

정 책 과 제 도

# 노사관계법·제도 선진화 방안

문무기\*

## I. 경과 및 제도개선 의 기본방향

- 우리나라 노사관계법과 제도를 국제기준과 우리의 현실여건에 부합토록 개선하는 방안을 마련하기 위해 2003. 5. 10. 출범한 「노사관계제도선진화연구위원회」는 임종률 교수(성균관대 법대)를 위원장으로 하여 대학교수, 본 원 연구위원 등 총 15인으로 구성됨.
  - 동 위원회는 5. 24. “노사관계 제도개선의 필요성과 기본방향”을 채택하고, 이에 기초하여 분과별 연구와 전체회의에서의 조율을 통해 「노사관계법·제도 선진화 방안」에 대한 잠정안을 도출하고 그 결과를 9. 1. 노동부에 중간 보고하였음.
  - 동 위원회는 향후 보다 심도있는 논의를 계속하여 최종적인 제도개선(안)을 10월 말 제시할 예정임.
- 동 위원회가 인식한 노사관계 제도개선의 필요성은 다음과 같음.
  - 우리 노사관계법·제도는 지난 15년간의 개선노력에도 불구하고 국내 노사단체는 물론 ILO·OECD 등 국제기구로부터 몇 가지 문제점을 지적받고 있고,
  - 지식정보화·세계화 등 외부 환경의 급변과 산별체제 진전·고용형태 다양화 등 노동환경 변화에 대한 탄력적 대응에 한계를 보이고 있음.
  - 따라서 변화하는 제반 환경에 대응하고 보편적 노동기준(Global Standards)에도 부합하는 합리적 규범으로서의 노사관계법·제도의 마련이 시급히 요청되고 있음.

\* 한국노동연구원 연구위원(mgmoon@kli.re.kr).

- 동 위원회가 제시한 제도개선의 기본방향은 다음과 같음.
  - ① 보편적 노동기준에 부합하고, 지식정보화·세계화, 고용형태의 다양화 등 급격하게 변화하고 있는 노동환경에 적극적으로 대응
  - ② 노사관계에서 ‘자율성’과 ‘책임성’, 고용에서 ‘안정성’과 ‘유연성’이 조화와 균형을 이루는 방향으로 나아가도록 노사관계의 합리적이고 공정한 규칙(rule)을 정립
  - ③ 법·제도에 대한 진단·분석 및 제도개선안 마련에 있어 중립적·공익적 입장을 견지하며, 기존의 사회적 논의와 합의를 존중하고 우리 사회의 현실여건을 충분히 고려

## II. 집단적 노사관계 부문

### 1. 단결권

#### 가. 조합원의 인정범위(근로자의 개념) : 실업자의 초기업단위 노조가입 허용

- 초기업단위 노조의 경우 실업자의 조합원 자격을 인정하고, 기업단위 노조에서는 노조가입을 금지토록 함.
  - 기업단위 노조에까지 실업자에 대한 조합원 자격을 인정하지 않는 것은 기업 중심으로 노조활동이 이루어지고 있는 현실 노사관계에 비추어 기업별 노사관계의 불안정이 심화·확대될 가능성이 큰 점을 고려한 것임.
  - 노조법상 노동조합의 장에 ‘기업단위 노조의 조합원 자격은 해당기업의 종업원 지위를 갖는 자로 한정한다’는 규정을 마련키로 함(이 경우 산별노조, 상급 노동단체 등의 조합원·임원자격은 자율화됨).

#### 나. 노조 전임자 : 급여지원 관행 개선

- 노조 전임자에 대한 급여지원을 금지하되 노조 규모별로 법령이 정하는 기준 내에서 최소한의 전임자 급여를 지원하는 경우는 예외로 함(기준 초과시 제재).
  - 소수의견으로 노조전임자 관련 현행규정은 유지하되 노사협의회 근로자위원의 비상임, 무보수 규정을 삭제하는 방안이 제시됨.
  - 불합리한 관행을 개선하되 기업별 노조가 대다수인 현실에서 근로자대표에 대한

최소한도의 편의제공이 필요한 점도 감안하여 제도를 보완기로 한 것임.

#### 다. 유니언 쉼 규정의 정비

- 사업장 단위 복수노조 허용시점에 맞추어 유니언 쉼 제도를 정비기로 함.
  - 제1안으로 유니언 쉼 규정을 유지하되 다른 노조에 가입하거나 따로 노조를 조직할 경우 신분상 불이익을 줄 수 없도록 보완하는 방안과, 제2안으로 유니언 쉼 제도 자체를 폐지하는 방안이 제시됨.
  - 그 동안 유니언 쉼 협정이 근로자의 단결하지 않을 자유(소극적 단결권)를 침해한다는 비판이 제기되었고, 특히 기업단위 복수노조가 허용될 경우 특정노조에 가입을 강제하는 현행 규정의 보완이 필요하다는 지적을 감안한 것임.

#### 라. 부당노동행위제도의 개선

- 노동조합의 부당노동행위제도는 별도로 신설하지 않고, 개별규정에서 노조의 행위 준칙을 명확히 하는 방안을 검토하기로 함.
  - 동시에 노동위원회 구제제도의 실효성 확보방안을 강구하고, 현행 직접 형사처벌규정은 정비기로 함(구체적 방안 추후 검토).
  - 구제제도의 실효성 제고방안으로는 화해절차의 실효성 제고, 긴급이행명령제도의 확대 등임.

## 2. 단체교섭

### 가. 단체교섭의 대상사항 : 단체교섭 사항의 기준 명시

- 의무적인 교섭사항에 관한 ‘기준’을 명시하기로 함.
  - 현행 근로조건에 관한 이익분쟁 이외에 집단적 노사관계(조합활동)에 관한 사항을 명시하고 권리분쟁 사항은 제외하되, 구체적인 입법방식은 추후 검토하기로 함.
  - 집단적 노사관계에 관한 사항으로는 조합비 일괄공제, 근무시간중 조합활동 보장, 노조에 대한 편의제공, 교섭 및 쟁의절차 관련사항 등임.

### 나. 복수노조 허용에 따른 교섭창구 단일화 방안 마련

- 하나의 사업 내에서 조직대상을 같이하는 경우에는 교섭창구를 단일화하도록 하고, 단일화하지 않을 경우 사용자는 교섭을 거부할 수 있으며 단일화할 경우 사용자는

교섭의무를 부담토록 함.

- 일정기한까지 노조자율로 단일화하되 단일화가 안될 경우에 대해 제1안으로 조합원 과반수로 조직된 노조 또는 그러한 노조가 없을 경우 투표에 의해 과반수를 득표한 노조에 교섭권을 부여하는 방안과, 제2안으로 조합원수에 비례하여 교섭 위원단을 구성하는 방안이 제시됨.
- 어떤 경우이든 교섭대표 노조는 전조합원을 공정하게 대표할 의무를 부담하며, 교섭창구 단일화와 관련된 분쟁은 노동위원회가 담당(투표관리 등)토록 함.
- 사업내 복수노조가 있더라도 조직대상을 달리할 경우에는 각각 교섭할 수 있도록 함.

#### 다. 단체협약 유효기간 제한 완화

- 협약기간을 자율적으로 정하도록 하되(상한선 폐지), 3년을 초과하는 협약에 대해서는 3년이 경과한 후 일방이 6개월 전에 통지하면 해지할 수 있도록 함.
  - 이에 대한 소수의견으로 단체협약의 최장유효기간을 현행 2년에서 3년으로 변경하는 방안이 제시됨.
  - 빈번한 교섭으로 과도한 교섭비용 및 노사관계 불안정을 초래한다는 점이 지적되었으며, 최근 산별노조의 증가에 따라 장기간의 단체협약을 체결할 수 있도록 허용할 필요성도 제기된 점을 감안한 것임.

#### 라. 제3자 지원신고제 폐지

- 제3자 지원신고 및 처벌제도를 폐지키로 함.
  - 그 동안 노동계·국제기구는 신고제도 남용에 따른 노조활동의 제한 가능성을 우려하며 폐지를 요구한 반면, 경영계는 시설관리권 등을 침해하는 과도한 지원행위를 우려하며 엄격한 운영을 요구함(노조측의 대규모 신고 등으로 제도의 실효성이 없었음).
  - 사업주의 동의 없는 사업장 무단출입, 점거농성 행위 등 사용자의 시설관리권을 침해하는 위법한 지원행위는 관련법령에 의해 제재토록 함(형법상의 건조물 침입죄, 퇴거 불응죄, 업무방해죄 등).

### 3. 쟁의행위

#### 가. 쟁의행위 찬반투표 : 공정성·투명성의 제고

- 파업 찬반투표의 공정성과 투명성을 확보하기 위한 합리적 조치를 마련키로 함.
  - － 구체적 방안으로 투표시기·투표의 유효기간 설정, 투표결과의 공개·보존, 열람 및 노동위원회의 행정지원, 투표결과의 사용자 및 노동위원회 통지 등임.
  - － 반면 의결 정족수는 현행(재적 과반수 찬성)을 유지키로 하고, 영국에서 의무화되어 있는 우편투표제는 도입하지 않기로 함.
  - － 현재 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의해 과반수의 찬성을 얻어 쟁의행위를 실시토록 의무화하고 있으나, 경제적 불이익을 가져오는 쟁의행위의 찬반투표에 조합원의 의사가 공정하고 투명하게 반영되고 있는지 논란이 있었음.

#### 나. 직장폐쇄 : 요건의 명확화

- 쟁의행위의 불법·합법여부와 관계없이 직장폐쇄가 가능하도록 함.
  - － 현재 행정해석 등으로 사용자의 직장폐쇄는 합법 파업에만 허용되는 것으로 해석·운용하고 있으나 경영계는 불법파업에 대해서도 직장폐쇄의 허용을 요구하고 있는 반면, 노동계는 오히려 직장폐쇄를 엄격히 제한할 것을 요구함.
  - － 외국의 경우 일반적으로 노사간 무기대등성 차원에서 파업의 불법·합법 여부와 무관하게 직장폐쇄 인정하는 것이 일반화됨.

#### 다. 대체근로 제한의 완화

- 공익사업에 대하여는 대체근로를 제한하지 아니하되(대체근로가 허용되는 공익사업의 범위는 추후 검토), 신규채용·하도급은 허용하고 근로자과건은 현행대로 금지키로 함.
  - － 소수의견으로는 대체근로 제한규정을 삭제하여 모든 사업장에 대체근로를 허용하는 방안이 제시됨.
  - － 외국은 일반적으로 대체근로에 대한 제한이 없으며(미·일·독·프랑스), 단기계약·과건근로자 사용을 제한(프랑스)하여 파업권과 조화를 이루도록 하거나 경제파업에 한해 영구대체도 허용(복직우선권만 부여, 미국)하고 있음.

라. 불법 쟁의행위에 대한 손해·가압류 범위 제한

- 불법 쟁의행위에 대한 손해·가압류가 남용되지 않도록 관련법률(신원보증법, 민사집행법)의 개정을 통해 ① 신원보증인의 불측(不測)의 손해를 방지하기 위한 책임제한의 설정, ② 조합원의 최저생계 보장을 위해 최저임금(또는 최저생계비)을 임금 가압류 대상에서 제외, ③ 노동조합의 존속보호를 위해 조합비 수입의 일정부분을 가압류 대상에서 제외하는 등의 방안을 모색키로 함.
  - 2000년 이후 불법 쟁의행위에 대한 사측의 손해배상 청구 및 가압류가 증가하여, 일부 회사에서는 노동조합 및 조합간부, 평조합원에 이어 신원보증인(가족)에게 까지 가압류하는 사례가 발생하여 노동기본권 제한 및 조합원(가족)의 생계를 위협한다는 비판이 제기됨.

마. 쟁의행위 보호와 규제의 합리화

- 먼저 쟁의행위의 최후수단 원칙을 명시하고, ① 안전보호시설에 대한 쟁의행위는 현행대로 금지하되 중지명령제는 폐지하며, ② 쟁의행위 제한규정을 행위준칙으로 명시하고 벌칙조항은 일반형사법 규율과 관련하여 전반적으로 재검토하고, ③ 쟁의행위를 합리적으로 규율하기 위한 문구수정, 중복규정 정리 및 편제 조정을 추진키로 함.
  - 외국의 경우 일반적으로 쟁의행위 방법에 관한 사항은 노사관계 법률로 정하기 보다는 일반 형법을 통하여 규율하고 있음.

4. 분쟁조정절차

가. 조정대상 : 교섭·쟁의행위 대상에서 분리, 확대

- 조정대상을 단체교섭·쟁의행위 대상과 분리하여 권리분쟁 등 모든 분쟁사항으로 확대하되 노사간의 분쟁을 적극적으로 조정, 쟁의행위를 예방하고 신속하게 해결할 수 있도록 함.
  - 조정대상(노동쟁의)을 ‘노동관계에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태(권리분쟁, 조합활동 관련사항 등을 포함)’로 설정함.
  - 교섭이 미진한 분쟁의 경우에도 조정의 대상으로 하되 조정절차를 거치기만 하면 쟁의행위가 목적·수단에 관계없이 합법화되는 것은 아니라는 점을 명확히 하도록 함.

#### 나. 조정기능의 활성화

- “분쟁이 있는 곳에 조정이 있다”, “찾아가는 조정서비스 제공”이라는 원칙하에 적극적인 조정서비스를 제공토록 하기 위해 조정신청 유무, 쟁의행위 여부에 관계없이 조정을 실시토록 함.
  - － 이를 위해 쟁의행위 개시전 당사자 신청을 받아 조정을 진행토록 한 현행 조정전치제도를 폐지하고, 조정기간 동안 쟁의행위 중단 의무도 삭제하되 조정기간 제한을 폐지하여 충분한 조정기간이 확보될 수 있도록 함.
- “쟁의행위는 성실교섭 이후 최후수단으로 행사하여야 한다”는 원칙 규정을 신설하고, 이러한 원칙에 따라 조정방법과 절차를 새롭게 설계하여 노사가 교섭을 개시한 경우 지체없이 이를 노동위원회에 통지케 하여 적기에 조정서비스를 제공토록 함.
  - － 조정방법으로 간이조정(알선)을 신설하고 ‘공익사업 등’에 대한 특별조정을 강화토록 함.
  - － 간이조정(알선)은 당사자 신청이 없더라도 노동위원회 재량으로 실시할 수 있도록 하여 노동위원회 내부인력 외에 외부전문가를 적극 활용하고, 절차와 형식에 구애받지 않고 현장 조정 등 유연하게 활동하며, 주요 분쟁에 역량을 집중토록 함.
  - － (일반)조정은 현행과 같으며, 당사자 신청으로 개시하고 노동위원회의 노·사·공익 3자 위원으로 조정위원회를 구성, 조정안을 제시토록 함.
  - － 특별조정은 ‘공익사업 등’에 대해 당사자 신청 또는 노동위원회 직권으로 실시되며, 조정과정에서 사실조사, 공표절차 등을 강화(여론을 통한 합리적 해결 유도)키로 함.
  - － ‘공익사업 등’이라 함은 현행법상 공익사업 외에 사회보험 업무 등 공공서비스(법령으로 정함), 국민경제에 영향이 큰 기업(노동부장관 신청)도 추가키로 함.
  - － 공익사업의 경우 7일 이상의 파업예고의무를 부과하고, 노동위원회는 파업 예고 내용을 공중에 알려 공익을 보호할 수 있도록 함.

#### 다. 필수공익사업 개념·직권중재제도 폐지, 공익사업 파업시 최소업무 유지의무 신설

- 필수공익사업의 개념 및 직권중재제도를 폐지하고, 공익사업 분야에서의 파업시 공익보호를 위해 최소업무 유지를 의무화하도록 함.
  - － 공익사업의 범위는 추후 검토하기로 하고, 파업시 유지되어야 할 최소업무는 그 업무 중단시 공중의 생명·안전·보건 및 일상생활을 위태롭게 하는 업무로 하고 그 내용을 법령에 열거키로 함.

- 예를 들자면 병원의 수술·응급치료 등 환자의 생명보호에 관련된 업무, 운송사업의 관제 등 운송망의 안전에 관련된 업무, 전기·가스·수도 등의 중앙통제 및 소비자에 대한 공급에 필요한 불가결한 업무, 은행의 주전산실 등 전산망의 정상적 운영에 불가결한 업무 등임.
  - 최소업무의 구체적인 범위는 노사간 협정으로 정하되, 이에 대한 다툼이 있을 경우에는 노동위원회가 중재토록 함.
- 최소업무 수행자가 파업에 참여할 경우에는 긴급복귀명령을 내릴 수 있도록 하고, 직권중재제도 폐지로 파업에 따른 공익침해 가능성을 최소화하기 위해 다음과 같은 보완장치를 마련키로 함.
- ① 신속한 간조정으로 분쟁의 사전예방, ② 당사자 신청 없이도 노동위원회가 직권으로 특별조정 개시, ③ 사실조사 및 조정과정 공표(여론을 통한 합리적 조정 유도), ④ 파업개시 7일전 파업예고의무 부과, ⑤ 파업시 대체근로 허용, ⑥ 파업후 긴급조정 요건에 해당할 때 이의 적극적인 활용 등임.
  - 외국의 경우를 보면 공익보호를 위해 필수업무 유지의무, 파업예고의무 등을 부과하고 있으나, 파업이 금지된 공공부문에 대해 그 대상조치로서 중재를 실시하는 사례 외에 중재결과를 강제하는 제도는 일반적이지 않음.

#### 라. 긴급조정제도 개선

- 긴급조정을 통한 분쟁해결의 실효성 제고를 위해 쟁의행위 금지기간을 현행(30일)보다 연장한 60일로 설정하여 충분한 조정기간을 확보하고, 여론을 반영하는 한편 강제중재보다 조정으로 해결을 유도토록 함.
- 조정절차에서는 사실조사 및 공표절차를 강화(여론 반영)하고, 중재절차에서는 강제중재제도를 현행대로 유지하여 비상적인 분쟁상황에 대한 최후의 해결수단이 될 수 있도록 함.
  - 일본은 우리나라와 유사하되 50일간 쟁의행위를 금지하고 있고(강제중재 없음), 미국은 주간의 산업·무역부문의 쟁의행위로 국민의 건강·안전이 위태로울 경우 80일간 쟁의행위를 금지하고 있음(강제중재 없음).

### 5. 노동위원회의 기능 개편·확대

- 집단적 노사관계를 총괄하는 인프라로서의 기능을 강화하기 위하여 상근 전문인력 및 예산을 확충하고, 사적 조정과의 연계시스템 구축 등의 개선작업을 추진키로 함.

- 현재 노동위원회에서 노동쟁의조정과 부당노동행위·부당해고 심판을 담당하고 있으나 전문인력의 부족, 조정·중재대상과 기간의 한정으로 분쟁해결 기능이 취약한 점이 지적되고 있음.
- 앞에서 언급된 노사관계 제도개선 방안으로 노동위원회의 기능이 대폭 확충(복수노조 교섭창구 단일화 관리, 부당노동행위·부당해고 구제기능 강화, 파업찬반투표 관리, 간이조정 등 적극적 조정실시 등)됨에 따라 조직 확대개편 및 운영체제 혁신이 긴요하게 됨.

## 6. 노사협의회의제도

### 가. 근로자위원의 대표성 강화 및 노사협의회의 기능 확대·조정

- 근로자 과반수노조의 근로자위원 위촉권을 폐지하여 모든 사업장에서 근로자위원을 근로자들이 직접 선출토록 함.
  - 노동조합 또는 일정비율 이상의 근로자로부터 추천받은 자에게 입후보 자격을 부여키로 함.
  - 현재 근로자 과반수로 조직된 노조가 있을 경우 노조에서 근로자위원을 위촉하고 그 외는 근로자들이 직접 선출토록 하고 있으나, 과반수노조 존재시 소수의 이익이 무시될 가능성이 있음을 감안한 것임.
- 노사협의회의 기능을 확대하여 파견, 사내하청 근로자 등에 대해 노사협의회에서 의견을 개진할 수 있는 기회를 부여키로 하고, 과반수노조가 없는 경우 노사협의회 “근로자위원”을 근기법상 “근로자대표”로 간주토록 함.
  - 이에 대한 소수의견으로 과반수노조를 불문하고, 노사협의회 “근로자위원”을 근기법상 “근로자대표”로 간주하는 방안이 제시됨.
  - 근기법상 근로자대표의 권한으로는 정리해고 협의, 탄력적 근로시간제 도입·유급휴가의 대체 합의 등임.

### 나. 협의사항 조정 및 합의·의결된 사항의 효력 명문화

- 협의사항을 조정하여 근로자의 작업을 감시하기 위한 설비의 이용과 그 방법, 사업의 합병·양도·인수·생산조직의 변경 등 사업변경 등을 추가하고, 노동쟁의의 예방을 제외키로 함.

- 합의 또는 의결된 사항에 대해 취업규칙과 동일한 효력을 갖도록 명문화(미이행시 벌칙규정은 삭제)하되 노사협의회의 위원 동수구성 문제, 의결정족수 문제 등 개선 방안은 추후 검토기로 함.
  - 현재 노사협의회 임무로서 ‘합의·의결·보고’사항을 규정하고, 의결된 사항에 대해 성실히 이행의무를 부과하고 있으나, 의결된 사항의 효력규정이 없어 근로조건 관련 사항을 의결할 경우 단체협약·취업규칙 등과의 효력순위 문제가 발생하고 있음을 감안한 것임.

다. 근로자위원회에 대한 편의제공 확대

- 근로시간 면제범위를 현행 협의회 “출석”에 소요되는 시간에서 협의회 “활동”에 소요되는 시간으로 확대키로 함.
  - 아울러 사용자의 편의제공 의무를 현행 “장소사용 등”에서 “근로자위원 선출·활동에 관련한 사항”으로 확대키로 함.
  - 독일은 전임위원(200인 이상부터) 수를 법으로 정하고 있으며, 프랑스는 월 20시간의 유급활동시간을 보장하고 있음.

라. 사전 정보제공 및 비밀유지의무 강화

- 합의·의결사항과 관련된 사항에 대해 근로자위원이 관련자료를 요청한 때에는 일정이일 이내에 이를 제공토록 하되 비밀 누설시 처벌토록 함.
  - 아울러 회의개최 통지기간을 현행 ‘7일전’에서 ‘10일전’으로 연장함.
  - 현재 노사협의회 개최 7일전에 회의일시·의제 등을 통지토록 하고 있으나 사전 정보제공 미흡으로 내실있는 논의에는 어려움이 있음을 감안한 것임.
  - 외국의 경우 필요한 정보의 적시제공(독일), 회사의 기본적 정보를 포함한 정기적 정보제공(프랑스) 등을 의무화하고 있으며, 독일은 비밀준수의무 위반에 대해 1년 이하의 징역 또는 벌금을 부과하는 규정을 두고 있음.

마. 정기회의의 개최의무 완화

- 정기회의를 6개월에 1회 이상 협의회 운영규정에서 정하는 바에 따라 개최토록 하여 운영의 자율성을 도모할 수 있도록 하되, 미개최시 벌칙규정은 삭제키로 함.
  - 현재 3개월마다 정기회의를 개최토록 하고 있으나, 형식적 운영으로 경영계는 정기회의의 개최횟수 축소를 주장하고 있고 노동계는 이에 반대하고 있음.
  - 벌칙으로 협의회 회의개최를 강제하는 것은 실효성이 없고 당사자 자치에도 반

한다는 점을 고려한 것임.

### Ⅲ. 개별적 근로관계 부문

#### 1. 해고보호제도

##### 가. 부당해고 구제방식의 다양화

- 화해에 의한 우선적 해결을 도모할 수 있는 근거규정을 마련하는 한편 화해의 실효성을 제고하는 방안을 검토기로 함.
  - 아울러 객관적으로 원직복직을 기대할 수 없는 예외적인 경우에는 금전보상제도의 도입을 추진키로 하고 그 구체적 방안은 추후 검토기로 함.
- 부당해고 구제명령의 실효성을 제고하는 방안을 강구하기 위하여 신속한 처리, 확정된 구제명령 불이행시 제재 등을 추진키로 함.
  - 이와 함께 부당해고에 대한 벌칙을 삭제하고, 근로계약시 기본 근로조건(임금, 근로시간 등)을 서면화하며, 해고시 해고사유를 명시하여 서면통지하도록 함.
  - 현행과 같은 해고 자체에 대한 형사처벌은 국제적으로 입법례를 찾을 수 없고, 복직명령은 사용자가 거부하거나 원직복직을 기대하기 어려운 경우 실효성이 없음을 감안한 것임.
  - 부당해고 처벌규정이 죄형법정주의(명확성의 원칙)에 반한다는 헌법소원이 제기되어 있으며, 사용자단체나 외투기업에서 지속적으로 개선을 요구하고 있음. ILO협약(제158호) 및 각국의 입법례는 원직복직과 금전보상을 함께 규정하고 있음.

##### 나. 정리해고제도의 합리성 제고

- 정리해고시 노조와의 협의기간은 60일을 상한으로 해고규모·비율을 감안하여 법령으로 차등 설정키로 함.
  - 이에 대한 소수의견으로 사전통보기간을 현행 60일 이상에서 30일 이상으로 단축하는 방안이 제시됨.

- 정리해고시 재고용 노력규정은 현행제도를 유지하지는 입장(1안)과 이를 의무화하지는 입장(2안)이 맞섬.
- 현행법상 정리해고 요건은 종전 판례입장을 법제화한 것으로 국제기준이나 다른 나라에 비해 엄격하지는 않으나, OECD 등은 노조와의 획일적이고 오랜 협의기간(2개월 이상)을 주된 문제점으로 지적하고 있음.
- 도산절차(회사정리절차, 파산절차)에 있는 기업에 대해 근기법상 정리해고 규정의 적용배제 또는 완화방안을 강구기로 함.
  - 도산절차에 있는 기업의 경우 그 갱생을 위해서는 고용조정이 불가피함에도 불구하고 일반기업과 동일한 절차를 거쳐야 하는 문제가 있음을 감안한 것임.

## 2. 기업변동에 따른 근로관계

### 가. 사업양도시 고용승계 원칙 명문화

- 사업의 전부 또는 일부가 그 동일성을 유지하면서 유기적 일체로 이전된 경우 근로관계는 양수인에게 승계됨을 명문화하기로 하고, 법률에 의한 사업이전의 경우에도 승계되지만 법률에서 달리 정하고 있는 경우에는 그 법률에 따르도록 함.
  - 판례가 인정하고 있는 것과 동일한 수준에서 고용승계 원칙을 명문화한 것이라고 할 수 있으며, 고용승계 대상 근로자의 승계거부권 인정여부는 추후 검토키로 함.
  - EU의 경우 기업변동시 근로관계 승계원칙에 관한 지침을 제정(2001)하여 각국에서 이를 국내법으로 반영하고 있음.
- 도산절차(회사정리절차, 파산절차)가 개시된 경우의 사업양도에 대하여는 승계 규정의 적용을 배제토록 함.
  - 파산의 경우에는 파산 채권자에 대한 평등변제의 원칙과 근로자의 보호, 회사정리절차와 화의절차의 경우에는 회사의 갱생과 근로자의 보호라는 두 이익을 조화시킬 수 있는 방안이 필요함을 감안한 것임.

### 나. 고용승계시 근로자의 근로관계상 채권보호 강화

- 근로관계가 이전되기 전에 성립하고 이전 후 1년 이내에 이행기가 도달하는 근로관계상 채무는 양도인과 양수인이 연대책임을 지도록 하는 규정을 신설토록 함.
  - 다만, 도산절차가 개시된 경우의 사업양도에 대하여는 연대책임 규정의 적용을

배제토록 함.

- 기업 구조조정에 따른 사업양도가 증가하고 있으나 고용승계, 근로관계상 채무 책임 문제 등에 관한 명문규정이 없어 노사간의 다툼이 빈발하고 있는 현실을 개선코자 한 것임.

#### 다. 사업양도·양수시 취업규칙, 단체협약의 효력 명문화

- 양도인 사업장에 적용되던 취업규칙의 양수인에 대한 효력을 일정기간(1년) 인정하되 양수인의 취업규칙과의 통합을 용이하게 하는 방안을 강구기로 함.
  - 동시에 양도인 사업장에 적용되던 단체협약은 양수인에 대하여 계속 유효하나, 양도일로부터 6월 경과 후 6월의 해지통보기간으로 일방해지를 가능하게 하는 방안을 강구하기로 함.
  - 취업규칙·단체협약의 효력에 관한 소수의견으로 별도의 규정을 두지 않고 해석에 맡기는 방안이 제시됨.
  - 기업변동과 관련하여 양도·양수 사업장간 취업규칙, 단체협약 등의 내용이 상이한 경우 근로조건을 신속히 통합·조정할 수 있도록 지원하는 제도적 장치의 필요함을 반영한 것임.

### 3. 임금체불에 대한 합리적 개선

- 임금체불 근로자에 대한 실질적인 권리구제가 이루어질 수 있는 방안을 마련하기 위하여 경제적 제재로서 지연이자제를 도입(부가금제도까지 도입할지 여부는 추후 검토)하고, 기업도산시 임금채권보장에 한정되고 있는 현행 임금채권보장제도를 적극 개선키로 함.
  - 이와 함께 현행 처벌조항은 유지하되 친고죄(또는 반의사 불벌죄)로 전환하여 종래의 폐단(전과자 양산)을 개선키로 함.
  - 소수의견으로 형사처벌조항을 폐지하고 형법상 사기죄, 부당이득죄에 의해 규율하는 방안이 제시됨.
  - 생계의 원천인 임금을 제때에 지급받지 못하는 근로자들이 매년 많이 발생하고 있으나, 국제적으로 예가 드문 형사처벌 위주의 현행 제도가 체불예방 및 조기청산의 효과를 거두지 못하고 있는 현실을 개선하기 위한 것임.

## IV. 추가 검토사항

- 이상 논의·정리된 사항 외에도 ① 상급단체·대기업노조의 재정투명성 제고방안, ② 단위노조의 지부·분회의 노동조합으로서의 법적 지위문제, ③ 사적 조정 활성화 방안, ④ 변경해지제도의 도입여부, ⑤ 임금체계의 합리화 방안 등을 추가적으로 검토하여 이를 최종보고서에 반영기로 함.
  - ‘변경해지제도’란 근로자가 사용자의 근로조건 변경 제안을 거부하는 경우 사용자가 근로계약의 일방적 해지를 통지할 수 있는 제도로서, 독일·프랑스 등에서 활용되고 있는 사정 변경에 따른 근로계약 변경제도임.
  - ‘임금체계 합리화 방안’에는 평균임금과 통상임금 개념의 명확화, 성과주의 임금체계 등 도입, 취업규칙 변경절차 간소화 문제 등이 포함될 것임.

<“노사관계 개혁방향” 관련 노·사·정(공익) 쟁점사항>

|                     | 현행  | 노·사 요구                                       | 개선방안   |
|---------------------|---|--|--|
| <b>&lt;단결권&gt;</b>  |   |  |  |
| ①실업자 조합원 자격         | · 조합원 자격 및 임원자격 제한                                    | · 노: 허용<br>· 사: 현행 유지                        | · 초기업단위 노조에 한해 조합원 자격 인정<br>· 기업단위 노조는 제한 (해당기업 종업원으로 제한)  |
| ②전임자급여              | · 전임자급여 지원 금지 사용자처벌 (2006년까지 유예)                      | · 노: 노사자율<br>· 사: 현행 유지                      | · 급여지원을 금지하되, 법령이 정한 기준 내의 급여지원은 예외(기준 초과시 제재)   |
| ③유니언숍               | · 근로자 2/3 대표 하는 노조에 허용<br>· 입사시 노조가입, 탈퇴시 해고 (제명시 예외) | · 노: 현행 유지<br>· 사: 금지                        | · 1안: 현행 유지하되 근로자의 단결 선택권 보장(다른 노조 조직·가입 가능)<br>· 2안: 유니언숍 금지  |
| ④부당노동행위             | · 사용자 형사처벌<br>· 노동위원회 구제 명령                           | · 노: 형사처벌 강화<br>· 사: 노조 부당노동행위제도 신설          | · 노조의 부당노동행위 신설없고, 개별규정에서 행위준칙 명시<br>· 구제명령 실효성 강화 및 직접 형사처벌제도 정비  |
| <b>&lt;단체교섭&gt;</b> |   |  |  |
| ①교섭·쟁의 대상           | · 근로조건 결정에 한정(이익분쟁)                                   | · 노: 조합활동·경영 사항, 권리분쟁, 정치파업 허용<br>· 사: 현행 유지 | · 의무적 교섭사항에 관한 「기준」 명시<br>- 집단적 노사관계에 관한 사항 포함, 권리 분쟁 제외   |
| ②기업단위 복수노조 (교섭창구)   | · 2006년까지 금지<br>· 교섭창구 단일화 방안 마련, 2007년 허용            | · 노: 즉시 허용 (자율결정)<br>· 사: 유예기간 준수 (단일화)      | · 교섭창구 단일화 방안 마련<br>- (1안) 자율적 단일화→과반수노조→과반수 득표노조<br>- (2안) 자율적 단일화→조합원수에 비례하여 교섭위원단 구성<br>· 교섭대표는 공정대표 의무<br>· 관련 분쟁은 노동위원회가 담당 |
| ③단협 유효기간            | · 최장 2년   | · 노: 자율<br>· 사: 장기간 허용                       | · 협약기간 자율로 하되, 3년 초과 협약의 경우 3년 경과후 일방이 6개월전에 통보하여 해지가 가능   |
| ④제3자지원              | · 신고 및 처벌   | · 노: 폐지<br>· 사: 엄격 제한                        | · 폐지   |
| <b>&lt;쟁의행위&gt;</b> |   |  |  |
| ①쟁의행위 찬반투표          | · 직접·비밀·무기명투표<br>· 재적과반수 찬성                           | · 노: 자율화<br>· 사: 요건강화, 우편투표제 도입              | · 의결요건 현행 유지<br>· 투표과정의 공정성·투명성 제고방안 마련 (투표시기, 유효기간, 노동위 통지 등)   |
| ②직장폐쇄               | · 사후적, 방어적 사용   | · 노: 엄격 제한<br>· 사: 불법파업시에도 허용                | · 쟁의행위 합법·불법을 불문하고 직장폐쇄 허용   |

|             | 현행                                       | 노·사 요구  | 개선방안  |
|-------------|--|---|---|
| ③대체근로       | · 사업내 인력만 대체가능<br>· 신규채용· 하도급<br>· 파견 금지 | · 노: 엄격 제한<br>· 사: 제한폐지, 전면 허용                | · 공익사업에만 대체근로 허용<br>* 단, 신규채용· 하도급은 허용하되 파견은 금지             |
| ④손배· 가압류    | · 신원보증인도 연대책임<br>· 급여채권의 1/2 압류금지        | · 노: 가압류 금지, 손배책임 주체· 범위 축소<br>· 사: 현행법 엄격 적용 | · 신원보증법 및 민사집행법 개선<br>- 신원보증인 책임제한, 가압류시 노조존립 및 근로자 생계보장 고려 |
| ⑤쟁의행위 규제합리화 | · 시설 점거 등 금지행위 명시, 벌칙규정                  | · 노: 삭제<br>· 사: 현행 유지                         | · 쟁의행위 최후수단 원칙 명시<br>· 제한규정을 행위준칙으로 명시하되, 벌칙규정 재검토          |

<분쟁조정>

|                |  |  |   |
|----------------|--|--|---|
| ①조정대상          | · 근로조건 결정에 관한 사항(이익분쟁)   | · 노: 조정대상 확대<br>· 사: 현행 유지                               | · 조정대상을 교섭· 쟁의대상과 분리하여 노사분쟁의 원인이 된 모든 사항으로 확대<br>※ 조정절차만 거치면 쟁의행위가 합법화되는 것이 아님을 명확히 함   |
| ②조정절차          | · 조정거친 후에만 쟁의 가능(조정전치주의)<br>- 파업개시전<br>- 당사자 신청<br>- 조정기간 (일반 10일, 공익 15일) | · 노: 폐지<br>· 사: 현행 유지                                    | · 조정신청 유무, 쟁의행위 여부에 관계없이 조정토록 조정방법과 절차를 재설계<br>- 노사교섭개시 통보로 노동위 조정 가능<br>- 노동위 재량으로 간이조정 실시(알선), 공익사업 특별조정 강화(사실조사· 공표)<br>- 공익사업은 7일 이상 파업예고 의무화 |
| ③필수공익사업 및 직권중재 | · 병원, 전기, 수도, 가스, 철도, 석유, 한국은행 등<br>· 직권중재 (쟁의행위 제한 15일)                   | · 노: 필수공익사업 직권중재 폐지<br>· 사: 혈액, 항공, 폐수 처리 등 추가 및 직권중재 유지 | · 필수공익사업 개념 및 직권중재 폐지<br>· 공익사업은 파업시 최소업무 유지의무 부과 (공익사업 범위 재검토)<br>- 최소업무는 법령에 열거, 구체적 범위는 노사협정으로 정함<br>- 파업참여시 업무복귀명령                            |
| ④긴급조정제도        | · 30일간 쟁의행위 중지<br>· 조정실패시 강제중재   | · 노: 강제중재 폐지<br>· 사: 의견없음                                | · 긴급조정기간 연장 (30→60일)<br>· 강제중재는 현행 유지   |

<노동위원회>

|        |   |                 |  |
|--------|---|-----------------|--|
| ①노동위원회 | · 사후적 조정에 국한<br>· 기능이 협의의 조정, 심판에 국한<br>- 집단적 노사관계 인프라로서 기능 미흡<br>· 전문인력 부족 | · 위상강화 및 전문성 제고 | · 적극적· 다양한 조정서비스 제공 통해 효과적 분쟁해결 도모<br>· 집단적 노사관계 인프라로서의 기능강화<br>· 상근전문인력· 예산확충 및 사적조정과의 연계시스템 구축 등 |
|--------|---|-----------------|--|

|                           | 현행  | 노·사 요구   | 개선방안   |
|---------------------------|---|--|--|
| <b>&lt;노사협의회&gt;</b>      |   |  |  |
| ①근로자위원 선출방식               | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 과반수노조에 근로자위원 위촉권 부여</li> <li>※ 과반수노조 없는 경우 직접 선출</li> </ul>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 노: 노조에 위촉권 부여 (과반수 불문)</li> <li>· 사: 과반수노조의 위촉권제도 개선</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 근로자위원 직접 선출로 대표성 강화</li> <li>※ 노조 또는 일정비율의 근로자의 추천</li> <li>· 파견·사내하청 근로자 등의 노사협의회 참여 (의견개진)기회 부여</li> </ul>    |
| ②사전 정보제공                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 회의개최 7일전 사전통지</li> <li>※ 일시·장소·의제 등</li> <li>· 보고사항 관련 사후 자료제출 요구권 명시</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 노: 사전정보제공 의무화</li> <li>· 사: 현행 유지</li> </ul>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 사전통지기간 연장 (7→10일전)</li> <li>· 협의·의결사항 관련 사전 자료요청권 부여 (사생활 침해, 기업 기밀사항은 제외)</li> </ul>                           |
| ③비밀 유지의무                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 협의회위원 비밀 유지의무 규정</li> <li>※ 벌칙규정 없음</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 노: 벌칙신설 반대</li> <li>· 사: 처벌조항 신설</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 비밀유지의무 강화 (위반시 처벌)</li> </ul>   |
| ④근로자위원 편의제공               | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 협의회 출석에 소요되는 시간에 대해 근로의무 면제</li> <li>· ‘장소사용 등’ 편의제공</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 노: 근로의무 면제범위 확대 등 전임 인정</li> <li>· 사: 현행 유지</li> </ul>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 협의회 활동시간도 근로의무 면제</li> <li>· 근로자위원 선출·활동시 편의제공 확대</li> </ul>  |
| ⑤협의회 임무                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 협의, 의결, 보고 사항 명시</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 노: 의결사항 확대</li> <li>· 사: 협의·의결사항 일부 삭제</li> </ul>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 협의사항 추가</li> <li>- 근로자 작업감시 설비, 사업 합병·양도 등 사업변경 관련 사항</li> </ul>  |
| ⑥의결된 사항 효력                | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 효력규정 없음</li> <li>※ 성실이행의무와 미이행시 벌칙 규정</li> </ul>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 노: 취업규칙에 대한 우선적 효력</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 취업규칙과 동일한 효력 명문화</li> <li>· 미이행시 벌칙 삭제</li> </ul>   |
| ⑦정기회의 개최                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 3개월마다 개최</li> <li>※ 미개최시 벌칙</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 노: 정기회의 축소 반대</li> <li>· 사: 정기회의 축소 및 벌칙 삭제</li> </ul>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 6개월에 1회 이상 협의회 규정에서 정하는 바에 따라 정기회의 개최</li> <li>· 정기회의 미개최시 벌칙규정 삭제</li> </ul>                                   |
| <b>&lt;개별근로관계법 부분&gt;</b> |   |  |  |
| ①부당해고                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 5년 이하 징역, 3천만원 이하 벌금</li> <li>· 노동위원회 구제 명령</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 노: 처벌강화, 구제 명령 실효성 강화</li> <li>· 사: 처벌폐지, 금전 보상방안 도입</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 화해제도 등 구제방식 다양화</li> <li>- 원직복직이 기대되지 않는 경우 금전보상제 도입</li> <li>· 구제제도의 실효성 제고</li> <li>· 직접 형사처벌규정 삭제</li> </ul> |
| ②경영상 해고                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 근로자대표에 60일전 통보</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 노: 경영상 해고제한 강화</li> <li>· 사: 경영상 해고제한 완화</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>· 정리해고 협의기간 60일 상한으로 해고규모·비율별로 차등 설정</li> <li>· 도산절차에 있는 기업에는 정리해고 요건 완화 또는 적용배제</li> </ul>                       |

|                 | 현행                         | 노·사 요구  | 개선방안   |
|-----------------|----------------------------|---|--|
| ③기업 변동시<br>근로관계 | · 명문규정이<br>없어 노사간<br>다툼 빈발 | · 노: 고용, 단협, 취업규<br>칙 승계 명문화<br>· 사: 일률적인 승계 명<br>문화 반대 | · 관례가 인정하는 수준에서 고용승계원칙 명<br>문화<br>- 단, 도산절차 진행중인 때는 제외<br>· 고용승계시 근로자의 근로관계상 채권보호<br>강화<br>· 취업규칙, 단체협약의 효력을 명문화<br>- 일정기간 효력을 인정하되 통합절차 간소화 |
| ④임금지급<br>보장제도   | · 형사처벌 위주<br>임금체불 구제<br>제도 | · 노: 형사처벌규정 존치,<br>근로감독관 증원<br>· 사: 형사처벌규정 폐지           | · 경제적 제재 강화(지연이자제 도입)<br>· 임금채권보장제도 개선<br>· 현행 처벌규정은 유지하되 친고죄로 전환  |