

노사정 합의안과 새누리당 '노동시장 선진화법' 대응 노동·시민·학계 긴급 토론회

일시: 9월 24일(목) AM 9:30-13:00

장소: 프란치스코 교육회관 420호

쉬운 해고

강제임금삭감

평생 비정규직

노조 무력화

사회: 민주노총 이영주 사무총장

[1부] 정부·여당 노동개혁의 문제점

- 강문대(민주사회를위한변호사모임 노동위원장)
- 권두섭(민주노총 법률원장)
- 김유선(한국노동사회연구소 선임연구위원)
- 여연심(서울지방변호사회 인권이사)

[2부] 정부·여당 노동개혁 대응 방향

- 이창근(민주노총 정책실장)
- 조돈문(가톨릭대 교수)
- 권영국(장그래살리기운동본부 공동본부장)
- 안진걸(참여연대 협동처장)
- 전종휘(한겨레 사회부 기자)

순서



1 부	정부·여당 노동개혁의 문제점
09:30~09:40	개회
09:40~11:00	<p>강문대 민주사회를위한변호사모임 노동위원장 4 저성과자에 대한 '일반해고' 도입의 문제점</p> <p>권두섭 민주노총 법률원장 14 취업규칙 변경 절차 지침, 파견과 도급의 구별 기준' 부분에 대한 검토</p> <p>김유선 한국노동사회연구소 선임연구위원 36 여당 기간제법과 파견법 개정안의 문제점</p> <p>여연심 서울지방변호사회 인권이사 49 통상임금과 노동시간에 관한 논의</p>
2 부	정부·여당 노동개혁 대응 방향
11:20~12:40	<p>이창근 민주노총 정책실장 64 박근혜 '노동개혁'의 본질은 '쉬운해고·평생 비정규직', 총파업과 범국민적 저항으로 맞설 것!</p> <p>조돈문 카톨릭대 교수 76</p> <p>권영국 장그래살리기운동본부 공동본부장 77 박근혜 정권의 노동개혁에 대한 대응방향</p> <p>안진걸 참여연대 협동사무처장 85 노동계와 청년계층, 그리고 시민사회의 연대를 전면 확대하자!</p> <p>전종휘 한겨레 사회정책부 기자 90 편향된 노동시장 구조개편 합의, 무엇을 어떻게 할 것인가?</p>
12:40~13:00	토론



[1부]

정부·여당 노동개혁의 문제점

강문대 | 민주사회를위한변호사모임 노동위원장

저성과자에 대한 '일반해고' 도입의 문제점

권두섭 | 민주노총 법률원장

취업규칙 변경 절차 지침, 파견과 도급의 구별 기준' 부분에 대한 검토

김유선 | 한국노동사회연구소 선임연구위원

여당 기간제법과 파견법 개정안의 문제점

여연심 | 서울지방변호사회 인권이사

통상임금과 노동시간에 관한 논의

발제1. 저성과자에 대한 ‘일반해고’ 도입의 문제점

강문대 | 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원장

I. ‘합의안’의 내용

3-2. 근로계약해지 등의 기준과 절차 명확화

- 노사정은 인력운영과정에서의 근로관행 개선을 위하여 노사 및 관련 전문가의 참여 하에 근로계약 전반에 관한 제도개선방안을 마련한다. 제도개선 시까지의 분쟁예방과 오·남용 방지를 위하여 노사정은 공정한 평가체계를 구축하고, 근로 계약 체결 및 해지의 기준과 절차를 법과 판례에 따라 명확히 한다. 이 과정에서 정부는 일방적으로 시행하지 않으며, 노사와 충분한 협의를 거친다.

II. ‘합의안’의 의도

- 위 합의문은 직접적으로 실적부진자(저성과자)에 대한 해고 가능성을 명시하고 있지 않음. 그러나 지금까지 정부는 실적부진자(저성과자)에 대한 해고 제도를 도입하겠다는 방침을 세워 왔고 이를 토대로 다음과 같이 구체적인 입장을 밝혀 왔음¹⁾.

(1) 해고제도 개선의 필요성

- 현행 근로기준법은 기술적으로 일부 개선과 진전을 이뤄냈으나 정당성 판단 구조는 1953년 제정된 근로기준법의 프레임을 그대로 유지

1) “근로조건 변경 및 근로관계 종료에 관한 쟁점과 과제”, 박지순, 2015. 9. 7. 노동시장 구조개선 관련 쟁점 토론회 / “해고제도의 합리적 개선방안 마련을 위한 연구”, 박지순.김희성.김기선, 2014. 12. 고용노동부

● 장기고용관행(연공형인사관리)에서 성과주의 인사관리체제로 전환하는 추세를 고려한 해고제도의 정비 필요성

- 직무·성과 등 능력중심의 인사관리 전개·확산으로 성과·근무성적·적격성 등을 이유로 한 해고가 증가하는 추세에 따라 그에 관한 법적 규제도 명확히 할 필요성이 있음
- 기존 판례는 이러한 범용성을 갖출 만큼 일반해고에 대하여 충분한 기준과 판단자료를 제시하고 있다고 볼 수는 없음

● 구체적으로 해고사유, 정당성기준, 해고절차, 부당해고구제절차 및 구제방법에서 종합적이고 체계적인 현대화된 해고제도로 정비해야 할 필요가 있음

○ 비정규직 종합대책(고용노동부, 2014. 12. 30.)에도 아래와 같은 내용이 담겨져 있음.

2. 노동시장의 활력 제고

- 인력운영의 합리성 제고를 통한 정규직 채용 여력 확대를 위해 근로시간, 임금, 근로계약 등 제도개선 추진

■ 근로계약 해지의 기준·절차 명확화

- ▲ 불가피한 경영상 해고시에도 경영이 정상화될 경우 재고용토록 하는 등 절차적 요건 강화

▲ 일반적인 고용해지 기준 및 절차에 관한 가이드라인 마련(객관적·합리적 기준에 의한 평가, 교정기회 부여 및 직무·배치전환 등 해고회피 노력, 공정한 절차 사내규정 마련 등)

○ 한국노동연구원은 불과 얼마 전인 2015. 8. 1. ‘직무능력사회 정착을 위한 핵심적 과제로서 공정한 인사평가에 기초한 합리적인 인사관리’라는 제목의 보도자료를 배포하였음. 거기에 다음과 같은 내용이 기재되어 있음.

Ⅲ. 직무능력주의의 정착을 위한 공정한 인사평가에 기초한 체계적이고 합리적인 인사관리를 위한 과제

- 직무능력주의가 우리 사회에 뿌리내리기 위해서는 각 기업마다 공정한 인사평가에 의한 체계적인 합리적인 인사관리제도가 마련되는 것이 필요함
- 공정한 인사평가에 기초한 합리적 인사관리가 이루어지기 위해서는 다음과 같은 5가지 측면에 대한 고려가 있어야 함
 - ① 공정하고 투명한 인사평가 제도를 수립하고 이를 근로자에게 공개 또는 설명하고, ② 이와 같은 인사평가 제도에 의해 공정하게 평가하고, ③ 인사평가의 결과를 근로자 개인에게 알리거나 설명하고, ④ 인사평가 결과와 관련된 고충처리제도 또는 자율적 분쟁해결제도를 설계하고, ⑤ 인사평가 결과에 따른 직무수준의 조정, 직무재배치, 직무능력개발, 직무선택의 기회를 부여하는 것 등이 요구됨
- 사용자로서는 체계적이고 합리적인 인사관리가 가능하기 위해서는 우선적으로 인사평가의 공정성이 담보될 수 있도록 하여야 함
 - 체계적이고 합리적인 인사관리가 이루어질 수 있기 위해서는 근로자 개인의 능력을 확인할 수 있는 공정한 인사평가 제도가 필수적으로 요구됨
 - 인사평가의 결과는 성과급의 차등지급, 승급, 승진, 해고 등 보상 및 인사조치의 근거로 활용되는 경우가 많기 때문에, 공정한 인사평가 없이는 합리적이고 체계적인 인사관리는 실현될 수 없음
 - 인사평가는 특정 개인 또는 집단을 퇴출시킬 목적으로 악용하는 것은 공정한 인사평가의 본래적 목적과 부합하지 않음
- 아울러 공정하게 실시된 인사평가의 결과는 근로자 개인의 능력을 향상시킬 수 있는 인사관리를 실시하는데 활용될 수 있도록 하여야 함
 - 직무 부적합자나 직무능력 부진자에게는 직무재배치 또는 그 역량을 향상시킬 수 있는 기회 등을 부여하는 등의 체계적이고 합리적인 인사관리가 선행되

도록 하여야 함

- 위와 같은 내용 및 현재 정부가 노골적으로 ‘공정한 해고’ 방침을 천명하고 있는 것에 비추어 보면, 위 ‘합의안’의 내용은 정부가 가이드라인(행정지침)을 통해 해고사유와 평가, 교정, 해고회피 및 절차 등을 세부적으로 마련하려는 것임이 분명해 보임.

Ⅲ. 관련 법률 규정

<근로기준법>

제23조(해고 등의 제한)

- ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(징벌)(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다.

제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)

- ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.

Ⅳ. 저성과자에 대한 ‘일반해고’ 도입의 문제점

1. 저성과자 해고에 대한 지침을 마련할 필요성이 있는지 여부

- 법원은 지금도 이미 저성과자에 대한 해고를 징계해고로서든 통상해고로서든 인정

하고 있음.

- 대법원은 보험회사가 거수실적(보험계약을 체결하여 보험료를 입금시킨 실적)이 불량한 사원에 대하여 징계할 수 있다는 인사규정에 의해 한 징계면직이 징계해고로서 정당하다고 보았고²⁾,
- 판매관리부 차장으로 근무실적이 전혀 없고, 다음해에도 다른 사원에 비하여 극히 저조한 경우 통상해고로서 정당하다고 보았음³⁾.

○ 법원이 저성과자에 대한 해고를 쉽게 정당한 것으로 인정하지는 않음.

- 즉 법원은 저성과자 해고(통상해고, 징계해고)의 경우 단체협약, 취업규칙 등에 근거 규정이 있어야 한다고 보고 있고,
- 특히, 일신상의 사유를 이유로 한 통상해고의 사례는 그다지 많지 않고, 또 대부분 오래된⁴⁾ 것들임.
- 따라서 우리나라에서 저성과자에 대한 통상해고가 일반화되어 있다고 보기는 어려움.

○ 이런 상황에서 저성과자 해고에 대한 지침이 마련될 경우 저성과자에 대한 해고가 급격히 늘어날 것임

- 정부가 저성과자에 대한 지침을 마련할 경우 이는 통상해고에 대한 요건을 완화하는 것이 될 뿐만 아니라 저성과자에 대한 해고를 촉진하라는 신호로 여겨져 저성과자에 대한 해고가 급격히 늘어날 것으로 예상됨. 즉, 해당 지침이 마련되면 기업들은 본격적으로 근무 성과에 대한 상대평가를 중심으로 저성과자를 선별하여 해고를 하려고 시도할 것임.
- 그런데 상대 평가제를 기초로 한 저성과자 해고는 항상 일정 비율의 저성과자를 해고하는 결과를 낳을 수밖에 없음. 그리고 평가의 속성상 상당 부분 주관적 요소가 개입되기 마련이므로 이는 직원들을 항시적으로 감시하고 회사의 영향력 하에 두는 체계를 공고화할 가능성이 높음.

2) 대법원 1991.3.27. 선고 90다카25420판결

3) 대법원 1987. 4. 14, 86다카1875판결

4) 하급심 판결들로는 서울민사지판 1974. 5. 3. 73가합4840판결, 서울민사지판 1990. 4. 12. 선고 1989가합33263판결, 서울고판 2002. 1. 31. 2001누7550판결 등이 있다.

- 저성과자에 대한 해고가 정당한지 여부는 법원의 종합적 판단에 따라야 함.
- 위에서 살펴본 것처럼 저성과자에 대한 해고는 신중하게 판단해야 할 사안이므로 그에 대한 판단은 최종적으로 법원이 종합적으로 행해야 함.
- 사전에 지침으로 그 요건과 절차를 자세히 규정하는 것은 불가능함. 굳이 규정한다면 추상적인 형태로 기재될 것인데, 그것은 판단의 기준으로 작용하지 않고 대신 정책 신호로만 작용하게 될 것임.
- 정부가 ‘지침’으로 근로기준법의 핵심 조항의 의미를 제한하는 것은 위임입법의 한계를 침해하는 것으로서 입법권을 침해한다고 볼 수 있는 여지도 있음.
- 정부의 이런 태도에 비추어 보면 국회의 ‘행정입법’에 대한 통제권이 다시 제기되어야 할 필요성이 있음.

2. 저성과자 해고에 대한 공정한 지침을 마련할 수 있는지 여부

- 무슨 이유에서든 저성과자 해고에 대한 지침을 마련한다고 전제하였을 경우에도 공정한 지침을 마련할 가능성은 거의 없음. 이를 세부적으로 살펴보면 다음과 같음.
- 즉, 공정한 평가기준도 없고, 공정한 평가인지를 가리는 것도 불가능함. 즉 자의적인 평가와 이를 토대로 한 해고가 가능해지며, 이는 해고의 전권을 사용자가 쥐게 되는 것을 의미함.
- 지침에 담긴다는 저성과자 해고의 절차는 다음과 같음.
- 즉, ① 먼저 평가를 한다. → ② 저성과자(하위 평가자)에 대하여 교육, 직무재배치 등의 기회 제공, → ③ 일정기간(6개월 또는 1년) 후 재평가 → ④ 개선이 없는 경우 해고통지, 이 경우 해고는 정당한 이유를 충족한 것으로 간주한다는 것임.
- 먼저 공정한 평가기준을 마련하는 것이 어려움.
- 객관적인 수치로 성과를 측정할 수 있는 직무는 극소수에 불과하다. 지금 현장에서 사용되는 인사평가기준들을 보면 ‘리더십이 있는가 책임감이 있는가, 부서원과의

소통은 원만한가, 창의성을 발휘하고 있는가, 업무에 적극적으로 임하는가’ 등과 같은 극히 주관적인 평가지표들로 이루어져 있음.

- 이미 법원도 인사평가의 기준과 관련하여 위와 같이 주관적인 기준을 ‘불가피’하다고 하여 용인하고 있음. 이런 상황에서 지침이 마련될 경우 사용자의 자의적인 평가를 막기는 어려워짐.

○ 다음, 공정한 평가를 하였는지도 확인하기 어려움.

- 평가는 보통 주관적 기준을 두고서 부서장이 그에 대해 1차, 2차 평가점수를 부여하는 방식이 일반적이는데, 그 평가가 공정한지 누구도 확인할 수 없음.

○ 다음, 개선의 기회를 부여한다고 하는 것도 사용자의 자의적 배치에 휘둘릴 가능성이 큼.

- 사용자가 일정 인원의 구조조정을 의도하거나 특정 조합원의 해고를 의도한다면 사용자는 얼마든지 특정인과 일정 비율의 근로자에 대한 나쁜 평가를 유도해 낼 수 있음.

○ 다음, 상대평가도 허용된다면, 상시적인 저성과자가 존재할 수밖에 없게 됨.

- 상대평가라면 하위 5%, 10%는 항상 존재하게 됨.
- 절대평가의 경우에도 평가점수의 조절을 통해 얼마든지 일정 인원수의 저성과자를 만들 수 있음.

○ 결국 저성과자 해고의 공정한 지침은 마련되기 어려움.

- 공정해 보이는 외양만 창출해 낼 뿐임

3. 저성과자 해고에 대한 지침을 마련하였을 경우 예상되는 부작용과 오용의 실태

가. 총론적인 예상

○ 정리해고를 대체

- 상시적으로 하위 평가자 및 기준 미달자를 만들어 낼 수 있는 상황에서는 사용자가 정리해고를 대체하는 수단으로 악용할 가능성이 큼.

○ 부당노동행위 제도 무력화

- 사용자가 해고 대상자로 노조간부나 조합원을 지목하면 사용자는 합법적 외양을 통해 손쉽게 해고를 할 수 있음.
- 그렇게 될 경우 부당노동행위 제도는 무력화 될 것임.

○ 근로조건의 악화

- 사용자에게 해고에 대한 전권이 부여되어 노동자들 사이에 지옥 같은 경쟁을 유발할 수 있음. 이런 상황에서 집단적 근로조건의 개선은 요원해짐
- 그리고 ‘학대 해고’, 인사권 남용을 통한 ‘직장 내 괴롭힘’도 성행하게 될 우려가 큼.

○ 노동법의 무력화, 노조의 무력화

- 위와 같은 상황의 최종 귀결점은 노동법의 무력화, 노조의 무력화임.

나. 기존 사례를 통한 검토

□ 이마트의 “SOS” (Strategic Outplacement Service, 전략적 전직지원서비스) 제도

- 이마트의 인력퇴출프로그램인 SOS제도는, 사측의 인사고과 결과인 직급정년에 따른 삼진아웃 퇴사 프로그램임. 따라서 SOS제도에 따른 퇴사는 본인 스스로의 자유로운 의사에 기한 것이 아니라 이마트의 일방적인 의사에 기해 이루어진 해고에 해당함. 노동부가 만들겠다고 하는 ‘지침’에 해당하는 내용이 그에 포함되어 있음.

[“생산지향적 조직을 지속유지하기 위한” 이마트 부문 퇴직관리 개선(안)]

II. 퇴직관리 대원칙

시기 : 매년 (정기적)

- 성과주의 정착과 생산지향적 조직 구현

대상 : 직급 정년 도달자 및 업무능력 부진자

방식 : [현 권고사직] + 계속 근무, 계약직 활용, 명예퇴직 등

※ 현 권고사직 대상 : JA 이상으로 승격 3회 누락자. 단 女JA는 5회.

(명예퇴직은 사전적, 적극적 인력관리 측면에서 승격 1회 이상 누락자·직급 정년 도달 전 적극 활용)

기타 : 퇴직자 재취업 혹은 창업 지원 전직지원제(Outplacement) 지속 개발확대

IV. 퇴직관리 유형별 적용(안)

권고사직

적용대상 : 직급 정년 도달자

보상 : 기존 전직지원금과 동일 [현 직급 계약연봉(다) × 1]

직급정년 변경(안) : G(수석부장), M(부장) - 3회 누락 {임원후보군으로서의 계층 특성 및 퇴직자 학자금 지원(11. 3월) 고려}

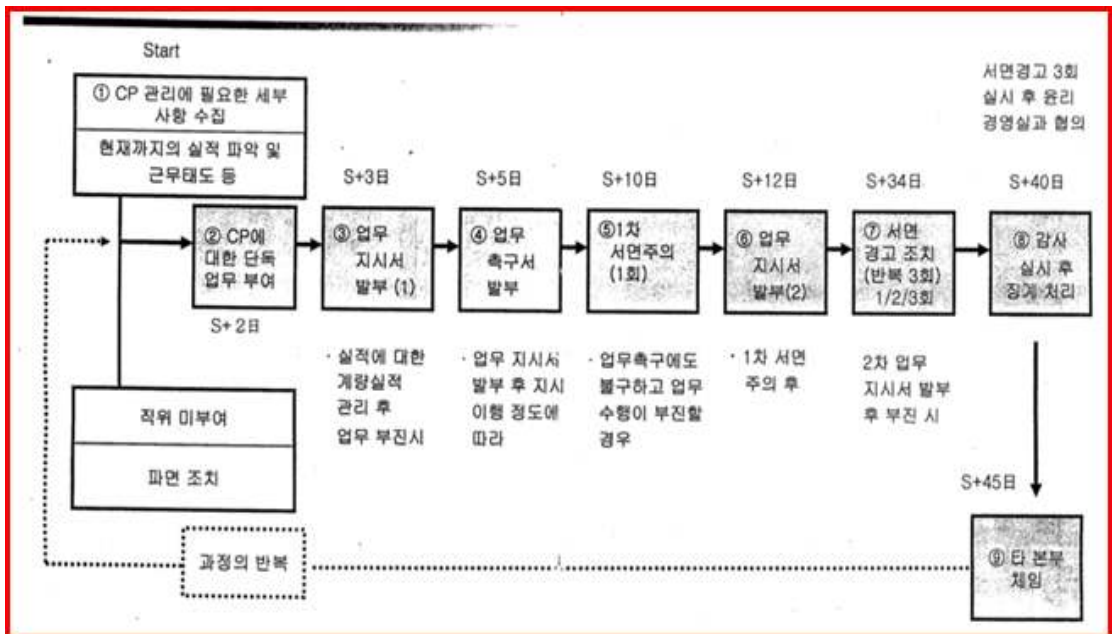
S(과장), A(대리), JA(주임)(남, 여), JB(사원)(남, 여) - 4회 누락 (승격을 하락과 대상자 증가 G/M 직급의 계속근무, 계약직 활용 상황 고려)

□ KT의 부진인력 퇴출프로그램 ‘CP’ 5)

- KT는 2004년 ‘중기 인적자원관리계획’이라는 문건을 작성해, ‘매출액 대비 인건비를 19%대로 유지하기 위해 2007년까지 1470명을 퇴출’ 시키기로 하고, 관련 프로그램을 진행한 것으로 알려졌다. 퇴출방식은 퇴출 대상자에게 상품판매 등의 새로운 업무를 맡긴 후 실적이 부진하거나 명령을 이행하지 않은 사람에게는 면담을 통해 퇴직·전직을 제안하고, 거부할 경우 징계, 체임(연고지와 먼 타 본부로 발령), 직위 미부여 등 다양한 방식으로 추진하였음.

5) C-Player 의 약자로서, C급 직원 즉 업무저성과자 또는 부진인력을 의미함.

- 이 프로그램에 의하면 대상자를 파면조치할 때까지 업무지시서, 업무촉구서, 서면주의, 서면경고, 징계처리 등의 절차를 3회 반복하여 시행하도록 하고 있고, 감사실에 통보하면 징계 조치한 후 타본부(비연구지)로 체임발령하여 또 다시 업무지시서부터 반복함.
- 결국 관리SOP(Standard Operating Proceusure)는 관리대상자가 도저히 견딜 수 없는 상황을 만들어 퇴출을 유도한다는 것임. 아래 그림은 CP를 통해 인력을 퇴출하는 프로세스 개요임.



- 최근 대법원은 KT의 인력퇴출프로그램 CP에 의한 해고는 정당한 사유가 없는 부당 해고라고 판단하였음.

V. 결론

이처럼 저성과자 해고 지침을 마련할 경우 전 사업장이 'KT'화 될 것이라고 하는 것은 기우가 아님. 그것은 결국 사용자의 전횡을 낳아 노동법과 노동조합의 무력화로 귀결될 것임. 따라서 이를 저지하는 것은 노동자의 절체절명의 과제라고 할 수 있음.

발제2. ‘취업규칙 변경 절차 지침, 파견과 도급의 구별 기준’ 부분에 대한 검토

권두섭 | 민주노총 법률원장

1. ‘취업규칙 변경 절차 지침’에 관한 검토

가. 9. 13. 합의문 및 정부, 새누리당 추진 내용 요지

- 비정규직 종합대책은 다음과 같은 내용을 담고 있었다.

<취업규칙 변경 불이익 변경시 필요한 '근로자 집단적 동의 요건' 무력화, 21-22쪽>

■ (취업규칙 변경 기준 명확화) : 정년연장, 임금 피크제 도입 등 근로환경 변화에 따른 근로조건의 합리적 적용을 위해 취업규칙 변경 기준·절차* 명확화('15)

* 취업규칙 변경 기준·절차 : 현재 취업규칙 변경 시 일관된 규정이 없어 노사분쟁 빈발 → 판례상 인정되는 '사회통념상 합리성' 요건 구체화

- 9. 13. 합의문의 관련 내용은 다음과 같다.

3. 정년연장 연착륙 등을 위한 임금제도 개선

3-2. 임금·근로시간 피크제 확산

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

3-3. 임금체계 개편

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

않으며, 노사와 충분한 협의를 거친다.

3-4 임금체계 개편 지원 조치

- 임금직무체계의 자율적 개편을 촉진하기 위해, 노사는 전담기구를 설치운영하고, 정부는 이에 대한 지원방안을 강구한다. 특히 『임금직무센터』를 확대 개편하여 임금통계·정보 제공, 임금체계 모델 및 공정한 평가기준 개발, 우수사례 발굴·확산, 컨설팅서비스 등의 지원을 강화한다.

- 노동법상 ‘근로자대표’를 노사협의회로 대체하는 근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률 개정작업을 정부는 진행하는 중이다.

과반수노조가 없는 경우 노사협의회 근로자위원에 다른 법령(근로기준법 등) ‘근로자대표’ 지위 부여하는 법개정 추진¹⁾

* 노사협의회 근로자위원 권한 : 경영상해고시 협의주체, 파견근로자 사용 협의주체, 산안법 상 관련규정 작성, 변경 동의주체, 퇴금연금 규약 동의 주체, 탄력적 근로시간제 도입 등 근로시간관련 합의 주체 ← 근참법 개정안 이미 추진 중

나. 내용 요지

- 임금피크제뿐만 아니라, 직무성과급제, 성과연봉제 등 성과주의 임금체계로의 개편까지 포함하고 있다.

- 단체협약 및 취업규칙 개정을 위한 요건과 절차를 명확히 한다고 되어 있는데, 결국 정부는 이른바 취업규칙 변경 가이드라인(지침)을 발표하겠다는 것이며, 노사와 충분한 협의를 거친다고 되어 있으나, 합의가 아니라 협의로 되어 있다.

- 단체협약이 같이 언급되어 있는데, 이는 연초에 발표한 사업장 단체협약 시정지도 지침과 관련된 것으로 보인다.

1) 고용노동부는 2013. 1. 26. 근참법 전면개정안을 입법예고한 적이 있는데, 그 주요한 내용은 근참법상 노사협의회를 사업장협의회로 변경하면서, 과반수 노동조합이 있는 경우에는 해당 노조의 대표자만 사업장협의회에 당연직 근로자 위원이 되고, 노조의 근로자위원 위촉권을 박탈하며, 과반수 노조가 없는 경우 및 근로자 과반수를 대표하는 사람이 없는 경우에는 근참법상 근로자위원이 이러한 근로자대표로서의 권한을 행사하도록 하는 것이었다.

다. 검토

(1) 취업규칙 변경 지침(가이드라인)의 문제점

(가) 취업규칙 변경 지침에 들어갈 것으로 추정되는 내용

그간 정부가 발표해 온 내용을 요약하면 다음과 같다²⁾.

- ‘법정 정년에 따른 임금체계 개편에 관한 불이익 여부 등 법적 쟁점에 관한 판단 기준 제시, 노사가 이를 참고하여 취업규칙을 개정하도록 지원하는 한편, 지방노동관서에서 취업규칙 심사시 활용하고자 한다’

- 정년 60세에 따른 임금피크제 등 임금체계개편은 임금체계 개편의무를 부과한 고령자고용촉진법의 입법취지, 정년 연장에 따른 기업의 재정, 인력채용 부담 등을 고려할 때 임금체계개편의 고도의 필요성이 인정된다면서 사용자가 근로자의 집단적 동의절차를 밟지 않고 일방적으로 변경하더라도 사회통념상 합리성이 있는 변경으로 보아 취업규칙 변경의 효력이 인정된다는 취지를 담겠다는 것으로 추정된다.

- 나아가, 성과중심의 임금체계를 도입하는 등 임금체계를 변경하는 것은 사용자의 경영판단에 관한 사항이며 인력운용의 효율성 및 생산성 향상을 도모하기 위한 것으로 근로조건의 불이익 변경으로 볼 수 없다면서, 성과주의 임금체계 개편 역시 근로자의 집단적 동의없이 사용자가 일방적으로 변경할 수 있다는 취지의 내용을 담겠다고 밝히고 있다.

(나) 문제점

2) 정지원(고용노동부 근로기준정책관), ‘취업규칙 변경의 합리적 기준과 절차’, 임금체계 개편과 취업규칙 변경 공청회 자료집(2015. 5. 28.) 23면 이하 참조

1) 취업규칙 변경 지침(가이드 라인)은 근로기준법 제94조에 정면으로 반하는 불법을 중용하는 지침이며, 법적 효력이 없다.

- 취업규칙이란 근로자에 대한 노동조건과 복무규율에 관한 기준을 집단적이고 통일적으로 설정하기 위하여 사용자가 일방적으로 작성한 준칙을 의미한다. 취업규칙이 근로관계규율에서 근로계약이나 단체협약보다 더 중요한 역할을 담당하고 있는 것이 현실이다. 특히 90% 무노조 사업장은 전적으로 취업규칙에 의해서 노동조건이 규율된다. 그렇기 때문에 취업규칙의 제정, 변경, 특히 불이익 변경 과정의 적법한 절차는 매우 엄격하게 이루어져야 한다.

- 일반적인 민사계약 관계에서도 어느 당사자가 그 조건을 일방적으로 정할 수 있도록 하는 것을 생각하기 어렵다. 하물며 종속관계에 있기 때문에 근로자 보호 필요성이 큰 ‘근로관계’에서는 그 노동조건(근로계약의 조건)을 사용자가 일방적으로 정하고 심지어 불이익하게 변경하는 경우에도 사용자가 일방적으로 할 수 있다고 하는 것은 어떤 경우에도 그 정당성을 갖기 어렵다.

- 근로기준법은 근로자 보호를 위한 최소한의 장치로 사용자에게 취업규칙을 작성하여 노동부장관에게 신고하도록 하고(근로기준법 제93조), 취업규칙을 작성 또는 변경하는 경우 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(이하 ‘과반수 조합’)이 있는 경우에는 그 노동조합, 과반수 조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 하고, 다만 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받도록 하고 있다(근로기준법 제94조).

근로기준법 제94조(규칙의 작성, 변경 절차) ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

② 사용자는 제93조에 따라 취업규칙을 신고할 때에는 제1항의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 한다.

- 취업규칙의 불이익변경에 근로자의 집단적 동의를 받도록 한 것은 ① 집단적인 근로조건 대등 결정의 원칙, ② 근로기준법의 기본원리로서 근로자 보호의 정신, ③ 기득권, 기득이익 보호의 원칙, ④ 근로조건의 통일적 규율을 위한 규범적 요청에 따른 것이다. 위 네 가지 규범적 요청 중 집단적 동의 요건의 직접적 근거가 되고 집단적 동의의 주체, 방법, 효력 등을 실질적으로 좌우하는 원칙은 집단적 근로조건 대등 결정의 원칙이다. 근로기준법 제4조(근로조건의 결정)는 ‘근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.’ 고 규정하여 근로조건 대등 결정의 원칙을 천명하고 있다. 사회경제적으로 우월한 지위에 있는 사용자에게 대하여 노동자로서는 노동조합 또는 노동자의 단결체를 통하는 경우에 대등한 교섭력을 확보하는 것이 가능하고, 따라서 근로조건의 결정에 대하여 노동자의 단결체가 그 중심적인 역할을 할 것이 요구되는 것이다.

- 정부가 주장하는 이른바 사회통념상 합리성 이론은 근로기준법 제94조 제1항 단서와 같이 취업규칙 불이익변경에 대해 근로자의 집단적 동의를 얻도록 하는 명문의 규정이 없는 일본에서 판례를 통하여 확립되었고, 2007. 12. 5. 제정되어 2008. 3. 1.부터 시행되고 있는 노동계약법 제10조로 명문화된 것이다.

- 근로기준법은 사용자가 취업규칙을 불이익하게 변경하는 경우 집단적 동의를 요구함으로써 사용자의 일방적 법규범 제정 권한을 제한하고 사용자와 근로자 집단을 공동의 법규범 제정권자로 보고 있다. 사용자가 취업규칙을 불이익하게 변경하면서 집단적 동의를 받지 않은 경우 변경된 취업규칙은 절차적 정당성을 결여하게 된다. 그런데 변경된 취업규칙의 내용이 합리적이라고 하는 것은 법규범으로서 취업규칙이 내용적으로 정당하다는 것인데, 마치 입법권자로서 국회가 제정하지 않은 것은 그 내용이 아무리 정당하더라도 법률로서 효력을 가질 수 없는 것처럼, 변경된 취업규칙의 내용이 아무리 정당하더라도 공동의 법규범 제정권자로서 근로자 집단의 동의가 없는 경우에는 취업규칙으로서 법규범적 효력을 가질 수 없는 것으로 봐야 한다.

- 근로기준법 제94조는 일본과 달리 취업규칙의 일방적 불이익 변경에 있어 절차적 정당화사유를 채택하였고 집단적 동의를 얻어야 정당화되도록 규정하고 있으며 이는 강행규정이다, 이러한 규범체계에서 사실상 일본의 사회통념상 합리성론(실체적 정당화사유)를 차용할 이유가 없다. 정부는 판례를 이야기하지만 대법원이 위 이론을 차용하고는 있으나, 매우 엄격히 적용하는 추세이고 이는 강행규정인 위 규정을 사실상 배제하는 것이기 때문이다.

- 사회통념상 합리성 인정 사례들은 노동조합의 ‘합의’ 내지 그에 준하는 ‘추인’이나 ‘관여’가 있을 경우에 인정하는 것이다.

사용자가 일방적으로 새로운 취업규칙의 작성·변경을 통하여 근로자가 가지고 있는 기득의 권리나 이익을 박탈하여 불이익한 근로조건을 부과하는 것은 원칙적으로 허용되지 아니한다고 할 것이지만, 당해 취업규칙의 작성 또는 변경이 그 필요성 및 내용의 양면에서 보아 그에 의하여 근로자가 입게 될 불이익의 정도를 고려하더라도 여전히 당해 조항의 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의가 없다는 이유만으로 그의 적용을 부정할 수는 없다고 할 것이고, 한편 여기에서 말하는 사회통념상 합리성의 유무는 취업규칙의 변경에 의하여 근로자가 입게 되는 불이익의 정도, 사용자측의 변경 필요성의 내용과 정도, 변경 후의 취업규칙 내용의 상당성, 대상조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선상황, 노동조합 등과의 교섭 경위 및 노동조합이나 다른 근로자의 대응, 동종 사항에 관한 국내의 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하며, 근로자집단의 동의를 대신할 만한 사회통념상의 합리성이 있는지를 판단함에 있어서는 개정 당시의 상황을 근거로 하여야 한다. (대법원 2004. 7. 22. 선고 2002다57362 판결)

사회통념상 합리성의 유무는 취업규칙의 변경에 의하여 근로자가 입게 되는 불이익의 정도, 사용자측의 변경 필요성의 내용과 정도, 변경 후의 취업규칙 내용의 상당성, 대상조치 등을 포함한 다른 근로조건의 개선상황, 노동조합 등과의 교섭 경위 및 노동조합이나 다른 근로자의 대응, 동종 사항에 관한 국내의 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받도록 한 근로기준법을 사실상 배제하는 것이므로 제한적으로 엄격하게 해석하여야 한다.(대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다32362 판결 등 참조)

피고공사를 포함한 종전의 정부투자기업들이 공무원과 마찬가지로 국민의 조세부담으로 그 급여 등이 지급되는 국민소유의 기업들인데, 그 운영에서는 매년 적자를 보게 되어 궁극적으로는 국민의 조세부담을 가중시키면서도 그 보수와 퇴직금은 일반공무원에 비하여 훨씬 많이 지출되는 불합리한 운영을 하여 왔으므로, 이를 시정하고 국영기업체의 적자운동을 탈피하기 위하여, 정부가 취한 방침에 따라 위와 같은 개정조치가 이루어졌다 하더라도 거기에 근로자집단의 동의를 받지 않아도 될 만한 사회통념상의 합리성이 있다고는 여겨지지 않는다(대법원 1990.3.13. 선고 89다카24780 판결)

이 사건 보수규정의 개정 당시 모든 국영기업체의 운영 정상화를 위하여 급여규정이 하향 개정되는 상황이었고, 피고 법인 역시 재정상의 궁핍한 상황에서 경영합리화를 위하여 정부 감독기관의 지시에 따라 이 사건 개정을 한 것이라고 하더라도, 이러한 사유만으로는 근로자집단의 동의를 받지 않아도 될 만한 사회통념상의 합리성이 있다고 볼 수 없는 것이다. 같은 취지의 원심판결은 정당하고, 거기에 소론과 같은 위법이 없다. 논지 또한 이유 없다.”(대법원 1994. 10. 14. 선고 94다25322 판결)

퇴직급여규정을 불이익하게 개정하게 된 경위가 회사의 퇴직급여규정이 일반 공무원이나 다른 법인체보다 높아서 생긴 위화감을 시정하고 정부투자기관의 적자운동을 탈피하기 위하여 정부가 취한 방침에 따른 것이라 하더라도 거기에 근로자집단의 동의를 받지 않아도 될 만한 사회통념상의 합리성이 있다고는 보이지 않으므로 근로기준법에 따라 노동조합의 동의를 얻지 않은 취업규칙의 불이익 변경은 무효이다(대법원 93다26168 판결)

피고는, 인사적체 등 공기업 경영구조개선을 위하여 위와 같은 인사규정의 개정이 필요하였으므로 설사 원고들의 동의가 없었더라도 이는 사회통념상 합리성이 있는 취업규칙의 개정으로서 원고들에 대하여도 유효하다는 취지의 항변을 한다.

그러나 단순히 경영구조개선이 목적이라는 이유만으로 원고들에 대한 정년감축에 사회통념상의 합리성이 있다고 보기 어려우며, 위에서 본 바와 같이 원고들과 같은 지위에 있는 근로자들의 수는 210명에 불과하여 피고의 전체 근로자 수 중 극히 일부에 해당하고, 따라서 이들에 대한 정년감축이 피고의 경영구조개선에 미치는 효과도 미미할 것으로 보이므로(이에 대한 입증책임은 피고가 부담하고 있으나, 별다른 입증을 하고 있지 않다) 이 점 피고의 항변 역시 이유 없다. (서울고법 2002. 10. 2. 선고 2002나11047 판결 : 상고기각 확정)

- 따라서 정부의 취업규칙 변경 가이드라인은 법적 근거가 없고 근로기준법 제94조에

위배되는 것이며, 노동조건 대등결정의 원칙이라는 노동법의 근간을 훼손하고 있다.

2) 정년연장 법제의 취지, 입법론적 의미, 임금체계 개편과의 연관성

가) 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률은 다음과 같이 정년에 대하여 규정하고 있다.

제19조(정년)

① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.

② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다.

[시행일:2016.1.1.] 제19조의 개정규정 중 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단

[시행일:2017.1.1.] 제19조의 개정규정 중 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체

동법 제19조의2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등) ① 제19조제1항에 따라 정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 필요한 조치를 한 사업 또는 사업장의 사업주나 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용지원금 등 필요한 지원을 할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 정년을 60세 이상으로 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주 또는 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 임금체계 개편 등을 위한 컨설팅 등 필요한 지원을 할 수 있다.

나) 정년연장은 우리 법의 입법취지, 외국법제의 연혁을 보더라도 연령차별에 따른 평등권 문제, 고령화 사회 대비, 연금수급연령 등을 고려하여 이루어진 것이지, 임금피크제 및 임금체계 개편과는 무관한 제도이다.

○ 당시 주된 입법 필요성에 대하여 ‘우리나라는 고령화 진행속도가 세계 유례가 없

을 만큼 빠르게 진행되어 2000년 고령화 사회에 진입한 후 2018년에 고령사회(65세 이상 14%)를 지나 2030년에는 전체 인구의 4명 중 1명(24.3%)이 노인인 초고령사회(65세 이상 20%)에 들어설 것으로 전망됨. 특히 2017년이면 생산가능인구(15~64세)가 감소세로 돌아서고, 2030년에는 생산가능인구 중 핵심생산층(25~49세)이 차지하는 비중이 50% 아래로 떨어지는 것으로 예측되어 노동시장에 상당한 충격이 예상됨. 그러나 현행법은 사업주가 근로자의 정년을 정하는 경우에는 그 정년이 60세 이상이 되도록 노력하여야 한다고 규정하고 있어 단일정년제를 운영하는 근로자 300인 이상 사업장의 평균 정년은 57.2세에 그쳐 근로능력이 있는 근로자의 일할 기회를 박탈하고 있으므로 정년 60세 법제화가 필요하다³⁾’는 취지로 설명하고 있다.

○ 외국의 정년관련 제도를 보면⁴⁾

- 1980년 고령노동자에 대한 ILO 제162호 권고는 강제퇴직 금지, 연금수급 이전의 소득 감소 내지 상실에 대한 보호조치를 규정
- 미국은 고용상의 연령차별금지법이 있고 정년제도는 연령차별에 해당하여 무효, 다만 경찰, 소방관, 민간항공조종사 등 일부 직종에서 안전상의 이유로 정년제도가 유지
- 영국도 평등법에 의해서 2011년부터 종전 65세 정년제(65세 이하 강제퇴직 금지)가 폐지되었고 연령을 이유로 강제퇴직시키는 것은 불공정해고 또는 연령차별로 규율
- 독일은 연방노동법원이 단체협약에 의한 65세 일률 정년제를 무효로 판단, 연금수급 연령 이전의 정년은 효력이 없는 것으로 보고 있음(연금수급연령은 65세에서 67세로 점진적으로 연장)
- 프랑스는 1987년법에서 연령을 이유로 한 근로계약의 자동 종료는 법적으로 무효라고 규정, 2008년에는 70세 미만의 근로자에게 사용자에 의한 일방적인 퇴직조치 금지, 65세 이상으로 퇴직연금 전액 수령이 가능한 근로자에 대하여는 퇴직을 서면으로 제안할 수 있으나, 거부 가능함
- 일본은 1994년에 60세 정년제 도입, 2013년 4월에 65세 정년제법이 시행되었는데, 그 이유는 60세 퇴직시 노령후생연금을 받는 65세까지 무연금, 무수입 상태에 놓일 수 있기 때문에 65세까지 고용을 의무화하도록 한 것임

3) 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 일부개정법률안(대안) 제안이유(2013. 4.)

4) 이정, 정년연장에 따른 노동법상 쟁점과 과제, 산업노동관계연구 제24권 제1호(2014. 3.) 25면 이하

다) 위 고령자고용촉진법은 강행규정으로 보기 어렵다. 사업내에서 어떤 임금체계를 형성할 것인가는 당사자가 합의로 결정할 문제이지, 이를 법률에서 특정 임금체계를 택하도록 강제하는 것은 현행 법질서 체계에서 부합하지 않는다⁵⁾

라) ○ 고령자고용촉진법은 필요한 조치의무를 부과하고 있지만 사법적 효력은 없다. 문언상 정년연장의 효력발생을 필요한 조치의무와 연계하지 않고 있으며 임금체계 개편을 하지 않더라도 이와 무관하게 제19조 제1항, 제2항에 따라 정년은 60세로 연장이 되도록 규정되어 있다. ○ 제19조의 2 제1항의 문언에서도 ‘사업장 여건에 따라...’라고 규정하고 있고 별칙조항도 없어서 사업장마다 노사가 자율적으로 판단할 영역으로 보고 있으며, 다분히 선언적 의미를 띠는 규정일 뿐이다.

⁵²⁾ 노동부, 근기-2325, 2004.5.10.

⁵³⁾ 2013년 4월 22일 제315회 국회(임시회) 제4차 법안심사소위원회 회의록 52쪽. “... 실제로 선언적 의미 ... 왜냐하면 실제로 이것을 뒷받침하는 별칙규정이 없기 때문에 다만, 적어도 법문에서는 원칙적으로 사업주가 그렇게 스스로 자구책을 강구해라라고 하는 부담을 주는 것...”이라는 표현이 발견된다.

○ 2013. 4. 22.~23. 국회 환경노동위원회 법안심사소위원회 회의록을 보더라도 고령자고용촉진법 개정논의 당시 정년연장과 임금체계 변경은 선언적 의미를 가진 것이고, 임금감액을 명시할 수 없으며, 개별사업장 여건에 따라 노사자율로 결정할 문제임을 정부 스스로 인정, 그리고 별도의 취업규칙 불이익 변경절차를 거쳐야 할 문제로 설명하고 있다(그런데, 고용노동부는 2015. 1.에 와서는 표변하여 정년연장 법제화에 따라 임금피크제 도입을 필수적이고, 이 경우 사회통념상 합리성이 있는 변경이므로 취업규칙 불이익변경 절차인 집단적 동의절차가 없어도 가능한 것처럼 설명하고 있는 상황임)

- 고령화 시대를 맞아 규모별·단계별 정년연장을 강제할 법안 개정 동의. 이완영의원이 제출한 임금조정의 필요는 동의하면서도 구체적으로 임금 감액을 명시하는 것은 굉장한 무리가 있을 것으로 반대.

- **신기창 인력수급정책국장**

5) 도재형, ‘임금체계 개편의 법적 쟁점과 과제’, 임금체계 개편의 쟁점과 과제(2014년 춘계공동 학술토론회 자료집), 73면 이하

여기서 포인트는 임금조정에만 있는 게 아니고요, ‘개별사업장 여건에 따라’ 라는 부분이 있습니다. ...중략...지불능력이 다 다를 수 있고. 그래서 이제 이런 것을 달았는데, 기본적으로 이 문안을 해석할 때에는 노사가 알아서 할 문제라고 봅니다.

- 정현옥 고용노동부 차관

만약 이로 인해서 취업규칙 불이익 변경 하면, 이 법과는 별개로 근로기준법상 취업규칙 정당한 절차를 거쳐 심사를 받을 수 있습니다. ...중략... 최소한 기업단위에서 자구노력을 해야 할 필요가 있다는 것을 명시할 뿐.

(2) 근로자대표를 노사협의회로 대체하는 것의 문제점

〈표 1〉 각 법령상 근로자대표의 역할

근로기준법	<ul style="list-style-type: none"> • 경영상 해고에 있어서 사전협의의 주체(근로기준법 제24조 제3항) • 3개월 단위 탄력적 근로시간제에 대한 서면합의의 주체(근로기준법 제51조 제2항) • 선택적 근로시간제에 대한 서면합의의 주체(근로기준법 제52조) • 보상휴가제에 대한 서면합의의 주체(근로기준법 제57조) • 간주근로시간에 대한 서면합의의 주체(근로기준법 제58조 제2항) • 연장근로시간 및 휴게시간의 추가·변경에 대한 서면합의의 주체(근로기준법 제59조) • 유급휴가의 대체에 대한 서면합의의 주체(근로기준법 제62조) • 임신부 및 18세 미만자의 야간·휴일근로에 대한 협의의 주체(근로기준법 제70조 제3항)
근로자퇴직급여보장법	<ul style="list-style-type: none"> • 사용자가 퇴직급여제도의 종류를 선택하거나 선택한 퇴직급여제도를 다른 종류의 퇴직급여제도로 변경하고자 하는 경우에 대한 동의와 의견제출의 주체(제4조 제3항 및 제4항). • 퇴직연금제도를 설정하고자 하는 경우의 퇴직연금규약작성에 대한 동의의 주체(제12조 및 제13조) • 퇴직연금제도의 10인 미만 사업장 특례규정상 동의의 주체(제26조)
파견근로자보호 등에 관한 법률	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자파견사업의 조사·연구의 주체(제4조) • 파견근로자사용에 대한 협의의 주체(제5조 제4항) • 경영상 해고 후 파견근로자사용금지기간단축에 대한 동의의 주체(시행령 제4조)

- 근로자위원의 선출에 관하여 사용자는 개입하거나 방해하여서는 아니되나⁶⁾, 이에 대한 별칙 조항은 없으며, 실제로 있어서는 근로자위원의 자격 및 선출 절차, 선출된 근로자위원의 자격에 대한 이의절차 등이 전혀 없기 때문에 과반수 노동조합이 없는 상황에서는 사용자측 근로자, 인사·경영파트 근로자들이 근로자위원으로서 참석하여 형식적으로 노사협의회를 운영하고 있는 상황이다.

6) 근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률 제10조

산업안전보건법	<ul style="list-style-type: none"> • 산업안전보건위원회(혹은 노사협의체) 의결사항, 산업안전보건관리규정, 도급사업에 대한 안전·보호조치, 물질안전보건자료, 작업환경측정에 관한 사항, 기타 고용노동부령으로 정하는 안전과 보건에 관한 사항 등에 대한 통지요청의 주체(제11조 제2항) • 산업안전보건위원회가 설치되지 않은 사업장에서의 안전보건관리규정의 작성·변경에 대한 동의권(제21조) • 자율검사프로그램에 대한 협의권(제36조의2) • 근로자의 안전·보건을 유지하기 위해 필요한 경우 물질안전보건자료에 대한 정보제공요청의 주체(제41조 제8항) • 작업환경측정 시 입회와 작업환경측정결과에 대한 설명회개최 요구 등의 주체(제42조 제1항, 제6항) • 건강진단 입회 및 건강진단 결과에 대한 설명회개최 요구 등의 주체(제43조 제1항, 제6항) • 산업안전·보건진단 시 입회의 주체(제49조 제2항) • 산업안전보건위원회가 설치되지 않은 사업장에서의 산업안전·보건 개선계획 수립에 대한 의견제출의 주체(제50조 제3항)
고용정책기본법	<ul style="list-style-type: none"> • 기업의 고용관리와 관련하여 직업안전기관의 장에 대한 지원요청의 주체(제29조 제2항)
고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	<ul style="list-style-type: none"> • 임금피크제의 실시에 대한 동의의 주체(제14조 제2항 제2호)

- 과반수 노조가 없는 사업장에서 노동자 대표기능을 수행할 기구가 없는 실정이고, 근로자대표는 과반수 근로자에 의해 공정히 선출되어야 하나, 선출되지 않고 있고 유명무실하다.

(3) 소결 : 노동조건 대등결정의 원칙이 구현되도록 제도와 관행을 개선해야 한다.

- 결국 법령상 노동조건 변경시 노조 및 노동자들의 집단적 개입(취업규칙 변경, 근로자대표의 권한 등)과 관련하여 노동조합과 노동자들의 집단적 관여를 배제하는 방향으로 법령과 해석 변경을 추진하고 있다.

- 단체협약을 통한 노동조합의 관여하는 이른바 대법원 판례에도 위배되는 ‘인사경영권’ 논리를 동원하여 노동조합의 관여를 배제하려고 하고 있다.

- 노동조합 조직율 10% 불과한 현실, 90%의 노조 없는 미조직, 비정규직, 중소기업 사 업장 노동자들에게는 치명적 결과 초래하게 된다.

한국 노동조합 조직율은 10%내외이다. 90%의 노조 없는 미조직, 비정규, 중소기업 사업장 노동자들은 노동조건이 전적으로 취업규칙에 의해 규율된다. 노조가 없으므로 사용자가 일방적으로 노동조건을 불이익하게 변경하더라도 집단적인 목소리를 내기 어렵다. 그렇기 때문에 근로기준법상 취업규칙 불이익 변경시 사용자가 개입하지 않는 상태에서 과반수 노동자들의 집단적인 동의 방식으로 해야 한다는 절차 조항은 대다수 무노조·중소영세 사업장 노동자의 노동조건 보호를 위한 최소한이자 유일한 장치이다.

그렇기 때문에 불법적인 취업규칙 변경 가이드라인의 강행은 90%의 노조 없는 미조직, 비정규직, 중소기업 사업장 노동자들에게는 치명적 결과 초래하게 될 것이다.

- 2010년 기준 OECD 평균 단체협약 적용율은 53.5%, 한국은 10%, 독일 61.05%, 프랑스 92% 등으로 나타나고 있다⁷⁾ 한국은 노동조합 조직율이 낮고 단체협약 적용율도 낮다. 노동자들이 자신의 노동조건을 결정하는데 있어 유일한 대표인 ‘노동조합’이 조직되어 있지 않으며, 대표적 산별노조 등이 체결한 단체협약의 확장 적용제도도 없기 때문에 단체협약에 의한 보호도 받지 못하고 있다. 따라서 노동조건 대등결정의 원칙이 현실에서 구현되려면 정부가 추진하는 불법적인 취업규칙 변경 지침(가이드라인)의 중단, 현행 근로기준법 제94조의 집단적 동의절차의 엄격한 준수, 획기적인 노동조합 조직율 제고를 위해 이를 막는 제도와 관행의 개선, 지역적 구속력 조항 등의 개정을 통해 대표적 산별노조 등이 체결한 단체협약의 효력확장 도입 등이 필요한 시점이다.

2. 파견, 도급 구별기준 관련 검토

가. 발의된 법안 내용

- 비정규직 종합대책에는 이와 관련하여 다음과 같이 언급하고 있다.

7) OECD 「<http://www.oecd.org/>」2014.09. 「Economic Policy Reforms 2014 Going for Growth Interim Report」 2014

원청이 하청근로자의 산업안전, 복지, 훈련제공 등에 기여할 수 있도록 원청의 산업안전보건조치, 원하청 공동직업훈련, 기업복지에 하청근로자 배려 등을 파견의 판단징표에서 배제하겠다.

- 9.13 합의문에는 다음과 같은 내용을 담고 있다.

2-5 기간제·파견근로자 등의 고용안정 및 규제 합리화

- 노사정은 관련 당사자를 참여시켜 공동실태조사, 전문가 의견수렴 등을 집중적으로 진행하여 대안을 마련하고, 합의사항은 정기국회 법안의결시 반영토록 한다.

- 추가 논의과제는 다음과 같다: 기간제의 사용기간 및 갱신횟수, 파견근로 대상 업무, 생명·안전 분야 핵심업무에 대한 비정규직 사용제한, 노동조합의 차별신청대리권, 파견과 도급 구분기준의 명확화 방안, 근로소득 상위 10% 근로자에 대한 파견규제 미적용, 퇴직급여 적용문제 등.

- 새누리당이 9. 16. 발의한 새누리당 법안은 내용은 다음과 같다.

파견근로자 보호 등에 관한 법률 제2조의2(도급 등과의 구별) ① 도급 또는 위임 등(이하 “도급 등” 이라 한다)의 계약에 따라 일을 완성하기 위한 업무를 수행하는 경우라 하더라도 근로자파견사업을 행한 것으로 보는 기준은 다음 각 호와 같다.

1. 도급 등을 한 자(이하 “도급인” 이라 한다)가 도급 등의 계약에 따른 업무를 수행함에 있어 도급 등을 받은 자(이하 “수급인” 이라 한다)가 고용한 근로자의 직업에 대한 배치 및 변경을 결정하는 경우

2. 도급인이 수급인의 근로자에 대하여 업무상 지휘·명령을 하여 업무를 수행하게 하는 경우

3. 도급인이 수급인의 근로자에 대한 근로시간·휴가 등의 관리 및 징계에 관한 권한을 행사하는 경우

4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지에 준하는 사유가 있는 경우로서 고용노동부장관이 정하는 경우

② 도급 등이 근로자파견사업에 해당하는지 여부는 제1항 각 호의 기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 다만, 도급인이 수급인의 근로자에 대하여 근로조건 향상, 산업재해예방, 직업능력개발 등을 위한 지원을 실시하는 등 다음 각 호의 사항에 해당하는 경우에는 근로자파견의 징표로 보지 아니한다.

1. 도급인이 「산업안전보건법」 제29조에 따른 의무를 이행하기 위한 조치를 하는 경우

2. 도급인이 수급인의 근로자의 직업능력개발을 위하여 수급인에게 훈련비용, 장소, 교재 등을

지원하는 경우

3. 도급인이 수급인의 근로자의 고충처리를 위하여 지원하는 경우
4. 도급인이 경영성과에 따른 성과금을 수급인을 통하여 수급인의 근로자에게 분배하는 경우
5. 그 밖에 제1호부터 제4호까지에 준하는 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

나. 검토

(1) 법원이 사용하는 파견과 도급의 구분 기준

[도급과 파견의 구분에 관한 판단기준 : 실질 판단 원칙과 종합적 판단]

- '당사자가 설정한 계약형식이나 명목에 구애받지 않고 계약 목적 또는 대상의 특정성, 전문성, 기술성, 계약당사자의 기업으로서 실체 존부와 사업경영상의 독립성, 계약이행에서 사용사업주의 지휘, 명령권 보유 등을 종합적으로 고려하여 그 근로관계의 실질을 따져서 판단(대법원 2012. 2. 23. 선고 2011두7076 판결)'한다거나,

‘원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 위와 같이 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라,.....그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다’ (대법원 205. 2. 26. 선고 2010다106436 판결, 대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다93707 판결, 대법원 2015. 2. 26. 선고 2012다96922 판결)고 판단한 것과

‘그 계약의 외관이나 형식이 아니라 계약의 내용, 업무수행의 과정, 계약당사자의 적격성 등 제반사정을 종합하여 판단(서울고등법원 2007나56977 판결 등 다수)’한다는 것과 같이 법원의 판단기준(노동부나 검찰의 판단방식도 동일- 실질판단, 종합적 고려 판단)은 기본적으로 아래에서 보는 바와 같이 계약의 내용, 업무수행의 과정, 계약당사자의 적격성이라는 3가지 영역안의 세부 다양한 징표(기준)들을 살펴보고 종합적 평가로 파견근로관계인지 여부를 판단하고 있다.

(가) 하급심 법원에서 일반적으로 차용하는 판단기준

- 서울고등법원 2010. 10. 1. 선고 2009나117975 판결, 서울고등법원 2010. 11. 12. 선고 2007나56977 판결 등 현재 우리 법원이 사용하는 파견과 도급에 관한 일반적인 판단기준은 다음과 같다.

‘피고와 소외 회사 사이에 체결된 도급계약이 진정한 도급계약관계에 해당하는지, 근로자파견관계에 해당하는지 여부는 그 계약의 외관이나 형식이 아니라 계약의 내용, 업무수행의 과정, 계약당사자의 적격성 등 제반사정을 종합하여 판단하여야 하고, 그 구체적인 기준은 다음과 같다.

(1) 계약의 내용 :

- 구체적인 일의 완성에 대한 합의 존재 여부(계약 목적이 명확한지 여부, 계약 목적에 대한 시간적 기한이 명확히 정해져 있는지 여부),
- 일의 완성 후 인도와 수령의 필요 여부,
- 일의 완성 이전까지 대가 청구를 할 수 있는지 여부(파견의 경우는 객관적인 일의 진척정도와 관계없이 업무시간의 양에 따라 대가 지급청구 가능),
- 일의 불완전한 이행이나 결과물의 하자가 있을 경우에 이에 따른 담보책임을 부담하는지 여부(파견사업주는 인력조직이나 선발에 과실이 있는 경우에만 책임 부담)

(2) 업무수행의 과정 :

- 수급인이 작업현장에서 근로자에 대한 구체적인 지휘, 감독과 이에 수반되는 노무관리(출근 여부에 관한 감독, 휴가와 휴게에 대한 관리감독, 근로자에 대한 교육 및 훈련에 대한 부담)를 직접 행하는지 여부,
- 수급인의 업무수행 과정에 도급인의 업무수행 과정에 연동되고 종속되는지 여부, 즉 업무영역에 따른 조직적 구별이 있는지, 아니면 직영근로자의 부분적인 업무의 공동수행을 하는지,
- 계약대상이 되는 일 이외의 사항에 노무제공을 하는지 여부

(3) 계약당사자의 적격성 :

- 도급계약의 목적이 된 일을 할 수 있는 능력(전문적 기술능력, 고도의 전문인력 보유, 작업복이나 기타 보호복 제공, 노무작업 재료의 공급, 독립된 사업시설 보유)을 보유하는지 여부,
- 전문화된 영역으로 특화가 가능한지 여부

(나) 대법원 2010. 7. 22. 선고 2008두4367 판결 : 현대자동차 대법원 판결의 실시 내용

- 대법원이 현대자동차 사건에서 실시한 내용은 다음과 같다.

‘구 파견근로자보호 등에 관한 법률(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정되기 전의 것, 이하 ‘파견근로자보호법’ 이라고 한다) 제2조 제1호에 의하면, ‘근로자파견’ 이라 함은 ‘파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것’ 을 말한다.

(1) 원심이 확정한 사실관계에 의하면 다음의 각 사정을 알 수 있다.

① 참가인의 자동차 조립·생산 작업은 대부분 컨베이어벨트를 이용한 자동흐름방식으로 진행되었는데, 참가인과 도급계약을 체결한 이 사건 사내협력업체 소속 근로자들인 원고들은 컨베이어벨트를 이용한 의장공정에 종사하는 자들이다.

② 원고들은 컨베이어벨트 좌우에 참가인의 정규직 근로자들과 혼재하여 배치되어 참가인 소유의 생산 관련 시설 및 부품, 소모품 등을 사용하여 참가인이 미리 작성하여 교부한 것으로 근로자들에게 부품의 식별방법과 작업방식 등을 지시하는 각종 작업지시서 등에 의하여 단순, 반복적인 업무를 수행하였다. 이 사건 사내협력업체의 고유 기술이나 자본 등이 업무에 투입된 바는 없었다.

③ 참가인은 이 사건 사내협력업체의 근로자들에 대한 일반적인 작업배치권과 변경 결정권을 가지고 있었고, 그 직영근로자와 마찬가지로 원고들이 수행할 작업량과 작업 방법, 작업 순서 등을 결정하였다. 참가인은 원고들을 직접 지휘하거나 또는 이 사건 사내협력업체 소속 현장관리인 등을 통하여 원고들에게 구체적인 작업지시를 하였는데, 이는 원고들의 잘못된 업무수행이 발견되어 그 수정을 요하는 경우에도 동일한 방식의 작업지시가 이루어졌다. 원고들이 수행하는 업무의 특성 등을 고려하면, 사내협력업체의 현장관리인 등이 원고들에게 구체적인 지휘명령권을 행사하였다 하더라도, 이는 도급인이 결정한 사항을 전달한 것에 불과하거나, 그러한 지휘명령이 도급인 등에 의해 통제되어 있는 것에 불과하였다.

④ 참가인은 원고들 및 그 직영근로자들에 대하여 시업과 종업 시간의 결정, 휴게시간의 부여, 연장 및 야간근로 결정, 교대제 운영 여부, 작업속도 등을 결정하였다. 또 참가인은 정규직 근로자에게 산재, 휴직 등의 사유로 결원이 발생하는 경우 사내협력업체 근로자로 하여금 그 결원을 대체하게 하였다.

⑤ 참가인은 이 사건 사내협력업체를 통하여 원고들을 포함한 이 사건 사내협력업체 근로자들에 대한 근태상황, 인원현황 등을 파악·관리하였다.

(2) 이러한 사정을 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원고들은 이 사건 사내협력업체에 고용된 후 참가인의 사업장에 파견되어 참가인으로부터 직접 노무지휘를 받는 근로자파견관계에 있었다고 할 것이다.

(다) 대법원 2012. 2. 23. 선고 2011두7076 판결 : 현대자동차 사건의 재상고심 사건

위 (나)번항 현대자동차 사건(최병승 사건)의 재상고심 사건에 대한 판단에서 대법원은 일반적인 기준을 다음과 같이 실시한 바 있다.

“도급계약관계인지, 파견근로관계인지 여부는 당사자가 설정한 계약형식이나 명목에 구애받지 않고 계약 목적 또는 대상의 특정성, 전문성, 기술성, 계약당사자의 기업으로서 실체 존부와 사업경영상의 독립성, 계약이행에서 사용사업주의 지휘, 명령권 보유 등을 종합적으로 고려하여 그 근로관계의 실질을 따져서 판단하여야 한다.”

(라) 대법원 205. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등

대법원은 현대자동차 아산공장사건, 남해화학 사건, KTX 승무원 사건에서 파견과 도급의 구분 기준에 대하여 이전보다 구체적인 판단기준을 실시한 바 있다.

‘원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 위와 같이 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다’

(2) 새누리당 법안의 문제점

- 법원은 계약의 내용, 계약의 이행, 계약당사자의 적격성이라는 크게 세가지 카테고리로 나누고 그 안에서 여러 세부적 기준들을 종합적으로 고려하는 방식을 채택하고 있다.
- ‘계약의 내용’의 측면이란 계약의 내용이 도급계약의 모습인가를 살펴보는 것이다.

예를 들면 다음과 같은 것들이다.

- 구체적인 일의 완성에 대한 합의 존재 여부(계약 목적이 명확한지 여부, 계약 목적에 대한 시간적 기한이 명확히 정해져 있는지 여부),
- 일의 완성 후 인도와 수령의 필요 여부,
- 일의 완성 이전까지 대가 청구를 할 수 있는지 여부(파견의 경우는 객관적인 일의 진척 정도와 관계없이 업무시간의 양에 따라 대가 지급청구 가능),
- 일의 불완전한 이행이나 결과물의 하자가 있을 경우에 이에 따른 담보책임을 부담하는지 여부(파견사업주는 인력조직이나 선발에 과실이 있는 경우에만 책임 부담)

- 그리고 수급인(하청업체)이 도급사업을 수행할 적격성을 갖추고 있는지를 살펴본다. 예를 들어 자기 자본을 투여하고, 자신의 시설과 기술, 인력을 투여하여 도급목적의 일을 완성하는 것인지, 도급인과 계약이 종료되더라도 자신의 전문적인 기술을 이용하여 특화하여 그 사업을 지속 수행할 수 있는지 등이다.

- 그런데, 새누리당 법안은 위 2개 영역은 아예 판단기준에서 제외시키고 있다.

1. 도급 등을 한 자(이하 “도급인”이라 한다)가 도급 등의 계약에 따른 업무를 수행함에 있어 도급 등을 받은 자(이하 “수급인”이라 한다)가 고용한 근로자의 작업에 대한 배치 및 변경을 결정하는 경우

2. 도급인이 수급인의 근로자에 대하여 업무상 지휘·명령을 하여 업무를 수행하게 하는 경우

3. 도급인이 수급인의 근로자에 대한 근로시간·휴가 등의 관리 및 징계에 관한 권한을 행사하는 경우

4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지에 준하는 사유가 있는 경우로서 고용노동부장관이 정하는 경우

- 제시한 기준조차도 기존 판례에서 대폭 완화된 기준을 제시하고 있다. 그리고 무엇보다 ‘계약의 이행’에 관한 징표들은 외형을 창출하기가 용이한 영역이다.

○ 대법원 2010. 7. 22. 선고 2008두4367 판결은 ‘일반적인 작업배치, 변경권이라고 제시

→ 개정안은 ‘수급인이 고용한 근로자의 작업에 대한 배치 및 변경을 결정하는 경우’라

고 하여 특정 근로자의 작업배치, 변경을 원청이 해야만 파견의 징표가 되는 것처럼 규정하고 있다. 이는 원청 사업주가 외형을 변경하기 쉬운 징표이다.

○ 대법원 205. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 : ‘원고용주(하청업체를 의미)가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지’

→ 법원은 하청업체가 위 권한을 독자적으로 행사해야 도급이라고 판단하고 있고 원청 사업주(도급인)가 관여하면 파견인 것으로 보고 있으나, 개정안은 ‘도급인이 수급인의 근로자에 대한 근로시간·휴가 등의 관리 및 징계에 관한 권한을 행사하는 경우’라고 하여 마치 원청이 이러한 권한을 관여 수준이 아니라, 직접 행사해야만 파견의 징표가 될 수 있는 것처럼 규정

○ 징계는 원래 고용관계를 맺고 있는 사용자(하청업체)가 하는 것이고, 파견인 경우에도 파견업체가 징계를 행사하는 것은 당연하다. 그런데 개정안은 원청 사업주가 징계권을 행사해야 그것이 파견의 징표가 되는 것으로 규정하여 마치 하청업체가 징계권을 행사하면 도급으로 판단되도록 규정

- 더 심각한 것은 파견의 징표로 보지않는 기준까지 제시하고 있고 그 내용에 따르면 ‘계약의 이행과 관련한 파견징표들이 상당부분 파견징표에서 다시 제외될 수 있도록 규정되어 있다.

② 도급 등이 근로자파견사업에 해당하는지 여부는 제1항 각 호의 기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 다만, 도급인이 수급인의 근로자에 대하여 근로조건 향상, 산업재해예방, 직업능력개발 등을 위한 지원을 실시하는 등 다음 각 호의 사항에 해당하는 경우에는 근로자파견의 징표로 보지 아니한다.

1. 도급인이 「산업안전보건법」 제29조에 따른 의무를 이행하기 위한 조치를 하는 경우
2. 도급인이 수급인의 근로자의 직업능력개발을 위하여 수급인에게 훈련비용, 장소, 교재 등을 지원하는 경우
3. 도급인이 수급인의 근로자의 고충처리를 위하여 지원하는 경우
4. 도급인이 경영성과에 따른 성과금을 수급인을 통하여 수급인의 근로자에게 분배하는 경우

5. 그 밖에 제1호부터 제4호까지에 준하는 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

○ 산업보건법상 의무를 이행하기 위한 조치와 작업지시가 명확히 구분되지 않기 때문에 실무상 이를 제외기준으로 명시할 경우에는 상당수의 작업지시 등 업무상 지휘명령 징표들이 제외될 수 있다.

○ ‘수급인의 근로자의 직업능력개발을 위하여 수급인에게 훈련비용, 장소, 교재 등을 지원하는 경우

→ 오늘날 작업지시와 직무교육은 엄격히 분리하기 어렵다. 위와 같이 훈련비용, 장소, 교재, 강사 등을 모두 원청사업주가 제공하여 진행한다는 것은 사실상 원청이 직무교육을 직접하는 것이나 마찬가지다. 작업지시의 한 내용인 일상적인 직무교육도 징표에서 제외될 우려가 있다.

→ 또 도급이라면 수급인은 자신이 전문적 기술능력을 투여하여 소속 노동자들을 교육하고, 도급목적물을 완성해야 한다. 그렇지 못하다면 그것은 인력만을 공급하는 것으로 봐야 한다(파견이든지, 아예 묵시적 근로관계이든지). 이러한 중요 징표들을 무의미하게 만드는 것이다.

나아가 사내하도급의 현실을 보면 이 징표는 외형을 창출하기가 어렵다. 도급의 외형을 창출하기 어려운 징표는 파견의 징표에서 제외시켜주는 식으로 규정하고 있다.

○ 수급인의 근로자의 고충처리를 위하여 지원하는 경우

→ 고충처리의 개념은 매우 포괄적이다. 고용노동부가 발간한 노사협의회 운영 매뉴얼을 보더라도 임금차이, 상하급자간 갈등, 작업환경, 개인적 문제 등 매우 다양한 영역을 포함하고 있다. 즉 하청업체의 인사노무관리, 작업환경 개선을 이유로 한 지시에 관여하더라도 이런 징표들은 고충처리를 지원한 것으로 되어 파견의 징표에서 제외될 것이다.

- 결론적으로 보면

사내하도급법이 난항에 부딪히자, 아예 노골적으로 파견도급 구분기준을 가지고 사내하도급을 파견에서 제외시켜 주는 방식을 채택했다고 할 수 있다.

- 그리고 개정안은 그동안 재벌대기업이 줄기차게 주장해오던 판단기준을 그대로 법제화하자는 것이다. 법원 판례로 축적되어온 여러 징표들 중 원청이 변경하기가 쉽지 않은 계약의 내용, 계약당사자의 적격성, 직무교육 등과 관련한 징표들은 모두 제외하고, 원청인 재벌대기업이 도급으로 가장하기 용이한 기준들 중심으로 판단하자는 것이다.
- 이 기준대로면 현재 재벌대기업 사내하청은 모두 합법도급의 지위를 가지게 될 것이다.

발제3. 여당 기간제법과 파견법 개정안의 문제점

김유선 | 한국노동사회연구소 선임연구위원



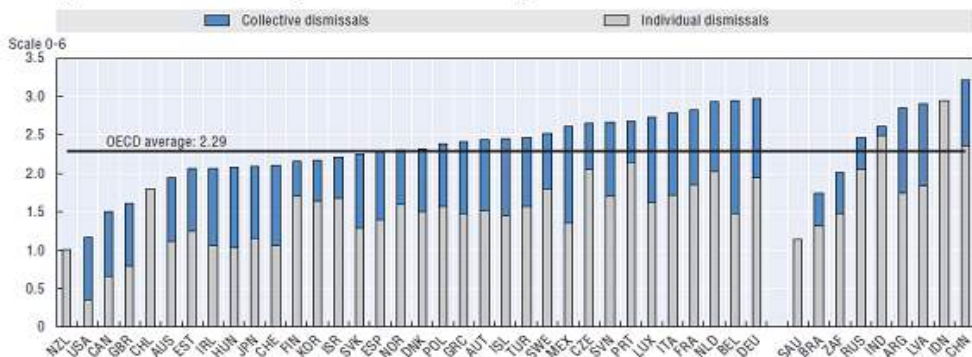
여당 기간제법과 파견법 개정안의 문제점

김유선 (한국노동사회연구소 선임연구위원)

1. 고용 불안정 실태

1) OECD 고용보호지수(2013)

Figure 2.6. Protection of permanent workers against individual and collective dismissal



정규직(상용직) 해고제한 : 한국 22위 (개별해고 12위, 집단해고 30위)
Cf. 독일 하르츠 개혁 ? 정규직 보호수준 1위

2) 근속년수 : 한국은 초단기 근속의 나라

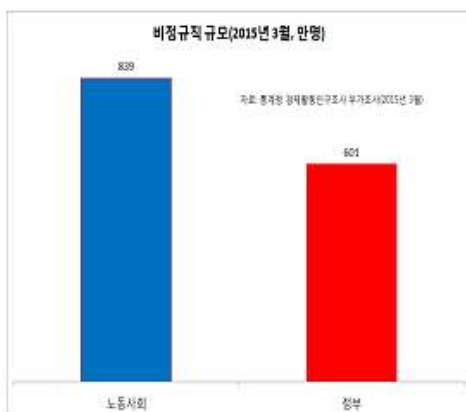


근속 1년 미만
한국 35.5%
독일 15.7%

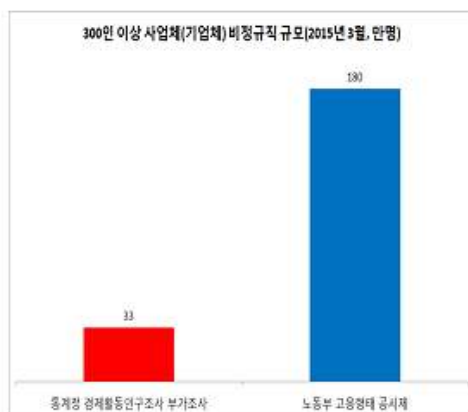


근속 10년 이상
한국 18.1%
독일 43.2%

3) 비정규직 남용



- 노동사회 839만명(44.6%)
- 정부 601만명(32.0%)
 - 임시직 일용직에서 차이
- 이주노동자, 사내하청 제외



- 통계청 33만명(14.3%)
- 노동부 180만명(39.5%)
 - 직접고용 90만명(19.4%)
 - 간접고용 92만명(20.0%)

4

3-1) 직접고용 비정규직



- 05년 8월 18.2% → 08년 3월 14.3% → 15년 3월 14.0%
 - 09년 8월 17.1%는 희망근로 때문.
- 기간제 14~15% 고착
 - 기간제 보호법 효과 제한적 (3.9% 감소)

5

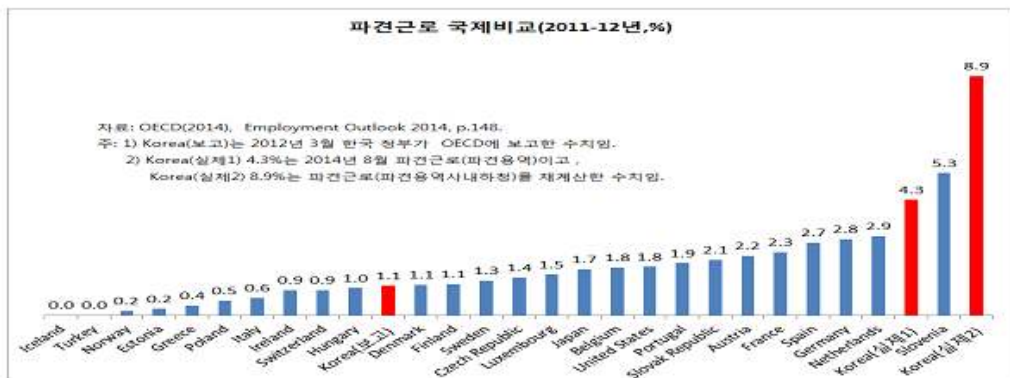


- 02년 8월 5.9% (81만명) → 15년 3월 11.1% (209만명)
- 상용직 23만명(1.2%), 임시직 132만명(7.0%), 일용직 209만명(2.8%)
- 시간당임금 : 2001년 6,497원(정규직의 79.8%) → 2014년 7,645원(48.0%)

6

3-2) 간접고용 비정규직 - 파견(용역), 사내하청

- 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2015년 3월)
 - 파견근로 19만 명(1.0%), 용역근로 66만 명(3.5%) ⇒ 파견용역 85만 명(4.5%)
 - 사내하청은 설문 문항이 없어 파악 안 됨(→ 정규직으로 분류)
- 고용노동부, 고용형태 공시제 결과(2015년 3월)
 - 300인 이상 대기업 사내하청 92만명(4.9%)
 - 재벌 대기업일수록 사내하청 많이 사용



3-3) 10대 재벌 비정규직 비율

재벌그룹 (300인 이상 기업)	기업 수 (개)	노동 자수 (천명)	정규 직수 (천명)	비정규직수(천명)				비정규직 비율(%)			
				전체	직접 고용	(기간 제)	간접 고용	전체	직접 고용	(기간 제)	간접 고용
삼성	40	396	255	141	17	17	124	35.6	4.4	4.3	31.2
현대자동차	28	226	146	80	15	15	65	35.5	6.6	6.6	28.8
에스케이	30	96	69	27	4	4	23	28.0	4.4	4.0	23.6
엘지	28	160	135	25	5	4	21	15.7	2.8	2.6	12.9
롯데	25	121	64	58	26	24	32	47.5	21.2	20.0	26.3
포스코	15	64	32	32	4	4	28	50.2	6.2	6.2	44.0
지에스	17	46	20	26	9	7	17	56.1	19.8	15.4	36.3
현대중공업	8	111	37	74	3	3	71	66.7	2.8	2.8	63.9
한진	11	45	28	17	3	3	14	38.6	7.0	7.0	31.6
한화	14	36	26	10	4	4	6	27.6	11.8	11.6	15.8
10대 재벌	216	1,301	811	490	90	86	400	37.7	7.0	6.6	30.7

자료: 노동부, 고용형태 공시제 결과(2015년 3월), 300인 이상 기업체

II. 개선방향

가. 일자리 정책

상시·지속적 일자리는
정규직 직접고용

실 노동시간
단축

연금·실업급여
확대, 구직촉
진수당 도입

나. 임금정책

최저임금 현실화와
근로감독 강화

최고임금제 or
고소득 세율인상

초기업 교섭
단협효력확장

다. 노동인권 보호: 법대로, '법과 원칙' - 불법파견, 장시간노동, 최저임금위반

라. 소득주도 성장전략: 노조 교섭력 회복, 재벌개혁, 세제개혁, 금융규제

1. 상시·지속적 일자리는 정규직 직접고용

- (박근혜 정부 대선공약)
 - 공공부문 상시·지속적 업무는 2015년까지 정규직 전환
 - 민간 대기업은 고용형태 공시제 등을 통해 정규직 전환 유도
- (실제 정부 정책)
 - '상시·지속적 업무 정규직 직접고용' 원칙은 공공부문 직접고용에 한정
 - ① 기간제 사용기간을 2년에서 4년으로 연장하고, ② 55세 이상 고령자와 고소득 관리전문직의 파견근로 전면 허용 추진
- (개선방향)
 - 공공부문 간접고용(파견·용역)도 상시·지속적 업무면 정규직 전환
 - 예) 서울, 인천, 광주시
 - 민간부문 재벌기업도 상시·지속적 일자리면 정규직 전환
 - 예) 10대 재벌 비정규직 49만 명(37.7%) 중 사내하청 40만 명(30.7%)
 - 사내하청은 대부분 상시·지속적 일자리이자 불법파견

공공부문 비정규직 인원

		노동자	정규직	비정규직	직접고용	간접고용
수 (명)	2003년	1,249	1,015	234		
	2006년	1,554	1,242	312	247	65
	2011년	1,691	1,350	341	241	100
	2012년	1,754	1,394	360	250	111
	2013년	1,762	1,409	353	240	112
	2014년	1,831	1,500	331	218	114
비율 (%)	2003년	100.0	81.2	18.8		
	2006년	100.0	79.9	20.1	15.9	4.2
	2011년	100.0	79.9	20.1	14.3	5.9
	2012년	100.0	79.5	20.5	14.2	6.3
	2013년	100.0	80.0	20.0	13.6	6.4
	2014년	100.0	81.9	18.1	11.9	6.2

자료: 고용노동부 보도자료에서 재정리

300인 이상 민간 대기업 비정규직 (고용형태공시제)

연도	기업수	수(천명)					비정규직 비율(%)		
		노동자	정규직	비정규직	직접고용	간접고용	전체	직접고용	간접고용
2014년	2,941	4,329	2,738	1,591	730	861	36.7	16.9	19.9
2015년	3,240	4,593	2,778	1,816	898	918	39.5	19.6	20.0
증감	299	264	40	225	168	57	2.8	2.7	0.1

[보론1] 9988?

- 9988? 중소기업체에 비정규직이 몰려 있어 비정규직 문제해결이 쉽지 않다?
- 300인 이상 대기업 노동자 <통계청>
 - 경제활동인구조사 230만명(전체 노동자의 12.2%, 2015년 3월) : 사업체 규모
 - 임금근로일자리행정통계 696만명(43.7%, 2012년)
= 정부 210만명(13.2%) + 민간 대기업 486만 명(30.5%): 기업체 규모
 - 노동부 고용형태공시제 459만 명(2015년 3월)
- 사업체와 기업체
 - 예) 자동차 완성업체 영업판매소, 은행 지점, 공립학교 교사
- (함의)
 - 통계적 착시 현상
 - 정부와 대기업이 700만명(44%)을 고용하고 있다는 사실은, 정부와 대기업이 저임금 비정규직을 해소하는 방향에서 노동정책을 운용한다면 비정규직 등 노동시장에서 발생하는 문제를 상당 부분 해소할 수 있음을 의미.

III. 정부·재계 개정안

1. 기간제, 파견근로 확대

1-1. 기간제 사용기간 한도를 2년에서 4년으로 연장 : 불가

- 2009년 정부가 '백만 고용대란설'을 퍼뜨리며 추진하다 실패한 안을 재탕한 것.
- 이직수당 10%만 지급하면 정규직 전환 없이 기간제 근로자를 8년 동안 사용할 수 있기 때문에, 정규직 전환율은 지금보다 낮아짐.
- 박근혜 정부의 '상시·지속적 일자리는 정규직 직접고용' 공약과도 배치됨. 2년을 넘어 4년, 8년씩 계속 필요한 일자리라면 그거야말로 상시·지속적 일자리.

1-2. 55세 이상 고령자와 고소득 관리·전문직 (제조업 직접생산 공정 및 절대금지 업무를 제외하고) 파견근로 전면허용 : 불가

- 55세 이상 고령자와 (교사, 간호사 등) 고소득 전문관리직 504만명(중복 제외, 26.8%), 을 새로이 파견근로 대상에 추가하겠다는 것.
- 금형, 용접 등 뿌리산업도 파견 허용(제조업 직접생산공정)
- 불법파견/사내하청을 많이 사용하고 불법파견 시비에 휘말려 있는 재벌들의 이해관계와 일치.

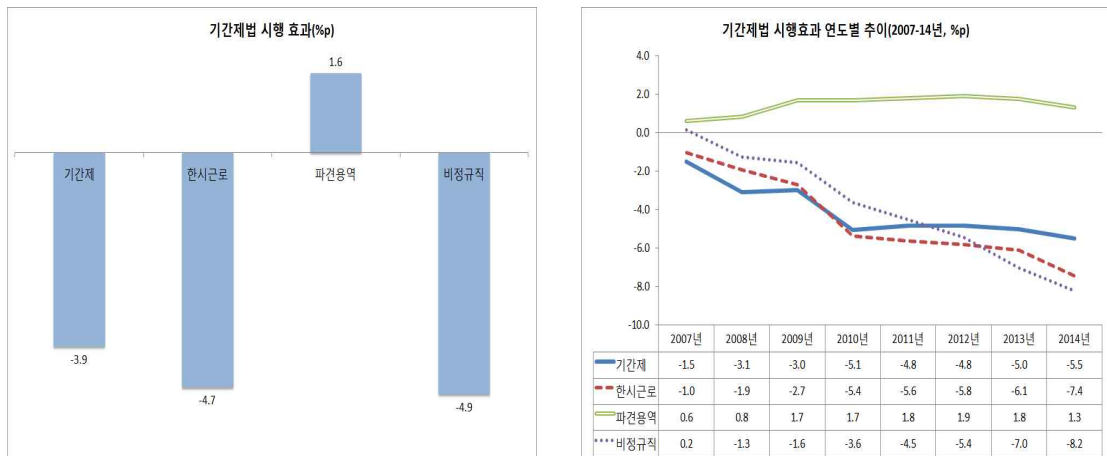
[보충] 김유선(2015), “박근혜 정부 ‘비정규직 종합대책’ 진단” 중 일부 KLSI 이슈페이퍼 2015-02, pp.11-15)

3. 주요 법안 검토

가. 기간제

- 비정규직 종합대책(안)은 ‘기간제 사용기간 한도 2년을 4년으로 연장’ 하겠다고 함.
 - 2009년 ‘백만 고용대란설’을 퍼뜨리며 추진하다 실패했던 안을 재탕한 것으로, 과연 노사정위와 국회에서 합의 도출이 가능한 안으로 생각하는지부터 의문임.
- 통계청이 2003년부터 2014년까지 12년 동안 20차례 실시한 경제활동인구조사 부가조사 원 자료를 결합한 뒤, 인적 속성(성, 혼인, 연령, 학력)과 사업체 속성(산업, 직업, 규모, 노조유무) 및 경기변동(실업률)을 통제한 상태에서, 기간제법 시행효과를 살펴봄. 분석결과 기간제법 시행으로 기간제 근로는 3.9%p 감소했고, 한시근로(기간제 근로 포함)는 4.7%p 감소했음. 파견용역근로는 1.6%p 증가했고, 비정규직 전체는 4.9%p 감소했음(<그림9> 참조, 자세한 것은 김유선(2015) 참조).

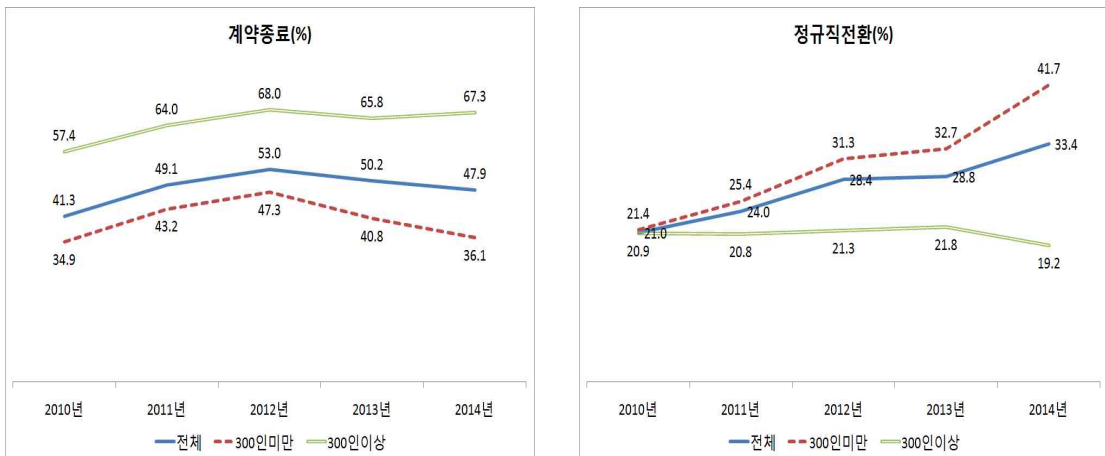
<그림9> 기간제법 시행 효과(단위:%)



○ 노동부가 2010년 4월부터 5인 이상 사업체를 대상으로 매달 실시해 온 사업체기간제 근로자 현황조사(근속 1.5년 이상)에서 계약기간 종료 시 정규직 전환율 등을 살펴보면 <그림10>과 같음(자세한 것은 김유선(2015) 참조).

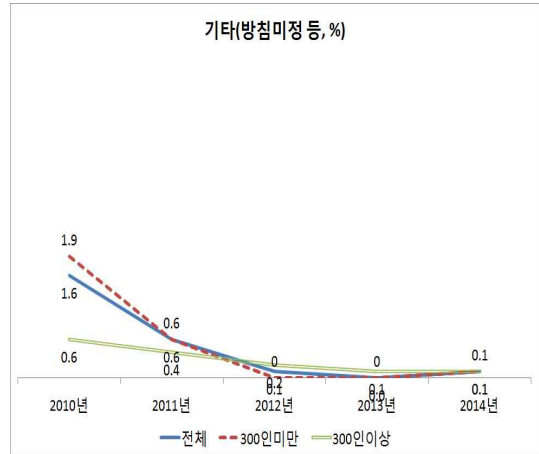
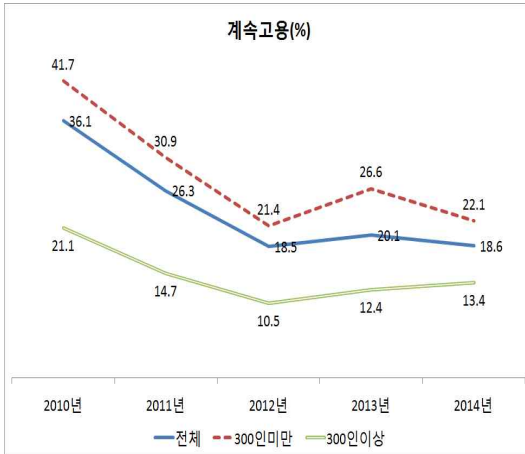
- 정규직 전환율은 2010년 21.0%에서 2014년 33.4%로 꾸준히 증가하고 있고, 계약종료는 2010년 41.3%에서 2012년 53.0%로 증가하다가 2014년 47.9%로 감소했음.
- 계속고용은 2010년 36.1%에서 2012년 18.5%로 감소한 뒤 2014년 18.6%로 같은 수준을 유지하고, 기타(방침 미정 등)는 2010~12년 감소한 뒤 소멸했음. 이는 기간제 사용기간 2년이 지나도 계약을 종료하거나 정규직으로 전환하지 않은 채 탈법적으로 사용하던 관행이 빠른 속도 개선되었음을 말해줌. 2012~14년에도 계속고용이 19~20%를 유지하는 것은 기간제법 적용대상 제외자가 상당수에 이르고 있음을 말해줌.

<그림10> 기간제 근로자(근속 1.5년 이상) 계약기간 종료 시 처리 현황(단위:%)



○ 기간제 사용기간이 만료되었을 때 정규직 전환율을 50%라고 가정하면,

- 현행 기간제법대로 사용기간을 2년으로 제한하면 기간제 근로자 A가 정규직으로 전환할 가능성은 4년 동안 75%(처음 2년 50% + 다음 2년 $50\% \times 50\% = 25\%$)지만,
- 기간제 사용기간을 4년으로 연장하면 정규직 전환 가능성은 50%(처음 2년 0% + 다음 2년 50%)로 낮아짐.



- 기간제 사용기간을 4년으로 연장하면, 기업주는 기간제 근로자 A를 정규직으로 전환하지 않고 고용계약을 종료한 뒤, 기간제 근로자 B와 고용계약을 체결할 유인이 높아질 것임.
 - 이직수당 10%만 지급하면 정규직 전환 없이 기간제 근로를 8년 동안 사용할 수 있기 때문에, 정규직 전환율은 지금보다 낮아질 것임.
- 박근혜 대통령은 대선 때 ‘상시·지속적 일자리는 정규직 고용’을 공약했고, 비정규직 종합대책(안)에서도 ‘공공부문 상시·지속적 일자리는 정규직 전환하겠다’ 하고 있음.
 - 한데 2년도 모자라 4년, 8년씩 기간제 사용을 허용한다면 공약과 배치됨. 2년을 넘어 4년, 8년씩 계속 필요한 일자리라면 그거야말로 상시 지속적 일자리임.
 - 공공부문에서 모범을 확산하진 못할망정 공공 따로 민간 따로 앞뒤가 안 맞음.

나. 파견근로/사내하도급

(1) 파견근로 규모

- 경제활동인구조사 부가조사(2014년 8월)에서 파견근로는 20만 명(1.0%), 용역근로는 60만 명(3.2%)으로 집계됨. 사내하청은 설문 문항이 없어 정규직으로 분류됨.

- 설문조사에서 임금을 파견업체에서 받았다고 응답하면 파견근로, 용역업체에서 받았다고 응답하면 용역근로로 분류됨. 파견업체가 용역업체를 겸하는 경우가 많고, 파견보다 용역이 더 익숙한 용어기 때문에, 파견근로가 용역근로로 분류되고 있음.
- 파견법 시행령은 장치기계조작조립운전원에서는 자동차운전종사자, 단순노무직에서는 청소, 경비, 주차장관리원, 배달·운전·검침종사자를 근로자파견대상업무로 허용하고 있음.
- 2014년 8월 현재 장치기계조작조립운전원은 파견근로 2만 7천 명, 용역근로 5만 9천 명으로 집계되고, 단순노무직은 파견근로 5만 3천 명, 용역근로 40만 5천 명으로 집계됨. 그러나 이들 모두 파견근로자로 파견근로와 용역근로를 구분해야 할 근거가 없음(<표3> 참조).

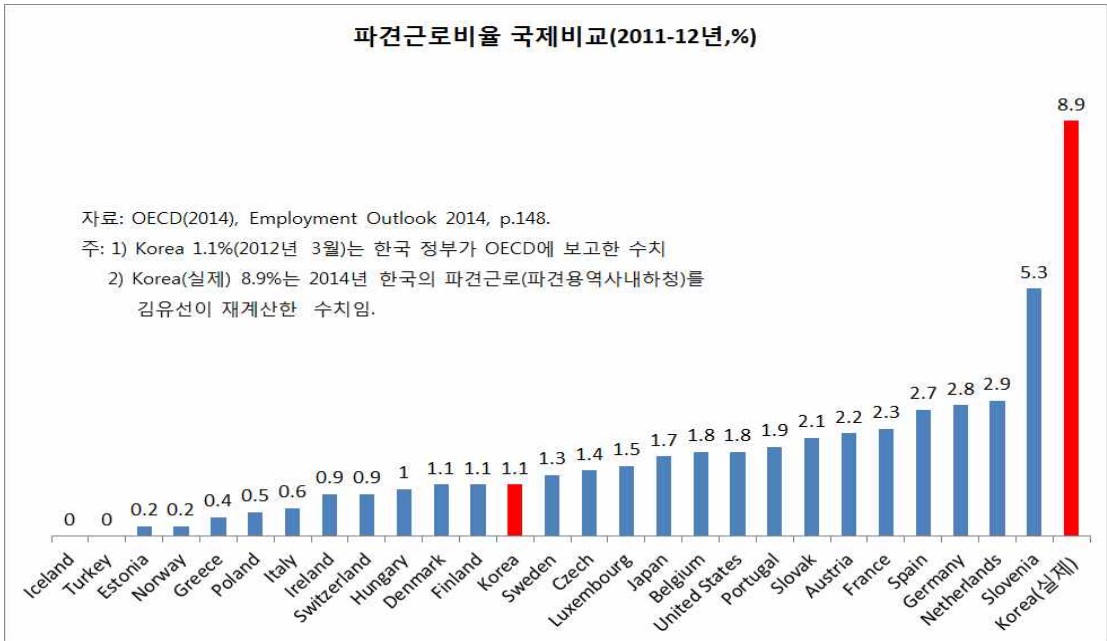
<표3> 직업분류별 파견근로 규모

	수(천명)			구성비(%)		
	파견근로	용역근로	파견용역근로	파견근로	용역근로	파견용역근로
관리자	-	1	1	-	0.2	0.1
전문가	19	13	32	9.7	2.2	4.0
사무직	19	31	50	9.7	5.1	6.3
서비스직	32	37	69	16.4	6.1	8.6
판매직	31	22	53	15.9	3.6	6.6
농림어업숙련직	-	1	1	-	0.2	0.1
기능직	14	35	49	7.2	5.8	6.1
장치기계조작조립운전원	27	59	86	13.8	9.8	10.8
단순노무직	53	405	458	27.2	67.1	57.3
전직종	195	604	799	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청, 경제활동인구조사부가조사(2014년 8월)

- 노동부 ‘고용형태 공시제 결과’ (2014년 3월)에서 300인 이상 대기업 사내하청은 87만 명임. 따라서 한국에서 파견근로(파견·용역·사내하청)는 167만 명(8.9%)을 넘어설 것으로 추정됨[파견(용역) 80만 명 + 사내하청 87만 명 = 167만 명(8.9%).]
- 한국은 OECD 국가 중 파견근로 비율이 가장 높은 나라임(<그림11> 참조).

〈그림11〉 파견근로 국제비교(단위:%)



o 이밖에도 ‘고용형태 공시제 결과’ (2014년 3월)에서는

- 300인 이상 대기업 노동자 436만 명 중 비정규직이 162만 명(37.3%)이고, 이 가운데 기간제 등 직접고용은 75만 명(17.2%), 사내하청 등 간접고용은 87만 명(20.0%)이며, 기업규모가 클수록 사내하청 등 간접고용을 많이 사용하고,
- 10대 재벌 계열사 120만 명 중 비정규직은 43만 명(36.3%)이며, 이 가운데 기간제 등 직접고용은 7만 명(6.1%), 사내하청 등 간접고용은 36만 명(30.2%)이라는 사실을 확인할 수 있음.

(2) 비정규직 종합대책(안)은 ‘55세 이상과 고소득 관리직·전문직에게 (제조업 직접생산 공정 및 절대금지 업무를 제외하고) 파견근로를 전면 허용’ 하겠다고 하고 있음.

- 현행 파견법 시행령은 32개 직업을 근로자파견대상업무로 허용하고 있음.
- 정부안은 55세 이상 고령자 328만 명(전체 노동자의 17.4%)과 고소득 관리전문직 200만 명(10.7%)에게 파견근로를 사실상 전면 허용하겠다는 것임. 55세 이상 고령자와 고소득 관리전문직은 중복을 제외하면 504만 명(26.8%)으로 전체 노동자 10명 중 3명을 새로이 파견근로 대상에 추가하겠다는 것임(〈표4〉 참조).

- 55세 이상 고령자 허용은 일자리(직업) 기준을 넘어서서 사람 기준으로 파견근로를 허용하겠다는 것이며, 이른바 고소득 전문직에는 교사, 간호사 등 다양한 직업군이 포함됨.

〈표4〉 비정규직 규모(2014년 8월)

		수(천명)				비율(%)			
		전체	55세 이상 (1)	고소득 관리 전문직 (2)	확대 대상 (1)+(2)	전체	55세 이상 (1)	고소득 관리 전문직 (2)	확대 대상 (1)+(2)
임금노동자(1)		18,776	3,276	2,001	5,039	100.0	100.0	100.0	100.0
정규직 (2=1-3)		10,254	950	1,792	2,547	54.6	29.0	89.6	50.5
비정규직 (3=①+②+③, 중복제외)		8,522	2,326	209	2,492	45.4	71.0	10.4	49.5
고용계약	임시근로	8,225	2,253	199	2,410	43.8	68.8	9.9	47.8
	장기임시근로 ①	4,817	1,178	31	1,204	25.7	35.9	1.5	23.9
	한시근로 ②	3,408	1,075	168	1,206	18.2	32.8	8.4	23.9
	(기간제근로)	2,749	917	155	1,043	14.6	28.0	7.7	20.7
근로시간									
시간제근로 ③		2,032	727	11	737	10.8	22.2	0.5	14.6
근로제공 방식	호출근로 ④	805	332		332	4.3	10.1		6.6
	특수고용 ⑤	524	72	6	77	2.8	2.2	0.3	1.5
	파견근로 ⑥	195	59	7	65	1.0	1.8	0.3	1.3
	용역근로 ⑦	604	356	4	358	3.2	10.9	0.2	7.1
	가내근로 ⑧	58	14		14	0.3	0.4		0.3

자료: 통계청, 경제활동인구조사부가조사(2014년 8월)

주: 고소득 관리전문직은 관리전문직(452만 명) 중 전체 노동자 중위임금의 1.5배 이상 월급을 받는 사람으로 정의했고, 확대대상((1)+(2))은 55세 이상과 고소득 관리전문직 중 중복을 제외했음.

- o 파견법 적용대상 확대는 불법파견/사내하청을 많이 사용하고 불법파견 시비에 휘말려 있는 재벌들의 이해관계와 일치함.

발제4. 통상임금과 노동시간에 관한 논의

여연심 | 서울지방변호사회 인권이사

1. 서론

노사정은 “IV. 3대 현안의 해결을 통한 불확실성 제거”라는 항목하에 ‘1. 통상임금 제도 명확화’, ‘2. 실근로시간 단축을 위한 법제도 정비’, 3. 정년연장 연착륙 등을 위한 임금제도 개선’에 합의하였다.

이 부분에 대한 노사정 합의는 주로 노사간의 분쟁이 많은 임금 문제에 대한 제도적 해결책을 마련하고, 근로시간을 단축하여 고용을 확대하며, 정년연장과 청년고용 확대 등을 위한 임금제도 개편에 초점이 맞추어져 있다.

그러나 합의 내용 중 상당수는 실질적인 해결책이 되기 어려워 보인다.

2. 통상임금 제도 명확화

가. 노사정 합의서의 내용

1. 통상임금 제도 명확화

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

(1) 개념 정의

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

(2) 제외금품

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

* 시행령에서 규정할 제외금품의 예시

① 근로자의 건강, 노후생활 보장, 안전 등을 위한 보험료

② 근로자 업적성과 등 추가적인 조건의 충족 여부에 따라 지급여부지급액이 미리 확정되지 아니한 임금

③ 경영성과에 따라 사후적으로 지급되는 금품

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

나. 판례의 태도

어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 객관적인 성질에 따라 판단하여야 하고, 임금의 명칭이나 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아니다. 여기서 소정근로의 대가라 함은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품을 말한다. 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 근로외의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금이나 소정근로시간의 근로와는 관련없이 지급받는 임금은 소정근로의 대가라 할 수 없으므로 통상임금에 속하지 아니한다. 위와 같이 소정근로의 대가가 무엇인지는 근로자와 사용자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로

판단하여야 하고, 그 금품이 소정근로시간에 근무한 직후나 그로부터 가까운 시일내에 지급되지 아니하였다고 하여 그러한 사정만으로 소정근로의 대가가 아니라고 할 수는 없다(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결).

다. 노사정 합의에서 문제가 되는 점

(1) 통상임금의 개념정의 입법에 관하여

통상임금의 개념에 대한 혼란이 있었던 것은 사실이다. 물론 그 혼란은 노동부가 오랫동안, 대법원 판결에도 아랑곳하지 않고 납득할 수 없는 통상임금 기준을 고수하고 있었기 때문에 비롯된 것이다. 고용노동부의 자의적인 해석을 방지할 수 있도록 법률을 통해 통상임금 개념을 명확하게 할 필요성은 분명히 존재한다.

문제는 입법 과정에서 통상임금의 본질적 의미가 탈각될 우려가 존재한다는 것이다. 통상임금에 관한 전원합의체 판결은, 시간외, 야간, 휴일근로에 대해서는 통상의 근로에 대한 임금의 1.5배 이상이 지급되어야 한다는 대원칙을 납득하기 어려운 논리를 동원하여 실질적으로 무력화한 판결이다. 이 판결이 유일무이한 기준인 것처럼 판결에 의한 기준을 정립해야 한다는 논리에 선뜻 동의하기 어렵다.

나아가 아래에서 살펴보는 바와 같이 판례로 정립되고 있는 통상임금마저도 축소될 가능성도 있다. 이는 실질적 임금하락을 낳게 된다. 연장근로에 대한 경제적 부담이 적어지면 근로시간을 단축하고자 하는 노력은 실질적 효과를 얻지 못할 가능성이 매우 높다.

노사정 합의에 따르면 “사전에 정한” 것만이 통상임금이라고 해석할 여지가 있다. 사전에 정하여야 하는지 여부는 지금까지 통상임금을 다룬 판결례에서 쟁점이 된 바 없다. “사전”이라는 것이 어느 시기를 기준으로 “전”이라는 것인지도 명확하지 않다.

(2) ‘제외금품’에 관하여

- 통상임금을 정의하면서 제외금품을 시행령에 재차 적시한다는 점 : 통상임금의 개념이 정의되어 있는데 제외금품을 다시 정의한다는 것이 무슨 의미가 있는지 의문이 아닐 수 없다. “제외금품”이 개념상 당연히 제외되는 것이라면 불필요한 입법일 것이고, 개념상 포함되는 금품을 시행령상 “제외금품”에 집어넣는다면 상위법령에 위반되는 시행령이 된다. 예시하고 있는 제외금품 세가지는 모두 통상임금의 개념상 당연히 제외되는 것이 아니다. 시행령이 상위법령을 위반하는 사례가 될 수 있다.

- 제외금품만 적시하고 있다는 점 : 통상임금의 개념에 대한 입법이 필요하다는 점을 인정하더라도 “제외금품”에 대한 명확한 기준만 입법화되어야 하는 이유를 납득하기 어렵다. “제외금품”의 기준만 명확하게 입법되는 경우, “포함금품”의 기준이 무엇인지에 관해서 계속 논란이 있을 수 있다. 나아가 제외금품이 시행령상 명시되면 사용자로서는 시행령에 따른 제외금품을 인상함으로써 실질급 임금은 인상하면서 통상임금 인상은 억제하는 효과를 누리하고자 할 수 있다. (지금까지 발생한 통상임금에 관한 혼란과 거의 유사한 모습이다).

- 핵심 문제인 상여금에 대해 언급하지 않는다는 점 : 전원합의체 판결로 해석의 불명확성은 일정부분 제거되었다. 현재 통상임금 소송이 계속되는 이유는 주로 ‘(재직자 요건을 두고 있거나 중도퇴직자에게 일할 지급하지 않는) 정기상여금의 통상임금성’ 문제 때문이다. 이 문제는 전원합의체가 모호하게 비껴나간 부분이다. 이 핵심적 문제를 원칙(시간외, 야간, 휴일근로에 대해서는 통상의 근로에 대한 임금의 최소한1.5배가 지급되어야 한다는 대원칙)에 따라 해결하지 않는다는 점에서, 노사정 합의가 예시한 제외금품 항목의 타당성을 의심하게 된다.

- 노사정 합의가 예시한 제외금품 항목의 문제점 : 예시 자체만으로는 왜 이러한 항목이 통상임금에서 제외되는지 납득하기 어렵다. 통상임금의 개념에도 들어맞지 않는다. 노동부가 그 동안 금품의 명칭이나 성격에 따라 통상임금 해당 여부를 정했기 때문에

혼란이 발생한 것인데, 다시 같은 혼란을 반복하게 될 우려가 있다.

① 근로자의 건강, 노후생활 보장, 안전 등을 위한 보험료 : 대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다94643 전원합의체 판결은 개인연금지원금과 단체보험료가 지급일 전에 퇴직한 근로자에 대해서도 지급되었다면 통상임금에 해당할 수 있다는 취지로 판시한 바 있다. 따라서 ‘보험료’라는 이유만으로 통상임금에서 제외될 이유는 없다.

② 근로자 업적·성과 등 추가적인 조건의 충족 여부에 따라 지급여부지급액이 미리 확정되지 아니한 임금 : 노사정 합의가 제시하는 통상임금의 개념에 따르면 이러한 임금이 제외될 이유가 없다. 정기상여금을 배제할 의도가 아닌지 의심스럽다.

③ 경영성과에 따라 사후적으로 지급되는 금품: 경영성과도 일정한 요건을 충족하면 통상임금에 해당할 수 있음¹⁾에도 예외로 두는 것은 통상임금의 개념에 맞지 않는다.

(3) 예시

항목	내용
근로시간	1일 8시간, 주 40시간, 월 소정근로시간 209시간
사용자가 정한 통상임금	기본급 + 직무급 + 라인수당 = 170만 원
그 밖의 정기적 임금 ²⁾	정기상여금/12 + 전년도 성과상여금/12 + 정근수당 + 체력단련비 + 보험료 지원금 = 130만 원

통상의 주간 근로에 대한 시간당 임금 : 14,354원(300만 원 / 209시간)

법률상 시간당 통상임금 : 8,133원(170만 원 / 209시간)

시간외, 야간, 휴일근로에 대한 임금(통상임금의 1.5배) : 12,199,5원

→사용자 입장에서 근로시간을 단축할 아무런 이유가 없다는 결론에 이른다.

1) 근로자의 전년도 근무실적에 따라 당해 연도에 특정 임금의 지급 여부나 지급액을 정하는 경우, 당해 연도에는 그 임금의 지급 여부나 지급액이 확정적이므로 당해 연도에 있어 그 임금은 고정적인 임금에 해당하는 것으로 보아야 한다(대법원 2013.12.18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결)

2) 노사정 합의의 “제외금품” 예시에 맞추어 모두 통상임금에서 제외되도록 설계 가능하다.

3. 실근로시간 단축을 위한 법제도 정비

가. 노사정 합의서의 내용

2. 실근로시간 단축을 위한 법제도 정비

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

- 노사정은 근로시간 현안문제에 관한 입법이 조속이 이루어질 수 있도록 협력하고, 근로시간 단축과 일·가정 양립을 위한 근로문화 개선 및 생산성 향상 운동을 전사회적으로 전개한다.

2-2 휴일근로의 연장근로 포함

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

2-3 단계적 적용

- 휴일근로의 연장근로 포함은 법 개정 후 1년이 경과한 시점부터 시작하여 기업규모를 기준으로 하여 1년씩 4단계에 걸쳐 시행한다.

• 1단계: 1000인 이상, 2단계: 300~999인, 3단계: 100~299인, 4단계: 5~99인

2-4 특별연장근로

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

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

2-6 근로시간 특례업종 축소

- 근로시간 특례업종은 현재 26개 업종에서 10개 업종으로 축소하고, 남아있는 특례업종의

근로시간 상한선 수준 및 최소휴식시간 보장 등 장시간 근로 개선 방안은 2016년 5월 말까지 업종별 실태조사 및 노사정위원회 논의 등을 통해 마련한다.

2-7 근로시간 적용제외제도의 개선

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

2-8 실근로시간 단축의 보완 조치

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

2-9 탄력적 근로시간제

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

2-10 재량근로시간제

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

2-11 휴가 소진

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

나. 노사정 합의에서 문제가 되는 점

(1) 실근로시간 단축

실근로시간의 단축이라는 목표는 당연히 타당하다. 그러나 노사정 합의 내용에 따라 실근로시간이 단축될 수 있는지, 일자리를 창출할 수 있는지는 의문이다. 노사정 합의 내용은 기존의 노동을 사용자 입장에서 ‘효율적’으로 수행할 수 있는 근로시간제도를 법제화하고 있다. 바꾸어 말하면 같은 근로를 수행하고도 추가 수당을 지급하지 않아도 되는 구조를 만들고 있다는 것이다. 일자리가 창출될 수 없는 것이 당연하다.

더구나 앞서 본 바와 같이 여전히 통상임금 제외 항목을 늘이려고 한다는 점에서 사용자는 신규인력을 채용하기보다 기존 근로자에 대한 장시간 노동을 선호하게 된다.

(2) 휴일근로의 연장근로 포함

소정근로시간을 초과한 휴일근로시간은 연장근로시간에 포함되는 것이 당연하다고 본다. 현재의 휴일근로시간이 연장근로에 포함되는지 논란이 되는 이유는 아래와 같이 잘못된 노동부의 행정해석이 관행처럼 사업장을 규율하였기 때문이다.

[근기 68207-2855, 2000. 9. 19.]

근로기준법 제49조의 규정에 의한 1주 44시간, 1일 8시간의 근로시간 한도는 원칙적으로 1주간 또는 1일의 법정기준근로시간을 의미한다. 법 제52조의 ‘1주간 12시간을 한도로 제49조의 근로시간을 연장할 수 있다’는 규정에서의 연장근로시간에는 휴일근로시간이 포함되지 아니한다. 따라서 1주 6일 근무체제

하에서 일요일을 근로기준법 제54조의 휴일로 규정하였고, 월요일부터 토요일까지 10시간 연장근로를 하고 주휴일인 일요일에 9시간 근로를 하였다고 하여 근로기준법 위반 문제는 발생하지 않는다. 근로기준법의 규정에 의한 1주간은 7일을 의미함. 7일의 의미는 주휴일부터 기산하여 7일간(일~토)으로 하거나 또는 일정한 요일을 시기로 하여 7일간(수~화)으로 하는 등 사업장 형편에 맞게 정하여 운용할 수 있다.

그러나 2013년 선고되어 대법원에 계류중인 사건의 판시 이유와 같이 휴일근로라고 하여 시간외근로에서 제외될 아무런 합리적인 이유가 없다.

[서울고등법원 2013. 7. 3. 선고 2012나88329 판결]

(2) 가산임금제도의 취지 및 중복가산의 가부

근로기준법 제56조에서 시간외·야간 및 휴일근로의 경우 가산임금을 지급하도록 한 제도적 취지는 사전적으로는 사용자에게 가중된 금전적 부담을 가함으로써 시간외·야간 및 휴일근로를 억제하여 장시간 근로로부터 근로자를 보호함으로써 근로자의 건강과 인간다운 생활을 보호하려는 것이고, 사후적으로는 시간외·야간·휴일근로자가 기준근로시간이나 주간 또는 소정 근로일에 행하여지는 근로보다 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 가져오게 하고 근로자가 누릴 수 있는 생활상의 자유시간을 제한하는 것이 되므로 이에 상응하는 경제적 보상을 해 주려는 것이다(대법원 1990. 12. 26. 선고 90다카12493 판결, 대법원 1991. 7. 26. 선고 90다카11636 판결 등 참조)

그런데 이러한 시간외·야간 및 휴일근로 사이에서도 그 억제를 통하여 구체적으로 확보하려고 하는 것을 다시 살펴보면 서로 구별되는 면이 있음을 알 수 있다. 즉 시간외근로의 억제는 근로기준법 제50조 등에 의한 근로시간 규제를 준수하게 함으로써 근로시간의 길이 자체를 규율하는 것에 초점이 있다면, 야간근로의 억제는 특정한 시간대의 근로 자체를 억제하는 것에 그 취지가 있다고 할 수 있고, 한편 휴일근로의 경우 그 억제를 통하여 근로시간의 길이를 제한하는 측면과 함께 근로시간이 1주간 40시간이나 1일 8시간을 초과하는지 여부와 관계없이 원래 근로의무가 없는 특정한 날의 근로를 억제하는 것을 그 목적으로 한다고 할 수 있다.

이와 같이 근로기준법 제56조에서 시간외·야간 및 휴일근로에 대하여 각각 가산임금을 지급하도록 한 것은 그 일반적 취지에는 공통점이 있으면서도 구체적으로 확보하려고 하는 것은 서로 구별되는 면이 있으므로, 시간외·야간 및 휴일근로라는 각 가산 사유는 그 자체가 논리적으로 어느 하나에 해당하면 다른 사유에는 해당할 수 없는 상호배타적 혹은 배제의 관계에 있는 것이 아니라 서로 양립이 가능하고 또 중복적용이 될 수 있는 관계에 있다고 할 수 있다.

(3) 휴일근로의 시간외근로 해당성

이러한 관점에서 휴일근로의 시간외근로 해당성 여부를 구체적으로 살펴보면, 우선 근로기준법 제50조에서 정하는 1주간 근로시간 및 1일 근로시간에 관한 이중의 제한 중 어느 하나에 해당하면 시간외근로에 해당한다. 즉 1주간의 총 근로시간이 40시간 이내라도 특정일의 근로시간이 8시간을 초과하거나 또는 1주간의 각 일의 근로시간이 8시간 이내라도 그 주의 총 근로시간이 40시간을 초과하게 되면 시간외근로에 해당한다.

따라서 휴일에 근로라는 경우 그날의 근로시간이 8시간을 초과하게 되면 근로기준법 제50조 제2항의 제한을 벗어나는 것으로서 시간외근로에 해당하고, 8시간을 초과하는 근로는 휴일근로와 시간외근로의 성질을 겸유하게 된다.

마찬가지로 휴일근로가 1주간 40시간을 초과하는 근로에 해당하는 경우 그 근로는 근로기준법 제50조 제1항의 제한을 벗어나는 것으로서 시간외근로에 해당하고, 1주간 40시간을 초과하는 근로는 휴일근로로서의 성질과 시간외근로로서의 성질을 겸유하게 된다.

이와 같이 1주간 40시간을 초과하는 근로에 해당하는 휴일근로, 1일 8시간을 초과하는 휴일근로는 시간외근로의 성질을 겸유하게 되어 시간외근로라는 근로시간의 길이에 의한 가산사유와 원래 근로의무가 없는 날의 근로라는 근로의 성격에 의한 가산사유가 중복되므로 휴일근로와 시간외근로의 각 사유별로 발생하는 가산율을 합하여 가산임금을 산정하여야 한다.

이번 노사정 합의가 휴일근로의 연장근로 포함 여부에 대한 대법원의 판단에 정책적인 고려 대상이 될 수밖에 없을 것이다.

휴일근로가 당연히 연장근로에 포함되지 않는다는 전제에 선 노사정 합의는 그 근거를 찾기 어렵다. 이 해석 자체가 근로기준법에 위반되고, 그렇기 때문에 추가적인 대책 역시 법률에 위반된다고 판단된다.

(3) 단계적 적용

위법한 현재 상황을 점차적으로 제거하겠다는 의미로 해석된다. 이러한 단계적 조치를 예고했다는 점에서 대법원은 상당한 압박을 받을 수밖에 없을 것이다. 원칙에 따라 ‘휴일근로가 연장근로에 포함된다’고 판단한다면 단계적 조치가 의미 없어질 것이기 때문이다. 따라서 대법원은 노사정 합의에 따른 제도 시행까지 염두에 두어야 하는 상황이 되었다.

(4) 특별연장근로

현재 연장근로의 한도는 52시간임에도 불구하고 특별연장근로에 따라 그 한도가 오히려

려 늘어났다. 불법적 관행 중 일부를 오히려 승인해 준 것에 다름 아니다.

(5) 설비투자지원 및 인건비 보조금 등 지원

(6) 근로시간 특례업종 축소

근기법 제59조는 근로시간 규제로 인해 공중생활의 불편을 초래할 수 있는 운수업 등 사업의 특수성이 있는 몇몇 사업에 대하여 일정한 요건에 따라 1주 12시간의 한도를 초과하여 연장근로를 실시할 수 있고, 법정 휴게시간을 변경할 수 있는 특례를 인정하고 있다.³⁾

근로시간 단축에 역행하는 대표적 제도이다. 특히, 공중의 안전을 위해 누구보다도 장시간 근로를 제한하고 충분한 휴게시간을 보장해야 할 운수업과 의료 및 위생사업 등을 특례업종에 포함하는 것은 심각한 문제이다.

현재 특례업종을 축소하는 방안은 긍정적이나, 10개 업종에 반드시 특례제도가 필요한지 숙고하는 과정이 있었는지는 의문이다.

(7) 근로시간 적용제외제도의 개선

근기법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하고, 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 근로시간 단축에 관한 규정이 적용되지 않는다.

3) 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업
2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업
3. 의료 및 위생 사업,接客업, 소각 및 청소업, 이용업
4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는사업 (=사회복지사업)

또한 근기법 제63조는 사업 또는 업무의 특수성으로 인해 근로시간 규제에 관한 근기법의 제 규정을 그대로 적용하는 것이 곤란하다고 여겨지는 특정 근로자에 대해서는 근기법 제4장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정의 적용을 배제하는 특칙을 두고 있다. 대표적인 경우가 감시·단속 노동자이다.

이에 대한 실질적인 해결책이 단계적으로라도 마련되어야 할 것이다.

(8) 실근로시간 단축의 보완 조치

(9) 탄력적 근로시간제

근기법 제51조에서 규정하고 있는 탄력적 근로시간제는 일정한 기간을 단위로 그 기간 내의 총 근로시간이 그 단위기간으로 평균하여 법정기준 이내인 경우에, 특정한 날 또는 특정한 주의 근로시간이 법정 기준을 초과하더라도 사용자에게 연장근로수당 지급 의무를 면제하고 형사처벌도 받지 않도록 하는 제도이다.

탄력적 근로시간제가 실시되면 노동자 입장에서는 불규칙한 근로와 일시적이고 집중적인 장시간 근로로 인하여 생활리듬과 건강을 훼손할 우려가 있고, 탄력적 근로시간제가 채택되지 않았을 때에 지급받을 수 있었던 연장근로수당을 지급받지 못하게 됨에 따라 실질적으로 임금이 감소되는 효과가 있다.

탄력적 근로시간제의 단위기간이 6개월까지 늘어나면 계절성 제품 산업의 노동자들의 근로시간이 상당히 불규칙해 질 수 있고, 현재보다 실질임금이 하락하는 결과가 될 수 있다.

(10) 재량근로시간제

근기법 제58조 제3항에서 규정하고 있는 재량근로시간제는 업무의 성질상 그 수행 방

법을 대폭적으로 근로자 자신에게 위임하지 않으면 안 되기 때문에 업무의 수행 수단과 시간 배분의 결정 등에 관하여 사용자가 구체적으로 지시할 수 없는 재량근로에 대하여 사전에 노사간의 서면합의로 정한 시간을 근로시간으로 간주하는 제도이다.⁴⁾

업무 수행의 수단과 시간 배분의 결정이 근로자에게 위임되어 있어 자율적인 시간 사용이 가능한 장점이 있다고 할 수 있으나, 업무량과 그 처리 기한은 사용자가 결정하기 때문에 근로자에게 부과된 근로의 양이 과다한 경우가 얼마든지 생길 수 있다. 따라서 재량근로시간제를 확대하고자 한다면 부당하게 과다한 업무를 부여하는 부작용을 어떻게 예방할 것인지를 함께 논의하는 것이 바람직하다고 본다.

(11) 휴가 소진

4. 정년연장 연착륙 등을 위한 임금제도 개선

3. 정년연장 연착륙 등을 위한 임금제도 개선

3-1 임금제도 개선 노력

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

4) 제31조(재량근로의 대상업무)

법 제58조제3항 전단에서 “대통령령으로 정하는 업무”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 말한다.

1. 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무
2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
3. 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무
4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무
5. 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무 (=「근로기준법 시행령」 제31조제6호에서 ‘그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무’란 회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무를 말한다).

3-2 임금·근로시간 피크제 확산

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

3-3 임금체계 개편

- 노사는 장년근로자의 고용안정과 세대간 상생고용 체제 구축을 위하여 임금체계를 합리적으로 개편하기로 한다. 임금체계 개편방향은 직무, 숙련 등을 기준으로 하여 노사 자율로 추진한다.

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

3-4 임금체계 개편 지원 조치

- 임금직무체계의 자율적 개편을 촉진하기 위해, 노사는 전담기구를 설치·운영하고, 정부에는 이에 대한 지원방안을 강구한다. 특히 『임금직무센터』를 확대 개편하여 임금통계·정보 제공, 임금체계 모델 및 공정한 평가기준 개발, 우수사례 발굴·확산, 컨설팅서비스 등의 지원을 강화한다.

- 노사정은 장년층 재취업 촉진을 위하여 『중장년희망센터』 역할을 강화하고 생애경력 프로그램을 제공하며, 고령친화적 직무 개발 및 작업장 개선, 전직지원서비스를 활성화한다. 특히 중소기업에 대해서는 지원을 강화한다.

임금체계 개편이 고용친화적 방향으로 이루어져야 한다는 선언이 사용자의 부담을 줄여주어야 한다는 결론만으로 이어져서는 안 된다. 임금피크제 도입을 위해 취업규칙 불이익 변경 절차를 완화하는 것은, 임금피크제의 합리성 여부를 떠나 빈대 잡으려고 초가삼간을 태우는 격이 될 수 있다.

임금 피크제나 기타 임금체계 개편을 통해 인건비가 절감되는 경우, 해당 절감액을 고용유지나 창출에 사용하도록 강제할 수 있는 제도적 장치 또한 고민해야 할 것이다.



[2부]

정부·여당 노동개혁 대응 방향

이창근 | 민주노총 정책실장

박근혜 '노동개혁'의 본질은 '쉬운해고·평생 비정규직',
총파업과 범국민적 저항으로 맞설 것!

조돈문 | 카톨릭대 교수

권영국 | 장그래살리기운동본부 공동본부장

박근혜 정권의 노동개혁에 대한 대응방향

안진걸 | 참여연대 협동사무처장

노동계와 청년계층, 그리고 시민사회의 연대를 전면 확대하자!

전종휘 | 한겨레 사회정책부 기자

편향된 노동시장 구조개편 합의, 무엇을 어떻게 할 것인가?

토론1. 박근혜 ‘노동개혁’의 본질은 ‘쉬운해고·평생 비정규직’, 총파업과 범국민적 저항으로 맞설 것!¹⁾

이창근 | 민주노총 정책실장

1. 박근혜 ‘노동개혁’의 문제점

1) 9.15 노사정야합²⁾

□ 노사정합의문(안)은 ▽ 해고를 쉽게 하고 사용자 마음대로 취업규칙을 변경할 수 있도록 허용함으로써, 90%에 달하는 절대 다수 미조직·비정규 노동자들의 고용과 노동조건을 보호하기는커녕 천 길 낭떠러지로 내 몬 ‘노동자 죽이기 노동개혁’이며, ▽ 정부 스스로 주장해 왔던 청년 일자리와 양극화 해소라는 목표를 외면한 ‘청년 고용 포기 노동개혁’이며, ▽ 일자리와 양극화의 근본 원인을 제공한 재벌과 노동 유연화 정책의 책임은 전혀 묻지 않고 정규직 노동자에게 뒤집어씌운 ‘책임전가 노동개혁’임.

□ 세부적인 문제점으로는

○ 첫째, 박근혜표 ‘노동개혁’의 핵심인 ‘쉬운 해고’와 ‘낮은 임금’을 현장에 강요하기 위한 ‘일반해고와 취업규칙 가이드라인’ 제정 및 현장 배포할 수 있는 근거를 마련했으며, 나아가 중장기적으로 채용, 인사평가, 성과형 임금, 승진, 배치전환, 해고 등 ‘근로계약 전반’에 대한 ‘법제화’ 논의를 시작할 수 있게 되었다는 점,

1) 이 토론문은 민주노총 이슈페이퍼와 민주노총 중앙집행위원회(9.23) 제출 투쟁계획을 토대로 재구성한 것임.

2) 민주노총 이슈페이퍼(2015-03) “9.13 「노동시장 구조개선을 위한 노사정합의문(안) - 사회적 대타협 -」 문제점”의 요약 부분임.

- 둘째, ‘더 많은 비정규직’을 양산할 기간제 사용기간 연장과 파견확대 관련한 비정규직법 개악 논의에 물꼬를 터주었을 뿐만 아니라, 합의 사항을 이번 정기국회에서 반영키로 함으로써 실제 개악을 추진할 수 있는 근거를 마련했다는 점,
 - 셋째, 노동시간과 통상임금 등 근로기준법 개정 사항의 경우도 ‘개선’이라기보다는 현행보다 후퇴한 ‘개악’의 내용으로 합의하여, 정기국회 기간 동안 근로기준법 개악안(案)을 처리할 수 있는 근거를 마련했다는 점,
 - 넷째, 노사정은 노동자에게 불리한 법·제도 개악을 명문화한 반면, 기업의 청년고용 창출에 관하여 아무런 실효성 없는 공문구만 나열하며 책임을 회피, 전가하고 있다는 점,
 - 다섯째, 대중소기업 상생협력이나 동반성장을 언급하고 있으나, 기실 원인제공자라 할 원청 대기업에게 어떤 책임도 부과하지 않고 있다는 점,
 - 마지막으로, 보다 근본적으로는 청년-좋은일자리와 노동시장 양극화의 원인을 제공한 재벌과 ‘비정규직 확산’ 등 노동유연화라는 잘못된 정부 정책에 대해서는 어떤 실효성 있는 책임도 묻지 못하고 있다는 점 등임.
- 요약하면 이번 9.13 노사정 잠정 야합안은 ‘노동개혁’의 취지와 목적으로 선전되었던 ‘청년-일자리와 노동시장 양극화’ 해소와는 연관성이 없거나 실효성이 없는 대책들로 가득 차 있는 반면, 절대 다수 미조직 노동자들에게 재앙을 가져다 줄 수 밖에 없는 박근혜표 ‘노동개악’의 핵심인 일반해고 및 취업규칙 가이드라인을 승인해주고, 기간제와 파견을 늘리고 정규직 고용을 축소하는 비정규직법 개악 논의의 물꼬도 터졌으며, 노동시간과 통상임금 등의 현안에서 현행보다 후퇴한 내용으로 잠정 합의했다는 점에서 역대 최악의 ‘야합’으로 기록되기에 부족하지 않음.

2) 9.16 새누리당 노동개악 5대 입법³⁾

□ 9.16. 오전 새누리당은 정책의총을 열고 근로기준법, 고용보험법, 산업재해보상보험법, 기간제및단시간근로자보호등에관한법률(‘기간제법’), 파견근로자보호등에관한법률(‘파견법’) 등 5개 법률 개정안을 ‘노동시장 선진화법’이라는 이름으로 당론 발의. 이는 지난 9.13. 이루어진 노사정 야합의 후속 절차로서, 일반해고 도입과 취업규칙 변경 요건 완화 등 정부의 행정조치에 병행하는 여당의 입법조치임.

□ 새누리당의 법안은 통상임금 축소, 노동시간 연장 및 유연화(이상 근로기준법) 등 9.13 노사정 야합안을 바탕으로 하면서도, 기간제 사용기간 연장을 통한 정규직 전환 기회 박탈(기간제법), 파견업종 확대 및 불법파견 합법화(파견법), 휴일근로·연장근로 중복할증 금지, ‘실업급여 확대’ 거짓 선전, ‘뿌리산업’ 파견업종 허용 및 파견징표 축소해석 등 노사정 야합안에 포함되지 않은 내용을 추가함으로써 대대적인 노동법개악 공세를 예고함.

□ 오늘 당론 발의에서 새롭게 추가된 내용에 대해 특별히 언급하면,

○ 첫째, 여당은 현행법·판례와 충돌해온 정부의 휴일근로·연장근로 중복할증 금지 행정해석을 근로기준법 개정안에 명시. 이는 직접적으로는 초과수당 및 임금총액을 낮추고 간접적으로는 사용자의 초과노동 사용에 대한 유인을 증가시켜 장시간 노동을 조장하는 효과를 지님. 결과적으로 실노동시간 단축을 통한 청년 일자리 창출이라는 자신의 ‘노동개혁’ 목표에 역행.

○ 둘째, ‘뿌리산업’, 즉 주조·금형·용접·표면처리·소성가공·열처리 등 제조업의 근간을 이루는 기초 공정에서 파견을 허용하고 원청 사용자성 및 파견·도급 구별의 징표를 축소함으로써 그동안 불법파견 판정을 받은 재벌 대기업들에게 파견 노동자를 합법적으로 사용할 수 있는 길을 확대. 결과적으로 비정규직 처우 개선이라는 자신의 ‘노동개혁’ 목표에 역행.

3) 민주노총 이슈페이퍼(2015-04) “90%를 위한다던 거짓 노동개혁의 실체가 낱알이 드러나다 — 9.16 새누리당 당론 발의 ‘노동시장 선진화법’ 비판과 대안”의 개요 부분임.

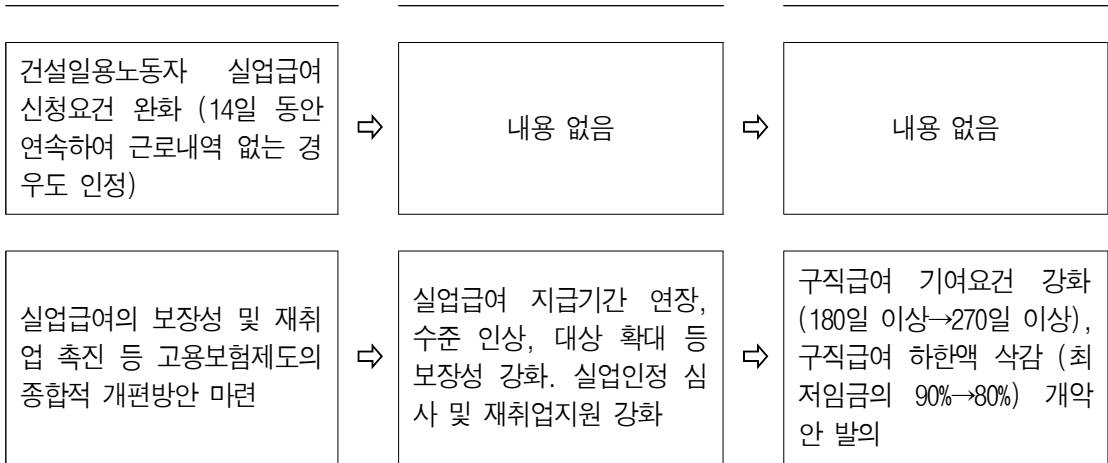
- 한편 선진화법에서 이른바 ‘당근’으로 제시된 실업급여 확대와 출퇴근 재해 산재보험 도입의 경우, 사회안전망 강화로서의 기능이 상실되고, 실업급여는 오히려 개악되었음. 구체적으로 보면,
 - 실업급여 대상자의 67%가 적용되는 하한액을 삭감하고, 가입기간도 180일에서 270일로 강화하는 등 저소득 단기 고용으로 인한 취약계층 노동자의 기존 실업급여 보장을 후퇴시키고 있음.
 - 또한 현재 고용보험 기금에서 정부재원은 0.7%밖에 안 되는 조건에서 정부재원은 전혀 없이 노사가 내는 보험료로 충당하고 있음. 출퇴근 재해 산재보험도 도입한 국가의 대부분이 산재보험과 보상수준을 동일하게 하고 있음에도, 과실률을 따지고 차등 보상으로 제출되고 있으며, 출퇴근 재해의 85%를 차지하는 자동차 사고는 2020년으로 도입년도를 제시하고 있음.
 - 아울러 실업급여와 출퇴근 재해 산재보험 도입은 정부의 공식 논의기구인 고용보험위원회와 산재예방 정책심의위원회의 논의 사항이고, 제도개선 방향 논의가 거의 진행되지 않았음에도 이를 노사정위 합의 사항으로 호도하여 법안 제출을 하고 있음.
- 그렇지 않아도 재벌 특혜 추척 종합선물세트로 비난받고 있는 노사정 야합안에 제조업의 저임금·장시간 노동과 비정규직 사용을 장려하는 내용을 슬그머니 추가한 새누리당의 ‘노동시장 선진화법’은, 그야말로 재벌의 재벌에 의한 재벌을 위한 개발독재로 회귀한다는 점에서 ‘노동시장 유신(維新)화법’ 이자 21세기에 고대의 노예노동을 화려하게 부활시킨다는 의미에서 ‘노예시장 선진화법’이라 불려도 무방할 정도임.
- 이하 본문에서는 ‘노동시장 선진화법’의 주요 내용과 그것이 현실화할 경우 발생할 수 있는 문제점을 비판적으로 검토하면서 바람직한 입법 대안을 제시하고자 함. 현재 정부·여당은 노사정 야합을 명분 삼아 노동개악 관련 행정조치·입법조치를 연내 완료한다는 목표로 일정을 일사천리 추진하고 있음. 노동법개악은 전체 노동자

의 실존과 우리 사회의 민주주의를 송두리째 뒤흔드는 중대 사건이라는 점에서 민주노총의 비상한 대응 및 시민사회의 긴급한 개입이 필요함.

3) 점점 후퇴하는 비정규직 관련 방안⁴⁾

비정규직 종합대책 (2014. 12. 29.)	노사정 야합 내용 (2015. 9. 13.)	새누리당 입법 발의 (2015. 9. 16.)
(최저임금 역할 강화) 최저임금의 소득분배 개선기능 강화 및 이행력 제고	⇒ <u>산업임금범위, 지역별·업종별 결정 등 종합적인 개선방안</u> 을 '16년 5월 말까지 노사정위 논의	⇒ 노사정 야합 직후에 열린 최저임금심의위 운영위원회(9.16)에서 개악안 논의 요구함.
기간제근로자 부당해고 구제 강화 (노동위원회가 미지급임금 지급 구제명령 할 수 있도록)	⇒ 내용 없음	⇒ 내용 없음
3개월 이상 근무한 기간제·파견근로자에게 퇴직급여 적용을 확대	⇒ 추가 논의과제로 돌림	⇒ 내용 없음
노조의 차별시정 신청대리권 부여	⇒ 추가 논의과제로 돌림	⇒ 내용 없음
비정규직 사용기간 연장(2년→4년) 및 계약해지시 이직수당 지급	⇒ 추가 논의과제로 돌림	⇒ 사용기간 연장과 이직수당 지급 명시한 기간제법·파견법 개악안 발의
파견·도급 구별 기준 명확화	⇒ 추가 논의과제로 돌림	⇒ 불법파견에 면죄부 주는 파견법 개악안 발의
파견제한 합리화 (고령자, 고소득 전문직 대상)	⇒ 추가 논의과제로 돌림	⇒ 고령자, 전문직, 관리직 400여개 업종에 평생 파견 허용하는 파견법 개악안 발의

4) 9.22 “박근혜 노동개악 규탄 및 9. 23 총파업 참가 선언 비정규직 노조 대표자 기자회견” 첨부자료에서 인용.



2. 대응 방향⁵⁾

1) 투쟁 기초

1. 쉬운 해고-평생 비정규직 등 노동개악 공세에 맞서, **10월 12일~17일**을 노동시장 구조개악 **가이드라인 분쇄**를 위한 **총파업 및 총력투쟁 기간**으로 정하고 투쟁에 돌입한다.
2. 재벌책임-청년일자리-노동자서민 살리기 6대 요구 쟁취투쟁이 본격화되고 노동시장 구조개악 관련 정부-국회 차원의 공세가 최고조에 이를 것으로 예측되는 **11-12월 총파업 투쟁 조직**에 총력을 기울인다.
3. 노동개악 저지를 위한 민중-시민사회-미조직노동자-청년과의 연대 확장을 이뤄내고, 이를 바탕으로 **범노동-범국민 대책기구 구성** 등 연대의 실물적 틀을 구성한다.

2) 투쟁 목표

1. **노동시장 구조개악 가이드라인** 및 **개악입법 저지**
2. 재벌책임-청년일자리-노동자서민 살리기 **6대 요구 실현**을 위한 공세적 **쟁취투쟁 확대-발전**
3. 하반기 투쟁을 통해 **2016년 총선 새누리당 심판** 등을 쟁취하기 위한 **발판** 마련

5) 9.23 민주노총 중앙집행위원회 제출 10월 투쟁계획(안)에서 발췌.

3) 핵심 투쟁 흐름

10월 초순	10월 중순	10월 하순
<연대확대-투쟁조직화>	<구조개악 분쇄 총파업 총력투쟁>	<11-12월 총파업 조직화>
<ul style="list-style-type: none"> - 범노동/반국민 연대체 구성 : 만민공동회(가) 추진 - 10월 총파업/총력투쟁 조직 - 노동개악저지선도투쟁 배치 - 지역 선봉대 활동 본격개시 	<ul style="list-style-type: none"> - 12-17일 총파업/총력투쟁 주간 배치 - 가이드라인 저지 위한 각 계 여론화-쟁점화 사업 : 각계 시국선언 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 10.24. 비정규직 철폐 전국노동자대회 - 조직정비 및 11-12월 총파업투쟁 조직화 박차 - 선봉대지역활동집중 배치
<p style="text-align: center;"><11-12월 총파업 투쟁 총력 조직화> <민중총궐기 지역별 대회></p>		



<p>11-12월 6대 요구 쟁취 총파업 투쟁</p>
--

4) 10월 투쟁 계획

(1) 10.12.~17. 노동개악 가이드라인 분쇄 민주노총 총파업-총력투쟁 주간

① 취지

- 정부가 노사정 야합 이후 후속사업으로 추진하고 있는 지침(가이드라인) 발표 시기가 10월 초중순으로 예측되는 가운데, 이미 시작된 현장공세 역시 지침(가이드라인) 제출 시점부터 보다 거세질 것으로 예측됨. 특히 공공부문과 미조직 노동자의 경우 정부 지침이 법 이상의 효과를 갖는 만큼, 이에 맞선 단호한 대응 투쟁 배치가 필요.

② 방침

※ 정부 가이드라인 일방 발표시 즉각 총파업 돌입

- ※ 2015. 10. 12.(월)~17.(토) 기간을 ‘노동개악 분쇄 총파업-총력투쟁 주간’으로 정해, 해당 시기 가맹산하조직의 투쟁을 릴레이 형식으로 집중 배치

- 파업 돌입 가능 사업장은 쟁의권 확보 여부와 상관없이 총파업 투쟁 돌입
- 파업 돌입 불가능 사업장은 △총회 △교육 △확대간부 대회 등 모든 수단을 동원해 결합

③ 총파업-총력투쟁 주간 사업

i) 개요

- 일정 : 2015. 10. 12.(월)~17.(토)
- 방식 :
 - 가맹조직별 릴레이 집중투쟁
 - 전국 동시다발 도심 야간 촛불대회: 10.12(월)~16(금) (서울의 경우 가맹조직별 담당, 공동주관)

ii) 일정(가안)

10.12.(월)	13(화)	14(수)	15(목)	16(금)	17(토)
- 민주노총 총파업 총력투쟁 주간 선포 기자회견	- 건설노조 상경 투쟁1 일차	- 건설노조 상경 투쟁2 일차	- 공공운수노 조 파업투쟁	- 교사/공무원 임금피크제- 성과임금제 저지 공동 결의대회	- 민주노총 총파업 총력투쟁 전국동시다발 결의대회
		- 제조노동자 공동 결의 대회	- 공공노동자 공동 결의 대회		
전국 동시다발 도심 촛불대회					

※ 음영부분은 가안으로, 각 가맹산하조직 투쟁 상황에 따라 가맹조직과 협의를 거쳐 확정

(2) 민중총궐기 지역별 대회

① 개요

- 일시 : 10월 중 각 지역별 총궐기 준비위가 정한 일시
- 장소 : 16개 광역시도
- 주최 : 민중총궐기 ○○지역 준비위원회(가)

② 민주노총 결합 방침

- 민중총궐기대회를 △반박근혜(박근혜 퇴진) △반재벌(재벌책임) 투쟁의 핵심으로 배치하고, 적극 조직-결합함.
- 대회 내용 중 △노동시장 구조개악 규탄 △총파업 결의 △재벌책임 등의 내용이 반드시 포함되도록 함.
- 지역 노농빈을 중심으로 청년-비정규, 민주노총 외곽의 노동시장 구조개악 반대 노동조합 단위가 포괄되는 지역 연대활동 활성화의 계기로 배치함.

(3) 10.24. 비정규직 철폐 전국노동자대회

① 취지

- 기간제법, 파견법 개악이 포함된 노사정 야합 분쇄투쟁 결의
- 비정규직 의제를 진정한 노동개혁의 최우선 과제로 내세우고 박근혜 정권의 노동개악에 맞선 비정규직 노동자들의 총파업 총력투쟁 결의
- <상시업무 정규직화> <노조법 2조 개정> <최저임금 1만원> <비정규직과 청년일자리> 등 내년까지 이어지는 법제도 개선 투쟁을 통해 이를 쟁취해나갈 것을 결의함.

② 개요

- 일시 : 10월 24일(토) 15시
- 장소 : 추후 공지
- 방식 : 집회 및 행진

※ 10월 이후 대중투쟁 계획(2차 임시중앙위 결정 중 발췌)

■ 노동시장 구조개악 저지! 재벌책임-청년일자리-노동자서민 살리기 6대 요구(가) 쟁취! 민주노총 11-12월 총파업

(1) 취지

- 노동시장 구조개악 국면이 하반기 국회로 이어지는 상황에서, 이를 박근혜의 민주노조 말살 정책의 핵심 경로로 규정하고 강력한 투쟁 구축으로 맞섬
- △근로기준법 개악 △비정규직 관련법 개악 등 노동시장 구조개악 관련 개악 입법뿐만 아니라, 인사혁신처 논의를 통한 공무원-교사 성과임금제-임금피크제 도입 저지 등 광의의 노동시장 구조개악 저지 투쟁으로 연결함
- 이에 더해 민주노총의 재벌책임-청년일자리-노동자서민 살리기 6대 요구(가)를 중심으로 한 쟁취투쟁 국면을 9-10월 중 구축하고, 11-12월 폭발적인 입법 쟁취 투쟁을 통해 2016년 총선 및 2017년 대선 요구로 확대-발전-강화함

(2) 총파업 시기

- 2015. 11. 중하순
- ※ 주요 입법요구 추진 현황에 따라 배치하며, 10월 중앙집행위에서 구체적 일정 논의
- ※ 이인제 새누리당 노동특위장 “11월 중 노동관련법 개정 완료” 공언

(3) 총파업 요구

- 노동시장 구조개악(개악입법 포함) 저지
- 재벌책임-청년일자리-노동자서민 살리기 6대 요구(가) 쟁취

(4) 총파업 방식

- 전조합원 총파업
- 6대 요구 쟁취 및 구조개악 저지 공동 목표를 중심으로 조직

■ 11.14. 민중총궐기

(1) 취지

- 반박근혜 투쟁 전면화 및 노농빈 등 기층 대중조직 연대 강화
- 반박근혜 투쟁전선 구축을 위한 실천적 연대

(2) 시기 및 방식

- 시기 : 2015.11.14.(토) 오후
- ※ 전국노동자대회 등 각 부문별 사전대회 뒤 집결
- 방식 : 서울 집중

(3) 조직대상

- 전국 확대간부 필참 및 조합원 등 5만명 조직 목표

5) 연대사업

(1) 청년-좋은 일자리 만들기와 노동시장 구조개악 저지를 위한 범국민시국회의(가) 구성

- 노동시장 구조개악 강행 추진에 맞서 노동-민중-시민 진영을 아우르는 범국민적 여론을 형성
- 대규모 시국회의를 통해 기존의 적극적 연대단위인 민중진영을 비롯해 △시민사회단체 △종교계 △문화예술계 등 범시민진영 등을 망라해 나쁜 일자리-노동시장 구조개악 반대의 목소리를 내고, 이후 진행 양상에 따라 공동 실천의 수위와 내용을 결정

(2) 청년 학생 시민 노동자 만민공동회(가)

① 취지

- 최근 박근혜 정권 노동개악 강행과 노사정 야합에 대한 일반 시민의 위기의식이 높아지고 있음. 실제로 다음, 네이버 등 포털 사이트 댓글 베스트는 노사정 야합에 대한 규탄과 이후 벌어질 일반해고, 취업규칙 변경에 대한 공포 등으로 이뤄지고 있음.
- 2008년 광우병 집회, 2013년 말 철도노조의 파업 등의 경우를 비춰 볼 때 일반 시민의 대중적인 지지와 파업 요구가 거세질 경우 노동자의 총파업도 가능해지며 그 힘도 더욱 커짐을 알 수 있음. 이에 민주노조운동 진영이 판을 마련하고, 일반 시민이 직접 참여해 의견을 나누고 투쟁을 계획하는 대토론회 형식의 ‘만민 공동회’를 개최하고 시민의 직접 참여를 이끌어 냄.

② 개요

- 시기: 2015. 10월 초순 추석 휴일 이후 개최 추진
- 장소: 서울시청광장 혹은 청계광장 등 도심 광장
- 방식: 자유토론과 문화공연 등 청년-시민의 자발적 참여가 가능토록 구성
- 대상: 민주노총과 간담회 및 공동사업을 진행하고 있는 청년단위와 우선 협의해 추진

<참고> 민주노총 ‘재벌책임, 청년·좋은 일자리, 노동자·서민 살리기 6대 요구’

1. 재벌에게 책임을! - ‘재벌책임 부과 3-3-3 패키지’
 - 재벌에게 세금을! ‘공공서비스 좋은 일자리 창출, 재벌세 3대 입법’ 실현
 - 재벌에게 사용자 책임을! ‘좋은 일자리 전환, 사용자 책임 3대 과제’ 이행
 - 재벌에게 사회적 책임을! ‘중소영세·자영업자 상생, 사회적 책임 3대 입법’
2. 실노동시간 연 1800시간 상한제’ 실시로, 좋은 일자리 창출
 - 노동시간단축과 일자리창출 특별법’ 제정 및 근로기준법 개정
 - 장시간노동 개선을 위한 통상임금 정상화
3. 최저임금 1만원 실현 및 고위임원 연봉상한제 도입
 - 최저임금 1만원 실현과 고위임원 연봉상한제 도입
4. 상시·지속업무 일자리 정규직 직접 고용
 - 상시-지속업무 정규직 전환 및 직접고용 원칙 법제화
 - 불법파견 정규직화
5. 모든 노동자의 노동기본권 보장
 - 5인 미만 사업장, 초단시간노동자 근로기준법 전면 적용
 - 노조법 2조 개정을 통한 ‘근로자’ 및 ‘사용자 개념의 확대’
 - 특수고용 노동자성 인정 및 간접고용 원청사용자 사용자성 인정
 - 단결권-단체교섭권-단체행동권 가로막는 노동관계법 전면 재개정
 - 손배가압류 금지, 복수노조 자율교섭, 노조설립신고제도 개정
 - 교사-공무원-교수 노동기본권 보장, 업무방해죄 적용 폐지
6. 모든 서민의 사회안전망 보장·사회공공성 강화
 - 실업부조 도입 및 실업급여 대폭 확대
 - 산재보험 적용 확대
 - 국민연금 소득대체율 상향 등 보장성 강화
 - 사회보험 사각지대 해소·사회안전망 강화
 - 의료 및 교육 공공성 강화

토론2.

조돈문 | 카톨릭대 교수

토론3. 박근혜 정권의 노동개혁에 대한 대응방향

권영국 | 장그래살리기운동본부 공동본부장

1. 들어가는 말

“노사정 대타협! 우리 아들과 딸의 일자리가 만들어집니다“ 지난 9. 13. 노동시장 구조 개선에 대한 노사정위 합의 후 서울 시내 전광판에서 시도 때도 없이 반복되고 있는 고용노동부 광고다.

‘박근혜표 노동개혁’으로 ‘정규직 과보호’를 건어내고 청년일 자리를 만든다는 광고로 언론매체에 도배를 하고 있다. 정부의 노동개혁을 홍보하기 위해 60억원을 사용했다는 말이 들린다. 심지어 언론사에서 정부의 노동개혁에 대해 찬양하는 기사 몇 꼭지에 수 억원을 지불한다는 말도 들린다. 정부의 정책 추진을 위한 정상적인 홍보가 아니라 기사 매수를 통한 여론조작이다. 국민의 세금으로 국민을 속이는 기만행위이다. 국정원 댓글정치공작과 크게 다를 바 없다. 참으로 부도덕하기 이를 데 없다.

그런데 대통령과 집권여당이 노사정 합의로 포장한 노동개혁을 통해 만들어주겠다고 약속하는 청년일자리, ‘우리의 아들과 딸’이 마주해야 할 그 일자리란 무엇인지 말하지 않는다.

매우 아이러니한 것은 청년일 자리를 만들기 위해 반드시 필요하다는 ‘노동개혁’으로 변경될 노동조건이 바로 청년들이 감내해야 할, 청년들에게 적용될 노동조건이란 점이다.

정부·여당이 ‘노동개혁’과 ‘노동시장 선진화법안’ 이라고 명명하고 있는 그 주요

노동조건부터 간단히 정리하고 대응방향을 모색해보기로 한다.

2. ‘정부·여당의 노동정책’의 주요 내용과 후진성(반동성)

가. 용어의 오용

정부여당에 의해 우리말 사용이 심각하게 왜곡되고 있다. 오용의 정도가 수인의 한도를 넘고 있다.

첫째, ‘개혁’이란 제도나 기구 따위를 새롭게 뜯어고치는 것을 말한다. 그런데 새로운 것이 아니라 기존의 제도마저 후퇴시키고 악화시키는 행위라면 ‘개혁’이라는 말을 붙일 수는 없다. 고치어 도리어 나빠지게 하는 것을 개악이라고 한다. 노동법과 제도를 고쳐서 도리어 나빠지게 한다면 노동개혁이 아니다. ‘노동개악’이다. ‘노동제앙’이다.

둘째, ‘선진화’란 문물의 발전 단계나 진보 정도가 다른 것보다 앞서게 됨을 말한다. 그런데 문물의 발전 단계가 앞서는 것이 아니라 오히려 발전을 가로막는 행위라면 ‘선진화’라는 용어를 사용할 수 없다. 그것은 우리말 사용법에서 완전히 틀린 표현이다. 뒤쪽으로 나아가는 것을 ‘후진’이라고 한다. 그리고 어떤 작용에 대하여 그 반대로 작용하거나 진보적이거나 발전적인 움직임을 반대하여 강압적으로 가로막는 것을 ‘반동’이라고 한다. 정부 여당이 가이드라인이라는 이름으로, 노동법 개정이라는 방법으로 ‘집단적 노사자치’와 노동조건의 ‘노사대등결정의 원칙’을 향한 노동의 역사를 가로막고 후퇴시킨다면 그 행위는 선진화가 아니다. 노동법 제도의 ‘후진화’ 나아가 ‘반동화’이다.

나. 주요내용과 문제점

(1) 일반해고 요건 완화

- 인사고과에 따른 하위고과자 해고

- 법적 근거가 없는 해고제도 도입 (현행법상 징계해고와 정리해고만이 가능) ⇒ 가이드라인을 통해 사실상 법을 창설하는 것과 같음 ⇒ 기본권 제한의 경우 법률로 정해야 한다는 법률유보원칙에 반함. 위헌적인 발상임. 법 위에 군림해온 정책기조를 다시 확인시켜준 것임.
- 전국가적 차원의 인력퇴출프로그램 도입 ⇒ KT 부진인력퇴출프로그램의 합법화
- 양심적으로 바른 말하고 상대를 배려하는 직장 생활 불가
- 회사는 협력관계가 아닌 경쟁관계로 전환 ⇒ 직장동료들과 인적관계 파괴
- 자주적인 노동조합 활동 불가
- 상대평가와 절대평가를 언급하는 고용노동부장관의 개그. 평가기준은 누가 정하는가? 정부가 그 평가기준을 감독하겠다는 의미인가?

(2) 취업규칙 요건 완화

- 합의내용 “노사정은 임금피크제 도입을 비롯한 임금체계 개편과 관련하여 단체협약 및 취업규칙 개정을 위한 요건과 절차를 명확히 하고 이를 준수한다.”
- 노동조건의 불이익한 변경임에도 ‘사회통념상 합리성’을 이유로 노동자의 동의 없이 사용자 일방에 의해 임금피크제 및 직무성과급제 등으로의 임금체계 개편을 가능토록 하려는 것임.
- 노동조건의 노사대등결정원칙에 정면으로 반함 ⇒ “근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다”(근로기준법 제4조)라는 노동법의 기본원리를 붕괴시키는 것임.
- 단체협약 개정에 정부가 개입함으로써 노동조합의 교섭권을 무력화시키는 것임.
- 취업규칙 불이익변경에 대한 노동자 동의조항(근로기준법 제94조 단서)을 형해화시키는 것임.
- 직무성과급제 ⇒ 직무와 성과 그리고 근무태도에 따른 임금 차등 지급 / 직무급이란 직무에 따라 임금을 차등해서 지급하는 것이고 성과급제란 개인의 업무 성과에 따라 임금 차등해서 지급하는 임금체계임 ⇒ 인사고과에 따라 임금이 변동하는 구조임.

- 회사는 협력관계가 아닌 경쟁관계로 전환 ⇒ 직장동료들과 신뢰관계 파괴 ⇒ 연대의식 붕괴
- 직원들 사이에 서로 임금의 얼마인지 비밀이 됨.
- 자신의 상사에게 찍히면 안 되며 회사의 방침에 절대 복종하는 것이 직장생활의 기준이 됨 ⇒ 자주적이고 민주적인 노동조합 활동 불가.

(3) 비정규직(기간제 파견)사용기간 2년→4년

- 4년 내에서 기간 정해 사용하다 언제든 해고 가능
⇒ 35세 이상 근로자가 기간연장을 신청하는 경우로 한정한다는 단서를 달았으나 이는 허울일 뿐임. 2년 기간을 마친 기간제 노동자에게 회사 그만둘래요 2년 더 다닐래요 선택을 요구했을 때 어떤 선택을 할 것인지는 불문가지임.
- 기간제로 4년 사용가능하면 우리나라 노동자들의 평균근속연수가 5.1년인 점을 감안할 때, 정규직 채용을 할 유인이 사라짐 ⇒ 사실상 정규직 직원을 채용할 필요가 거의 없어짐
- 기간제 근로는 업무와 사용 사유에 아무런 제한이 없기 때문에 사용기간의 4년으로의 연장은 상시업무에서조차 정규직 채용의 원칙을 붕괴시킬 것으로 예상됨.

(4) 파견업무의 광범위한 확대

- 전문직 고소득자 관련 업무 파견 허용(파견기간 제한 없음)
⇒ 전문직·관리자급 노동자 상당부분 파견노동자로 전락함.
- 55세 이상 노동자 제조업 직접 생산공정업무 및 파견 절대금지업무 제외한 모든 업무에 파견 허용
⇒ 청년은 알바노동, 35세 이상은 계약직, 55세 이상은 파견직으로 전국민 평생 비정규직 시대 도래 우려됨.
- 뿌리산업(제조업의 핵심공정에 해당하는 주조, 금형, 소성가공, 열처리, 표면처리 등 6개 업종) 파견 허용
⇒ 제조업 생산공정에서의 파견노동 규제를 사실상 해체하는 것임.

- 파견계약 중 파견대가 항목 구체화 / 파견 도급기준의 명확화.

- ⇒ 파견대가에 직접인건비, 간접인건비, 일반관리비, 근로자파견사업자의 순이익 등을 구분명시토록 하고, 원청의 공동안전보건조치, 직업훈련, 고충처리 지원 등을 근로자파견의 징표에서 제외
- ⇒ 원청사용자가 파견노동자의 임금수준을 결정하고 파견노동자에 대한 안전보건조치, 직업훈련, 고충처리 지원을 할 수 있도록 제도화하는 것임. 이렇게 되면 현재 법원에서 파견의 주요한 판단 요소로 보고 있는 원청의 임금 결정, 안전보건조치, 직업훈련, 고충처리 지원 등을 근로자파견의 징표에서 제외하게 되어 사실상 상당부분의 위장도급과 불법파견을 합법화시켜주는 효과를 가져 오게 됨. 일명 재별구하기 청부법안이라고 해도 과언이 아님.

(5) 실근로시간 단축을 위한 법제도 정비 - 근로시간의 연장

- 휴일근로를 연장근로에 포함시킨다는 이유로 법적 허용 최대노동시간을 주 52시간에서 주 60시간(특별연장근로 8시간 신설, 휴일근로를 연장근로에 포함시키는 법 시행 후 8년간, 그 후 재검토)으로 증가시킴.
- 노조 없는 중소기업체 주 6일 근무의 부활 가능성.
- 근로시간을 단축하는 것이 아니라 근로시간을 연장하는 방안임.
- 근로시간 단축을 통한 일자리 창출에 역행함.

(6) 통상임금 제도의 명확화 - 통상임금범위의 축소

- 노사정위 합의안 “ 통상임금을 둘러싼 산업현장의 갈등과 혼란을 해소하기 위해 2013. 12. 18. 대법원 전원합의체 판결을 토대로 통상임금의 개념정의와 금품의 성질에 따른 제외금품 등에 대한 명확한 기준을 입법화하기로 한다” 고 하고 제외금품을 시행령에 위임할 수 있도록 한다고 함.
- 제외금품으로 보험료, 상여금 및 성과급 등을 예시함.
- 정기적 일률적으로 지급되고 있는 수당이나 상여금을 통상임금에서 제외시킬 수 있도록 함으로써 통상임금 범위를 축소할 수 있는 길을 열어둠
- 통상임금을 축소하게 되면 초과근로시간의 시급(노동의 대가)이 법정기준근로시간의

- 시급(노동의 대가)보다 낮아져 장시간노동을 조장하게 됨
- 근로시간 단축을 통한 일자리 창출에 역행함.

3. ‘정부여당 노동개혁’ 의 의도

결국 대통령과 집권여당이 추진하는 ‘노동개혁’ 과 그를 통해 만들겠다는 청년일자리
의 실체는 자본이 성과를 이유로 해고할 수 있고 성과를 이유로 임금을 삭감할 수 있
는 수직적 지배질서가 작동하는 노동환경이다. 정규직 고용을 위한 법제도적 제한장치
를 광범위하게 제거함으로써 청년시절에는 알바나 계약직으로 장노년 시절에는 파견노
동자로 사용할 수 있도록 하는, 평생 비정규직이 일상화되는 노동환경이다. 이제 노동
조합은 해고를 각오하지 않으면 엄두도 낼 수 없는, 아니, 바른 말조차 하기 어려운, 자
본이 노동을 일방적으로 지배하는 세상, 노동조건은 노사가 대등하게 결정해야 한다는
노동법 원리가 붕괴된 세상을 의미한다. 이제 자신과 가족의 생계를 위해서는 인간으로
서의 존엄, 노동의 권리를 포기해야 하는 ‘주면 주는대로, 시키면 시키는대로’ 노동
의 의무만이 미덕인 ‘근로의 시대’ 를 예정하고 있는 것이다. 노동에서의 제2의 새마
을운동이다. 노동의 미래를 송두리째 자본에게 헌납한 노사정 야합이요, 개악법안이 아
닐 수 없다. 지금 박근혜 정권은 자본가와 한 몸이 되어 자본의 독재를 견제할 법제도
적 브레이크 장치를 해체하는 중이다. 행정지침으로 노동법 개악으로.

노동의 미래가 없는 세상은 죽은 세상이다. 민주주의는 언감생심이다. 2,000만 노동자들
의 삶만이 아니라 우리 아들과 딸, 청년들의 미래가 백척간두에 걸렸다. 노동자만의 문
제가 아니라 전 국민의 운명이 걸린 문제가 되어버렸다.

또 앉아서 가만히 당해야 할까?

4. 대응방향 - 어떻게 싸울 것인가?

가. ‘정부여당의 노동개혁’은 단순한 노동조건의 후퇴가 아니라 현재 미래세대 모두에게 노동재앙을 가져온다는 사실을 국민들에게 제대로 알려야 한다.

‘박근혜의 노동개혁안’은 “노동자 죽이고 재벌 살찌우기”라는 틀로 설명할 수 있고, 시민사회의 대안은 “재벌에게 책임을 묻고 노동자 권리를 찾아서 함께 살기”로 대비시켜서 설명할 수 있을 것이다. 장그래살리기운동본부를 지릇한 시민사회는 피를 토하는 심정으로 ‘박근혜 노동재앙’을 저지하기 위해 그 실체를 알리기 위해 비상시국농성을 벌이고 있다.

‘박근혜표 노동개혁안’을 심판하기 위해 시민사회가 중심이 되어 전국 1만개 투표함을 설치하고 국민들의 진정한 의사를 물을 수 있는 국민투표를 준비하고 있다. 국민투표 붐을 일으키자.

(예시)

시민사회 노동대안	박근혜 노동개혁
재벌에 책임 묻고 노동자 권리 찾아서 함께 살기	노동자 죽이고 재벌 살려서 경제살리기
1. 상시업무는 정규직으로	1. 파견허용대상 확대, 기간제 기간제한 4년으로 연장
2. 해고요건 강화	2. 저성과자 일반해고
3. 최저임금 1만원	3. 임금체계를 직무성과급으로
4. 원청사용자 책임 인정, 특수고용 노동자성 인정	4. 사내하도급 가이드라인으로 사내하청 정당화
5. 노동시간 단축과 청년실업급여로 청년일자리 보장	5. 임금피크제로 청년일자리 창출

나. 재앙은 절충이나 타협의 대상이 아니다. 그것은 시행되고 나면 막는 것이 불가능하다. 따라서 정부여당의 노동개악 저지투쟁에 전 국민이 나서야 한다.

자본가와 한 몸처럼 행동하고 있는 박근혜 정권과 집권여당 그리고 재벌집단에 맞서는 노동자 시민사회가 함께 일어서야 한다.

지속적이고 완강한 투쟁이 필요하다. 자신이 속한 단위에서, 지역에서 일상적인 홍보와 투쟁을 벌여나가야 한다. 점거가 필요하면 점거를, 농성이 필요하면 농성을, 행진이 필요하면 행진을, 지역과 부문에서 할 수 있는 만큼 조직하고 실천하는 것이 필요하다. 그리하여 몰지각하고 절망적인 현실에 대한 국민들의 문제의식을 밖으로 드러내도록 해야 한다. 지역과 단위들에서 활동하고 있는 지도자와 활동가들의 현사태의 엄중성에 대한 문제인식과 결단이 요구되는 시점이다.

정권과 재벌집단에 타격을 줄 수 있는 집중적이고 광범위한 전략적 투쟁이 필요하다. 그러기 위해서는 이 싸움을 전략적으로 고민하고 지도할 수 있는 전략적 지도부가 요청된다. 통일된 기구인가 느슨한 협의기구인가 그 형태가 중요한 것은 아니다. 그 기구는 노동재앙에 공감하는 광범위한 세력을 담을 수 있도록 하고 실질적인 투쟁을 지도해갈 수 있는 실전적 구심을 형성해야 한다. 이를 위해서는 투쟁의 중심거점이 필요해 보인다.

노동자는 파업을 포함한 총력투쟁으로, 시민들은 국민투표와 거리로 전선을 단일화하고 행동을 통일해가야 한다. 정권 심판 운동으로 확대발전시켜가야 한다.

토론4. 노동계와 청년계층, 그리고 시민사회의 연대를 전면 확대하자!

— 온 국민 노조 만들기 캠페인, 전국 청년들을 위한 진짜 대책 촉구 운동을 앞세우고, 동시에 노동자, 중소기업인, 청년들을 위한 제2의 경제민주화와 재벌개혁 운동을 병행해야

안진결 | 참여연대 협동사무처장/재벌개혁과경제민주화실현전국네트워크 공동사무처장

1. 미국에서 오바마 대통령은 “최저임금을 대폭 올려야 한다” “미국인들이여, 노조에 가입하자” 라고 역설하고 있고, 힐러리 클린턴은 첫 번째 공약으로 대기업의 이익공유제를 제시하였고, 미국 민주당 후보 경선에 나선 버니 샌더스가 사회주의자로서 양극화 해소를 전면화하고 있는 것을 보면(무상등록금, 사회 양극화에 맞서는 사회경제적 정의 강조 등), 한국의 박근혜 대통령과 새누리당 세력은 말로는 친미라고 하면서도 실제로는 전혀 친미가 아닌듯합니다. 심지어 이들 반 민주, 반 민초 세력들은 친미마저도 사이비로 하고 있는 것이죠.
2. 9월 13일의, 한국노총만 참여한 노사정위 합의는 그 자체로도 이미 합의로 볼 수도 없으며, 또 국민들의 참된 의사가 전혀 반영되지 않은 효력 없는 가짜 합의라고 봐도 무방할 것입니다. 박근혜·새누리당 정권이 한국노총의 지도부를 압박하고 강요하여 받아낸 합의가, 한국노총 내부에서조차 반대의 목소리가 터져 나오고 있는데 어떻게 그것이 사회적 합의가 될 수 있겠습니까? 고단하게 하루하루를 버티고 일하고 있는 많은 노동자들의 입장과 의견을 진정으로 반영했다면 직장인의 고용안정이 곳곳에서 파괴되고, 노동자들이 일방적으로 불리해지는 내용의 합의는 처음부터 시도조차 될 수 없었을 것입니다.
3. 특히, 전국의 직장인들을 더 쉽게 해고할 수 있게 하여 우리 국민들 모두를 불안하게 만들고, 비정규직 문제를 더욱 악화시킬 것이 분명해 우리나라의 모든 노동자들의 생존권을 더욱 파괴하는 “박근혜표 노동계약직장제양”에 대해서는 확실히 반

대하고 저항해나가야 할 것입니다.

4. 또한, 실효성 있는 청년고용 대책 모두 거부하고 실효성도 없고 정부와 재벌에겐 면죄부를 주는 청년희망펀드로 국민 기부 강요하는 박근혜 대통령과 청와대, 새누리당 세력과 투쟁해야 할 것입니다. 그래서 시민단체들도 9월 23일 △일방적으로 강요하여 짜낸 9.13야합은 가짜이자 원천무효 △비정규직의 정규직 전환과 노동인권 신장, 근로소득 확대가 진정한 노동개혁 △비정규직 기간을 더 늘리고 파견제도의 전면 허용까지 추진하게 되면 양극화는 더 심화되고 국민경제는 더욱 침체될 것!이라는 취지의 기자회견을 진행한 바 있습니다. 전국의 많은 시민단체들이 장그래살리기운동 본부와 노동계의 주장과 농성에 공감하고 있는 것입니다.
5. 향후에도 경제민주화와 재벌개혁, 그리고 노동이 존중받는 사회를 염원하는 범 시민사회단체들은 박근혜·새누리당 정권이 재벌·대기업 특혜와 편향에 눈이 멀어 국민들의 고용 안정을 파괴하고 양극화를 더욱 심화시켜서 국민경제 전체를 더욱 위기와 침체에 빠뜨리려는 일체의 시도에 강력히 저항해나갈 계획입니다. 그래서 전국 시민단체들의 상설연대 기구인 “시민사회단체연대회”의 산하에 노동특별위원회도 설치하기로 했고, 많은 시민단체들이 노동자·시민연대에 보다 적극적으로 나서고 있는 것입니다.
6. 그를 위해, 우리 모두가 청년계층과의 전면적인 연대에 나서고, 제대되 된 청년실업 대책을 촉구했으면 합니다. 고용인원 300인 이상의 민간 대기업의 청년고용할당제 도입, 공공부문 고용할당 비율 확대, 과감한 노동시간 단축을 통한 일자리 창출, 재벌대기업의 법인세 인상과 사내유보금을 통한 청년 일자리 확대, 청년실업수당(학교 졸업후 실업상태의 청년들에게 구직 촉진 수당 지급) 등의 여러 실효성 있는 청년고용 대책 모두 거부하고 실효성도 없고, 정부와 재벌에겐 면죄부를 주는 청년희망펀드로 국민들의 기부를 강요하는 구태를 보여주고 있는 박근혜 대통령과 청와대를 강하게 비난하면서, 좋은 정책 대안을 범국민적으로 촉구하는 행동에 돌입했으면 합니다. 노동계, 청년계층, 시민사회의 전면적인 연대와 소통이 필요하고, 그 연대와 소

통을 더욱 강화하고 함께 행동할 때입니다.

7. 또 우리 국민들에게 지금이야말로 노동조합의 귀중함을 일깨울 수 있는 때라고 생각 해봅니다. 기업마다, 동네마다 노동조합 만들기 캠페인을 전개했으면 합니다. 역시 노동계, 시민사회, 청년계층, 지역 풀뿌리 시민단체들이 모두 함께 할 수 있는 캠페 인입니다. 노조 없는 모든 사업장에 노동조합 결성을 안내하고 유도하고 지원하는 캠페인으로, 희망연대노조, 일반노조, 여성노조, 청년유니온, 알바노조를 적극 지원하 고 앞세우는 것도 좋은 방안일 것이며, 서울시 노동권익센터 등 지자체의 노동정책 단위들과도 협력할 것은 협력할 수 있을 것입니다. 온국민 1인 1 노조, 1인 1 중소기업 단체, 1인 1시민단체 가입하기 운동을 동시 다발적으로 벌려나갔으면 합니다.
8. 마지막으로, 지금 우리나라에 절실한 것은 참으로 엉터리인 박근혜표 노동개약이 아 니라, 사회경제적 양극화를 해소하고 국민경제를 균형적으로 발전시킬, 또한 지속가 능한 국민경제 시스템을 확립해나갈 제 2의 경제민주화와 제대로 된 재벌개혁이라는 점을 다시 한 번 강조합니다. 즉, 우리나라는 노동개약을 안 하고 재벌 개혁을 하면 나라가 망하는 것이 아니라, 노동을 개약하고 재벌 개혁을 안 하면 나라가 망할 위 기에 놓여 있는 것입니다. 부디 중단없는 재벌 개혁과 경제민주화로, 그리고 적절한 민생대책을 통해 우리 국민들의 사회경제적 고통과 절망적인 현실을 적극적으로 타 개해 나가야 할 것입니다.
9. 경제민주화와 재벌개혁 논의는 박근혜 정부 초기 정치권과 시민사회의 중요한 화두 였지만, 이후 점차 침체기에 들어서면서 동력이 약화된 바 있습니다. 특히, 박근혜 대통령과 박근혜·새누리당 정권이 최근까지는 아예 경제민주화와 재벌개혁을 포기 하고 오히려 재벌 특혜와 재벌을 위한 규제완화에만 올인하는 모습을 보여주고 있습 니다. 하지만 최근 롯데사태를 통해 재벌의 폐쇄적 세습경영의 한계와 문제점, 롯데 를 필두로 한 한국 재벌들의 탐욕과 독식 행태 등이 적나라하게 드러나며 경제민주 화의 필요성이 다시 강하게 제기되고 있습니다. 바로 이때 우리 모두가 제 2의 재벌 개혁과 경제민주화의 기치를 높이 들때라고 생각해봅니다. 노동개약에 대한 저지와,

대안 테제로서 제 2의 재벌개혁과 경제민주화를 통한 국민경제 활성화, 민생경제 살리기를 적극 주창하고 행동해나갔으면 합니다.

10. 다만, 그동안 우리가 왜 이렇게 대응을 제대로 못했는지 범 진보개혁 세력과 시민 사회의 깊은 성찰과 회고도 필요하다 하겠습니다. 제 1야당의 역할을 강력하게 촉구하고, 진보정당의 활성화를 범 노동계, 시민사회 차원에서 지원하는 일도 필요할 것입니다. 무엇보다도 범 시민사회운동 내의 무기력함과 고립식 운동(연대에 소극적인)을 넘어 온 국민의 삶과 나라의 미래와 직결되어 있는 사안들에 대해서는 크고 넓고 깊은 연대를 끈질기게, 꾸준하게 시도해야 할 것이고, 그 연대의 과정에서 늘 개방적이고 다원적인 태도, 서로 서로를 존중하고 응원하는 연대의 기본과 예의를 더욱 더 굳건히 갖춰나가는 것도 꼭 필요할 것입니다.
11. 장그래 살리기 운동본부의 국민투표에 적극 결합하고 함께 하되, 동시에 전국 범 청년단체 네트워크(가칭)의 결성을 지원하고 응원하며, 범 노동, 시민사회단체들에게, 그리고 뜻있는 야당 및 정치세력들에게 “진짜 청년실업대책 추구와 청년 문제 해결을 위한 전국 운동본부”를 꾸려서 공동 활동하는 것도 제안드립니다.

※ 참조 : 제 2의 경제민주화와 재벌개혁을 위한 15대 과제

제 1 개혁과제. 중소기업 · 중소기업인 · 소비자 보호를 통한 경제민주화

1. 재벌 대기업의 중소기업인 적합업종 사업 진출 규제와 사업 이양 촉구. 적합업종 확대
2. 재벌 복합쇼핑몰 입지 · 진출 규제를 통한 도시계획 법제 개혁 및 중소기업인 보호
3. 대중소기업 불공정관계 개선과 초과이익공유제 시행
4. 납품업체/대리점/가맹점 등 재벌 대기업과의 집단교섭과 상생협약 활성화를 위한 법 제도 제정
5. 재벌 대기업 카드사의 불공정 수수료 인하 조정
6. 재벌담합행위로부터 소비자보호를 위한 소비자집단소송법 제정

살 맛 나는, 일할 맛 나는, 청년의 미래가 있는 경제민주화!

제 2 개혁과제. 노동 · 청년 권익 향상을 통한 경제민주화

7. 노동시간 단축을 통한 관참은 일자리 창출 및 중소기업 일자리 질 제고
8. 상시지속 업무의 정규직 직접고용 원칙 확립과 비정규직의 정규직 전환, 비정규직 차별 철폐
9. 최저임금의 대폭 인상과 청년 · 자영업자 · 장기실업자를 위한 고용안전망 확대

국민이 키운 재벌, 이젠 국민을 책임져라!

제 3 개혁과제. 재벌의 사회적 책임 강화를 통한 경제민주화

10. 순환출자 해소 및 재벌금융사 자금 총수일가 사금고화 방지
11. 재벌 총수로부터 독립한 이사 · 감사위원회위원 선임 및 주주권 강화를 위한 다중대표 소송
12. 종업원을 대표하는 이사 · 감사위원 선임
13. 국민연금의 공익적 의결권 행사 강화
14. 재벌대기업에 대한 각종 특혜감면 폐지와 법인세 상위구간 신설을 통한 공평과세 실현
15. 임금인상, 중소기업과 이익공유제, 적정유보금 초과부분 과세 등을 통한 재벌 사내유보금 해소

토론5. 편향된 노동시장 구조개편 합의, 무엇을 어떻게 할 것인가?

전종휘 | <한겨레> 사회정책부 기자

◇ 논의과정 1년 톺아보기 혹은 결과적 해석

1. 시작부터 편향된 프레임

애초 제기된 논점은 노동시장 이중구조 개선이었다. 대기업-중소기업, 정규직-비정규직 간 사이에서 갈수록 커지는 격차를 해소해야 한다는 사회적 요구가 적지 않았다. 하지만 정부와 노사정위원회는 노동시장 이중구조화라는 삼각형의 밑변을 이루는 대기업-중소기업의 격차해소에 주목하고 이를 위한 핵심대책인 차별개혁이나 경제민주화엔 애초부터 관심이 없었다. 노사정위원회에 설치된 ‘노동시장 구조개선 특별위원회’라는 이름부터가 편향적이다. 제기된 문제의 근본원인을 자본 내부의 모순이나 자본과 노동 사이의 대립과 갈등이 아니라 55% 정규직과 45% 비정규직, 10% 조직 노동자와 90% 미조직 노동자라는 노동계 내부의 격차와 갈등으로 이해시키는 것이었다.

지난해 9월19일 처음 열린 노사정위원회 노동시장이중구조개선특별위원회 회의 뒤 노사정위가 낸 보도자료를 보면, 김대환 위원장은 “9월1일 노사정대표 토론회 직후 대통령께서 사회적 대타협에 큰 관심을 보이시고 궤적을 만들었으면 하는 희망과 적극 지원하시겠다는 말씀이 있었다”며 “IMF위기 때보다 위기강도가 낮을지 모르지만 저강도 위기가 지속되고 있는 만큼 대화와 양보를 통해 난국을 헤치고 노동시장을 평평하고 효율적이며 미래지향적인 것으로 만드는 데 노력한다면 결실이 맺어질 것으로 생각한다”고 말했다. 10월23일 열린 2차 회의에선 ‘노동시장 이중구조 문제, 임금·근로시간·정년 등 노동시장 현안 문제, 노사정 파트너십 구축 관련 사항, 사회안전망 정비 관련 문제, 기타 노동시장 구조 개선 관련 사항’ 등 5가지가 의제로 결정됐다.

2. 정규직 주적론의 제기

지난해 11월24일 기획재정부의 한 국장은 정부세종청사 기자실에 찾아와 “비정규직 처우 개선과 고용의 유연성이 균형을 잡는 쪽으로 가야 하지 않느냐. 정규직 해고에 대한 절차적 요건을 합리화하는 내용들을 (고용노동부와) 논의하고 있다” 고 말했다. 1차 수용자인 언론들은 이를 정리하고 요건을 완화하겠다는 뜻으로 읽었다. 2차 수용자인 노동계도 마찬가지다. 당시 민주노총은 “비정규직 처우 개선을 거부할 수 없게 되자 기업의 이익을 보장해 줄 요량으로 아예 정리해고를 자유화시키려는 것”이라는 내용의 성명을 냈다. 한국노총도 “기재부의 정리해고 요건 완화 방침이 사실로 드러날 경우 전 조직적 역량을 결고 정권퇴진 투쟁도 불사할 것” 이라고 밝혔다. 결과적으로 이런 오독은 물론 기재부 국장 스스로가 해고요건 완화의 의미를 제대로 이해하지 못 한 데서 기인한다.

그 다음날 최경환 경제부총리가 정규직 과보호론을 제기하고 1주일 뒤에는 기획재정부발로 일반해고 요건을 완화해야 한다는 뉴스가 경제지를 중심으로 터져 나오기 시작했다. 노사정 대화를 통해 정부가 관철하고 싶은 게 무엇인지가 본격적인 윤곽을 드러내기 시작한 것이다. 이때까지만 해도 노동시장 구조개편의 근거는 정규직-비정규직의 차별 해소였지 청년고용 절벽 문제가 아니었다.

3. 정부의 프레임 전환

시작부터 ‘기업이 아니라 정규직의 것을 빼앗아 비정규직에게 주자’ 는 정부의 의도는 2월께 청년고용절벽이라는 프레임을 들고 나오면서 보다 노골화됐다. 애초 정규직 노동자의 주적으로 비정규직을 설정하려다 반응이 뜨뜻미지근하자 본격적인 노동시장에 아직 진입조차 하지 못한 청년들을 정규직 노조의 적으로 전환한 것이다.

그 전까지 정부는 노동시장 구조개편을 해야 할 이유로 청년실업 문제 해소를 거의 언급하지 않았다. 이를테면 이기권 고용노동부 장관이 지난해 12월3일 열린 ‘노동시장 구조개혁 토론회’ 에서 한 축사는 모두 4950자인데 여기에는 ‘청년’ 이란 단어가

등장하지 않는다. 축사 말미에 “혼풍을 일으켜 노동시장에서 소외되거나 뒤쳐진 분들과는 온기를 나누고, 미래세대에게는 희망의 바람을 일으켜야하는 시점”이라는 표현이 나오나, 청년고용절벽을 심각한 문제로 제기하진 않는 모습이다.

이번 9.13 노사정 합의의 전제가 된 지난해 12월23일 노동시장구조개선특위의 기본 합의문 ‘노동시장구조개선의 원칙과 방향’도 마찬가지다. 청년이란 단어조차 등장하지 않는다. 이번 노사정 합의문(노동시장 구조개선을 위한 노사정합의문) 1장이 ‘노사정 협력을 통한 청년고용 활성화’이고 청년이란 글자가 24번 등장하는 것과는 많이 다르다.

이런 분위기는 2월부터 크게 바뀐다. 이기권 고용노동부 장관과 김대환 위원장이 마치 누구의 지시라도 받은 것처럼 청년고용 절벽 문제를 집중적으로 언급하기 시작하고 그 전엔 없던 청년단체와의 간담회 자리를 잇따라 만들기 시작한다. 이때부터 각종 언론들은 합의 시한인 3월 말까지 임금피크제와 일반해고 완화와 취업규칙 불이익변경 관련 지침 등을 내용으로 한 노사정 합의를 하지 못 하면 이미 많은 기득권을 누리고 있는 기존 정규직들이 일자리를 찾지 못해 절망하는 청년들의 등에 칼이라도 꽂는 셈인양 여론을 몰아갔다. 정규직과 비정규직을 대칭으로 놓던 프레임이 ‘기성세대 대 청년세대’로 급속히 옮겨가던 시점이다.

4. 4월 8일 이후...잃어버린 1년

한국노총이 4월 8일 1)일반해고요건 완화 2)취업규칙 불이익변경요건 완화 3)비정규직 규모 확대 4)임금피크제 및 임금체계 개편 5)휴일근로의 연장근로 포함의 단계적 도입 등 5가지 불가론을 제기하며 노사정 논의 결렬을 선언한 뒤 8월26일 논의에 복귀하기까지는 노동계로선 잃어버린 기간이다.

이 기간 동안 한국노총은 총투표로 투쟁을 결의하고 민주노총은 7월15일 2차 총파업대회를 열었으나 국가와 자본이 두려워할만한 총파업과 투쟁을 조직해내진 못 했다. 이 기간 양대노총은 심하게 기울어진 운동장인 노사정위원회를 벗어나 논의의 장을 국회에 사회적 논의기구 형식으로 설치하자고 제안했다. 하지만 양대노총 모두 진정성 있게 국민과 국회에 설명하고 설득하며 호소했는지는 의문이다. 민주노총은 별다른 교섭 전

략도 없는 상황에서 대외적으로는 누구도 주목하지 않을뿐더러 내부적으로도 긴장을 불러일으키지 않는 총파업 구호만 외침으로써 논의의 변방에 계속 머물렀다. 한국노총이 노사정위에 복귀하는 순간 정당과 국회가 관여할 공간이 대폭 줄어들어도 야당인 새정치민주연합은 지리멸렬한 모습만 계속 보였다.

◇ 반성과 전망

향후 노동시장 구조개편을 둘러싼 논의는 두 가지 궤도로 진행된다. 노사정위는 추석이후인 10월 초부터 추가 논의에 들어갈 것으로 보인다. 일반해고 요건 완화와 취업규칙 불이익변경 요건 완화 등의 의제는 노사정위에서 노사정 3주체가 모여 본격적인 협의를 벌인다. 근로시간특례업종을 대폭 축소하는 문제와 최저임금제도 개선, 청년고용을 논의할 협의체 설치, 임금체계 개편 등도 노사정위 논의 주제다. 한국노총은 9월13일 합의와 관련해 쏟아지는 비난을 의식한 듯 추가협의 때 최선을 다하겠다고 기약하나, 지난 1년 끊임없는 양보와 후퇴의 결과 합의문에 서명한 한국노총이 과연 힘 실린 목소리를 노사정위 내부에서 낼 수 있을지는 미지수다.

또 한편으로는 근로기준법, 기간제법, 파견법, 산재보상보험법, 고용보험법 등 이른바 5대 입법 과제가 정기국회에서 논의될 것으로 보인다. 핵심 쟁점은 기간제법과 파견법이다. 세간의 평가와는 달리 야당 환노위 위원 구성이 그리 탄탄하다고 할 수 없어, 논의 과정을 보다 예의주시할 필요가 있다.

노사정위에서 논의될 일반해고와 취업규칙 관련 지침은 정부와 여당이 올해 안 발표를 강행하고 있어 절대 마음을 놓을 수 없는 상황이다. 일부에서는 더딘 논의 과정에서 올해를 넘기고, 내년 초가 되면 총선 국면으로 넘어가 유야무야하러 할 수 있다는 전망도 나온다. 하지만 지난 1년 기재부를 중심으로 사용자의 대리인인 듯 기존 노동시장 질서 해체에 앞장서 온 정부의 태도를 볼 때 쉽게 포기하지 않을 가능성이 크다.

그렇다면 그동안 논의 과정에서 보인 문제를 중심으로 민주노총이 이제부터라도 고민할 대목은 무엇일까? (상세한 내용은 현장 발언)

1. 정부의 한국노총-민주노총 분할지배 전략을 깨뜨릴 노동계 차원의 큰 그림이 있는가?
2. 사회연대 전략을 비롯한 긍정의 아젠다세팅으로 사회적 논의의 틀에서 주도권을 일정 부분 회복할 수 있을 것인가?
3. 투쟁력 없는 한국노총이 계속 교섭 전략만 추진하는 상황에서, 민주노총이 교섭 없는 투쟁전략 만으로 실효성 있게 싸울 수 있는 방법은 무엇인가? 민주노총한테 파급력 있는 총파업을 조직할 힘이 있는가?
4. 노동계 내부의 역량만으로는 싸움이 버거운 현 상황에서 외부 연대세력을 어떻게 조직해내고 전선을 넓힐 것인가?