

# KLI 고용·노동 리포트

K o r e a L a b o r I n s t i t u t e

2013. 1. 31 | 통권 제37호(2013-01) |

## 2012년 노사관계 평가와 2013년 노사관계 예상 쟁점\*

### [ 요약 ]

- 2012년에는 노사관계가 전반적으로 안정된 가운데 근로시간면제제도와 사업장 복수노조 제도가 불안정한 상황에서 일정하게 정착되는 모습을 보였음.
- 그러나 2012년에는 창조컨설팅, 컨택터스 등을 이용한 일부 사용자들의 불법적인 노조파괴공세, 쌍용자동차, 한진중공업의 정리해고 이슈, 대법원 판례를 계기로 한 통상임금의 대규모 소송, 현대차 사내하청 등 비정규직 이슈 제기와 공공부문에서 비정규직의 정규직화, 대기업 장시간 노동, 현대차의 교대제 개편과 노동시간 단축 등으로 노사관계의 질적 이슈나 노동시장의 양극화 문제 등이 새롭게 제기되었음.
- 2013년 노사관계는 경제단체의 예상과는 달리 비교적 안정적일 것으로 보이나 구조조정, 최저임금, 제도 개선 등을 둘러싸고 노사갈등이 표출할 수 있음.
- 새 정부가 대선과정에서 새롭게 제기된 사회적 의제를 공약에 반영하여 노동시장 양극화의 완화, 고용보호, 비정규직 등 일자리 질의 개선, 포괄적인 복지, 고령자와 여성들의 경제활동 참여확대와 지속 등 시장경제 속 복지와 사회통합, 고령자와 여성들의 경제활동 참여를 촉진할 것으로 보임.
- 노사관계정책에서는 기업의 사회적 책임 부여, 취약 근로자들의 보호 강화, 비정규직의 정규직 전환, 노동시간 단축 등을 적극적으로 추진할 것으로 기대됨.
- 노동시장 문제나 노사관계제도 등을 개선하는 과정에서 사회적 대화와 타협을 중시할 것으로 보임.

\* 이 글은 노동리뷰 2013년 1월호의 「2012년 노사관계 평가와 2013년 노사관계 전망」(배규식) 내용을 요약한 것임.

### 2012년 노사관계의 주요 쟁점

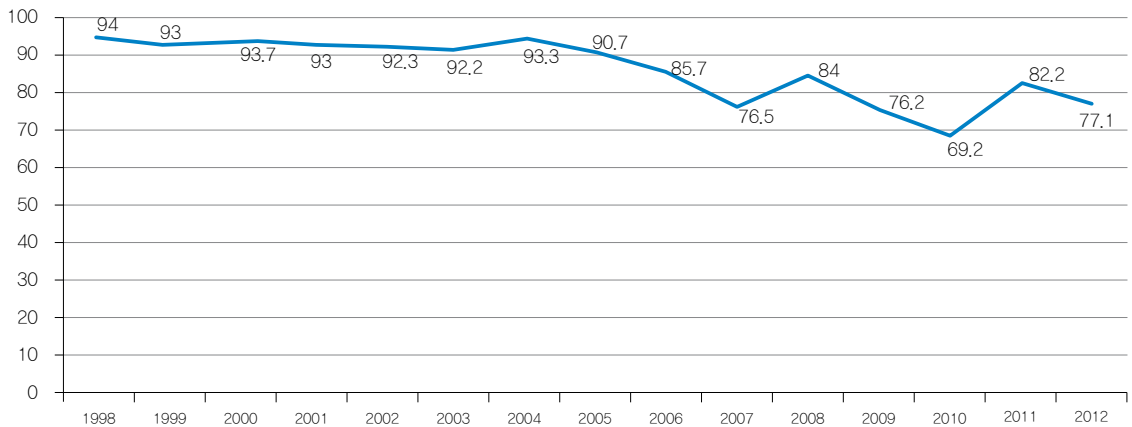
- 2012년에는 외형적인 노사관계는 안정화되어 임금교섭은 낮은 성장률을 반영하여 큰 갈등 없이 낮은 수준으로 마무리되었음.
- 복수노조와 노조 전입자 근로시간면제제도는 정부의 강력한 실시의지에 대한 노동계의 심한 반발 속에서도 불안정한 가운데 일단 제도적으로 정착이 되어 가고 있음.
- 그러나 2012년에는 노동시장의 양극화, 비정규직의 정규직화 문제제기, 사내하청 문제, 쌍용자동차 정리해고 등이 주요한 문제로 제기되었음.

- 2012년에는 노사관계 안정화 추세 속에 노동시장을 공정하게 규율하는 노사관계의 기능은 약화되는 역설적인 현상이 나타남.

### 임금교섭과 노사분규

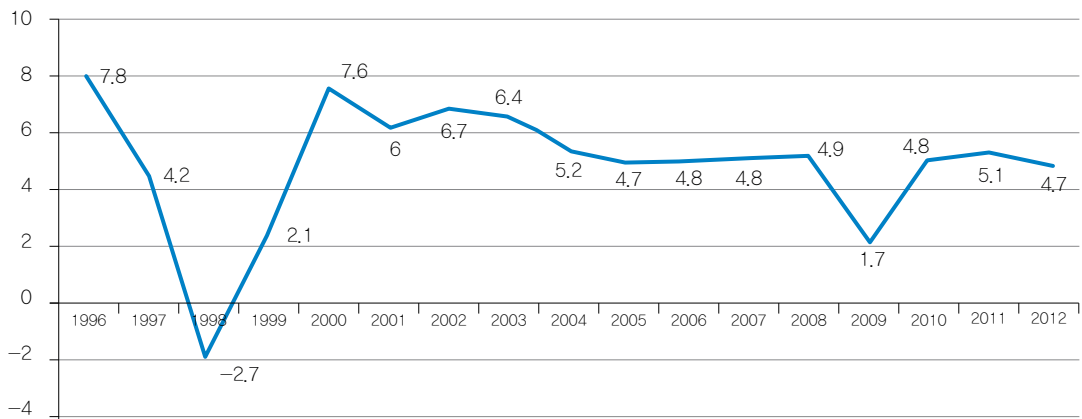
- 임금교섭을 하는 100인 이상 사업장 가운데 2012년 임금협상을 타결한 사업장 수는 전체의 77.1%로, 2010년 임금교섭 타결률 69.2%보다는 높았으나 2011년 82.2%보다는 5.1%p나 낮아짐.
- 공공부문 임금교섭 타결률은 49.9%(2011년 60.5%)로 민간부문(78.2%)보다 28.3%p나 낮아, 공공부문에서 임금교섭이 제대로 이루어지지 않았음을 드러냄.

〈그림 1〉 임금교섭 타결률



주: 상시근로자 100인 이상 전체 사업체 대상, 총액기준.  
 자료: 고용노동부.

〈그림 2〉 협약임금 인상률



주: 상시근로자 100인 이상 전체 사업체 대상, 총액기준.  
 자료: 고용노동부.

〈그림 3〉 2012년 노사분규 통계



자료 : 고용노동부.

- 2000년 이래 전반적인 협약임금 인상률은 하향 안정화 추세를 보이고 있는 가운데 2012년 협약 임금 인상률은 4.7%로 2006년 이래 가장 낮은 수준임(2009년 제외).
- 민간부문의 협약임금 인상률이 4.7%인 반면, 공공부문의 협약임금 인상률은 3.0%에 머물러 민간부문과 1.7%p 차이를 보이고 있음.
- 〈그림 3〉에서 보듯이 2008년부터 2011년까지 노사분규 수나 노동손실일수가 계속 하강곡선을 그리고 있었으나 2012년 노사분규는 발생건수나 노사분규로 인한 노동손실일수에서 모두 상승곡선을 그림.
- 이런 변화는 MBC을 비롯한 방송3사 파업, 이화의료원의 28일 장기파업, 11월에 전국학교비정규직연대회의가 주도한 파업, SJM의 3개월에 걸친 직장폐쇄 등이 노동손실일수의 증가에 기여했음.

#### 쌍용차, 한진중공업 등의 집단 정리해고 여진의 심화

- 2012년에는 쌍용자동차, 한진중공업 등에서 앞서 단행된 집단적 정리해고가 해고된 근로자들에게 심각한 심리적, 사회적 상흔과 갈등을 남기면서 사회적 이슈로 다시 제기됨.
- 쌍용자동차의 경우 노조와 시민단체들이 회사와

회계법인이 회사의 경영손실 조작과 회사의 부채 비율을 높여 정리해고의 근거로 삼았다는 회계조작설을 제기함.

- 회사 측이 생산물량 부족을 이유로 무급휴직자 복직을 거부해 왔는데, 회사의 중기적 생존전략 이외에 집단 정리해고에서 살아남은 직원들의 이익만을 중요시하고 무급휴직자 고통을 외면한 것이 아니냐는 비판을 받음.
- 한진중공업의 정리해고 문제는 2010년 12월 400명 정리해고, 2011년 김진숙 씨의 309일 공공크레인 농성, 희망버스 등으로 사회적 문제화가 된 뒤, 2011년 11월 10일 노사합의(정리해고자 1년 내에 재고용)대로 2012년 11월 9일 정리해고 근로자 92명 재고용으로 일단락된 듯 보였으나 현장으로 복귀한 근로자들에게 이틀 만에 일감이 없다는 이유로 무기한 휴업 통보를 함.
- 한진중공업은 정리해고 직후 주주들에게 170억 원의 주식배당을 하여 흑자기업에서의 정리해고, 2011~12년 수주한 10척의 배 건조물량을 모두 해외 조선소로 보내 국내에 일감을 없앤 뒤 2012년 11월 다시 무기휴업으로 사회적으로 비판을 불러일으킴.

**정부 주도의 노동시간 단축 드라이브**

- 2012년은 고용노동부가 체계적으로 업종별 근로시간의 실태점검과 감독을 실시하여 500인 이상의 제조업에서 장시간 노동의 관행화, 상시화, 연장근로 한도 위반을 드러냄으로써 사회적으로 장시간 노동단축 여론을 일으키는 등 노동시간 단축을 주도함(표-1 참조).
- 현대자동차 노사가 2012년 8월 30일 기존 주야 2교대제를 주간 연속 2교대제로 개편하는 노사합의를 이루어냄.
- 현대자동차 노사합의의 주요 내용은 ① 2013년 3월 4일부터 주간 연속 2교대제 시행 ② 시간당 생산대수(UPH)향상 등 생산성 제고를 통한 총생산량 보전 ③ 월급제 시행 ④ 노동시간 단축에 따른 임금보전 등임.
- 현대자동차에서의 노사 합의에 뒤이어 기아자동차, 한국GM에서도 같거나 유사한 합의가 이루어지고 자동차부품업체들과 금속산업 업체들에서도 변화를 수용하고 따르려는 노사합의가 이루어짐.
- 그 외에도 노사정위원회 근로시간 특례업종개선 위원회에서 특례업종의 범위를 기존 26개에서 10개 업종으로 줄이는 공익위원안이 제출되었는데, 여기에 따르면 특례업종에 포괄되는 근로자 수가 기존의 400만 명에서 140만 명으로 축소되고 근로시간 특례업종에 여전히 남아 있는 근로자들에 게도 근로시간 상한선을 둘 것을 제안함.

**대법원의 통상임금 판례를 계기로 통상임금 소송의 확대와 분쟁 확대**

- 2012년 3월 29일 “정기적·일률적으로 지급되는

임금은 통상임금에 포함될 수 있다”는 대법원의 판결을 계기로 근로자들이 노조와 함께 집단소송을 다수 제기하는 가운데 한국노총 등이 산하 조직을 독려할 뿐만 아니라 산하 조직의 소송을 지원함(표-2 참조).

**현대자동차 사내하청을 둘러싼 노사분쟁**

- 현대자동차 사내하청 문제는 생산하도급을 중심으로 그동안 지속되어 왔으나 2012년 2월 23일 대법원이 불법파견으로 확정판결을 내리면서 최병승 씨는 해고가 무효화되고 정규직 지위를 인정 받음.
- 2012년 5월 20일 중앙노동위원회도 재처분판정에서 최병승 씨의 복직과 함께 밀린 임금을 지급 하라고 결정했고 2012년 8월 1일부터 사내하청이 불법파견인 경우에는 2년을 경과하지 않아도 고용의무가 발생하는 등 새로운 상황이 전개됨.
- 현대자동차는 2012년 9월 초 향후 5년간 현대자동차 사내하청 근로자 3,000명을 신규채용 형식으로 정규직화하되, 2012년 당장 1,000명을 정규직화하겠다고 밝혔으나, 현대자동차 비정규직 노조에 의해 기존 대법원 판결의 취지를 왜곡했다며 거부되었음.
- 현대자동차의 사내하청 이슈는 앞서 본 대기업들이 광범위하게 활용하고 있는 사내하청 근로자들의 사용방식의 적법성, 처우 문제를 상징적으로 드러내는 것으로, 향후 간접고용 문제의 해결에 대한 하나의 선례가 되고 있음.

〈표 1〉 업종별 연장근로 한도 위반현황

(단위:개소, %)

	점검 대상(개소)	위반 사업장(비율)	위반 근로자 비율*
자동차제조업	40	39 (97.5)	38.5
식품제조업	29	27 (93.1)	38.2
1차금속제조업	23	22 (95.7)	9.2
고무제품·플라스틱제조업	15	9 (60.0)	50.8
기타기계장비제조업	25	20 (80.0)	16.5
금속가공제조업	8	7 (87.5)	48.5
전 체	140	124 (100)	31.2

주: 전체 생산직 근로자 중 월 평균 위반 근로자의 비율.  
 자료: 고용노동부. 보도자료(2012.12. 7), 현행법만 준수해도 근로시간 단축, 일자리창출 가능 - 고용노동부, 지난달 실시한 2개 업종 포함, 2012년 6개 업종 근로시간 감독 결과 발표.

〈표 2〉 통상임금 관련 소송이 제기된 곳

소송이 제기된 회사	소송에 참여한 근로자	청구액
삼성중공업 거제조선소	4,573여 명 (근로자협의회)	500억 원
대우조선해양	7,400여 명 (조합원, 퇴직자)	몇 천억 원
현대로켄	2,038명	120억 원
만도	560명	
두산모트롤	97명	10억 원
S&T중공업	722명	100억 원

### 창조컨설팅, 컨택터스 등의 불법 노사관계 개입

- 2012년에는 일부 사용자들이 창조컨설팅이라는 노무법인이나 컨택터스라는 경비회사를 앞세워 노골적인 부당노동행위를 통해 노조파괴와 노사관계에 개입하다가 적발되어 정치적 쟁점화되었음.
- 고용노동부와 검찰은 창조컨설팅과 계열사들을 압수수색하여 이들이 노조활동에 개입해 노조를 무력화하였거나 사용자의 부당노동행위에 관여했음을 밝혀 노무법인의 영업허가를 취소했고 경찰청도 컨택터스의 경비업 면허를 취소함.
- 노조나 노조간부들이 배상할 수 있는 배상범위를 넘는 고액의 손해배상과 가압류로 노조가 불법투쟁을 하는 것을 막는 효과도 있으나, 해당 노조의 고립 혹은 해산 나아가서는 관련 노조간부들의 자살까지도 초래하는 등 회사 측의 손해배상과 가압류가 남용된다는 비판이 제기됨.

### 복수노조와 근로시간면제제도의 정착 속 문제점 노출

- 복수노조가 투쟁적인 노조 사업장에서 기존 노조에 대한 대항노조, 즉 사용자 친화적인 노조가 복수노조로 만들어지는 경우가 많았음.
- 노조 전임자 근로시간면제제도는 대기업 노조들의 경우 노조기금을 단체협약이나 임금협정을 통해 확보하는 방법으로 노조 전임자 수가 줄어드는 것을 최소화할 수 있었던 반면, 중소기업 노조들의 경우 근로시간면제제도의 엄격한 적용을 받게 되어 노조활동이 일정하게 위축되었다는 지적도 많음.
- 복수노조 허용결과, 사용자들의 친사용자 노조 결성 및 상대노조의 차별 등 부당노동행위에 대한 신속한 처리, 교섭창구단일화 절차, 교섭단위 분리결정, 공정대표의무 위반, 간접고용 근로자들의 대표성 문제 등이 제기되어 일정한 제도적 보완을 필요로 함.

### 비정규직 이슈

- 서울시
  - 2012년 5월 1,133명의 비정규직의 정규직 전환
  - 2013년 1월부터 정규직과 다름없이 상시 업무에 종사하는 직·간접 비정규직 234명을 정규직 전환, 서울시와 산하기관에서 사용하고 있는 비정규직 근로자 6,465명을 2017년까지 단계적으로 정규직으로 전환 결정.
- 강원도 교육청
  - 2012년 5월 기간제 노동자 2,557명을 무기계약제로 전환
- 광주시 교육청
  - 2012년 8월 조례를 제정해 일선 학교의 비정규직 8,000여 명 가운데 4,932명을 교육감이 직접 채용·관리하고 이 중 2,800여 명을 무기계약직 전환
- 정부도 비정규직의 남용과 노동시장에서의 차별 문제를 시정하기 위해서 중앙정부와 지방자치단체들로 하여금 공공부문의 비정규직을 무기계약직으로 전환하는 작업을 서두름.
- 서울시, 강원도교육청, 광주시교육청에서 시작된 공공부문 비정규직의 정규직 고용 움직임은 각 지방자치단체와 교육청 등으로 확산됨.
- 이미 비정규직 근로자가 무기계약직으로 전환된 뒤에 발생하는 무기계약직의 직제, 인사문제가 새롭게 제기되어 무기계약직을 기존 정규직과 어떻게 다르게 관리할 것인가, 차별이 아닌 합리적인 차이를 인정하는 직제의 신설이나 개편의 필요성 등이 제기됨.

## 새 정부의 노사관계 정책

### 새 정부의 정책공약 검토

- 새 정부는 주요 노동쟁점의 해결 방식으로 사회적 타협이라는 접근을 취하고 있음. 즉 조세 수준의 결정을 위한 국민대타협, 노동시장과 노사관계의 주요쟁점, 즉 일자리 창출, 비정규직 보호, 노동권 강화, 복수노조와 근로시간면제제도의 합리적 보완, 구조조정과 정리해고 방지에 대한 정책대안 마련에서 사회적 대타협을 강조하고 있음.
- 노동정책 방향으로 노동시장 양극화의 완화, 고용보호, 비정규직 등 일자리 질의 개선, 비정규직의 정규직 전환, 노동시간 단축, 포괄적인 복지, 고령자와 여성들의 경제활동 참여확대와 지속을 위한 실질적 보장 정책을 제시함으로써 시장경제 속 복지와 사회통합, 고령자와 여성들의 경제활동 참여를 촉진하고자 함.
- 새 정부의 노동 관련 공약은 사회경제적 환경 변화에 따라 복지와 양극화 해소 등 사회적 의제가

변화한 것을 일정하게 반영한 것이나 새 정부의 공약내용의 충실한 이행여부는 ① 노사관계 정책의 첫 단추로서 노동현안의 성공적 정리, ② 공약 실현을 위해 재벌의 성장 우선주의나 경쟁력 논리를 얼마나 넘어서느냐, ③ 사회적 타협을 위해 얼마나 끈질기게 노력하느냐 등에 달려 있음.

### 새 정부 노사관계 정책의 첫 단추

- 새 정부가 가장 먼저 부딪칠 문제는 노사관계의 당면 이슈들(쌍용차 정리해고, 현대자동차 사내하청, 한진중공업의 손배가압류, 방송사 파업)을 어떻게 해결하는가 하는 것임.
- 새 정부의 노사관계 정책은 이들 당면한 노사관계 현안이슈들의 해결방식에 따라 첫 단추가 꿰어지는데, 이는 향후 노사관계 정책, 더 나아가서는 노동정책의 방향과 방식을 일정하게 제시하고 형성하게 될 것임.
- 그리고 이들 당면이슈들을 해결하는 과정에서 새 정부가 관련 노사 단체들과 협의하는 것이 필수적

〈표 3〉 새 정부 노사관계 요약

새 정부	
국민대타협	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 국민대타협을 통한 합리적 조세수준 결정                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 공동의 부담확대에 기초한 복지사회 구현 논의를 '국민대타협위원회'에서 실효성 있는 합의 도출</li> </ul> </li> </ul>
행복한 일자리	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 대화/상생의 노사관계                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 노사정위원회를 통해 일자리 창출, 비정규직 보호, 노동권 강화, 복수노조/근로시간면제 제도의 합리적 보완 등 주요 쟁점의 사회적 대타협</li> <li>· 일방적 구조조정/정리해고방지 사회적 대타협기구 설립, 노동위원회 기능 강화</li> </ul> </li> <li>■ 일자리 창출                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 대기업/공공부문의 근로시간 단축/일자리나누기 동반성장 전략추진, 공공부문 청년층 일자리확대, 어르신 일자리 창출(사회공헌을 위한 지역사회 맞춤형 일자리집중개발 보급)</li> </ul> </li> <li>■ 일자리 지키기                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 경기변동 시 고용안정/정리해고 요건강화, 대규모 정리해고 시 고용재난지역 선포, 임금피크제 연계 60세 정년 연장/중장년층 교육훈련확대</li> </ul> </li> <li>■ 일자리 질 개선                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 상시·지속업무 정규직고용 관행 정착, 비정규직 차별에 징벌적 금전보상제도 적용, 사내하도급 근로자 보호, 공공부문부터 비정규직 근로자 정규직전환, 비정규근로 자사회보험 적용 확대, 특수고용직 근로자산재보험 및 고용 보험 가입 확대, 최저임금 인상기준 마련과 근로감독 강화, 반복유발 사업주에 징벌적 손해 배상도입, 근로자 기본생활 보장</li> </ul> </li> <li>■ 복지일자리확충/처우개선을 통한 서비스품질개선                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 생애주기별 맞춤형 복지구축 2013~2017년 중장기 복지일자리 확충/인력 충원계획 수립, 돌봄서비스 종사자 처우개선</li> <li>· 2014년부터 인력확충, 처우 개선 등에 필요한 예산 반영</li> </ul> </li> </ul>
행복한 여성	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 여성일자리창출/지원                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 미래 여성인재 10만 양성프로젝트, 경력단절 여성에게 맞춤형 일자리 제공</li> <li>· 돌봄서비스 종사자 처우개선, 적극적 고용제도 정착을 통한 여성고용 확대</li> </ul> </li> <li>■ 일·가정양립                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 임신기간근로시간단축제 도입, 아빠의 달 도입으로 아빠출산 휴가 장려, 여성 출산휴가와 육아휴직 확대</li> </ul> </li> </ul>



인 것은 새 정부가 사회적 대화를 새롭게 구축하는 과정이기도 하기 때문임.

### 노사관계 주요쟁점의 해결을 위한 사회적 대화체제의 재구축

- 다수의 이해관계자들이 참여하는 국민대타협위원회와 노사정 대표들이 참여하는 노사정위원회라는 이원적인 사회적 대화체제를 구축하여 사회적 이슈와 포괄범위에 따라 다른 틀의 사회적 대화를 할 것으로 보임.
- 노사정위원회를 통해 노사타협을 통한 해결책이 요구되는 노사관계의 쟁점들은 노동시간 단축, 일자리 창출과 임금조정, 비정규직의 정규직화와 보호, 노동권 강화, 복수노조와 근로시간면제제도의 보완, 정년연장과 임금의 조정, 일·생활의 균형, 복지의 확대와 분배방식, 사회보험 등임.
- 노사정위원회에서 노동시장의 양극화 해소, 원하청 관계의 정상화 등 노동과 경제의 주요 쟁점들을 다루기 위해서는 기존의 노사조직의 대표들만 아니라 재벌기업, 중소기업중앙회, 비정규직, 여성, 청년, 고령자의 대표 참여 구조를 만드는 것이 필요함.
- 그 외에도 사회복지 확대해 나가는 데 필요한 조세부담의 확대 등 국민적 합의를 필요로 하는 의제들은 노사정위원회보다 크고 높은 국민대타협위원회라는 틀에서 논의해 나가기로 공약에서 약속하고 있음.

### 2013년 노사관계에서 예상되는 주요 이슈와 과제

#### 임금교섭을 둘러싼 갈등은 낮고 임금인상률은 낮을 가능성

- 2013년에는 우리 경제성장률이 2.8~3.0% (한국은행 2013년 1월 발표)에 머물 것으로 예측되는데다 2011년 물가인상도 2.2%에 그쳤고 기획재정부가 내년 공무원과 공공기관의 임금인상률을 2.8%로 정함으로써 노조와 근로자들의 임금인상에 대한 기대가 높지 않을 것으로 보임.
- 이에 따라 노조의 임금요구율은 상대적으로 낮을

것이고, 임금교섭에서 임금인상률을 둘러싼 갈등은 상대적으로 적어, 임금교섭에서 비롯되는 노사분규는 적을 것으로 보임

- 새 정부가 최저임금인상 기준 마련과 저임금근로자들의 처우개선을 약속하여 노동계에서는 최저임금인상률을 높게 요구할 것인 반면, 경영계는 낮은 성장률과 경기침체를 이유로 낮은 최저임금 인상률을 제시할 것이기 때문에 최저임금의 인상을 둘러싼 노사정 사이의 갈등은 오히려 커질 수 있음.
- 다만 새 정부가 최저임금 인상기준을 어떤 예측가능한 공식(formula)으로 제시하는 경우 그런 줄타기와 대립보다는 공식의 정당성, 물가나 생활비용 상승분의 합리적 반영 여부를 놓고 다툴 것임.

#### 산업구조조정에 따른 집단적 정리해고로 인한 노사 갈등 가능성

- 2013년에도 선진국의 경기불황이 지속되는 가운데 조선산업과 사내하청, 건설업 등 일부 산업에서 기업들이 집단적 정리해고에 나서면서 대형 노사분규로 발전할 가능성이 남아 있음.
- 정년연장의 논의가 시작되고 있는 시점에서 50대 초반을 전후하여 조기퇴직을 실시해 온 기업들의 관행에 브레이크가 걸릴 수 있음.
- 쌍용자동차, 한진중공업 등과 같은 정리해고에 따른 부작용을 최소화하기 위해서는 정리해고의 요건, 절차에서의 투명성과 공정성을 담은 법제의 마련, 그리고 정리해고가 불가피한 경우에는 집단 정리해고 대상자들에게 보험이나 기금의 마련을 통한 구제대책이 필요함.

#### 노동시간의 단축 노력 지속

- 공약에서 약속한 대로 2013년에는 장시간 노동의 단축과 일자리 나누기, 삶의 질 개선을 위해 정부가 다양한 노력을 기울일 것으로 보임.
- 완성차 업체의 교대제 개편에 따라 자동차부품업체들의 교대제 개편과 노동시간 단축이 불가피한 상황에서 자동차부품업체들은 단가인하 압력 속에서 최소한의 이익만을 보장받아 왔기 때문에 노동시간 단축 비용부담을 감당하기 어려운 경우가 많아서 적지 않은 진통이 예상되고 정부의 다양한 지원이 필요할 것으로 보임.

- 2012년에 이미 논의되거나 예고된 내용을 바탕으로 근로시간 특례업종의 축소와 특례업종에 남아 있는 업종에서의 연장근로시간의 한도 설정, 그리고 휴일근로시간의 연장근로시간 포함 등 노동시간과 관련된 지나치게 느슨한 법적 규제도 개선이 이루어질 것임.
- 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기의 대표적인 정책으로서 공공부문에서부터 장시간 노동을 줄이고 기존 전일제 정규직근로자들이 정규직 시간제노동으로 전환할 수 있도록 하고, 일과 가정의 양립 정책 등도 적극 추진될 것으로 보임.

**비정규직의 정규직화와 차별시정, 사내하청의 남용 방지**

- 2012년부터 진행되어 온 지방자치단체, 교육청, 중앙정부 수준에서 상시·지속업무를 담당해 온 비정규직의 무기계약직화 혹은 정규직화가 계속 진행될 것임.
- 공공부문에서 상시·지속업무에 사용하던 비정규직 근로자들을 정규직이나 무기계약직으로 전환하는 선례는 민간부문의 비정규직을 정규직화하거나 혹은 비정규직의 보호를 강화하는 압력으로 작용할 것임.
- 불법파견 판결을 받은 현대자동차에 대한 특별근로감독이 1월 중순 현재 개시되어 주목을 받고 있는 가운데 현대자동차의 사내하청의 정규직 채용, 정부의 서비스업에 대한 특별근로감독이 다른 제조업종, 서비스업 등 사내하청을 많이 쓰고 불법사용 의혹이 있는 곳에 정규직화 혹은 대기업들의 사내하청의 남용에 제동을 걸 수 있을 것임.
- 그러나 민간부문에서의 비정규직이나 사내하도급 근로자들의 처우개선, 차별대우금지 등이 얼마나

실효성 있게 시행되어 노동시장에서의 불공정성을 개선할 수 있을지는 지켜봐야 함.

**노조 전임자 근로시간면제제도, 복수노조하 창구 단일화 등 제도보완**

- 노동계가 노조 전임자 근로시간면제제도, 사업장 복수노조 허용과 관련된 교섭창구단일화 등과 관련해 제도개선 혹은 보완을 요구해 온 것을 일정하게 수렴하여 노조활동의 지나친 위축을 막고, 근로자들의 단결권은 보장하되 사용자들의 친사용자 혹은 온전노조 악용을 막을 수 있는 방향으로 보완될 것임.
- 일부 노동계에서 요구하는 과거로의 회귀는 현실적이지 않기 때문에 노사정 사이에 적절한 수준에서 타협이 이루어질 것임.

**통상임금 관련 소송**

- 통상임금 관련 소송이 확대되고 그 소송가액이 커지는 가운데 이번 통상임금에 관한 대법원 판례는 현재 각 기업별 임금지급 원칙, 근거도 없이 복잡하게 발전되어 있는 각종 수당, 상여금 체계를 통합하여 임금체계의 합리화를 위한 계기가 될 수 있음.
- 상여금과 각종 수당이 통상임금에 포함됨에 따라 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당의 부담이 커짐으로써 기업 측에서도 노동시간의 단축과 노동시간의 효율적 관리와 활용의 필요성이 커짐.

**배규식**(한국노동연구원 노사·사회정책연구본부장)  
02-3775-5524 / baekiusik@kli.re.kr

※ 본 자료는 한국노동연구원 홈페이지 [www.kli.re.kr](http://www.kli.re.kr) 을 통하여 항상 보실 수 있습니다.



발행인: 이인재 / 편집인: 남재량 / 편집·교정: 정 철  
150-740 서울시 영등포구 은행로 30  
Tel : 02-3775-5514 / Fax : 02-3775-0697 / [www.kli.re.kr](http://www.kli.re.kr)