

2) 주요 사실관계

- ▶ A회사는 종합유통업을 영위하는 회사로, 그 산하에 마트사업본부를 두고 전국에 약 119개의 마트를 운영하였음. 마트사업본부는 ‘사원 - 대리 - 과장 - 차장 - 부장’의 직급체계를 갖추고 있으며, 지점의 조직체계는 ‘행복사원(비정규직) - 담당 - 파트장 - 매니저 - 점장’으로 구성되어 있음. 마트사업본부의 발탁매니저 운영세칙에 따르면 매니저 직책은 과장 직급 이상 직원만 담당할 수 있는 것이 원칙이나, 인력수급 등의 사정에 따라 대리 직급 직원도 임시로 매니저 직책을 맡을 수도 있었음(대리 직급 직원이 매니저로 발령되는 경우를 ‘발탁매니저’라고 부름). 발탁매니저 직책을 맡게 될 경우 업무추진비 월 150,000원과 사택수당 월 50,000원이 추가로 지급되며, 마트사업본부에는 대리 직급 직원이 ‘매니저’ 직책을 맡았다가 다시 ‘담당’으로 인사발령을 받은 사례들이 다수 있었음.
- ▶ ‘근로자는 A회사가 운영하는 마트에서 대리이자 ‘발탁매니저’로서 생활문화매니저로 근무하던 중 2015. 6.부터 1년 간 육아휴직을 사용하였고, A회사는 근로자가 육아휴직 중이던 2015. 10. 16.에 공석이었던 생활문화매니저로 과장 직급 직원을 인사발령하였음.
- ▶ 2016. 6. 근로자가 복직하자, A회사는 ‘대체근무자가 이미 생활문화매니저로 인사발령 받아 근무하고 있다’는 이유로 해당 근로자를 식품담당 가공일상파트 냉동냉장영업담당으로 인사발령(이하 ‘이 사건 인사발령’이라 함)하였음. 이로 인하여 근로자는 휴직 전과 달리 업무수행 권한과 인사평가 권한 등이 대폭 축소되거나 없어졌으며, 발탁매니저 직책에 따른 추가 수당은 지급받지 못하게 되었음.
- ▶ 이후 근로자는 위 인사발령이 남녀고용평등법을 위반한 불리한 처우라며 부당전직 구제신청을 하였고, 중앙노동위원회는 근로자의 구제신청을 인정하였으나, A회사가 제기한 재심판정 취소 소송에서 제1심과 제2심은 ‘발탁매니저는 A회사 필요에 따라 부여되는 임시직책에 불과하여 복직 후 업무가 기존 업무와 다른 업무라고 볼 수 없고, 근로자는 휴직 전과 유사한 수준의 임금을 지급받는다는 이유로 이 사건 인사발령의 정당성을 인정하였음.

3) 판결의 의의

- ▶ 대상판결은 남녀고용평등법 제19조 제3항의 ‘불리한 처우’와 동조항 제4호 ‘같은 업무 및 같은

수준의 임금을 지급하는 직무'에 대한 판단기준을 제시하면서 육아휴직자를 같은 수준의 임금을 지급하는 다른 직무로 복귀시키는 경우에도 근로자에게 실질적인 불이익이 없어야 한다는 법리를 설시하였음.

- ▶ 따라서 육아휴직 이후 인사발령 시, 직급이나 임금수준이 기존과 동일하다는 사정만으로 인사발령이 정당하다고 볼 수 없을 것이며, 인사발령의 업무상 필요성과 복직 후 업무의 실질적 권한과 책임의 하향 및 임금수준 저하 등의 사정을 종합적으로 고려하여 남녀고용평등법 위반 여부를 판단하여야 할 것임.

5

대기발령기간 중 낮은 업무수행평가를 이유로 이루어진 해고의 정당성

(대법원 2022. 9. 15. 선고 2018다251486 판결)

1) 주요 쟁점 및 판결 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 대기발령 조치된 근로자를 저성가자라는 이유로 자동 해고 조항에 따라 해고할 때, 해고가 정당한지 여부(→ 부당)

○ 판결 요지

근로기준법 제23조 제1항은 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고를 하지 못한다고 규정하여 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.

이러한 법리는 취업규칙이나 인사규정 등에서 근로자의 근무성적이나 근무능력 부진- 5에 따른 대기발령 후 일정 기간이 경과하도록 보직을 다시 부여받지 못하는 경우에는 해고한다는 규정을 두고 사용자가 이러한 규정에 따라 해고할 때에도 마찬가지로 적용된다. 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(대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결 참조).

2) 주요 사실관계

- ▶ A회사 인사규정에는 ‘직무수행능력이 부족하거나 인사고과평가 성적이 하위 5% 이내인 경우, 해당자에 대하여 보직을 부여하지 않을 수 있다’는 규정이 있으며, 위 규정에 따라 보직이 제한된 자에게 대기발령 할 수 있고, 사원이 무보직으로 3개월 경과하였을 때는 해고한다는 규정이

있음.

- ▶ 조직개편과 인사평가의 불량을 이유로 대기발령을 받은 원고(근로자)가 대기발령기간 3개월 동안 계속해서 저조한 업무수행평가를 받아 인사규정에 따라 보직을 부여받지 못하자, 피고(A 회사)가 인사규정(취업규칙)의 자동해고조항에 따라 원고를 통상해고하였음.
- ▶ 원고는 이 사건 대기발령과 해고가 인사권 남용이라고 주장하면서 각 처분의 무효확인 및 대기발령기간 동안 삭감된 임금과 해고시로부터 복직 시까지의 임금 청구를 함.
- ▶ 제1심과 제2심 모두 이 사건 대기발령과 해고 모두 정당하다고 판단하였음.

3) 판결의 의의

- ▶ 원심은 이 사건 대기발령이 정당하고, 자동해고조항이 적용될 수 있는 사실이 존재한다는 이유만으로 이 사건 해고는 정당하다고 판단하였음. 그러나 대상판결은 취업규칙 등이 정한 해고사유가 존재하는지 여부뿐만 아니라, 대법원이 2021년에 실시한 저성과자 해고의 정당성 법리(2018다253680)를 적용하여 이 사건 해고가 정당한지 여부를 심리하여야 한다며 원심을 파기·환송하였음.
- ▶ 대상판결은 저성과자 해고의 정당성 법리(2018다253680)가 ‘취업규칙 등에 따라 저성과를 이유로 한 대기발령 후 일정기간 경과 시 자동해고된다는 조항에 따라 해고된 경우’에도 적용됨을 명확히 선언한 판결로, 앞으로도 저성과를 이유로 한 해고의 정당성은 위와 같은 법리를 적용하여 판단될 것으로 보임.

6

특별퇴직자들에 대한 재채용 의무 인정여부

(대법원 2022. 9. 29. 선고 2019다299065 판결)

1) 주요 쟁점 및 판결 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 임금피크제 대상자들에 대한 특별퇴직합의(재채용 부분)가 취업규칙에 해당하는지 (→ 해당)
- ▶ 특별퇴직합의에 따라 재채용 의무가 인정되는지 (→ 인정)

○ 판결 요지

1. 특별퇴직합의(재채용 부분)의 취업규칙 해당여부 및 그 해석

취업규칙은 사용자가 당해 사업의 근로자 전체에 통일적으로 적용될 근로자의 복무규율과 근로 조건에 관한 준칙을 규정한 것으로서 그 명칭은 불문하는 것이고(대법원 1998. 11. 27. 선고 97누14132 판결 등 참조), 근로조건이란 사용자와 근로자 사이의 근로관계에서 임금·근로시간·후생·해고 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 말한다(대법원 1992.6.23. 선고 91다19210 판결 등 참조). 취업규칙에서 정한 복무규율과 근로조건은 근로관계의 존속을 전제로 하는 것이지만, 사용자와 근로자 사이의 근로관계 종료 후의 권리·의무에 관한 사항이라고 하더라도 근로자와 사용자 사이에 존속하는 근로관계와 직접 관련되는 것으로서 근로자의 대우에 관하여 정한 사항이라면 이 역시 취업규칙에서 정한 근로조건에 해당한다.

위와 같은 사실관계에 나타난 다음 사정들을 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 이 사건 재채용 부분에 따른 피고의 특별퇴직자들에 대한 재채용 행위 자체는 특별퇴직자와 피고 사이의 종전 근로관계가 종료된 후에 이루어지는 것이기는 하나, 이 사건 재채용 부분은 특별퇴직하는 근로자와 피고 사이에 존속하는 근로관계와 직접 관련되는 것으로서 특별퇴직하는 근로자의 대우에 관한 조건을 정한 것이므로 취업규칙의 성질을 가진다고 봄이 타당하다.

가. 이 사건 재채용 부분은 임금피크제의 대상이 된 근로자가 임금피크제 기간 동안 근무할 수 있는 기회를 포기하고 특별퇴직을 선택하면 그에 대한 반대급부로서 부여되는 특별퇴직조건 중의 하나이고, 그 내용은 특별퇴직 후 계약직 별정직원으로 재채용되어 근무기간 동안 정해진 임금과 퇴직금 등을 지급받을 수 있는 지위를 보장하는 것이다. 이는 피고와 근로관계가 존속한 상태에서 특별퇴직을 신청한 근로자의 대우에 관한 구체적인 내용을 이루는 것이고, 특별퇴직에 관한 근로자의 의사결정에 중요한 고려요소가 된 것으로 보인다.

나. 피고는 2007년 7월 ○○은행지부와 합의를 거쳐 임금피크제를 도입하였고, 2009년 1월 이 사건 개선을 시행할 때에도 ○○은행지부의 동의를 받았다. 또한 피고는 그로부터 5년

이 경과한 2014년 5월 이 사건 재채용 부분에 대한 추가 개선안을 마련한 다음 이에 대하여도 ○○은행지부에 대하여 동의를 구하였던 것으로 보인다. 이러한 사정은 피고 스스로도 이 사건 재채용 부분이 근로자 개인과 피고 사이의 개별적 권리·의무관계를 직접 규율하는 것이라고 인식하였음을 보여 주고, 이 사건 재채용 부분이 취업규칙의 성질을 가진다는 점을 뒷받침한다.

2. 특별퇴직합의에 따른 재채용 의무 인정여부

취업규칙은 사용자가 그 근로자의 복무규율이나 근로조건의 기준을 정립하기 위하여 작성한 것으로서 노사 간의 집단적인 법률관계를 규정하는 법규범의 성격을 가지는데, 이러한 취업규칙의 성격에 비추어 취업규칙은 원칙적으로 그 객관적인 의미에 따라 해석하여야 하고, 문언의 객관적 의미를 벗어나는 해석은 신중하고 엄격하여야 한다(대법원 2003. 3. 14. 선고 2002다69631 판결, 대법원 2020. 11. 26. 선고 2017두70793 판결 등 참조).

원심은 이 사건 개선안의 세부 내용 부분에서 특별퇴직자에 대한 계약직 별정 직원 재채용에 대하여 단정적·확정적으로 표현하고 있는 점, 이 사건 안내문에 포함된 계약직 별정직원 재채용에 관한 내용 등에 비추어 이 사건 개선방안 및 이 사건 안내문에 따라 피고에게는 원고들을 계약직 별정직원으로 재채용할 의무가 있는 것으로 보아야 한다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 이 사건 개선안의 해석에 관한 법리를 오해하거나 필요한 심리를 다하지 아니한 채 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

2) 주요 사실관계

- ▶ A은행(피고)은 2015. 9. 1. B은행과 합병하기 전 노사합의에 따라 임금피크제와 특별퇴직 중 하나를 선택하는 내용의 임금피크제도를 도입하였으며, 2009. 1. 19. 노사가 합의한 임금피크제 개선안에는 근로자가 특별퇴직을 선택하는 경우에 계약직 별정직원으로 재채용되어 최장만 58세까지 계약을 갱신하고 월 200만 원의 급여를 지급한다는 내용이 포함되어 있었음.
- ▶ A은행(피고)은 2015. 7. 13. ‘2015년 하반기 임금피크제 및 임금피크 특별퇴직 실시 안내(이하 ‘이 사건 안내문’이라 함)’라는 제목으로 임금피크제 대상자인 근로자들(원고)에게 이 사건 안내문을 발송하여 임금피크제와 특별퇴직 중 하나를 선택할 것을 안내하였음.
- ▶ 이 사건 안내문에는 특별퇴직자에 대한 계약직 별정직원 재채용 실시와 관련하여 고용계약 체결 및 재채용 제외 대상, 연봉과 성과급, 복리후생 등에 대한 세부 내용이 포함되어 있었고, 재채용 예정일은 2015. 12. 1로 안내되었으나, A은행(피고)은 특별퇴직을 선택한 근로자들(원고)을 별정직으로 특별채용 하지 않았음(A은행은 2015. 7. 17. 임금피크제 및 특별퇴직 실시

관련 설명회를 개최하였는데, 당시 배포된 자료에도 재채용 고용시작일이 2015. 12. 1.로 기재되어 있었음).

3) 판결의 의의

- ▶ 이 사건에서는 재채용이 ‘퇴직’ 이후 ‘채용’에 관한 것이라는 점에서 근로조건의 해당 여부가 다툼이 되었음. 대상판결은 취업규칙에서 정한 복무규율과 근로조건은 근로관계의 존속을 전제로 하는 것이지만, 사용자와 근로자 사이의 근로관계 종료 후의 권리·의무에 관한 사항이라고 하더라도 근로자와 사용자 사이에 존속하는 근로관계와 직접 관련되는 것으로서 근로자의 대우에 관하여 정한 사항이라면 이 역시 취업규칙에서 정한 근로조건에 해당한다고 최초로 설치하였다는 데 의의가 있음.
- ▶ 이 사건과 같이 임금피크제도의 선택사항으로 특별퇴직을 시행하거나 인력 구조조정의 일환으로 희망퇴직 등을 실시하면서 당사자의 자발적인 퇴직을 유도하기 위해 재채용의 조건을 부여하는 경우, 근로자로서는 재채용 조건이 근로조건에 해당함을 인식하여 권리구제를 도모할 수 있고, 사용자에게도 제도 시행과 관련한 지침이 될 수 있을 것으로 예상되며, 이 사건의 쟁점과 관련하여 다수의 하급심 사건이 계류 중에 있는데, 이번 대법원 판결은 하급심에 기준을 제공할 것으로 보임.

7

택배노조의 단체교섭 상대방이 원청사업주인지 여부

(서울행정법원 2023. 1. 12. 선고 2021구합71748 판결)

1) 주요 쟁점 및 판결 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 원청사업주가 집배점 택배기사들과의 관계에서 노동조합법상 사용자에 해당하는지 여부 (→ 해당)

○ 판결 요지

1. 노동조합법 제81조제1항제3호의 사용자의 의미

노동조합법 제81조제1항제3호의 ‘사용자’라 함은 근로자와의 사이에 사용종속관계가 있는 자, 즉 근로자와의 사이에 그를 지휘·감독하면서 그로부터 근로를 제공받고 그 대가로서 임금을 지급하는 것을 목적으로 하는 명시적이거나 묵시적인 근로계약관계를 맺고 있는 자를 말한다.

나아가 노동조합법 제81조제1항제3호의 사용자에는 같은 항제4호의 사용자와 마찬가지로 근로자와의 사이에 사용종속관계가 있는 자뿐만 아니라 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적인 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 포함된다고 해석함이 타당하다. 그 이유는 다음과 같다.

가. 복합적 노무관계가 확산됨에 따라 해당 근로자의 근로조건에 대한 지배·결정권도 다면적으로 분화하고, 다층적 사업주 간의 종속성의 정도에 따라 근로조건에 대하여 온전히 책임을 져야 할 원사업주임에도 근로조건 일부에 대하여만 권한과 책임을 갖게 되는 문제가 발생한다.

나. 권한이 한정적인 원사업주는 단체교섭능력 또한 없거나 한정적일 수밖에 없으므로 노동조합이 원사업주와의 해당 근로조건에 관한 단체교섭 결렬을 이유로 쟁의행위를 하더라도 그러한 쟁의행위는 아무런 효과를 발휘할 수 없다.

다. 다층적으로 형성된 노무관계에서 노동조합법상 사용자를 근로계약관계에 따른 사용종속적 지위에 있는 사용주로만 한정하는 명시적인 규정이 없을 뿐만 아니라 하청 근로자의 단체교섭권, 단체행동권 등의 상대방으로서의 사업주 범위를 근로계약관계로만 한정해야 할 필요성과 정당성을 인정할 만한 사정을 발견하기 어렵고, 그러한 제한이 기본권 제한 사유인 ‘국가안전보장, 질서유지, 공공복리’를 위하여 필요한 경우에 해당한다고 볼 만한 사정도 찾기 어렵다.

라. 노동조합법상의 ‘사용자’에는 근로조건을 실질적으로 지배하거나 결정할 권한을 갖는 사업주가 포함된다고 해석하는 것이 앞서 본 노동조합법의 입법 목적과 정의와 형평의 관념에 부합

하고, 근로3권을 실질적으로 보장하며, 법률유보원칙, 과잉금지원칙에 위배되는 결과를 초래하지 않는다는 측면에서 합헌적 법률해석이라고 할 것이다.

마. 근로조건에 대한 실질적 지배·결정권을 갖는 원청 사업주를 노동조합법상 사용자로 해석하지 않을 경우 하청노조가 쟁의행위를 하더라도 원청 사업주는 사용자가 아니어서 노동조합법 제43조의 대체근로금지의무를 부담하지 아니하므로, 대체근로를 사용하여 하청 근로자의 쟁의행위를 무력화할 수 있다.

바. 노동조합법상 ‘사용자’ 개념의 해석 문제는 근로3권의 보장과 유기적으로 연결되어 있고, 이는 곧 노동조합법의 입법 목적(제1조)의 실현과도 직접적으로 관련되어 있다는 점, 노동조합법 제81조제1항이 부당노동행위의 유형별로 사용자의 개념을 달리 규정하고 있지 않은 점, 동일한 법령에서의 용어는 법령에 다른 규정이 있는 등 특별한 사정이 없는 한 동일하게 해석·적용되어야 하는 점 등을 고려할 때, 노동조합법 제81조제1항의 ‘사용자’ 개념을 해석함에 있어 단체교섭 거부·해태 행위(제3호)와 지배·개입 행위(제4호)를 달리 판단할 아무런 이유가 없다.

사. 노동조합법은 노동조합에 가입한 근로자와 사용자 사이에 반드시 직접적인 근로계약관계가 존재하는 경우에 한하여 단체교섭과 단체협약 체결이 가능함을 전제로 하고 있지 않다(노동조합법 제29조제1항 및 제36조제1항).

아. 노동3권은 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리이므로, 교섭창구 단일화 절차에 포섭될 수 있는지에 따라 노동조합법상 사용자의 개념이 달라진다고 해석하는 것은 본말이 전도된 것이다. 같은 이유에서 이러한 해석이 노동조합법 제33조에 따른 단체협약의 규범적 효력에 반한다고 할 수도 없다.

자. 노동조합법은 헌법에 의한 근로자의 노동3권을 보장하여 근로조건을 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위 향상을 도모하는 것 등을 목적으로 제정된 것으로, 개별적 근로관계를 규율하기 위해 제정된 근로기준법과는 목적과 규율 내용이 다르므로 문언의 유사성에도 불구하고 이러한 차이점을 고려하여 근로기준법상 사용자의 개념과 노동조합법상 사용자의 개념을 달리 해석할 수 있다. 오히려 이러한 해석이 앞서 본 바와 같이 합헌적 법률해석의 원칙에 부합한다.

차. 노동조합법 제81조제1항제3호를 위반한 경우에 성립하는 같은 법 제90조 위반죄는 고의범이고, 현실적으로 근로조건의 지배 유무에 관하여 다툼이 있어 교섭거부에 합리적으로 수긍할 수 있는 사정이 존재한다면 노동조합법상 사용자에 해당한다는 점에 대한 원청 사업주의 고의가 인정되는 경우는 드물 것이므로, 이와 같이 해석하더라도 노동조합법 제90조에 따른 가벌성의 범위가 지나치게 확대된다고 보기도 어렵다.

2. 원고가 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 ‘사용자’인지 여부

위와 같은 법리에 의하면, 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에 해당하는지는 사업주가 근로조건인 교섭요구사항에 대하여 실질적으로 결정하거나, 근로자가 해당 근로조건을 사

업주의 의사대로 또는 정해진 대로 복종하여 따를 수밖에 없어 사업주가 해당 근로조건을 지배하고 있는지를 기준으로 판단해야 하고, 그러한 판단을 함에 있어서는 원고와 집배점의 관계, 집배점 택배기사의 업무가 상시적·필수적인 업무인지, 원고의 사업체계의 일부로 편입됨으로써 근로조건을 지배하거나 결정하는 원고의 지위가 지속적인지 등을 종합적으로 고려하여야 한다.

살피건대, 위 인정사실과 앞서 든 증거들에 갑 제2호증, 을나 제15, 40, 42, 43, 45, 46, 49호증의 각 기재 또는 영상 및 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 다음과 같은 사정들에 비추어 보면, 원고는 집배점 택배기사들의 근로조건과 관련된 이 사건 의제에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다고 할 것이므로 집배점 택배기사들에 대한 관계에서 노동조합법상 사용자에 해당한다고 봄이 타당하다. 따라서 이 부분 원고의 주장은 받아들이지 아니한다.

가. 집배점 택배기사들이 담당하는 집화 및 배송 업무는 위 업무 중 가장 본질적이고 필수적이며 상시적인 업무로서, 원고가 운영하는 전국적인 규모의 운송시스템과 사업 체계에 편입되어 있다. 즉, 집배점과 집배점 택배기사들은 원고가 택배사업을 영위하기 위해 유기적으로 조직한 사업 중 일부 업무를 담당하고 있다.

나. 집배점은 택배기사를 관리할 수 있는 소규모 사무실과 컴퓨터 정도의 시설만을 갖춘 채 택배기사들의 집화 및 배송업무 관리를 주된 업무로 하고 있고, 원고가 일방적으로 정하는 계약조건이나 거래상 지위의 열위로 인해 집배점이 독자적으로 결정할 수 있는 근로조건은 한정적이다. 이와 같이 집화 및 배송업무가 원고의 사업에서 차지하는 역할 및 비중, 원고와 집배점 간의 관계, 집배점의 역할, 택배업무에 종사하는 집배점 택배기사들의 수, 이 사건 택배사업의 규모, 통일적인 근로조건의 설정 필요성 등에 비추어 보면, 집배점 택배기사들의 근로조건에 대한 원고의 지배는 원고가 형성한 사업특성 상 구조적일 수밖에 없을 뿐만 아니라, 그러한 지배력은 일시적이지 아니하고 지속적이고, 계속적이다.

2) 주요 사실관계

- ▶ ○○○○통운은 화물운송업 등을 영위하는 법인이며, 전국택배노동조합은 전국의 택배와 관련된 모든 노동자를 대상으로 하여 조직된 전국단위 산업별 노동조합임. 전국택배노동조합에는 ○○○○통운의 167개 집배점 소속 택배기사를 포함한 약 1,200명의 택배기사들이 조합원으로 가입되어 있음.
- ▶ 전국택배노동조합은 2020. 3. 12. ○○○○통운에게 단체교섭을 요구하였으나, ○○○○통운은 자신은 전국택배노동조합에 대하여 노동조합법상 사용자가 아니라는 이유로 교섭을 거부하였고, 전국택배노동조합은 2020. 9. 29. 서울지방법노동위원회에 ○○○○통운을 상대로 교섭거부의 부당노동행위 구제신청을 함.
- ▶ 서울지방법노동위원회는 2020.11.30. ‘○○○○통운은 노동조합법 제2조제2호의 사용자에 해

당하지 않는다.’는 이유로 구제신청을 각하하였으나, 중앙노동위원회는 2021.6.2. ‘○○○○통운은 이 사건 의제에 대하여 실질적·구체적인 지배·결정권을 가지고 있어 노동조합법 제2조제2호의 사용자에 해당하므로 전국택배노동조합의 단체교섭 요구에 응할 의무가 있다. 따라서 이 사건 단체교섭 거부는 노동조합법 제81조제1항제3호의 부당노동행위에 해당한다.’는 이유로 초심판정을 취소하고, 전국택배노동조합의 구제신청을 인용하였음.

3) 판결의 의의

- ▶ 대상판결은 복합적 노무관계가 확산됨에 따라 노동조건을 원사업주가 결정할 수 없는 현실을 고려하면서도, 노동조합법상 사용자 개념에 노동조건을 실질적으로 지배·결정할 수 있는 사업주까지 포함된다고 해석하는 것이 노동3권을 실질적으로 보장하고, 법률유보원칙, 과잉금지원칙에 위배되는 결과를 초래하지 않으므로 합헌적 법률해석이라고 보면서 ○○○○통운이 택배 기사와의 관계에서 노동조합법상 사용자에 해당한다고 판단하였음. 대상판결은 원하청 관계의 현실과 노동3권의 보장목적 및 법적안정성을 모두 고려하여 노동조합법상 사용자를 판단하였다는 점에서 의미가 있음.
- ▶ 소송 당시 원고인 ○○○○통운은 ‘실질적 지배력설’을 토대로 노조법상 ‘사용자’의 범위를 논한 기존 판례(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결)가 단결권을 침해하는 지배·개입의 부당노동행위(노동조합법 제81조제1항제4호)에 대해서만 적용되는 것이라고 주장하였는데, 대상판결은 ‘사용자’ 해석 문제는 단결권뿐만 아니라 단체교섭권·단체행동권과 유기적으로 연결되는 문제라는 점을 언급한 후, 노동조합법 91조제1항이 부당노동행위 유형별로 사용자 개념을 달리 규정하고 있지 않은 점을 근거로 부당노동행위의 사용자 개념을 해석함에 있어 단체교섭 거부·해태와 지배·개입의 사용자를 달리 판단할 이유가 없다며 원고의 주장을 일축하였음.
- ▶ 최근 중앙노동위원회가 대우조선해양의 단체교섭 의무는 인정하면서도 ‘하청노조의 원청을 상대로 한 단체협약 체결권 및 단체행동권은 인정할 수 없다’고 판정하였는데, 대상판결은 단체교섭권과 단체행동권을 본질적으로 이해한 중앙노동위원회의 판정에 제동을 걸었다는 점에서 시사하는 바가 큼.

☞ 출처 : 매일노동뉴스 판례리뷰>2023. 1. 25.>진짜 사장의 책임 확인한 판결

8

사업주를 위하여 행동하는 자의 부당노동행위 주체 해당 여부

(대법원 2022. 5. 12. 선고 2017두54005 판결)

1) 주요 쟁점 및 판결 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 사업주를 위하여 행동하는 자가 부당노동행위 구제명령의 상대방인 노동조합법 제81조의 '사용자'에 해당하는지 여부 (→ 해당)

○ 판결 요지

노동조합법 제2조 제2호의 '그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자'는 근로자의 인사, 급여, 후생, 노무관리 등 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘감독을 하는 등의 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받았으므로, 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 사람이 그 권한과 책임의 범위 내에서 사업주를 위하여 한 행위가 노동조합의 조직이나 운영 및 활동을 지배하거나 이에 개입하는 의사로 한 것으로 부당노동행위가 되는 경우 이러한 행위는 사업주의 부당노동행위로도 인정할 수 있다. 다만 사업주가 그 선임 및 업무수행상 감독에 상당한 주의를 하였음에도 불구하고 부당노동행위가 행해진 경우와 같은 특별한 사정이 있는 경우에는 그러하지 않을 수 있다. 이때 특별한 사정에 대한 주장·증명 책임은 사업주에게 있다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 피고보조참가인(A택시회사)의 상무이사B가 근로자甲(乙노동조합 위원장)에게 '乙노동조합과 丙노동조합이 연대하지 말라'는 취지를 포함한 화유성 발언을 하였음(▲ 乙노조 활동을 허용하는 대신 丙노동조합을 개입시키지 않고 A택시회사에 어떠한 요구도 하지 않으면 대가를 지급하거나 ▲ 노조 활동을 하지 않고 운전 업무에만 전념하면 새 택시를 제공하는 등 대우를 해주거나 ▲ 원고가 이전에 A택시분회 전임자로 활동하면서 발생했던 퇴직금 손실 등을 보전할 테니 퇴직하라는 3가지 제안을 함).
- ▶ 이에 근로자甲과 丙노동조합(이하 '원고 등'이라 함)은 A택시회사와 상무이사B를 피신청인으로 하여 지배·개입의 부당노동행위 구제신청을 하였음. 그러나 지방노동위원회와 중앙노동위원회, 제1심 모두 상무이사 B는 사업주가 아니기에 부당노동행위 구제신청의 피신청인 적격이 없고, 위 발언만으로 A택시회사가 지배·개입의 부당노동행위를 하였다고 볼 수 없다는 이유로

원고 등의 구제신청을 각하 및 기각하였음. 하지만 제2심은 원고 등의 주장을 인정하여 제1심 판결과 중앙노동위원회의 재심판정을 모두 취소함.

3) 판결의 의의

- ▶ 대상판결은 노동조합법 제2조 제2호에서 정한 사용자 범위에 해당하는 자라면 부당노동행위 구제신청과 구제명령의 상대방인 사용자에게 해당함을 전제로, '상무이사B의 지위와 권한, 발언의 내용과 발언 당시 상황 등에 비추어 위 발언은 사업주인 A택시회사의 부당노동행위로도 인정할 수 있다'고 판시하며, 근로자의 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자인 상무이사B 발언은 지배·개입의 부당노동행위에 해당함을 인정하였음.
- ▶ 대법원은 2006년 판결에서 부당노동행위 구제명령이 사업주인 사용자의 일부 조직이나 업무집행기관 또는 업무담당자에 대하여 행하여진 경우 사업주인 사용자에게 대하여 행하여진 것으로 보아야 한다며, 중앙노동위원회에 대한 재심신청이나 재심판정 취소소송은 당사자 능력이 있는 사업주만이 원고로서 소송을 제기할 수 있다고 판시한 바 있으며(대법원 2006. 2. 24. 선고 2005두5673 판결), 서울행정법원은 동 판결을 인용하여 "부당노동행위에 대하여 구제명령이 발하여진 경우 그 효력이 미치는 자는 사업주에 한정된다"고 하였음(서울행정법원 2009. 7. 17. 선고 2009구합5060 판결). 위와 같은 대법원의 법리는 노동위원회에서도 동일하게 적용되어 그간 중앙노동위원회는 부당노동행위 구제명령의 당사자는 사업주로 한정하여 판단해왔고, 실무상 부당노동행위를 한 당사자 대신 사업주를 구제신청 상대방으로 기재하여왔음.
- ▶ 반면 대상판결은 2006년 대법원 판례에 대해 "당사자 능력의 존부가 문제되는 사안에 관한 것으로 이 사건에서 원용하기는 적절하지 않다"며 부당노동행위 구제명령 이행주체는 노동조합 법상 사용자라는 점을 강조하며 이행주체의 범위를 확대하였는바, 향후 지배·개입 부당노동행위 구제신청 사건에서 실제 행위자인 인사관리 직원도 부당노동행위 구제신청의 상대방이 될 수 있을 것으로 예상됨.

☞ 출처 : 월간 노동법률 > 2022. 5. 23. > 대법, 부당노동행위 구제신청 범위 확대...실무상 변화 '불가피'

9

연장·휴일근로 거부가 쟁의행위에 해당하는지 여부

(대법원 2022. 6. 9. 선고 2016도11744 판결)

1) 주요 쟁점 및 판결 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 방산물자 생산부서 소속 조합원들이 노동조합 지시 하에 연장·휴일근로를 거부한 행위가 쟁의행위로서 노동조합법 제41조 제2항2)에 위반에 해당되는지 여부 (→ 미해당)

○ 판결 요지

1. 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법'이라 한다) 제2조 제6호에 따르면 쟁의행위란 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 해당하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다. 노동조합법은 쟁의행위에 대하여 그 목적·방법 및 절차가 법령 기타 사회질서에 위배되지 않아야 하고 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니 되는 등 일정한 제한을 하고 있다(노동조합법 제37조). 특히 방위사업법에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자 중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없는데 이를 위반한 경우 노동조합법상 가장 중한 형사처벌을 하도록 규정하고 있다(노동조합법 제41조 제2항, 제88조). 이러한 쟁의행위에 대한 법령상의 엄정한 규율 체계와 헌법 제33조 제1항이 노동3권을 기본권으로 보장한 취지 등을 고려하면, 연장근로의 집단적 거부와 같이 사용자의 업무를 저해함과 동시에 근로자들의 권리행사로서의 성격을 아울러 가지는 행위가 노동조합법상 쟁의행위에 해당하는지는 해당 사업장의 단체협약이나 취업규칙의 내용, 연장근로를 할 것인지에 대한 근로자들의 동의 방식 등 근로관계를 둘러싼 여러 관행과 사정을 종합적으로 고려하여 엄격하게 제한적으로 판단하여야 한다. 이는 휴일근로 거부의 경우도 마찬가지이다.

2. 원심판결 이유 및 기록에 의하면, 다음과 같은 사실과 사정을 알 수 있다.

가) 전국금속노동조합 ○○○○지회(이하 '○○○○지회'라고 한다)와 ○○○○ 주식회사(이하 '주식회사'는 생략한다)가 체결한 단체협약에는 연장근로·휴일근로는 ○○○○지회의 사전 동의를 얻어 실시하되, 그에 대한 소정의 가산임금을 지급하고, 연장근로·휴일근로를 하지

2) 노동조합 및 노동관계조정법 제41조(쟁의행위의 제한과 금지)

① (중략)

② 「방위사업법」에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자 중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없으며 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다.

않은 이유로 불이익 처우를 하지 못한다고 정하고 있다.

나) ○○○○ 창원공장에서는 일정한 날을 연장근로일 또는 휴일근로일로 미리 지정하는 방식이 아니라, 필요할 때마다 연장근로는 당일 아침에, 휴일근로는 보통 이를 전에 직장·팀장 등 중간관리자를 통해 신청자를 모집하는 방식으로 연장근로·휴일근로를 실시해 왔다. 이렇게 실시된 연장근로 또는 휴일근로에 참여하는 근로자의 비율은 70~80% 정도였다.

다) ○○○○지회가 임금단체협상 진행 기간에 조합원들에게 연장근로·휴일근로 거부 지침을 내릴 때에는 ○○○○이 애초에 연장근로·휴일근로 신청자 모집 자체를 하지 않기도 하였다.

3. 이러한 사실 등을 위 법리에 비추어 살펴보면, ○○○○은 ○○○○지회의 사전동의를 얻고 필요 시 근로자의 신청을 받아 연장근로·휴일근로를 실시해 왔을 뿐 일정한 날에 연장근로·휴일근로를 통상적 혹은 관행적으로 해왔다고 단정하기는 어렵다. 그러므로 이 사건 단체협상 기간에 ○○○○지회의 지침에 따라 연장근로·휴일근로가 이루어지지 않았다고 하더라도 이로써 방산물자 생산부서 조합원들이 통상적인 연장근로·휴일근로를 집단적으로 거부함으로써 쟁의행위를 하였다고 볼 수는 없다. 따라서 위 방산물자 생산부서 조합원들이 쟁의행위를 하였음을 전제로 피고인들에게 공동정범의 책임을 물을 수 없다.

4. 그런데도 이와 달리 연장근로·휴일근로 거부로 인한 노동조합법 위반 부분을 유죄로 판단한 원심판결에는 연장근로·휴일근로 거부와 쟁의행위에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 2013년 임금 등에 관한 단체교섭이 원활히 진행되지 않자, 피고인들이(전국금속노동조합 △△지회의 지회장 등 임원들) 주축이 되어 △△회사 방산부서 소속 조합원들 350여명을 포함하여 연장·휴일근로 거부를 결정, 시행하였으며, 그 결과 2013. 7. 10.부터 9. 30.까지 연장근로 거부 12회, 휴일근로 거부 3회를 실시하였음.
- ▶ △△지회와 △△회사가 체결한 단체협약에는 연장·휴일근로는 △△지회의 사전 동의를 얻어 실시하되, 그에 대한 소정의 가산임금을 지급하고, 연장·휴일근로를 하지 않은 이유로 불이익 처우를 하지 못한다고 정하고 있음. 당시 △△회사는 일정한 날을 연장·휴일근로일로 미리 지정하는 방식이 아니라, 필요할 때마다 연장근로는 당일 아침에, 휴일근로는 보통 이를 전에 팀장 등 중간관리자를 통해 신청자를 모집하는 방식으로 연장·휴일근로를 실시해 왔음.
- ▶ 연장·휴일근로 거부 이후 피고인들은 노동조합법 제41조 제2항 위반 및 업무방해 등으로 기소되었고, 제1심과 제2심 모두 노동조합법 위반 및 업무방해에 대해 피고인들에게 유죄를 선고하였음.

3) 판결의 의의

- ▶ 연장·휴일근로의 집단적 거부와 같은 이른바 ‘준법투쟁’이 쟁의행위인지에 관하여 그간 대법원은 ‘준법투쟁은 실질적으로 업무의 정상적인 운영을 저해한다는 점에서 쟁의행위에 해당한다’고 판단해왔음(대법원 1994. 2. 22. 선고 92누11176 판결, 대법원 1991. 10. 22. 선고 91도600 판결 등 참조)
- ▶ 하지만 대상판결은 쟁의행위에 대한 법령상의 엄정한 규율 체계 및 헌법 제33조 제1항이 노동3권을 기본권으로 보장한 취지 등을 고려하여 준법투쟁이 쟁의행위인지는 ‘엄격하게 제한적으로’ 해석하여야 한다는 판단기준을 최초로 제시하면서, ‘일정한 날에 연장근로·휴일근로를 통상적 혹은 관행적으로 해 오지 않았던 사업장’에서 근로자들이 연장근로나 휴일근로를 거부하였다면, 이것이 기업 업무의 정상적인 운영을 저해하는 것으로 평가할 수 없음을 선언함.
- ▶ 대상판결이 모든 형태의 준법투쟁에 대하여 노동조합법상 쟁의행위에 해당하지 않는다는 판단을 한 것은 아니지만, 향후 준법투쟁의 쟁의행위 해당여부는 대상판결이 제시한 기준에 따라 엄격히 판단되어질 것으로 예상되며, 특히 연장·휴일근로를 통상적 또는 관행적으로 해 오지 않았다면 연장·휴일근로 거부는 쟁의행위에 해당되지 않을 것으로 보임.

10

파견법에 따른 직접고용의무 이행방식

(대법원 2022. 1. 27. 선고 2018다207847 판결)

1) 주요 쟁점 및 판결 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 파견근로자를 직접 고용해야 할 의무를 부담하게 된 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우, 정규직으로 고용하여야 하는지 여부 (→ 정규직 고용 의무 유)

○ 판결 요지

파견법의 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 반대의사를 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. 따라서 직접고용의무를 부담하는 사용사업주가 파견근로자를 직접고용하면서 앞서 본 특별한 사정이 없음에도 기간제 근로계약을 체결하는 경우 이는 직접고용의무를 완전하게 이행한 것이라고 보기 어렵고, 이러한 근로계약 중 기간을 정한 부분은 파견 근로자를 보호하기 위한 파견법의 강행규정을 위반한 것에 해당하여 무효가 될 수 있다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 근로자파견업무 등을 하는 ○○프로셀 주식회사의 근로자인 원고는 2010. 7. 12.부터 2014. 7. 13.까지 방송사업자인 피고의 사업장에 파견되어 방송운행 업무를 수행하였음.
- ▶ 피고는 2014. 7. 14. 직접 원고와 근로계약을 체결(2014. 7. 14. ~ 2015. 7. 13.)하였고, 이후 근로계약을 1회 갱신(2015. 7. 13. ~ 2016. 7. 13.)하였으나, 2016. 7. 13. 이후 근로계약을 갱신하지 않고 근로계약을 종료함. 이에 원고는 '피고가 근로계약을 갱신하지 않은 것은 갱신기대권을 합리적 이유 없이 침해한 행위'라며 갱신거절은 해고라며 해고무효확인소송을 제

기하였음.

- ▶ 1심은 2016. 7.자 갱신 거절은 무효라고 하면서 원고 승소판결을 하였으나, 2심은 ‘근로계약이 갱신될 것이라는 신뢰관계가 형성되어 있다고 보기 어렵다’며 원고 청구를 기각하였음. 하지만 1심 및 2심 법원에서는 모두 직접고용의무 이행 시 근로계약 기간에 대해서는 판단하지 않고, 근로계약 기간이 유효하다는 전제 하에 갱신기대권의 존재여부 및 갱신거절의 합리적 이유 존재여부에 대해서만 판단하였음.

3) 판결의 의의

- ▶ 구 파견법상 ‘직접고용 간주규정’에 따라 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우, 그 계약기간을 어떻게 해야 하는지에 대해서는 대법원이 ‘특별한 사정이 없는 한 기한의 정함이 없는 것으로 보아야 한다’고 판시한 바 있으나, 2007년 파견법 개정에 따라 직접고용 간주규정이 직접고용 의무규정으로 바뀐 이후, ‘파견근로자를 직접 고용할 경우의 고용형태’에 대해서는 대법원 판결이 없었음.
- ▶ 대상판결은 ‘직접고용 의무규정에 따른 파견근로자의 고용형태가 정규직 고용이 원칙임’을 선언한 최초의 판결로, 종전 대법원 판결이 직접고용 간주에 따라 기간제 근로계약을 체결한 경우에 대해 그 법적효과를 언급하지 않았던 반면, 대상판결은 파견법 규정의 강행성에 비추어 근로계약 기간에 관한 정함은 일부 무효가 될 수 있다는 점을 분명히 하고 있다는 점에서 의미가 있음.
- ▶ 한편, 대상판결은 사용사업주가 파견근로자를 기간제로 고용할 수 있는 ‘특별한 사정’에 대해 ① 파견근로자가 사용사업주를 상대로 직접고용 의무의 이행을 구할 수 있다는 점을 알면서도 기간제 근로계약을 희망한 경우 또는 ② 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 경우를 예시적으로 열거하고 있어, 향후 어떠한 경우에 ‘특별한 사정’이 인정될 수 있는지에 대하여 해석상 논의가 이어질 것으로 예상됨.

출처 : 노동리뷰>2022년 4월호(vol.205)>직접고용 의무이행은 정규직 고용이 원칙이다

11

사내협력업체 소속 근로자들에 대한 근로자파견관계 성립여부

(대법원 2022. 10. 27. 선고 2017다14581·14598 등 판결)

1) 주요 쟁점 및 판결 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 광범위한 전반적인 공정에 관하여 자동차 생산공장에서 근무한 사내협력업체 소속 근로자들과의 근로자파견관계 성립여부 (→ 파견관계 성립)
- ▶ 사용자업주의 책임 있는 사정으로 말미암아 근로를 제공하지 못한 것으로 판단할 수 있는 기준

○ 판결 요지

1. 컨베이어벨트를 직접 활용하지 않는 공정(이하 '간접 생산공정'이라 함)에서 근로자파견관계가 성립되는지 여부

원심은 그 채택 증거를 종합하여 판시 사실을 인정한 다음, 아래와 같은 사정 등을 종합하면, 컨베이어벨트를 직접 활용하지 않는 공정(이하 원심의 표현에 따라 '간접생산공정'이라고 한다)의 경우도 컨베이어벨트를 직접 활용하는 공정(이하 원심의 표현에 따라 '직접 생산공정'이라고 한다)에서와 마찬가지로 근로자파견관계를 인정할 수 있다고 판단하였다.

가. 간접 생산공정의 경우에도 작업 소요시간에 따른 시간당 생산 대수, 세부업무별 투입인원 공수, 필요인원 등을 전부 피고가 결정하였고, 피고의 필요에 의하여 담당 공정 또는 업무수행 방법이 변경되기도 하였다. 피고는 서열자 실명제 대장 또는 물류관리 프로그램 등을 통하여 사내협력업체 소속 근로자들의 업무수행 현황 등을 파악해 왔다.

나. 피고는 일의 결과가 아닌 사내협력업체 소속 근로자들의 근로시간의 수에 따라 월별 기성 도급금액을 지급하며, 해당 업무의 수행에 필요한 업무지시를 하는 등의 지휘·명령권을 행사하였으나, 사내협력업체가 스스로 독자적인 지휘·명령권을 행사하였다는 정황은 찾아보기 어렵다.

다. 컨베이어벨트를 활용한 피고의 생산속도 및 일정에 연동되어 업무가 이루어지면서 해당 공정의 작업량이나 투입 인원, 시·종업시간, 휴게시간, 연장 및 휴일근무시간 등이 모두 피고에 정한 시간에 구속되는 등 근로조건의 설정·관리 방식이 컨베이어벨트를 이용한 직접 생산공정과 크게 다르지 않았다.

라. 간접 생산공정을 담당하는 사내협력업체는 피고만을 상대로 사업을 영위하며, 일부 업체가 지게차 등을 소유한 것을 제외하고는 고유의 기술이나 자본 등을 투입한 바 없었다.

마. 피고의 결정에 의하여 사내협력업체 소속 근로자들의 임금 인상, 격려금 지급 여부 등이 정

해지고, 사내협력업체는 지급금액을 임의로 조정하거나 독자적으로 지급 여부를 결정할 수 없었다.

2. 구 파견법상 직접고용간주 효과 발생 후 파견사업주(사내협력업체)와의 근로관계 단절로 인해 근로제공을 계속하지 못한 경우에도 근로제공 중단기간에 대한 임금청구가 가능한지 여부

구 파견법상 근로자파견관계가 인정되어 파견근로자가 사용사업주의 근로자로 간주된 이후 파견사업주와 사이의 근로관계 단절로 인해 사용사업주에 대하여 근로제공을 중단한 기간이 있더라도, 파견근로자의 근로제공 중단이 사용사업주의 책임 있는 사정으로 말미암은 것이라고 볼 수 있는 경우 파견근로자로서는 사용사업주를 상대로 민법 제538조제1항에 따라 근로제공 중단 기간 동안 근로제공을 계속하였더라면 받을 수 있었던 임금상당액을 청구할 수 있다.

사용사업주와 파견근로자 사이에 직접고용관계의 성립이 간주된 후 파견근로자가 파견사업주에 대한 관계에서 사직하거나 해고를 당하였더라도 이러한 사정은 원칙적으로 사용사업주와 파견근로자 사이의 직접고용간주와 관련된 법률관계에 영향을 미치지 않으므로, 사용사업주가 구 파견법에 따른 직접고용간주의 효과가 발생하였음에도 파견근로자를 현실적으로 고용하지 않고 있던 중에 파견근로자가 파견사업주와 사이의 근로관계 중단 또는 종료에 따라 근로를 제공하지 못하였다면 특별한 사정이 없는 한 그 근로제공의 중단은 사용사업주의 책임 있는 사정으로 말미암은 것으로 볼 수 있고, 다만 사용사업주가 현실적으로 파견근로자를 직접 고용하였더라도 파견근로자가 근로를 제공하지 않았을 것이라고 평가할 수 있는 예외적인 경우에는 달리 볼 수 있다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 원고들은 사내협력업체에 소속으로 피고(○○자동차 주식회사)의 울산공장 등에서 차체, 도장, 의장, 생산관리(서열·불출), 내수출고PDI, 수출방청 업무 등을 수행하였음.
- ▶ 원고들은 위와 같은 업무수행이 피고를 사용사업주로 하는 근로자파견관계에 해당하므로 구 파견법에 따라 피고의 근로자로 직접고용간주 되었다고 주장하면서 근로자지위 확인 및 임금 차액의 지급을 구하는 소송을 제기함.

3) 판결의 의의

- ▶ 대상판결은 ○○자동차 생산공장에서 사내협력업체 소속으로 근무한 근로자들에 대한 근로자파견관계 성립 여부에 대한 판단이 광범위한 전반적인 공정에 관하여 이루어진 최초의 대법원 판결로, 컨베이어벨트를 직접 활용하지 않는 ‘간접 생산공정’을 포함하여 원고들이 소송기간 동안 담당한 모든 공정에 관하여 근로자파견관계의 성립을 인정하였음.³⁾

- ▶ 아울러 대법원은 구 파견법상 직접고용간주 효과 발생 후 파견사업주(사내협력업체)와 사이의 근로관계 중단 또는 종료로 근로제공을 계속하지 못한 경우 근로제공 중단기간에 대한 임금 청구 가부의 판단기준을 최초로 구체적으로 제시하였음.

3) 다만 대상판결은 부품생산업체와 도급계약을 체결한 2차 협력업체 소속으로 생산관리 업무를 담당한 원고들 중 일부에 대하여는 대법원 판례가 제시한 근로자파견 판단요소에 관한 사정들을 보다 구체적으로 심리하였어야 한다고 판단하여 이 부분 사건을 파기환송 하였음.

12

근로자의 범죄행위가 원인이 된 경우 업무상 재해의 인정여부

(대법원 2022. 5. 26. 선고 2022두30072 판결)

1) 주요 쟁점 및 판결 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 출장 후 복귀 중 중앙선 침범으로 사고가 발생하여 사망한 경우에도 업무상 재해에 해당하
는지 (→ 해당)

○ 판결 요지

산업재해보상보험법 제37조 제2항 본문⁴⁾에서 규정하고 있는 ‘근로자의 범죄행위가 원인이 되어 발생한 사망’이라 함은 근로자의 범죄행위가 사망 등의 직접 원인이 되는 경우를 의미하는 것으로, 근로자가 업무수행을 위하여 운전을 하던 중 발생한 교통사고로 인하여 사망한 경우, 해당 사고가 근로자의 업무수행을 위한 운전 과정에서 통상 수반되는 위험의 범위 내에 있는 것으로 볼 수 있다면, 그 사고가 중앙선 침범으로 일어났다는 사정만으로 업무상 재해가 아니라고 선불리 단정하여서는 아니 되고, 사고의 발생 경위와 양상, 운전자의 운전 능력 등과 같은 사고 발생 당시의 상황을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

원심판결 이유와 기록에 의하면, 망인이 근무지로부터 약 47km 정도 떨어져 있는 아산시 ○○면 (회사명 1 생략) △△△캠퍼스에서 1시간 30분 일정의 출장 업무를 마치고 이 사건 업무차량을 운전하여 돌아오던 중 이 사건 사고가 발생한 점, 이 사건 사고 당시 망인이 중앙선을 침범하였으나, 중앙선 침범 이유가 무엇인지는 규명되지 아니한 점, 혈액감정 결과 망인의 음주사실은 확인되지 아니한 점, 수사기관은 이 사건 사고의 원인을 졸음운전으로 추정한 점, 망인이 1992. 3. 20. 자동 차운전면허를 취득한 후 교통법규 위반 내지 교통사고 전력이 없는 점 등을 알 수 있다.

이와 같은 사정을 고려하면, 이 사건 사고와 그로 인한 망인의 사망이 범죄행위가 직접 원인이 되어 발생한 것이어서 업무상 재해에 해당하지 않는다고 단정할 수 없고, 오히려 이 사건 사고는 근로자의 업무수행을 위한 운전 과정에서 통상 수반되는 위험의 범위 내에 있는 것으로 볼 여지가 크다.

4) 산재보상보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준)

- ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다.
다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
(중략)
- ② 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다. 다만, 그 부상·질병·장해 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 낮아진 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 망인은 업무용 차량을 이용하여 출장을 마치고 복귀하던 중 중앙선을 침범하여 반대편에서 주행하던 트럭과 충돌하여 사망하였음.
- ▶ 망인의 중앙선 침범 이유가 무엇인지는 규명되지 않았고, 혈액감정 결과 망인의 음주운전 사실은 확인되지 않았음. 수사기관은 사고의 원인을 졸음운전으로 추정하였으며, 망인은 1992. 3. 20. 자동차운전면허를 취득한 이후 교통법규를 위반하거나 교통사고를 낸 전력이 없었음.
- ▶ 망인의 배우자인 원고는 근로복지공단에 유족급여 및 장의비 지급 신청을 하였으나, 피고인 근로복지공단은 망인이 중앙선 침범에 따른 교통사고처리특례법위반의 범죄행위를 원인으로 사망하였으므로 업무상 재해에 해당하지 않는다고 하여 유족급여 및 장의비 부지급 처분(이하 '이 사건 처분'이라 한다)을 함. 이에 원고는 이 사건 처분의 취소를 구하는 소를 제기하였음.
- ▶ 대상판결의 제1심은 법 위반행위와 업무관련성을 고려하여야 한다고 판시하면서, 망인의 과실로 사고가 발생하였다고 하더라도 출장 후 복귀 과정에서 사고가 발생하였으므로 업무상 재해에 해당한다고 하여 원고의 청구를 인용하였으나, 제2심인 항소심은 산재보험법 제37조 제2항의 범죄행위는 형법 등에 위배되는 모든 범죄행위를 의미하고 고의·자해행위에 준하는 경우로 한정하여 해석할 수 없는데, 망인의 중앙선 침범 행위는 범죄행위로 사회적 비난가능성이 크다고 할 수 있으므로, 이 사건 처분은 정당하다고 하여 제1심 판결을 취소하고 원고의 청구를 기각함.

3) 판결의 의의

- ▶ 대상판결의 제1심과 원심(제2심)의 판단이 달랐던 이유는 산재보험법 제37조 제2항의 범죄행위에 대한 해석이 달랐기 때문인데, 고의·자해행위에 준하는 범죄행위에 대해서만 산재보험법 제37조 제2항이 적용된다고 보아 범죄행위의 범위를 좁게 본 제1심과 달리 원심(제2심)은 범죄행위의 범위를 넓게 해석하여 '범죄행위'란 형법 등에 위배되는 모든 행위라고 보았음.
- ▶ 대상판결은 범죄행위 해석에 대한 원심 판단을 문제 삼지 않고 있어 이 부분에 대해서는 원심과 동일한 입장인 것으로 보임. 다만 대상판결은 범죄행위로 인해 산재보험의 급여가 제한되는 것은 근로자의 범죄행위가 재해의 '직접 원인'이 되는 경우를 의미한다고 하면서, 제반 사정을 종합적으로 고려하였을 때 망인의 중앙선 침범으로 사고가 일어났다는 이유만으로 망인의 사망이 범죄행위가 직접 원인이 되어 발생한 것으로 단정할 수 없다고 하여 원심과 결론을 달리 함.
- ▶ 대법원이 산재보험법 제37조 제2항의 '범죄행위'에 대하여 명확한 입장을 밝힌 바 없으나, 근로자의 도로교통법위반 행위가 사고에 개입되어 있다는 이유만으로 일률적으로 산재보험제도에 따른 보호에서 제외하는 것은 정당성을 인정하기 어렵다고 사료됨. 이러한 측면에서 대상판

결은 범죄행위를 한정적으로 해석하지는 않으면서도, 업무상 사유로 인한 재해로 인정된다면 범죄행위와 재해 사이의 인과관계 판단을 통해 업무상 재해의 배재 범위를 최소화하려 한 것으로 보이는바, 업무상 재해의 인정범위를 확대한 판결이라는 점에서 의미가 있음.

출처 : 노동리뷰>2022년 8월호(vol.209)>근로자의 범죄행위가 원인이 된 경우 업무상 재해의 인정 여부

13

원청이 하청노동조합의 교섭요구에 응할 의무가 있는 사용자인지 여부

(중앙노동위원회 2022. 3. 24. 판정 중앙2021부노268)

1) 주요 쟁점 및 판정 요지

○ 주요 쟁점

- 사내 협력업체 즉, 하청업체 소속 근로자들로 구성된 노동조합(이하 ‘하청노조’라 함)이 원청을 상대로 단체교섭을 요구하였으나 원청이 이를 거부한 사안에서, 원청이 하청노조의 교섭요구에 응할 의무가 있는 노동조합법상 사용자에게 해당하는지 여부 (→ 해당)

○ 판정 요지

가) 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자의 범위

노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당하는지는 헌법상 기본권인 단체교섭권을 구체적으로 실현하는 관점에서 노무제공관계의 실질에 비추어 단체교섭의 대상인 노동조건 등을 지배·결정하는 자가 누구인지를 기준으로 판단하여야 한다. 한편, 이때의 단체교섭권은 근로자의 근로조건 유지·개선과 경제적·사회적 지위 향상을 위하여 노동조합이 사용자와 교섭할 수 있는 권리를 뜻하고, 단체교섭권에는 근로자의 노동조건 기타 근로자의 대우 또는 당해 단체적 노사관계의 운영에 관해 사용자가 처분할 수 있는 사항에 대해 집단적으로 교섭하고 단체협약으로 체결할 수 있는 권한까지 포함되어 있다(헌법재판소 1998.2.27. 선고 94헌바13 결정, 대법원 2002.12.26. 선고 2003두8906 판결 등 참조).

나) 이 사건 사용자가 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당하는지 여부

- (1) 이 사건 지회 소속 조합원들을 포함한 사내하청 근로자들은 이 사건 사용자와 도급계약을 체결한 사내하청 협력업체들과 근로계약을 체결하고 있을 뿐, 이 사건 사용자와 이 사건 지회 소속 근로자들을 포함한 사내하청 근로자들 사이에는 명시적인 근로계약이 체결된 바 없고, 그 밖에 사내하청 협력업체들이 사업주로서의 독자성이 없거나 독립성을 결하여 그 존재가 형식적, 명목적인 것에 지나지 않는 등 이 사건 사용자와 이 사건 지회 소속 근로자들을 포함한 사내하청 근로자들 사이에 묵시적 근로계약관계가 성립되었다고 보기도 어렵다.
- (2) 그러나, 앞서 살펴본 바와 같이 원사업주 이외의 사업주라 할지라도 원사업주 소속 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 일정 부분 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자는 그 권한과 책임의 한도 내에서 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자로 인정될 수 있고, 이때 이 사건 사용자가 사내하청 협력업체들과 도급계약을 체결한 이른바 원청으로서 이 사건 노동조합에 대해 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자

에 해당하는지 여부는 ① 이 사건 노동조합이 제시한 각 교섭요구 의제에 대해 이 사건 사용자가 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 지위에 있는지를 기준으로 판단하여야 하고, 이에 더해 ② 이 사건 지회 소속 조합원들의 노무가 이 사건 사용자의 사업 수행에 필수적이고 그 사업체계에 편입되어 있는지 여부, ③ 이 사건 지회 소속 조합원들의 노동조건 등을 이 사건 사용자와의 단체교섭에 의해 집단적으로 결정하여야 할 필요성과 타당성 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이다.

- (3) 이 사건 노동조합은 이 사건 사용자에게 교섭요구를 하면서 ① 산업안전보건, ② 차별시정, ③ 불법파견 해소, ④ 자회사 전환 관련 등 4개 교섭의제를 제시하였다. 아래와 같은 사정을 종합하여 보면 이 사건 사용자는 이 사건 노동조합의 교섭요구의제 가운데 '산업안전보건 의제'에 관한 노동조건을 실질적·구체적으로 지배·결정하는 지위에 있다고 인정되므로 이 사건 노동조합의 교섭요구에 응할 의무가 있고, 후술하는 바와 같이, 나머지 교섭의제에 대해서는 이 사건 사용자에게 교섭의무가 인정된다고 보기 어렵다. 다만, 이 사건 지회 소속 근로자들과 근로계약을 맺은 원사업주로서 사내하청 협력업체 또한 이 사건 지회 소속 근로자들에 대해 기본적인 안전배려의무를 부담한다는 점에서 이 사건 지회 소속 근로자들의 산업안전보건에 관한 노동조건에 대해서는 사내하청 협력업체도 상당 부분 지배·결정권을 가진다고 할 것이므로, 이러한 '산업안전보건 의제'에 대한 교섭의무는 이 사건 사용자와 사내하청 사용자에게 중첩적으로 귀속된다고 판단된다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 사내 협력업체(하청) 소속 근로자들로 구성된 하청노조가 원청을 상대로 산업안전보건, 차별시정, 불법파견 해소, 자회사 전환 관련 협의의 4가지 의제에 대한 단체교섭을 요구하였으나, 이 사건 사용자가 노동조합법상 사용자가 아니라는 이유로 단체교섭을 거부하자 하청노조가 원청을 상대로 노동위원회에 단체교섭 거부의 부당노동행위 구제신청을 하였음.

3) 판정의 의의

- ▶ 대상판정은 노동조합법상 사용자와 근로기준법상 사용자의 개념은 다르다는 전제 하에, 원청이 하청업체 노동자들의 노동조건을 실질적으로 지배·결정할 수 있는 '산업안전보건' 의제에 한하여 원청에게 하청노조에 대한 교섭의무를 인정한 판정임.
- ▶ 한편, 원청의 사용자성 문제는 교섭창구 단일화 절차와도 관련되어 있는데, 대상판정은 하청노조의 교섭상대방이 원청 사용자로 확대되더라도 교섭대상은 하청업체 노동자들의 노동조건임에는 변화가 없으며, 교섭단위 역시 하청사업으로 그대로 유지되기에 하청노조가 하청사업이라는 교섭단위에서 교섭창구 단일화 절차를 거쳤다면 적법한 절차를 거친 것이므로 '하청노조의 교섭요구에 절차적 하자 없음'을 분명히 하였다는 점에서도 의미가 있음.

14

교섭대표노조의 교섭권한 침해가 부당노동행위인지 여부 등

(중앙노동위원회 2022. 11. 18. 판정 중앙2022부노19)

1) 주요 쟁점 및 판정 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 이 사건 노동조합이 교섭대표노동조합으로 결정된 날로부터 1년 동안 체결한 부속합의가 단체협약에 해당하여 교섭대표노동조합으로서의 지위를 유지하고 있는지 여부 (→ 지위 유지 인정)
- ▶ 교섭대표노동조합의 지위유지기간 중 새롭게 교섭창구 단일화 절차를 개시한 것이 부당노동행위에 해당하는지 여부 (→ 해당)

○ 판정 요지

1. 교섭대표노동조합의 지위를 유지하고 있는지 여부

위 관련 법령 및 법원의 판단 법리와 ‘4. 인정사실’의 ‘나’항 및 ‘마’항 내지 ‘아’항의 내용과 아래와 같은 사정을 종합해 보면, 2021. 3. 17. 자 ‘임금피크제 근로시간 단축제도 도입 합의서’, 2021. 6. 4. 자 ‘코로나19 백신 특별휴가 도입을 위한 노사합의서’, 2021. 12. 17. 자 ‘초심지노위 임금조정안 수락’에 따라 작성된 조정서는 단체협약으로 볼 수 있고, 따라서 이 사건 노동조합은 2021. 2. 8. 교섭대표노동조합으로 확정된 이후 1년 이내에 단체협약을 체결한 것이므로, 2022. 5. 31. 현재에도 교섭대표노동조합의 지위를 유지하는 것으로 볼 수 있다.

가) 이 사건 노동조합은 교섭창구단일화 절차를 통해 2021. 2. 8. 교섭대표노동조합으로 확정되었는데, 교섭대표노동조합의 지위가 확정된 후 1년 동안 단체협약을 체결하지 못하는 경우 다른 노동조합도 단체교섭을 요구할 수 있도록 규정하고 있는 노동조합법 시행령 제14조의 10제3항에 비추어 이 사건 노동조합이 2022. 5. 31. 당시에 교섭대표노동조합의 지위를 갖고 있는지가 다툼이 되는데, 이는 2021. 3. 17. 자 ‘임금피크제 근로시간 단축제도 도입 합의서’와 2021. 6. 4.에 작성된 ‘코로나19 백신 특별휴가 도입을 위한 노사합의서’, 그리고 2021. 12. 17. 초심지노위 조정안 수락에 따라 작성되었던 조정서를 단체협약으로 볼 수 있는지 여부에 달려 있다.

나) 단체협약은 반드시 정식의 단체교섭 절차를 거쳐서 이루어져야 하는 것은 아니며, 노동조합 대표자와 사용자가 근로조건 기타 노사관계에 관한 사항을 합의하고 이를 문서로 작성하여 쌍방이 서명 혹은 날인하면 단체협약으로 인정할 수 있는바, 이에 따라 판단하면 2021. 3. 17. 자 ‘임금피크제 근로시간 단축제도 도입 합의서’는 임금삭감에 상응하여 근로시간을 단

축하는 것을 내용으로 하고 있으므로, 그러한 합의서가 만들어지게 된 경위가 어떠한 간에 그리고 교섭대표노동조합 외에 신청 외 노동조합1의 대표자가 함께 서명·날인하였다고 하더라도 근로조건에 관한 합의로 보지 않을 이유가 없으므로 단체협약으로 인정할 수 있으며, 2021. 6. 4. 자 ‘코로나19 백신 특별휴가 도입을 위한 노사합의서’도 같은 취지에서 보충협약의 지위와 의미를 갖는 것으로 볼 수 있다.

다) 나아가 2021. 12. 17. 이 사건 당사자가 초심지노위의 조정안을 수락함에 따라 조정서가 작성되었고, 그 조정서에 이 사건 공단의 대표가 아닌 이 사건 공단의 기획경영실장이 서명하여 외형적으로는 단체협약으로서의 성립요건을 충족하지 못한 것으로 볼 수도 있으나, 그 조정서는 노동위원회의 조정을 통해 성립된 것이고 그 성립의 진정성을 담보하기 위하여 조정위원 3인도 함께 서명하였으며 기획경영실장이 이 사건 공단 이사장의 위임을 받아 그 권한을 대리하여 서명하였으므로, 성립요건의 충족과 성립에 대한 진정성이 모두 갖추어진 것으로 볼 수 있을 뿐만 아니라 실제 조정서의 내용대로 2021년 임금 부분이 소급 시행되었으므로 단체협약으로 성립을 긍정할 수 있다.

2. 교섭대표노동조합의 지위유지기간 중 교섭창구 단일화 절차를 개시한 행위가 노동조합법 제81조제1항제3호의 부당노동행위에 해당하는지 여부

초심 지노위는 이 사건 사용자가 누구와 단체교섭을 진행하여야 할 것인지가 분명하지 않아 이 사건 노동조합의 교섭에 응하지 않은 것이므로 단체교섭 거부·해태의 부당노동행위에 해당하지 않는다고 판단하였으나, 위 법원의 판단 법리와 ‘4. 인정사실’의 ‘나’항, ‘마’항 내지 ‘자’항, ‘카’항, ‘타’항의 내용 및 아래와 같은 사정을 종합해보면, 이 사건 노동조합의 2022. 5. 18. 단체교섭 요구 이후 이 사건 사용자가 이 사건 노동조합과의 별도의 교섭을 진행하지 않는 것은 노동조합법 제81조제1항제3호에서 금지하는 단체교섭 거부·해태의 부당노동행위에 해당한다.

가) 이 사건 노동조합이 2022. 5. 18. 이 사건 사용자에게 단체교섭을 요구한 후 이 사건 당사자 모두 새로운 단체교섭 요구가 불필요하며 종전 12차 교섭 이후의 교섭절차를 계속 유지하면 될 것으로 의견을 교환한 사실이 있었음이 인정된다.

나) 그 후 신청 외 노동조합1이 ‘이 사건 노동조합이 교섭대표노동조합으로 결정된 후 1년 5개월 동안 단체협약을 체결하지 못하였다.’라고 주장하면서 이 사건 사용자에게 단체교섭을 요구하였고, 이 사건 사용자는 그에 상응하는 법리를 명확하게 파악하지 못한 상태에서 노동위원회 조사관과 자문 노무사에게 문의를 거쳐 신청 외 노동조합1의 교섭요구 사실을 공고하였다고 주장한다. 그러나, 이러한 문의(이때의 문의 내용이 무엇인지 정확히 밝혀지지 아니함)가 비공식적인 구두 문의로 이루어졌을 뿐만 아니라 이러한 문의에 대한 회신은 권한 있는 유권해석으로 볼 수 없는 것으로 판단된다.

다) 이후 이 사건 사용자는 누구와 단체교섭을 진행하여야 할 것인지가 분명하지 않다는 이유로 이 사건 노동조합과의 교섭을 계속 거부하였다. 그러나 단체교섭 거부·해태의 부당노동행위는 사용자가 단체교섭을 거부할 정당한 이유가 있거나 단체교섭에 성실히 응하였다고 믿었

더라도 객관적으로 정당한 이유가 없고 불성실한 단체교섭으로 판정되는 경우에도 성립한다고 할 것인데, 이 사건 노동조합이 교섭대표노동조합의 지위를 유지하고 있음은 위 ‘가’항에서 살펴본 바와 같다.

라) 위와 같은 사정을 종합하면 이 사건 사용자는 이 사건 노동조합이 교섭대표노동조합의 지위를 계속 유지하고 있음을 충분히 알고 있거나 알 수 있었음에도 불구하고, 단지 신청 외 노동조합1의 단체교섭 요구로 연합노조에게 교섭대표노동조합의 지위를 인정하는 공고를 하면서 이 사건 노동조합과의 교섭을 거부한 것이므로, 이러한 사정들만으로는 교섭대표노동조합인 이 사건 노동조합과의 교섭을 거부할 수 있는 정당한 이유가 있는 것으로 보기는 어렵다.

2) 주요 사실관계

- ▶ A시설공단노동조합은 2021. 2. 8. 교섭대표노동조합으로 결정된 후 1년 동안 3차례에 걸쳐 ‘임금피크제 근로시간 단축제도 도입합의서’, ‘코로나19 백신 특별휴가 도입 합의서’, ‘울산지방노동위원회의 조정을 거친 2021년 임금조정안’을 체결하였음.
- ▶ A시설공단노동조합은 위 합의서 체결 이후인 2022년에도 단체협약 체결을 위해 A시설공단과 교섭하고 있었으나, A시설공단은 A시설공단노동조합이 교섭대표노동조합으로 결정된 날로부터 1년 동안 단체협약을 체결하지 못하였기에 교섭대표노동조합의 지위를 상실하였다는 이유로 소수노동조합의 교섭창구 단일화 개시요청을 받아들여 2022. 5. 31. 교섭창구 단일화 절차를 개시하였음.
- ▶ 이에 A시설공단노동조합은 울산지방노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 제기하였으나, 초심 지노위는 A시설공단이 이 사건 사용자가 누구와 단체교섭을 진행하여야 할 것인지가 분명하지 않아 이 사건 노동조합의 교섭에 응하지 않은 것이므로 단체교섭 거부해태의 부당노동행위에 해당하지 않는다고 판정하였음.

3) 판정의 의의

- ▶ 대상판정은 단체협약 성립의 유효성 판단기준에 따라 노동조건과 관련한 사항에 대하여 교섭대표노동조합으로서 사용자와 체결한 합의서는 그 합의의 명칭과 합의서 체결경위와 상관없이 노동조합법에 따른 단체협약에 해당한다고 판단하였다는 점에서 의미가 있음.
- ▶ 또한 중앙노동위원회는 교섭 거부·해태의 부당노동행위 성립여부 판단에 사용자가 교섭에 성실히 응하였다고 믿었더라도 객관적으로 정당한 교섭거부 이유가 없다면 부당노동행위에 해당한다는 법리에 따라 사용자가 이 사건 교섭창구 단일화 절차 개시와 관련하여 공인노무사와 노동위원회에 자문을 구하였더라도, 이 사건 노동조합이 교섭대표노동조합의 지위를 유지하고

는 한 부당노동행위에 해당한다고 판정하였음. 이는 ‘교섭 거부·해태의 부당노동행위 판단은 지배·개입의 부당노동행위 판단과 달리 사용자의 부당노동행위 의사여부를 필요로 하지 않다’는 점을 확인한 판정으로 시사하는 바가 큼.