

2017년 금속노조 법규활동가 대회

일시 : 2017.12.14.(목)~15(금)

장소 : 충남 논산시 연무읍 라온빌리지

주최 : 전국금속노동조합

주관 : 전국금속노동조합 법률원

목 차

2017 법규활동가대회 전체일정	2
주제 1. 금속노조 법규활동 어떻게 할 것인가	
① 금속노조 10기 1년차 법규사업 계획	3
② 지역별 현안(법규)에 대한 대응력 향상을 위한 토론	31
주제 2. 문재인정부 헌법/노동법령 개정 및 주요 노동정책과 금속노조의 대응 방향	
① 헌법 개정 논의 내용 및 기본권별 주요 쟁점 소개	33
② 문재인정부 일자리정책과 비정규직 문제	57
③ 최저임금제 현실화와 노동조합의 대응	91
주제 3. 2018년 달라지는 노동관계법과 우리의 과제	
① 2018년 달라지는 노동관계법	129
② 금속노조의 최우선 입법과제	187
법규활동 이렇게 합시다.	227

2017 법규활동가대회 전체일정

날짜	구분	시간	제목	비고
첫째날 12.14. (목)	개회식	13:30 ~ 14:00	위원장 개회사, 참가자 소개	
	주제 1	주제 1. 금속노조 법규활동 어떻게 할 것인가		
		14:00 ~ 15:00	① 금속노조 10기1년차 법규사업 계획	
		15:00 ~ 17:00	② 지역별 현안(법규)에 대한 대응력 향상을 위한 토론	
	석식	17:00 ~ 18:00		
	주제 2	주제 2. 문재인정부 헌법/노동법령 개정 및 주요 노동정책과 금속노조의 대응 방향		
		18:00 ~ 19:00	① 헌법 개정 논의 내용 및 기본권별 주요 쟁점 소개	
		19:00 ~ 20:00	② 문재인정부 일자리정책과 비정규직 문제	
		20:00 ~ 21:00	③ 최저임금제 현실화와 노동조합의 대응	
		21:00 ~ 21:30	종합토론	
	뒷풀이	21:30 ~		
둘째날 12.15. (금)	조식	08:00-09:30		
	주제 3	주제 3. 2018년 달라지는 노동관계법과 우리의 과제		
		09:30-10:40	① 2018년 달라지는 노동관계법	
		10:40-11:30	② 금속노조의 최우선 입법과제	
	폐회식	11:30-12:00	법규담당자네트워크 형성 / 평가서 작성 / 단체사진	

주제 1. 금속노조 법규활동 어떻게 할 것인가

① 금속노조 10기 1년차 법규사업 계획

- 금속노조 법률원 변호사 김태욱 -

10기 1년차 법규사업 계획

2017. 12. 14.

금속법률원 김태욱 변호사

목 차

- I. 정책연구 사업
- II. 법률교육
- III. 노동조합 내 법률정보 제공
- IV. 구조조정 대응
- V. 노동조합의 법률대응력 제고
- VI. 지부, 지회 투쟁 지원 강화
- VII. 노동법률단체와 공동활동 및 미조직·비정규 조직화 사업 참가
- VIII. 세부 설명
- 산별교섭 법제화 / 노동자 기업경영분석실

I. 정책연구사업

교섭구조 관련 법제도 개선

■ 산별교섭 법제화

- ① 초기업단위 교섭을 위한 사용자단체 구성 법률상 의무화 (직접적이나, 쉽지 않음)
- ② 노조법상 사용자 개념 확대(간접고용 및 그룹사 관련), 산별협약 효력 확장(현재의 제도 개선) 및 산별협약 최저기준화, 단체교섭 대상 및 노동쟁의 개념 확대, 노조법상 노동자 개념 확대(특수고용, 구직자 등 산별노조의 조직 대상 확대), 사용자 단체 구성 요건 완화 등

- 산별교섭 법제화와 교섭창구 단일화 폐기를 포함하여 현행 노조법상의 교섭구조를 전면적으로 개편하는 작업이 필요함.

- 9기때 운영된 복수노조 중앙기획팀의 논의에 이어, 대안적 교섭구조 마련 및 입법추진을 위한 연구팀 가동, 노조 내부토론, 여론화를 위한 토론회 및 광고, 입법을 위한 대(對) 국회 활동 등이 필수적. 금속사업장 협의회와 공동 연구팀 가동도 고민할 수 있음.

■ 교섭창구 단일화 폐기

I. 정책연구사업

새정부가 추진하는 노동정책 및 법제도 변화에 대응

■ 새정부가 주장하는 핵심 의제(일자리 창출, 비정규직 감축 및 처우 개선, 노동 존중 사회) 및 그 세부 정책들(ex. ILO핵심협약 비준 등)을 추진해가는 과정에서 구체적인

의견제시 및 대응

-특히, 새정부의 대선 공약에서 포함되지 않았거나(ex.노동법원) 포함되었지만 그 이후 실행 의지가 거의 없어 보이는 사항(ex. 노조할 권리)에 대하여, 입법조치가 필요한 사항과 입법조치가 필요하지 않은 사항으로 구별하여 적시 대응

■ 사회단체(ex. 손잡고 등)와의 공동활동을 통하여 개선입법을 통한 적극적인 노력

■ 비정규직 정책에 대해서도 미비실 및 노동법률단체와 연계하여 적극적인 의견제시

■ 2018년 6월 지방선거와 같이 실시될 개헌 중 노동권 조항 등 개정에 대하여 민주노동법률원과 함께 대응

I. 정책연구사업

비정규직 관련 법제도 개선

- 문재인 정부 3대 핵심 노동정책 중 하나로 비정규직 감축 및 처우개선이 있음.
- 구체적으로 상시 지속 업무 정규직 고용 원칙, 비정규직 규모를 OECD수준으로 감축, 비정규직 차별 금지 및 처우 개선, 대기업 및 공기업 사내하청 간접고용에 대한 원청의 공동 사용자 책임(근로조건 및 산업안전분야), 최저임금 1만원 및 생활임금제 확산 등이 있음.
- 정부의 개선안에 대한 적극적인 개입과 동시에 현행 도급과 파견 기준에 관한 노동부 기준 개정 요구, 노동부의 적극적인 행정 해석(원청 사용자성, 특수고용 문제 등) 요구, (고용관계 까지 포함한) 공동사용자 범위 개발 등을 진행
- (경남사무소) 거통고 조선후청대책위 등을 통한 비정규직 조직화 지원과 조선후비 비정규직에 대한 법제도 개선방안 연구



I. 정책연구사업

재벌개혁

- 기업규모에 따른 노동조건 차이는 정규직/비정규직 문제와 더불어 산별노조로서의 금속노조가 당면한 주요 문제임. ① 재벌총수의 그릇 지배력 축소, ② 기업내부에서의 재벌 견제, ③ 재벌총수의 사익편취 규제 등에 대하여 금속노조 및 해당 재벌 그릇사 지부·지회들이 목소리를 내야함.
- ① 재벌총수의 그릇 지배력 축소 : 순환출자 완전 철폐, 지주회사 행위규제 강화, 손자회사 금지 및 자회사의 손자회사 지분 의무보유를 상향 조정, 계열분리명령·기업분할명령제 도입, 공익법인 의 의결권 등 제한
- ② 기업내부에서의 재벌 견제 : 노동자 대표의 사외이사 추천권 및 회사의 선임의무, 주주·노동조합 등의 대표소송 원고적격 부여 및 개입권 확대
- ③ 재벌총수의 사익편취 규제 : 공정거래법 개정
- 민변 재벌개혁 TF와 같이 재벌 총수(ex. 현대차그룹)를 상대로 주주대표소송 등을 제기, 공정위에 조사 촉구, 검찰에 업무상 배임 등으로 고소고발.
- 상법 개정을 통한 노동이사제 등 회사의 의사결정에 노동조합이 개입할 수 있는 제도에 대한 연구

I. 정책연구사업

규약 규정 정비

■ 최근까지 개정이 이루어진 규약(2017.3.)에 비하여, 지부규정(2007.10.)과 지회규칙(모범)(2011.5.)은 오랜 기간 개정이 안되었고, 각 지부규정과 지회규칙들과도 상호 충돌되는 규정들이 일부 존재함. 이에 따라 조직 운영에 있어 혼란이 발생하는 경우가 있는 바, 산별노조 원칙에 맞게 규약·규정을 전체적으로 정비할 필요성이 있음.

기존에 진행 중인 정책연구 사업

- 9기때 발의된 제조업발전특별법안 통과 위한 지원활동
- 최저임금제도를 비롯한 각종 노동관계법을 제개정을 위한 활동
- 노안 및 산재 활동(민주노총 질판위 사업단 기획회의, 금속노조 산재사건 기록 정리 및 분석 작업, 노안단체 세미나 등)
- (경남사무소) 방산사업장 파업권 관련 법개정사업 추진, 지역 내 간접고용 실태조사 및 대응 방안 등 검토

Ⅱ. 법률교육 사업 및 Ⅲ. 노조 내 법률 정보 제공

교육 방식

- 정기 법률학교 : 1년에 1회 진행(1년차는 2박 3일, 2년차는 1박 2일)
- 쟁점 법률학교 : 해당 시기의 쟁점을 주제로 적절한 시점에 진행, 10기 1년차에 약 3회 정도 계획
- 일상적 법률교육 : 지부, 지회에서 요청하는 교육을 진행
- (충남·경남사무소) 지부 법률학교 및 일상적 법률교육 추가로 개최

노조 내 법률 정보 제공

- 법률원 소식지(금속법률) 발간
- 금속노동자 연재
- (충남·경남사무소) 지부 사업장 대상으로 추가로 시행

IV. 구조조정 대응 및 V. 노동조합의 법률대응력 제고

구조조정 선제 대응 노력

- 한국 지엠, 조선업 등 구조조정이 진행되고 있거나 진행될 우려가 있는 여러 사업장 (혹은 업종)에 대한 구조조정 대응 지원.
- 민주노총·공공운수 법률원과 같이 운영하는 노동자기업 경영분석실(회계사인 변호사 2인 등)을 통하여 개별 사업장에 대한 경영 분석·자문·교육·연구 업무 진행.

노동조합의 법률대응력 제고

- 법률교육 중심의 법률학교와 별개로 법규활동가들과의 토론 및 피드백을 통하여 법제도 개선안 등에 대하여 같이 검토하는 법규활동가 대회(1년에 1회) 진행.
- 법규담당자회의의 진행 계획, 금속노조 소송현황 취합 및 관리
- (충남·경남사무소) 지부 산하 지회 법규담당자 회의 별도로 진행

VI. 지부, 지회 투쟁 지원 강화 및 VII. 노동법률단체 공동활동 등

지부,지회 투쟁 지원 강화

- 투쟁사업장 결함 및 일상적인 현장결함 강화. 특별히 집중적인 지원이 필요한 지회의 경우 별도로 집중 지원
- 실별/지부별 담당제 운영, 접견 등 형사대응체계 구축
- (충남·경남사무소) 지부 산하 지회와 보다 긴밀하고 유기적으로 연락하여 대응

노동법률단체 공동활동 및 미조직·비정규 조직화 참가

- 노동법률단체
 - 노동법률단체 연석회의, 민변노동위,노노모,불안정노동철폐연대,민주법연과 연대활동
 - 로스쿨, 노벗과 연계활동, 노동법 연구소 해밀 등 참가
- 미조직·비정규노동자 조직화 사업에 참여
 - 직장 갑질 119, 풀잠 법률위원회, 비상구, 파견노동 포럼 등에 참여
- (경남·충남사무소) 지역 노동단체와의 연대
 - 거통고 조선헌대책위 및 삼성중공업크레인사고 법률지원단 참가 등
 - 거제, 아산, 당진비정규직센터 참여 및 상담 지원

VII. 세부 설명 : 산별고집 법제화의 의미



1. 산별고집 법제화란?

■ 몇몇 법률 조항이나 고집 절차를 변경하는 것에 국한되는 것이 아니라, **산별 고집의 사회적 필요성이 사회적으로 지지를 받고 그것이 법률과 제도, 관행 등으로 정착되는 것. 양자는 동전의 양면에 해당함.**

2. 산별노조란? (네이버 검색)

직종이나 직업에 상관없이 특정 산업의 근로자가 가입한 노조산별 노동조합의 약칭으로 동일한 산업에 종사하는 노동자 전체를 단일한 노동조합으로 결성한 것이다. 산별노조는 하나의 사업 또는 사업장 단위로 설립되는 기업별 노조와는 달리 동일한 산업에 종사하는 노동자를 전국적으로 하나로 묶는 전국 규모의 노동조합이다. 고집권과 파업권을 단일화할 수 있으며, 재정과 인력을 중앙으로 집중하여 노동자들이 일사불란하게 움직일 수 있는 조직형태를 갖추는 것이 가능하여 조합의 힘과 영향력이 커지고 있다. 정규직 · 비정규직, 사업장이 크든 작은 관계없이 동일한 산업에 종사하는 노동자라면 누구나가 조합원으로 가입하여 전국적인 산별노조의 보호를 받을 수 있다. 산별노조는 기업별 노조로는 조직화가 어려운 중 · 소 · 영세사업장 노동자와 비정규직 노동자에 대한 조직화가 용이하다. 산별노조가 결성되면 단위노조는 지금까지 '○○노조'에서 '◇◇산업노조 ○○지부' 또는 '○○분회'란 이름을 쓰게 된다. 즉, 기업별 노조가 산별노조에 가입하면 산별노조의 지부가 된다.

VII. 세부 설명 : 산별교섭 법제화의 의미



2. 산별노조란?

- 단결권 : 기업에 한정되지 않고, 산업에 종사하는 모든 노동자를 포괄한다. 특히 조직화되기 힘든 중소·영세 사업장 노동자와 비정규직 노동자 조직화에 의미가 있다.
- 단체교섭권 : 노조법상 노동조합은 근로조건 개선 뿐 아니라 “근로자의 경제적 사회적 지위 향상”도 그 목적으로 하고 있는데, 이를 할 수 있는 조직은 산별노조. 공통의 노동조건, 산업 정책과 법제도 등에 대한 요구도 산별노조만이 할 수 있음.
- 단체행동권 : 위 단체교섭 사항을 관철하기 위한 쟁의행위
- 위 3가지 관점에서, 산별교섭 법제화의 의미를 살펴봄. 판례 및 학술 논의들이 금속조합원들의 실제 인식보다 오히려 더 앞서가고 있는 부분도 상당함.

VII. 세부 설명 : 산별교섭 법제화의 의미

3. 단결권

- 해고자, 구직자, 실업자, 특수고용노동자의 노조가입
- 사용자 개념 확대 : 간접고용 및 그룹사, 공동사용자 개념

4. 단체교섭

- 초기업단위 사용자 단체 구성 의무화 (특히, 산별 쟁점에 대한 교섭의 경우)
- 사용자 단체 요건 완화 (확대), 교섭 창구 단일화 폐지
- 산별 협약의 최저기준성, 지역적 구속력 확대(요건 완화)
- 무엇을 요구할 것인가?
 - 산업에 공통적인 사항 : 산별 임금체제, 노동시간 등
 - 공급망(supply chain)에서 공급받는 기업의 책임 : 납품단가 공동대응, 불공정거래, 하청 공급업체에서의 인권침해와 불법행위

Ⅷ. 세부 설명 : 산별고집 법제화의 의미

무엇을 요구할 것인가?

OECD 다국적기업 가이드라인

- 정보공개, 인권, 고용 및 노사관계, 환경, 경쟁, 뇌물 공여 및 청탁, 강요방지, 소비자 이익, 과학 및 기술, 조세 : 노동조합의 참여를 매우 중요시함.
- 초국가 단위에서의 가이드라인, 구속력이 없다는 한계. But 국내에서도 비슷한 문제가 발생하고 있고, **국내라면** 구속력 있는 제도 및 요구도 가능.

Areas covered by the guidelines

Disclosure	Human Rights	Employment & Industrial Relations	Environment	Competition
Combating bribery & bribe solicitation & extortion	Consumer interest	Science & Technology	Taxation	

VIII. 세부 설명 : 산별고집 법제화의 의미

프랑스법 (devoir de vigilance)

- 모회사와 발주 기업의 인권, 기본적 자유, 환경에 대한 피해 예방 의무에 관한 법률 (2017. 3. 시행, 초국가 단위에서 **구속력이 있는 최초 법률**)
- (국내 뿐 아니라 초국가 단위에서) 자회사, 상업적 관계를 유지하는 하청회사 및 납품기업의 불법행위에 대한 모회사 책임, 예방 계획에 노동조합의 참여가 매우 중요. **국내라면 더 많은 사항에** 대한 구속력 있는 제도 및 요구도 가능.



Implementing the new French law on multinational firms' vigilance duty¹.

Ⅷ. 세부 설명 : 산별교섭 법제화의 의미



5. 단체행동권

■ ILO 결사의 자유위원회 권고(2017. 6.)

90. 파업의 불법성 규정에 관한 형의에 대해, 제소단체들은 노동조합이 합법 파업에 필요한 모든 절차를 밟았음에도 불구하고 회사가 파업이 돌입하기 전부터 불법파업 딱지를 붙여 엄정하게 대응하겠다는 담화문을 발표했다고 지적했다. 제소단체들은 또한 2015년 2월 24일 제출한 자료에서 2014년 12월 22일 서울서부지방법원 형사 13부가 2013년 12월 파업은 그 목적이 단체교섭 사항이 아닌 공사의 구조개편 단행에 관한 것이었으므로 불법이라고 판결했다고 지적했다. 제소단체들은 파업의 목적 정당성에 대한 위와 같은 법 해석이 노동조건 향상에 관한 것이지 단체교섭의 대상이 될 수 있는 사항만을 파업의 요구로 삼을 수 있다는 대법원의 무수한 판례에 따른 것이라고 언급했다. 위원회는 파업권은 단체협약 체결을 통해 해결될 있는 노사분쟁에 국한되어서는 안 된다는 점을 상기한다【위의 모음집 531항 참조】. 노동자와 노동자 단체들은 폭넓은 맥락에서 필요하다면 조합원의 이해에 영향을 미치는 경제·사회적 문제에 대한 불만을 표출할 수 있어야 한다【위의 모음집 531항 참조】. 이 사건을 심의하는 과정에서 위원회는 다른 사안에 관해서지만 이미 정부에 단체교섭 체결을 위한 노사분쟁에 국한된 문제를 초과하여 파업 행위가 이루어질 수 있도록 필요한 조치를 취할 것을 여러 차례 요청했다. 2013년 12월 철도공사 파업의 사례는 파업 노동자들의 요구가 회사에 대해 상당한 영향을 미치고 노동자들의 이해에도 의심할 여지없이 영향을 미치는 개혁과 구조개편 계획에 관한 사항이었다. 파업행위의 정당한 목적에 대한 제한적인 해석은 노동자들을 민·형사상 소송의 위험에 노출시키고 파업 파고를 목표로 하는 대체인력 투입을 정당화하기 위해 사용될 수 있다는 점에서 파업노동자와 그들의 조직에 심각한 결과를 야기할 수 있다. 이런 점에서, 위원회는 정부에 노동자의 이해와 직접적인 관계가 있는 모든 사회·경제적 문제에 대해 파업행위가 이루어질 수 있도록 파업의 목적 정당성에 대한 현재의 협소한 해석을 폐기하기 위한 필요한 조치를 취할 것을 다시한 번 요청한다.

VIII. 세부 설명 : 산별고집 법제화의 의미



6. 관련된 쟁점들 : 노동(시장) 양극화(미조직, 비정규, 기업규모), 차별

■ 한국형 노동회의소 (한국노총)

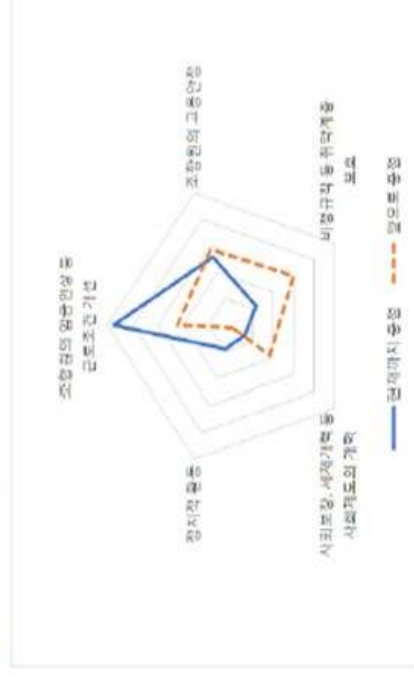
-노조와 긴밀한 협조관계, 노조가 노동회의소의 의결기구에 대한 추천권을 가지고, 운영관련 통제권을 보유

■ 노조활동의 방향

-한국노동연구원 정기 설문 조사

■ 공정(?)임금제

기업의 노동조합 활동의 쟁점



자료 : 장흥근 외(근간)

■ 공정임금제 도입으로 만연되어 있는 임금차별 해소

- ▶ 대기업-중소기업 간, 정규직-비정규직 간, 대졸-고졸 간의 지나친 임금격차(중소기업 61.4%, 비정규직 53.5%)를 80%수준으로 축소

Ⅷ. 세부 설명 : 산별교섭 법제화의 의미



7. (가안) 산별교섭 법제화 전략

■ 중단기 목표

-사용자 개념 확대, 쟁의행위 목적 확대, (산별 공통 요구 등에 대한) 초기업 단위 사용자 단체 구성 의무화

■ 장기 목표

-단체협약 효력 확장 제도, 초기업 단위 사용자 단체 구성 의무화.

■ ILO 결사의 자유 협약 기준을 계기로 한 산별 파업 전술로 사용자들 스스로가 사용자 단체 구성의 필요성을 절감하도록 할 필요. *but 현재로서는 법률적 위험성은 높음

■ 위 증장기 목표 달성을 위해서는, **산별노조와 산별교섭의 필요성에 대한 사회적 공감대가 필수적**

VII. 세부 설명 : 노동자 기업경영분석실



[장석우·노종화 노동자 기업경영분석실 변호사] "회계는 자본의 점유물? 노동자 무기로 만들겠다"

기사승인 2017.12.11 08:00:01

VII. 세부 설명 : 노동자 기업경영 분석실



정리해고 사업장 대응 (ex.쌍용차 정리해고, 한국산연)

■ 2008년 회사 손익계산서 상 유형자산손상차손 5,177억 원이 과다하여 손실과 부채비율이 증가했기 때문에, 해고 당시 재무건전성이 취약하다고 볼 수 없다고 판단(서울고등법원)

■ 위 유형자산손상차손 추정이 현저히 합리성을 결여하였다고 볼 수 없고, 손상차손 인식 전부터 재무상황이 악화된 것으로 볼 수 있다고 판단. 당시 경영위기가 계속적, 구조적인 것으로서 단기간 내에 개선될 수 없었음이 인정됨. 긴박한 경영상 필요성 인정(대법원 확정)

■ 프랑스 : 50인 이상의 대규모 기업에서 집단해고(정리해고)를 할 경우, 근로자 대표는 사용자가 제출한 경영자료 및 해고 계획의 내용을 평가하기 위하여 사용자의 비용부담으로 공인 회계사의 조력을 받을 수 있음

VII. 세부 설명 : 노동자 기업경영 분석실



손해배상 사업장 대응 (ex.KEC, 쌍용차)

- 14일간의 공장점거 파업 중 기계 등 손상과 고정비 손실에 대한 손해청구
- 회사는 손해 발생 주장(최초 300억 원)만 할 뿐 제대로 입증을 못하였고, 법원도 파악할 능력이 되지 않아 바론회계법인에 감정 촉탁. 감정인은 재공품, 마스크, 설비, 고정비 손해액이 약 70억 원이라고 감정.
- 지회는 마스크의 경우 '대체구입액' 기준, 설비의 경우 정률법 감가상각 적용, 고정비의 경우 일부 항목 제외 주장하며 보완감정신청. 조정으로 종결(3년간 30억 원 변제)
- 생산차질이 판매차질로 이어지지 않으면 손해가 없는 것임에도 불구하고, 판매되지 않을 가능성을 노동자가 반증해야 한다는 대법원 판결, 고정비 대부분을 손해액으로 인정하는 대법원 판결 등의 변경 필요성

VII. 세부 설명 : 노동자 기업경영 분석실

분할 매각 대응 (ex. 이래오보모티브)

향후 대응방안 제시

3. 노동조합의 대응방향

분할은 저지되어야 하며, 이를 위하여 아래와 같이 4가지의 방안을 제시하고자 합니다.

- 법률적 대응 - 주주총회 개최금지 가처분 신청
- 노조법상 적법한 파업
- 실사 저지를 통한 추가 절차 진행의 사전 봉쇄
- 시간끌기 - 중국 회사 주식의 중국 내 거래 정지 기간 연장

VII. 세부 설명 : 노동자 기업경영 분석실



분할 매각 대응 (ex. 이래오토모티브)

법원은 회사가 어느 정도 경영위기 상황에 있다고 판단하여 그 중지기간을 2017년 8월 말까지로 한정하였고, 노조는 수십차례의 협상을 통해 여러 안전장치를 두고 분할매각을 받아들였습니다.

결정문 이유 발췌

실패전태, 기록에 의하면 채무자 이래오토의 매출액이 2013년 1조 2,038억 원에서 2016년 현재 9,692억 원으로 매년 감소한 사실, 이에 따라 채무자 이래오토의 2016년 당 기준이익은 4,119,619,053원의 손실이 발생한 사실, 외부 리서치 기관의 조사에 따르면 향후 채무자 이래오토의 매출실적 감소가 예상됨에 따라 누적손실액도 계속 증가할 것으로 예상되는 사실 등은 소명된다. 그러나 기록 및 심문 전체의 취지에 의하여 인정되는 향후 채무자 이래오토가 치한 국내의 실적 및 경영여건 등에 관하여 급박한 변화나 위험 등이 있을 경우에는 그와 같은 변화나 위험 등을 반영하여 현저한 사정변경의 유무를 다시 판단할 필요가 있으므로, 이 사건 가처분의 효력기간을 주문 제1, 2항 기재와 같이 2017. 8. 31까지로 제한한다.

합의서 발췌

1. 고용보장
 - 회사는 분할에 따른 존속 법인(신설 법인 조합원들의 고용관계를 승계하여 고용을 보장하며, 노동조합과 합의 없는 인위적인 구조조정을 일체 하지 않는다.
2. 노동조합, 단체협약(기존의 모든 합의서, 회의록 포함) 인정 및 승계
 - 회사는 분할에 따른 존속 법인(신설 법인)에 대해 기존 이래오토모티브 지회와 이래오토모티브시스템주식회사와 체결한 단체협약을 포함한 계반합의를 승계하고 준수한다.
3. 2사 1노조 보장 및 존속 법인(신설 법인) 간의 인원 이동
 - 회사는 금속노조 대구지부 이래오토모티브지회를 분할에 따른 존속 법인과 신설 법인을 대표하는 노동조합으로 인정하고 2사 1노조를 보장하며, 신설 법인과 존속 법인에서 심각한 경영상의 어려움이 발생하거나, 신규 인력 수요가 발생할 시 사전 전보를 최우선적으로 실시하며, 구체적인 규모, 시기 등은 노사 간에 합의하여 시행한다.

VII. 세부 설명 : 노동자 기업경영 분석실

회생절차 대응 (ex. STX 조선 해양)

관리인이 수립한 회생계획안 등에 대한 노조의 의견을 법원에 제출합니다.

사례 : STX조선해양 조사보고서와 회생계획안의 문제점 (2016.)

I. 매출 추정의 부당성 1. 개요 2. 과거의 매출 추세에 대비하여 보더라도 매출 추정은 부당합니다. 3. 2016년 반기 검토보고서에 나타난 수주잔량을 보더라도 매출 추정은 부당합니다. 4. 수주 계약취소의 근거가 없습니다.	III. 인력 구조조정이 포함된 것이라면 부당합니다. 1. 이미 대폭적인 구조조정이 진행되었습니다. 2. 과거 <u>사임년도</u> 유희인력과 비교하더라도 부당합니다.
II. 분석회계가 미친 영향을 고려하지 않은 문제점 1. STX조선해양(주)의 분석회계 실태 2. 조사보고서에서의 사례	IV. 근로기준법에 위반된 인력 구조조정 계획이 포함된 것이라면 회생계획안이 인가되어서는 안됩니다. 1. 회생절차에서의 인력 구조조정에는 근로기준법이 전면 적용됩니다. 2. 조사보고서가 전제한 긴박한 경영상 필요성은 인정될 수 없습니다. 3. 조사보고서는 해고회피 노력을 고려하지 않았습니다. 4. 정규직 인력 감축을 <u>비정규직으로</u> 대체하고 있습니다.

VII. 세부 설명 : 노동자 기업경영 분석실



업무상 배임 등, 외감법 등 고발 (ex. 동광기연, 쌍용차 회계조작)

- 동광기연은 2012년까지 매년 100억 원 이상의 순이익을 내던 우량기업
- 동광그룹 차원에서 유래형 회장 자녀들이 설립한 회사로 일감을 몰아주기 시작하면서 제조부문이 고사되기 시작
- 토지/건물 매각으로 유입된 막대한 현금으로 필요도 없는 관계회사 주식의 고가매수. 회장 자녀들이 설립한 회사에 무상자금대여, 무상지급보증 등
- 현재 인천계양경찰서에서 회장, 사장 등 대면조사 완료. 검찰(인천지검 공안부) 지휘 받아 추가 수사 중

통상임금 신의칙 (ex. 기아 2차 통상임금, S&T 중공업)

경영분석 (ex. 서연전자, 한국윌티칼 하이테크)

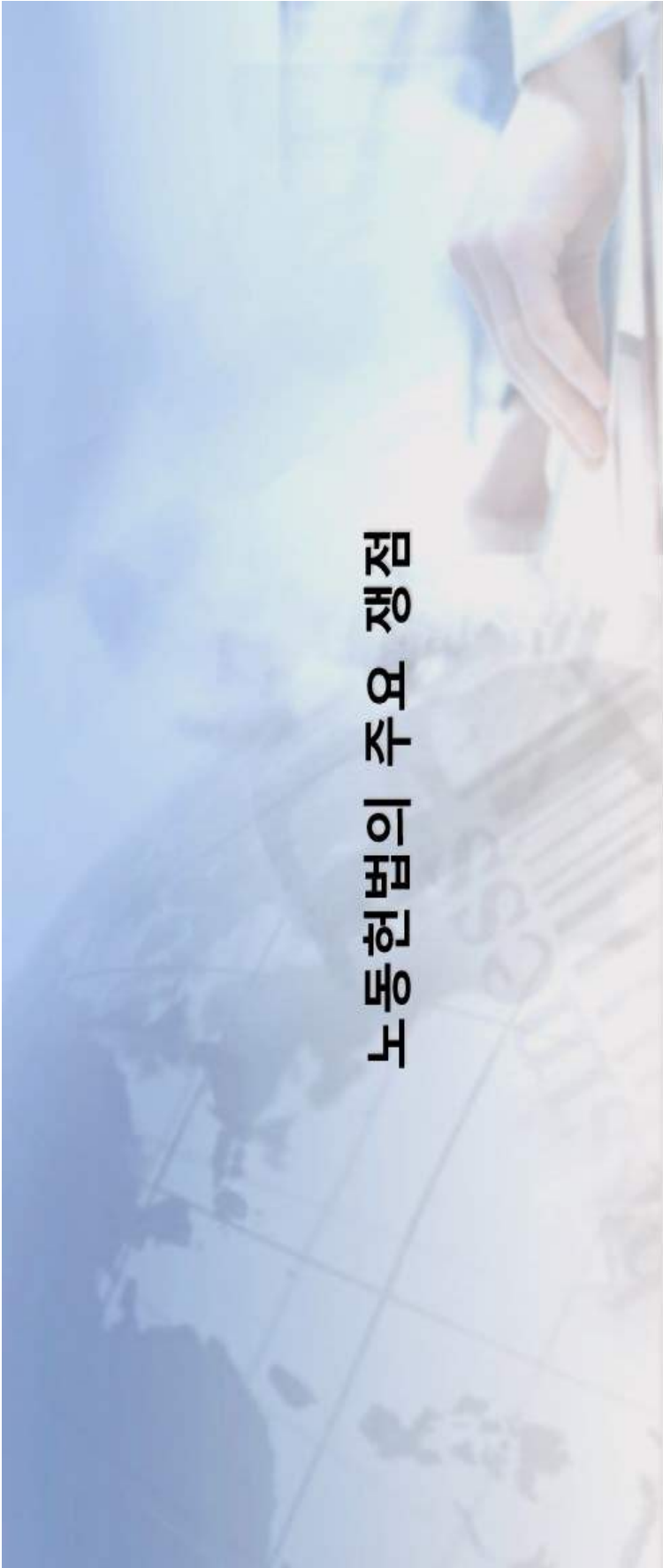
각종 자문, 회계 교육, 연구 활동

주제 1. 금속노조 법규활동 어떻게 할 것인가?

② 지역별 현안(법규)에 대한 대응력 향상을 위한 토론

주제 2. 문재인정부 헌법/노동법령 개정 및 주요 노동정책과 금속노조의 대응 방향

① 헌법 개정 논의 내용 및 기본권별 주요 쟁점 소개



노동헌법의 주요 쟁점

2017. 12. 14.

금속법률원 김태욱 변호사

목 차

- I. 개헌 일정
 - II. 10차 개헌의 의의
 - III. 노동헌법 개정 요구(안)
 - IV. 그 외 쟁점들
 - V. 플로어 토론
-

I. 개헌 일정

개헌 절차

- ① 발의 : 국회 재적의원 과반수 혹은 대통령 발의
- ② 발의 후 20일 이상 공고 (대통령)
- ③ 공고 후 60일 이내 의결 (국회 재적 2/3 이상의 찬성)
- ④ 국회 의결 후 30일 이내 국민투표 (선거권자 과반수 투표 and 과반수 찬성)
- ⑤ 확정시 대통령이 즉시 공포

 2018. 6. 13. 지방선거와 개헌 국민투표가 동시에 이루어지려면 2018. 3. 경에는 개헌안이 발의될 것으로 예상됨.

국회 개헌특위

- 지방공청회, 온라인 의견청취, 여론조사 및 자문위원회, 소위원회, 지방공청회, 기초 소위원회(10인 이내, 초안 작성), 전체회의 등의 절차를 거쳐 개헌안 마련 예정
- 개헌특위 36명 : 민주당(15),자한당(14),국민당(5),바른당(1),정의당(1)으로 구성

Ⅱ. 10차 개헌의 의의



	시행 시기	비고
상대 임시정부 (대한민국 임시 헌장)	1919. 4. 11. 총 10조	
(대한민국 임시헌법)	1919. 9. 11.	총 8조 53조. 통상헌법. 어용헌법
임시헌법 개정	1925. 4. 7.	(대통령제 폐지, 국무회의 집안지도체계 도입)
개헌헌법	1948. 7. 17.	헌법 개정. 전문과 10조 103조. 변형 (대통령제)
제1차 개헌	1948. 7. 7.	일부 개정. 보위 계층(부상계치자들). 대통령 직선제, 국회의 국무위원 불신임권
제2차 개헌	1954. 11. 29.	일부 개정. 시사오입 개헌. 대통령 3선 제한 조항 삭제
제3차 개헌	1960. 6. 16.	일부 개정. 419 혁명 후 제2공화국 헌법. 의원내각제, 일원제
제4차 개헌	1960. 11. 29.	일부 개정. 부칙에 반민주행위 처벌 목적의 소급입법 근거 마련.
제5차 개헌	1960. 12. 17.	전부 개정(금포 1962. 12. 26.). 8·16 쿠데타 제3공화국 헌법. 어용헌법, 일원제
제6차 개헌	1969. 10. 21.	일부 개정. 3선 개헌
제7차 개헌	1972. 12. 27.	전부 개정. 10월 유신 제4공화국 헌법. 통일수계국민회의에 의한 국회의장 1/3 선출
제8차 개헌	1980. 10. 27.	전부 개정. 신군부 쿠데타 후 제5공화국 헌법. 어용법 7년 단임제
제9차 개헌	1987. 10. 29.	6월 항쟁 이후 제6공화국 헌법
제10차 개헌?	2018.?	헌법시인헌법 이후

- 국민의 투쟁으로 개헌 3차(1960), 4차(1960), 9차(1987)
- 나머지는 집권자 혹은 쿠데타 세력을 위한 권력구조 중심의 개헌

Ⅱ. 10차 개헌의 의의

1987년 헌법의 한계	개정방향
권력의 수평적 집중(5년 단임의 제왕적 대통령제)	수평적 권력분권(정·부통령 4년 연임 대통령제, 분권형 이원적 정부형태, 의원내각제 emd)
권력의 수직적 중앙 집중	수직적 권력분권(지방분권의 강화)
기본권 보장의 미흡	기본권의 확대와 강화
사법권 독립의 미흡	대법원과 헌법재판소 구성의 다양화와 독립 강화
대의민주주의의 한계	직접민주주의의 강화
국회의 대표성 취약 및 왜곡	선거제도 개혁, 비례대표의 강화

Ⅲ. 노동헌법 개정 요구(안) - 전문, 용어

전문 (前文)

현행	개정안
.....안으로는 국민생활의 균등한 향상을 기하고 밖으로는.....	안으로는 국민생활의 균등한 향상을 기하고 노동존중 평등사회를 지향하며 밖으로는.....

근로(勤勞) 혹은 근로자(勤勞者) ➡ 노동(勞動者) 혹은 노동자(勞動者)

- 사회일반적으로 “노동”이 많이 사용되고 있으나, 법률상으로는 근로(개별적 근로관계)와 노동(집단적 노사관계)가 혼용됨. 법률 용어나 공식적 문서에서 역사적 배경으로 인하여 “노동”보다는 “근로”가 사용되게 되었음.
- 노동에 대한 사회 일반의 인식 개선을 위하여 “근로” 혹은 “근로자”를 “노동” 혹은 “노동자”로 호칭을 정상화할 필요.
- 현재 “법률”차원에서는 “근로”를 “노동”으로 정상화하는 법안이 제출되어 있음.

Ⅲ. 노동헌법 개정 요구(안) - 노동의 권리(일할 권리)

헌행 제32조

- ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
- ② 모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정한다.
- ③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

개정안 제32조

- ① 모든 사람은 노동의 권리(혹은 일할 권리)를 가진다. 국가는 고용 안정과 증진, 적정 임금 및 동일 가치 노동 동일 임금을 보장하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
- ② 노동조건은 노동자와 사용자가 동등한 지위에서 자유 의사에 따라 공동으로 결정

Ⅲ. 노동헌법 개정 요구(안) - 노동의 권리(일할 권리)

하되, 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한 기준보다 낮아서는 안 된다.

- ③ 노동자는 **정당한 이유없는 해고로부터 보호받을** 권리를 가지며, **상시적 업무에는 기간의 정함이 없이 직접 고용된다.**

해설

■ 노동의 권리 (일할 권리)

- ① 일할 권리 : 취업 기회를 박탈당하지 않을 권리, 고용증진 등에 대한 각종 정책을 요구할 권리, 원호 대상자의 우선적인 일자리 요구권
- ② 일할 환경에 관한 권리 : 합리적인 노동조건에 대한 요구, 적정 임금의 보장 및 최저임금에 대한 권리

cf) 세계인권선언, UN 사회권 규약, 유럽연합 기본권 헌장, 일본

- 근로의 의무 삭제, 노동조건에의 노사 대등 공동결정 원칙
- 고용 증진 외에 고용 안정, 상시고용에 대한 무기계약, 직접 고용 원칙

Ⅲ. 노동헌법 개정 요구(안) - 노동 3권



헌법 제33조

- ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ② 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
- ③ 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.

언해

■ 목적상 제한

- ① 제헌 헌법 : 목적상 제한 없음. 자유권적 성질 강하게 규정.
- ② 5차 개헌(1963년) : 근로조건 향상을 위한다는 목적 제한.
- ③ 7차 개헌(유신) : 목적 제한은 없으나, 노동3권을 법률이 정하는 범위 안에서 행사.
- ④ 8차 개헌(5공) : 단결권과 단체교섭권에는 근로조건 향상 목적 제한. 단체행동권은 법률이 정하는 바에 따라 보장.
- ⑤ 현행 헌법 : 단체행동권의 법률 제한 폐지하여 진일보했으나, 목적 제한은 여전히 유지되고 이는 ILO협약 등 국제 규범에 위반됨

Ⅲ. 노동헌법 개정 요구(안) - 노동 3권



연혁

■ 공무원

① 5차 개헌(1963년) : 공무원인 근로자는 법률로 인정된 자를 제외하고는 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가질 수 없다고 규정

② 현행 헌법 : 5차 개헌보다는 진일보했으나, ILO 협약 등 국제 규범에 위반.

cf. 국제규범은 경찰과 군인의 경우는 국내법에서 달리 정할 수 있도록 하고 있으나, 그 외의 경우에는 결사의 자유를 전면적으로 보장함.

■ 방산노동자

① 7차 개헌(유신) : 국가,지방자치단체,국영기업체,공익사업체 또는 국민 경제에 중대한 영향을 미치는 사업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 따라 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.

② 8차 개헌(5공) : 국가,지방자치단체,국공영기업체,방위산업체,공익사업체 또는 국민 경제에 중대한 영향을 미치는 사업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 따라 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.

■ 사업운영 참가권

① 제헌헌법 ~ 4차 개헌 : 노동자의 이익균점권 규정

② 5차 개헌(1963년)에서 삭제

③ 현대적 관점에서는 이익균점권 보다는 사업운영 참가권이 좀더 많이 논의가 됨.

Ⅲ. 노동헌법 개정 요구(안) - 노동3권



개정안(1) 제33조

- ① 노동자는 **경제적·사회적 지위 향상 및 노동조건의 유지 개선**을 위하여 자주적인 단결권·단체행동권 및 단체교섭권을 가진다.
- ② **군인과 경찰공무원의** 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한할 수 있다.

해설

- ① 노동3권의 목적을 “경제적, 사회적 지위 향상”까지 확대
- ② 공무원에 대한 특별 법률유보 조항 삭제 (일반 노동자와 같거나 헌법상 기본권에 대한 일반적 제한으로 가능)
- ③ 군인과 경찰공무원에 대한 단체행동권만 법률에 의하여 제한 가능한 것으로 됨
- ④ 주요방산업체 중사 노동자의 단체행동권 법률 유보 삭제

Ⅲ. 노동헌법 개정 요구(안)-노동3권

개정안(2) 제33조

- ① **모든 사람은** (혹은 노동자는) **단결할 자유**를 가진다.
- ② 노동자는 **단체교섭 및 단체협약을 체결할 권리와 사업 운영에 참여할 권리를** 가진다.
- ③ 노동자는 **(경제적·직업적 이익에 관한) 주장을 관철하기 위하여 파업 기타 단체행동을** 할 권리를 가진다. **현역 군인과 경찰 공무원의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여** 이를 제한할 수 있다.

해설

- ① 단결권의 주체를 모든 사람으로 확대하자는 논의가 있음(but 일반적 결사의 자유와 구별이 모호). 단결권의 독자성 강조하는 차원에서 별도 조항을 둠
- ② 사업운영 참가권 (경영참가권) 명시
- ③ 단체행동권 목적 확대. (경제적 직업적 이익이라는 표현을 둘 것인지 여부도 이견)
- ④ 공무원에 대한 특별 법률유보 조항 삭제 (일반 노동자와 같거나 헌법상 기본권에 대한 일반적인 제한으로 가능) 군인과 경찰공무원에 대한 단체행동권만 법률에 의하여 제한 가능
하는 것으로 둠
- ⑤ 주요방산업체 중사 노동자의 단체행동권 법률 유보 삭제

Ⅲ. 노동헌법 개정 요구(안) - 평등권 (고용형태)



현행 제11조

- ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.
- ② 사회적 특수계급의 제도는 인정되지 아니하며, 어떠한 형태로도 이를 창설할 수 없다.
- ③ 출장 등의 영전은 이를 받은 자에게만 효력이 있고, 어떠한 특권도 이에 따르지 아니한다.

개정안 제11조

- ① 모든 사람은 법 앞에 평등하다.
- ② 누구든지 성별, 종교, 사회적 신분, 인종, 언어, 장애, 고용형태 등 어떠한 이유로도 정치적, 경제적, 사회적, 문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 받지 아니한다.
- ③ 국가는 (실질적 평등을 실현하고) 부당한 차별을 시정하기 위하여 (적극적으로) 노력하여야 한다.

cf. 차별금지사유 쟁점 : 인종, 언어, 연령, 장애, 지역, 성적지향, 고용형태 등

Ⅲ. 노동헌법 개정 요구(안) - 평등권 (성평등)

현행 제32조

④ **여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.**

개정안 제32조

① 국가는 **성평등을 실질적으로 실현하고 현존하는 불이익을 개선하도록 적극적으로 조치**한다. 성평등은 **고용, 노동, 임금, 복지, 재정 등 모든 영역에서 보장되어야 한다.**

현행 제34조

③ 국가는 **여자의 복지와 권익의 향상을 위하여 노력하여야 한다.**

개정안 제34조

③ 국가는 **선출직·임명직 공직 진출에 있어 남녀의 동등한 참여를 촉진하고 직업적·사회적 지위에 동등하게 접근할 기회를 보장한다.**

Ⅲ. 노동헌법 개정 요구(안)-평등권(성평등), 일과 생활 양립

현행 제36조

제36조 ①혼인과 가족생활은 **개인의 존엄과 양성의 평등을** 기초로 성립되고 유지되어야 하며, 국가는 이를 보장한다.
②국가는 **모성의 보호**를 위하여 노력하여야 한다.

개정안 제36조

제36조 ③ 혼인과 가족생활은 **개인의 존엄과 평등을** 기초로 성립되고 유지되어야 하며, 국가는 이를 보장한다.
④ 국가는 **자녀의 출산, 양육**을 지원하여야 한다.
⑤ 국가는 모든 사람이 **일과 생활을 균형** 있게 영위할 수 있도록 정책을 실시할 의무를 진다.

Ⅲ. 노동헌법 개정 요구(안) - 아동의 권리(연소자 노동의 특별보호)

현행 제32조, 제34조

제32조 ⑤ 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.

제34조 ④ 국가는 노인과 청소년의 복지향상을 위한 정책을 실시할 의무를 진다.

개정안 제32조, 제34조

제32조 ① **아동**은 자신의 행복을 위하여 보호와 배려를 받을 권리가 있으며, 아동과 관련한 모든 공적·사적 조치는 아동의 이익을 우선적으로 고려하여야 한다.

② **아동**은 독립된 인격체로 존중받고, 자유롭게 의사를 표현하고, 자신에게 영향을 주는 결정에 참여할 권리를 가진다.

③ **아동**은 차별받지 아니하며, 부모와 가족 그리고 사회공동체 및 국가의 보살핌을 받을 권리를 가진다.

④ **아동**은 모든 형태의 학대와 방임, 폭력과 착취로부터 보호받으며 적절한 휴식과 여가를 누릴 권리를 가진다.

Ⅲ. 노동헌법 개정 요구(안) - 장애인의 권리(장애인 노동과 참여)

현행 제34조

⑤ 신체장애자 및 질병·노령 기타의 사유로 생활능력이 없는 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 국가의 보호를 받는다.

개정안 제34조

제○○조 ① 국가는 **장애를 가진 사람에게** 법률에 따라 자신이 가진 능력을 최대한으로 개발하고 경제활동이 가능하도록 적극적으로 지원하며 필요한 보건의료 및 기타 서비스를 지원해야 한다.

② 국가는 **장애를 가진 사람들의 사회적 통합을** 추구하며 공동체 생활에 참여하는 것을 보장하여야 한다.

Ⅲ. 노동헌법 개정 요구(안) - 사회보장권



현행 제34조, 제35조, 제36조

제34조 ① 모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다.

② 국가는 사회보장·사회복지의 증진에 노력할 의무를 진다.

제35조 ③ 국가는 주택개발정책등을 통하여 모든 국민이 쾌적한 주거생활을 할 수 있도록 노력하여야 한다.

제36조 ③ 모든 국민은 보건에 관하여 국가의 보호를 받는다.

개정안 제34조

① 모든 **사람**은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다.

② 국가는 질병. 장애. 노령. 실업. 사망. 출산 등으로 발생하는 **사회적 위험으로부터 적절**
한 생활을 유지할 수 있도록 사회서비스를 포함한 사회보장을 받을 권리가 있다.

③ 모든 국민은 **적절한 보건의료 서비스**를 **보장받을 권리가 있으며**, 국가는 국민의 건강 증진을 위하여 노력하여야 한다.

④ 모든 국민은 **쾌적한 주거생활을 할 권리를 가진다.**

⑤ 모든 사람은 **문화생활을 누릴 권리를 가진다.**

Ⅲ. 노동헌법 개정 요구(안) - 안전권



헌행 제34조

⑥ 국가는 재해를 예방하고 그 위험으로부터 국민을 보호하기 위하여 노력하여야 한다.

개정안 제34조

- ① 모든 사람은 위험으로부터 안전할 권리를 가진다.
- ② 국가는 재해 및 모든 형태의 폭력에 의한 피해를 예방하고, 그 위험으로부터 사람을 보호하기 위하여 노력하여야 한다.
- ③ 모든 사람은 재난 발생시 국가로부터 구조 및 보호를 받을 권리를 가진다.
- ④ 누구나 전쟁, 폭력, 공포 등으로부터 벗어나 평화롭게 살 권리를 가진다.

Ⅲ. 노동헌법 개정 요구(안) - 참심형 노동법원

헌행 제27조, 제101조

제27조 ① 모든 국민은 헌법과 법률이 정한 법관에 의하여 법률에 의한 재판을 받을 권리를 가진다.

제101조 ① 사법권은 법관으로 구성된 법원에 속한다.

개정안 제27조, 제101조

제27조 ① 모든 사람은 헌법과 법률이 정한 법원의 재판과 헌법재판소의 심판을 받을 권리를 가진다.

제101조 ① 사법권은 법원에 속한다. 법원은 법률이 정하는 바에 따라 법관과 배심 또는 그 밖의 방법으로 참여하는 국민으로 구성된 재판부에 의하여 재판권을 행사한다.

IV. 그 외 쟁점들



	헌법	개정안
경제질서 조항	제119조 ①대한민국의 경제질서는 개인과 기업의 경제상의 자유와 창의를 존중함을 기본으로 한다. ②국가는 균형있는 국민경제의 성장 및 안정과 적정한 소득의 분배를 유지하고, 시장의 지배와 경제력의 남용을 방지하며, 경제주체간의 조화를 통한 경제의 민주화를 위하여 경제에 관한 규제와 조정을 할 수 있다.	제100조 ①대한민국의 경제질서는 개인의 경제상의 자유와 창의를 존중하고, 모든 국민에게 생활의 기본적 수요를 충족시키는 사회정의의 실현을 기본으로 한다. ②국가는 균형 있는 국민경제의 성장 및 안정과 적정한 소득의 분배를 유지하고, 시장의 지배와 경제력의 남용을 방지하며, 경제주체간의 조화를 통한 경제의 민주화를 위하여 경제에 관한 규제와 조정을 한다. ③국가는 시장의 지배와 경제력의 집중과 남용의 피해자들에게 집단적, 개별적 사법 구제수단을 보장한다. ④국가는 생산, 유통, 소비 등 모든 경제 활동에서 여러 경제주체의 참여, 경쟁 및 협력이 이루어지도록 노력하여야 한다.
토지공개념 등	제122조 국가는 국민 모두의 생산 및 생활의 기반이 되는 국토의 효율적이고 균형있는 이용·개발과 보전을 위하여 법률이 정하는 바에 의하여 그에 관한 필요한 제한과 의무를 과할 수 있다.	제100조 국가는 국민 모두의 생산 및 생활의 기반이 되는 국토의 효율적이고 균형 있는 이용·개발과 보전을 도모하고, 토지 투기에 의한 경제 왜곡과 불평등을 방지하기 위하여 법률이 정하는 바에 따라 필요한 제한과 의무를 부과한다.

- 공공서비스의 사유화, 사유화를 금지하고, 공공서비스에 접근권 보장 및 공공성 유지
 - 재벌기업의 위험의 사업비용과 위험의 외주화 금지
 - 노동자 이익균점권 복원
 - 직접 민주제 요소 도입
- : 국민발안권(법률안), 국민투표권(주요 정책), 국민소환권(선출직 공무원)
- 교육권 강화
 - 국가인권위원회의 헌법기구화를 포함한 기본권 조항 강화

**주제 2. 문재인정부 헌법/노동법령 개정 및 주요 노동정책과 금속노조의
대응 방향**

② 문재인정부 일자리정책과 비정규직 문제



1. 노동 현실 : 심각한 노동시장 양극화 / 사회적 신분이 된 비정규직

OECD 비정규직 평균 2015년 11.4%,
한국 노동사회연구소 2016년 44.5%,
통계청 2016년 32.8%

[표1] 비정규직 규모 추이 (단위: 천 명, %)

	2007년 8월		2016년 8월	
	수천 명)	비율	수천 명)	비율
임금노동자	15,882	100.0	19,626	100.0
정규직	7,268	45.8	10,889	55.5
비정규직	8,614	54.2	8,737	44.5

출처 : KLSI ISSUE PAPER 각년도, 한국노동사회연구소

비정규직

비정규직 근로자

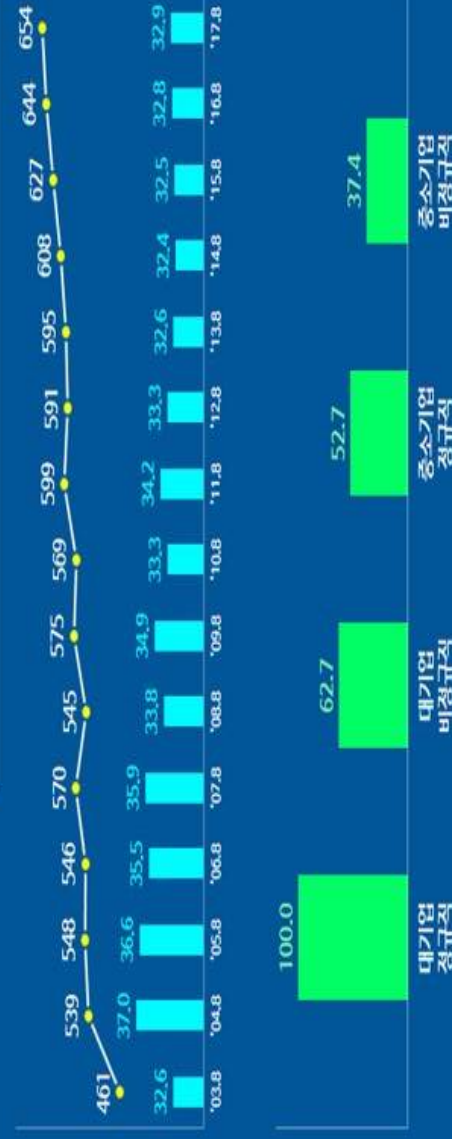
단위: 만명, %

● 비정규직 근로자

■ 비정규직 비율

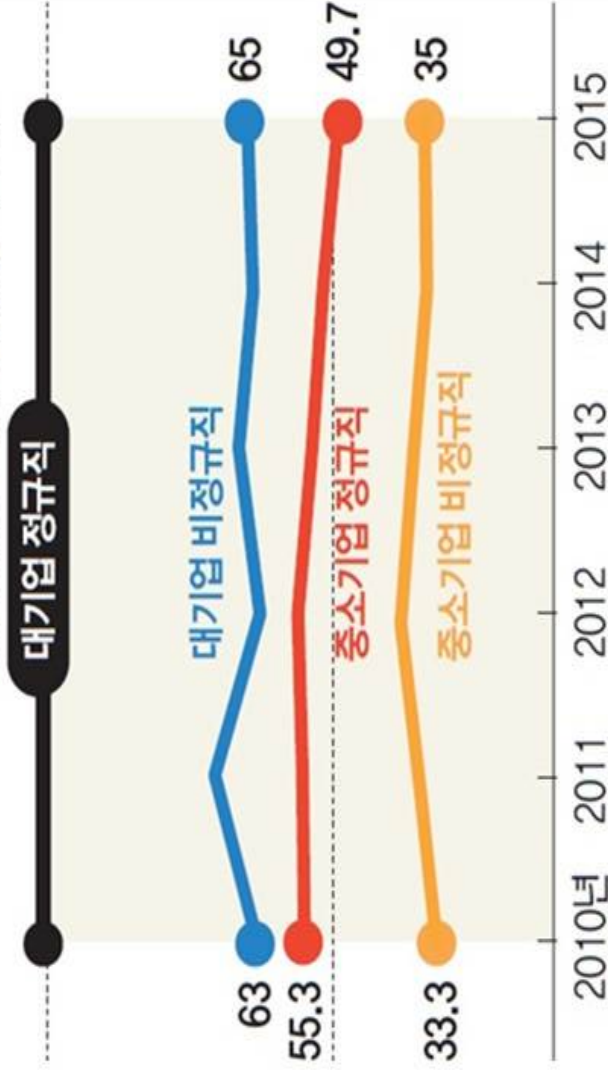
임금결자

2016년 6월 기준 / 단위 %



고용형태별 임금 격차

*시간당 임금총액 기준(대기업 정규직=100)



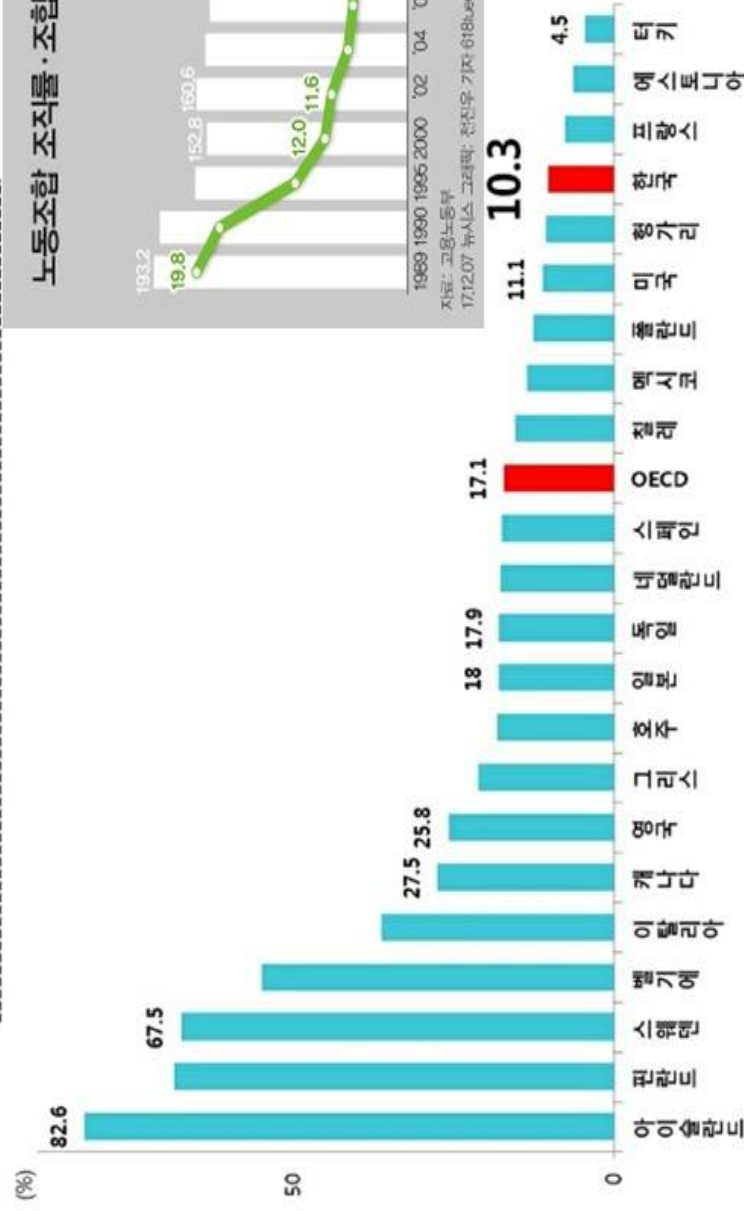
삼성전자·현대차와 협력업체 평균임금 격차 현황

자료: 산업연구원 이항구 산업연구원 (단위: 원)



한국노동연구원 월간노동리뷰(2015년 2월호)에 게재된 '사업체 규모별 임금 및 근로조건 비교' 보고서에 따르면 대기업 정규직의 수혜율은 대부분 항목에서 90%를 넘어선 반면 중소기업 비정규직의 지난해 복지수혜율은 ▲국민연금 가입률 35.9% ▲건강보험 가입률 42.5% ▲고용보험 가입률 41.7% ▲퇴직금 수혜율 37.6% ▲상여금 수혜율 38.1% ▲시간외수당 수혜율 22.3% ▲유급휴가 수혜율 29.6%에 그쳤다.

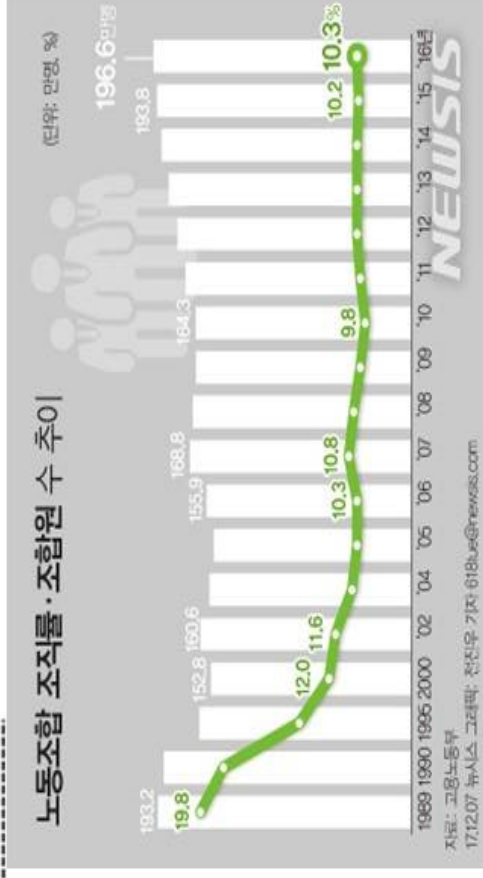
OECD 국가 노조조직률(2012년)



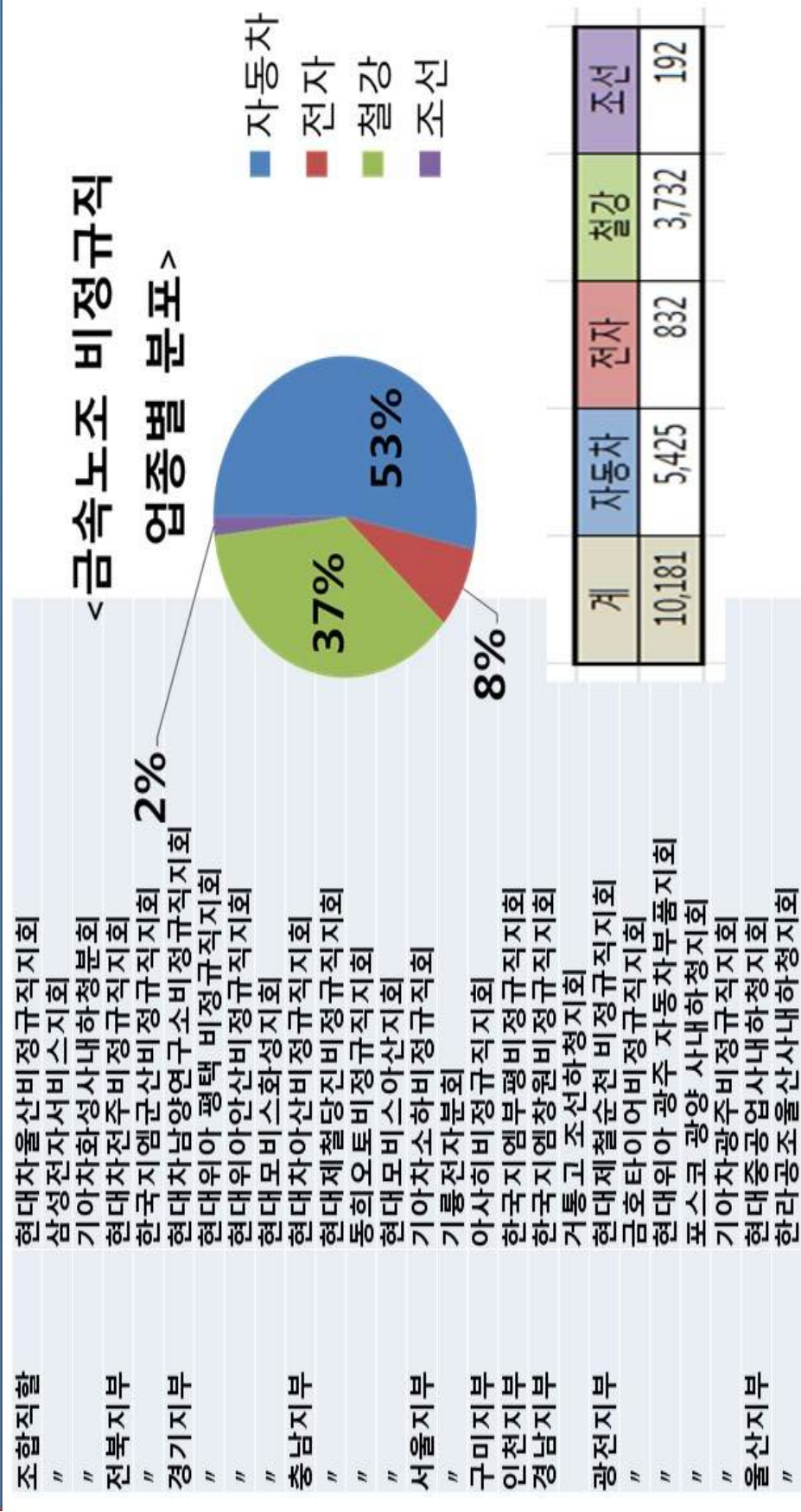
출처 : OECD

5

목소리도 못내는 비정규직... 노조 조직률 '단 2%'



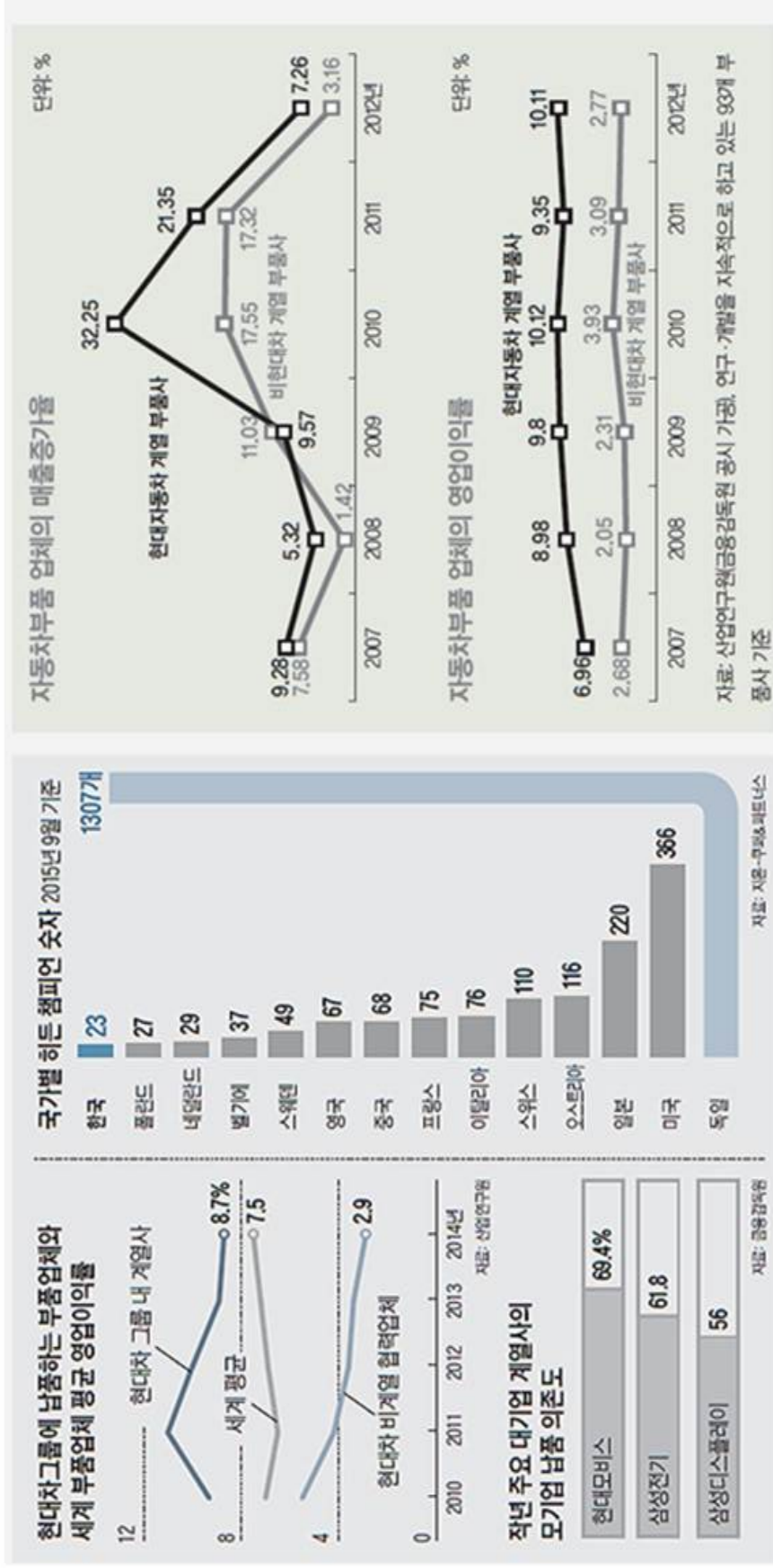
2. 금속노조 : 17만 조합원 중 10,181명(5.99%) 비정규직



대기업집단	계열기업수 (개)	조사기업 수(개)	노동자 수 (천 명)	정규직수 (천 명)	비정규직 수(천 명)				비정규직 비율(%)			
					전체	직접 고용	기간제	간접고용	전체	직접 고용	기간제	간접 고용
대기업집단(65개)	1,736	481	2,096	1,240	856	196	155	660	40.8	9.4	7.4	31.5
재벌(1-53대)	1,670	472	2,069	1,216	852	196	154	656	41.2	9.5	7.4	31.7
재벌(1-28대)	1,118	367	1,833	1,087	746	164	126	582	40.7	8.9	6.9	31.8
1-10대 재벌	598	233	1,309	811	498	97	92	400	38.0	7.4	7.0	30.6
11-20대	328	92	420	221	199	55	25	144	47.4	13.2	6.0	34.2
21-28대	192	42	104	55	49	11	9	38	47.2	10.5	8.4	36.6
29-53대	552	105	236	129	106	32	28	74	45.2	13.6	12.0	31.6
공기업집단(12개)	66	9	27	23	4	1	1	3	14.5	2.1	2.1	12.3
고용형태 공시제대상		3,464	4,737	2,836	1,900	969	900	931	40.1	20.5	19.0	19.7

한국노동사회연구소의 대기업 비정규직 규모 이슈페이퍼(2016)에 따르면 ▲300인 이상 대기업에서는 기업규모가 클수록 비정규직 비율이 높다. 300인 이상 500인 미만 기업은 비정규직 비율이 29.5%인데 1만 인 이상 거대기업은 42.2%다. ▲간접고용 비정규직 비율도 300인 이상 500인 미만 기업은 3.7%인데 1만 인 이상 거대기업은 33.0%다. ▲10대 재벌 비정규직은 38.0%로, 간접고용 비정규직(30.6%)이 직접고용 비정규직(7.4%)보다 4배 많다. 특히 현대중공업, GS, 포스코 그룹은 전체 노동자의 절반 이상이 비정규직이고, 재벌계열 거대기업 일수록 사내하청을 많이 사용하고 있다.

주제2. 문재인정부 헌법/노동법령 개정 및 주요 노동정책과 금속노조의 대응 방향 - ②



수직계열화를 통한 이익의 집중

일방적인 납품단가 인하(후려치기)

3. 문재인 정부 비정규직 정책 방향

2. 일자리 중심 경제

◇ 가계소득의 핵심인 일자리의 양적 확충·질적 제고를 통해
“일자리 - 분배 - 성장”의 국민경제 선순환 구조 복원

1. 고용 친화적 경제·사회 시스템 구축으로 고용없는 성장 극복

○ 공무원이 모범고용주로서 선도적 역할 강화

- 국민안전·치안·복지·교육 분야 공무원 일자리 대폭 확충
- 사회서비스 공단 설립을 통해 공공 사회서비스 일자리 창출 및 사회서비스 제공 인력 처우 개선

* 국공립 어린이집, 요양시설, 공공병원 등 공공보건복지 인프라 확충, 사회서비스 인력 처우 개선, 근로시간 단축 등으로 서비스 품질 향상

- 지자체 사회복지전담공무원 등을 대폭 확충하여 보편적 방문 건강관리서비스 제공(0세아, 노인) 등 보건복지전담체계 혁신

- 상시·지속, 생명·안전 업무에 종사하는 공공부문 비정규직
→ 정규직 전환, 임금수준 공시 등 단계적 처우개선 추진

2. 사용자 중심 노동시장 제도·관행 개선으로 일자리 질 제고

- 비정규직 감축을 위해 상시·지속업무 등 사용자유제한 제도 도입 추진, 비정규직 사용자 부담 강화방안 마련

* 상시·지속, 생명·안전 관련 업무는 정규직 직접고용을 원칙으로 하고, 사용자유제한의 범위는 실태조사 등을 통해 합리적으로 규정

- 비정규직 차별 철폐를 위해 차별시정제도 전면 개편 및 고용형태에 따른 차별 금지
- 비정규직을 포함한 1년 미만 근로자 퇴직급여 보장

- 하청 근로자 처우개선을 위해 도급인의 임금지급 연대책임·안전보건조치 의무 강화, 파견·도급 구별기준 재정립

- 건설임금지급 보증제도 도입, 체불사업주 제재 강화 등 임금체불 근절을 위한 제도기반 강화

8 비정규직 남용 방지 및 차별없는 일터 조성

◇ 우리경제의 일자리창출 동력을 제약하는 비정규직 문제의 근본적 해결 도모

- 상시·지속, 생명·안전업무의 정규직 채용원칙 확립
- 차별시정제도 전면 개편, 처우 개선 등 비정규직 차별 해소
- 사내하도급·특수형태근로종사자에 대한 법·제도적 보호방안 마련
- 비정규직 등 미조직 노동자의 권익보호 및 이익대변기능 강화

□ 비정규직 법·제도 개선 및 정규직 채용 분위기 확산

- 기간제법을 기간 제한 → 사용사유 제한 방식으로 개편('18년~)

구분	(현행) 기간제한 방식	(변경) 사용사유제한 방식
내용	합리적 사유 없이도 최대 2년까지 사용	합리적 사유가 있는 경우에만 기간제 사용 가능
합리적 사유	사업의 완료, 결원 대체 등 경우에는 기간제한 예외	해외 입법례 및 실태조사 결과 반영, 현행 기간제법 예외사유 개선
적용 방식	5인 이상 사업장에	노동시장에 대한 영향을 고려, 사업장 규모별 단계적 적용 검토

- 특히, 생명·안전과 직접 관련되는 업무(철도·항공 등)의 경우 기간제·파견 노동자 사용을 금지('18년)

* 철도·항공 등 공공안전 직결 분야는 법률에 명시, 그 외 분야는 시행령 위임

- 기업의 정규직 채용 분위기 조성·확산

- 비정규직 과다사용 기업의 사회적 부담 확대를 위해 고용형태 공시제(300인 이상 기업)·기업공시제(상장기업) 강화('18년~)

* (현행) 소속의 노동자 고용현황 공시 → (개선) 소속의 노동자 업무내용 추가 공시 및 파견·용역·사내하도급으로 구분하여 공시 추진

** (현행) 기간제·단시간 노동자 고용현황 공시 → (개선) 소속의 노동자도 공시

- 비정규직의 정규직 전환 유도를 위한 재정·세제지원 확대, 공공조달제도 개편('18년)

* 정규직 전환지원금(1인 720→960만원), 세액공제(1인 700→1,000만원)

** 비정규직 사용 비중에 따른 가감점 항목 신설

② 비정규직 차별 해소

- 차별시정제도를 전면 개편, 고용형태에 따른 불합리한 차별 금지('18년~)

- 비정규직이 동종업무를 행하는 정규직에 비해 차별이 없도록 비교대상 노동자 인정범위 확대

* 한국표준직업분류를 활용하여 비교대상인 동종 업무를 명확히 규정

- 불리한 처우에 대한 합리적 사유를 인정하는 범위 축소

- 비교대상 노동자의 임금 등 관련 정보제공청구권을 신설하고, 노조·노동자 대표 등에 차별시정 신청권 부여 검토

- 현장의 차별해소를 위해 지방노동관서에 '차별해소팀' 설치

- 근로기준법 등에 '동일가치노동 동일임금' 원칙 규정 검토

- 비정규직 노동자의 기본적인 근로조건 보장

- 1년 미만 근속자에 대해 퇴직급여·연차휴가* 부여 추진('18년~)

* (예) 2년차 연차휴가일수에서 공제 → 공제 없이 보장토록 개선

- 여성 비정규직의 출산휴가급여 보장을 위한 법·제도 개선*

* 출산휴가기간 중 계약기간이 만료되더라도 남은 법정기간 급여 보장

사업주가 출산휴가육아휴직 확인서 미발급시 고용센터가 대리 청구

③ 사내하도급 노동자·특수형태근로종사자 보호

- 사내하도급 노동자 보호 등 원·하청 노동자 근로조건 격차 완화

- 사내하도급 노동자 실태조사를 토대로 「원·하청 노동자간 격차 완화방안」 마련('18년~)

* 원청·사내 하도급 노동자간 불합리한 임금격차 완화, 고용 승계 등

- 하청 노동자 임금채불, 적정임금, 안전관리 등 원청 책임 강화

* 임금채불 시 도급인 연대책임 규정, 노무비 변동 시 납품단가 협의 대상 포함 등

- 최근 판례 등을 분석하여 파견·도급 구분기준을 제정함
 - 근로감독관 증원과 연계, 사내하도급 비중이 높은 사업장 등을 선별하여 불법파견 감독 강화
 - * 대법원 등의 불법파견 확정 판결 사업장에 대해 이행상황 점검, 감독 등 지속 관리
- 특수형태근로종사자에 대한 실태조사·전문가 의견 수렴 등을 거쳐 노동기본권 보장을 위한 법·제도적 개선방안 마련('18년~)
- 화물운수업 신규진입시 직영의무화 및 지입제도 단계적 개선('18년)

▷ '원하청 노동자 격차 완화 및 특수형태근로종사자 법적 보호방안' 마련('18.下)

4 비정규직 의견 참여 통로 확대

- 미조직·취약 노동자 등의 노동권 보호 및 공정한 노사관계 형성을 위해 노사관계 법·제도 개선 추진('18년~)
- 노사 자율로 초기업단위 교섭 관행을 형성할 수 있도록 노동위원회 '복수사용자' 교섭단위 통합 지도 등 활성화 방안 마련
- * '근로조건이 유사'하거나 원하청 등 '공동이해관계 하의' 복수 사용자
- 노사협의회 등 근로자 대표제도 기능 강화를 통한 비정규직 등 미조직 노동자의 권익보호 및 이익대변 기능 강화
- 근로자 대표 선출제도 개선'을 통해 민주성·대표성 확보
- * 근로자 대표에 대한 선거권, 피선거권, 선거관리 등 구체적 선출절차 신설, 비정규직·파견·사내하도급 노동자 참여권 보장 등
- 노사협의회 등의 노사협의·의결사항 강화 등 근로자 이해대변 기구 위상 제고

▷ '근로자 이해대변기구 제도개선방안' 마련('18.下)

- ◇ 산업재해를 획기적으로 감축할 수 있도록 원청의 책임 강화, 고유해·위험작업 도급금지 등 추진
- * 사고사망률(만인당) : ('16년) 0.53 → ('22년) 0.37

3 공정임금 체계 확립

- 직무와 능력에 따라 공정하게 보상받는 임금체계 확립
 - 산업별 인적자원개발위원회, 업종별 협회 등을 활용, 업종·산업별 직무평가 표준안 개발·보급
 - 직종·직급별 임금수준 분석, 임금분포 공시제' 등 기업이 자율적으로 임금격차를 해소할 수 있도록 임금정보 인프라 확대
 - * 노동시장 파급효과, 노동자 간 이해 상충, 기업 부담 등을 종합적으로 고려, 기업의 직종별, 고용형태별, 성별 등 임금분포 공시
- 적극적 고용개선조치의 적용 사업장 확대(지방공기업 등 추가) 및 임금분포 공시제와 연계한 성평등 임금공시제 도입 추진

▷ '공정임금 및 공정거래질서 구축 정책패키지' 마련('18.下)

6 중대재해 예방 등 산업안전 혁신

- 산업안전보건 체계 혁신을 통해 산재 사고로 인한 사망자 감소 추진
- * 최근 5년 간 산재 사고 사망자수 5,140명
- 위험의 외주화 방지를 위해 수은 제련 등 고유해·위험작업 도급 금지('17.4/4)
- 원청의 책임을 강화'하여 하청노동자 보호 강화('17.4/4)
- * 안전관리 책임 확대(22개 장소 → 모든 장소), 위반시 하청사업주와 동일하게 처벌

과제	'17.下	'18.上	'18.下	'19년~
☞ 기간제 사용 최소화를 위한 제도개선 (고용부)	기간제법파견법 및 시행령 개정			
☞ 정규직 채용 여건 조성 (고용부)	정규직 전환 재정·세제 지원			
☞ 비정규직 차별 적극적 해소 (고용부)	고용형태공시제·기업공시제 강화			
☞ 사내하도급 근로자 특수형태근로종사자 보호 (고용부)	기간제법·파견법·출산휴가 법령 개정			
☞ 비정규직 의견 참여 통로 확대 (고용부)	1년미만 근속자 퇴직금·연차휴가 법령 개정 월·하청 노동자 간 격차 해소·방안 마련·추진 관련법 개정 추진 근로자 이해대변기구 개선방안 마련 근로자참여관련법 개정 추진 초기업단위 교섭 지원			

비정규직의 정규직 전환 기업에 대한 세제지원 확대	
비정규직 근로자를 정규직으로 전환한 중소기업의 세액 공제액을 700만원에서 1000만원으로 확대, 적용기한은 2008.12.31로 1년 연장	
현행 비정규직의 정규직 전환시 1인당 700만원(중소), 500만원(중견) 세액공제	

고용형태 현황 공시제 개편내용

개정 전	개정 후
- 상시 300명 이상 사업체(법인) → 기업(법인) 단위로 근로자의 고용형태 현황 공시 - 상시 1000명 이상 사업체(법인) → 기업(법인) 단위로 근로자의 고용형태 현황 공시	- 상시 300명 이상 사업체(법인) → 기업(법인) 단위로 근로자의 고용형태 현황 공시 - 상시 1000명 이상 사업체(법인) → 기업(법인) 단위로 근로자의 고용형태 현황 공시

1. (형식적으로는) 경제 정책에 종속된 것이 아니라 경제정책의 주요 부분

2. (좋은) 일자리 문제와 노동시장 양극화 문제를 핵심에 놓고 있음

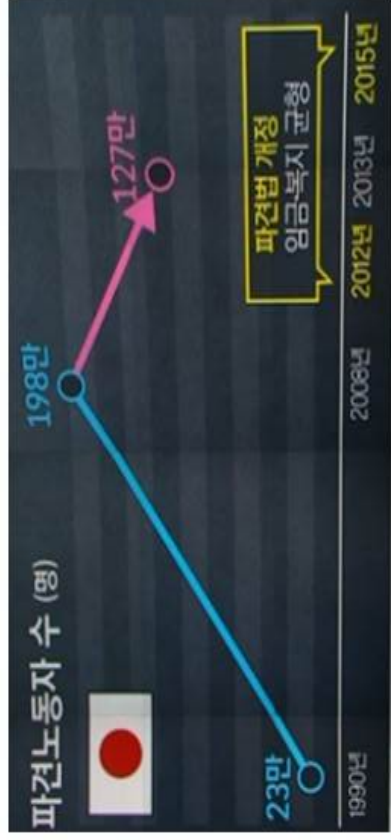
3. 좋은 일자리의 전제 조건인 “노조할 권리”, 노동기본권에 대해서는 소홀

4. 비정규직 두가지 해법과 빠진 중요한 한가지 - 노동조합



5. 불법파견은 여전히 금속 비정규직 문제의 핵심

파견노동에 대한 규제는 세계적 추세



가. 불법파견에 대한 행정력 강화 추세 (1) 파리바게뜨

고용노동부, 파리바게뜨 근로감독 결과 발표

- 파리바게뜨에 대해 불법파견 제방기사 등 5,378명 직접고용 지시
- 연장·휴일근로수당 등 체불임금 총 110억 1,700만원 지급지시

파리바게뜨 협력사들 "고용부 결정에 강력 대응"...소송 검토할듯  본문듣기 |  설정

기사입력 2017-09-25 09:36 기사원문



 27  61 



[종합] 법원, 파리바게뜨 직접고용 정지 각하..."고용부 지시 적법"

뉴스 | 7일 전 | 네이버뉴스 | 

그러자 파리바게뜨 협력업체들은 지난 6일 법원에 임금지급 시정지시 처분 취소 소송과 집행정지 가처분 신청을 냈다. 파리바게뜨 측은 즉시 항고하겠다고 밝혔다. fine@newsis.co

노동부, '불법파견' 파리바게뜨 사법처리·과태료 부과 돌입

가. 불법파견에 대한 행정력 강화 추세 (2) 아사히글라스



고용노동부

국민의 나라 정의로운 대한민국

대구지방고용노동청구미지청

수신 차현호 귀하 (우39195 경상북도 구미시 송동로 147, 312동 205호 (도량동, 도량3주공아파트))
(경유)

제목 신고사건 사후조치 결과 통지

1. 귀하가 아사히초자화인테크노한국(주), (주)지이에스를 상대로 제기한 고소사건(파견법 위반) 관련입니다.
2. 위 사건 수사를 완료하여 아사히초자화인테크노한국(주)의 파견법 제5조제5항, 제7조제3항 위반에 대해 기소 의견으로 송치함에 따라 우리 지청에서는 파견법 제6조의2 제1항에 따라 위 같은 회사에 파견근로자 파견근로자 178명을 2017.11.03.까지 직접 고용하도록 시정 지시 하명음을 알려드립니다. 끝



대구지방고용노동청구미지청장

도장 박종주 피상 차현호 2017. 9. 22. 박정원

‘아사히글라스’ 불법파견 직접고용 지시 불이행...과태료 17억8천 부과

노동부 과태료 부과...아사히글라스 이의제기하면 즉시 효력정지 후 재판

가. 불법파견에 대한 행정력 강화 추세 (3) 만도헬라

1. 배태민 등 고소인 282명과 전국금속노동조합(위원장 김상구) 등 고발인 2명이 우리청에 2017. 3. 22, 2017. 4. 26, 2017. 5. 17. 만도헬라인백트로닉스㈜(대표 홍석화), ㈜서운커뮤니케이션(대표 강건식), 에이치알티씨㈜(현. 에스알플러스㈜, 대표 윤병욱), ㈜헬코아(대표 이상희)를 상대로 제기한 고소(발)사건 판변입니다.

2. 위 사건을 조사한 결과, 아래와 같이 수사를 완료하여 사건을 인천지방법찰청으로 송치하였습니다.

- 아 래 -

신고내용	관련법조항	조치결과
원청인 만도헬라인백트로닉스㈜와 사내하청인 ㈜서운커뮤니케이션, 에이치알티씨㈜, ㈜헬코아가 불법파견관계 있음	파견법 제5조제5항 파견법 제7조제1항 파견법 제7조제3항	피의자 홍석화, 만도헬라인백트로닉스㈜, 강건식, ㈜서운커뮤니케이션 각 기소의견 송치 피의자 윤병욱, 에스알플러스㈜(현. 에이치알티씨㈜), 이상희, 헬코아 각 기소의견 송치 피의자 홍석화, 만도헬라인백트로닉스㈜ 각 기소의견 송치
파견근로자(고소인)에게 사전 취업조건 미고지	파견법 제26조제1항 (취업조건 미고지)	피의자 강건식, 윤병욱 각 불기소(죄가안됨)의견으로 송치
㈜서운커뮤니케이션 에이치알티씨㈜에서 비정규직 급품에 대하여 만도헬라인백트로닉스(주)에서 인대채임을 저야 함	파견법 제34조제2항	피의자 홍석화, 만도헬라인백트로닉스㈜ 일부 불기소(혐의없음), 일부 불기소(죄가안됨)의견으로 송치
근로조건 서면 미명시 (미표부)	근로기준법 제17조제2항 (근로조건 미명시)	피의자 강건식, 윤병욱 기소의견 송치
급품 미지급	근로기준법 제36조 (급품 미지급)	피의자 윤병욱 불기소(혐의없음)의견으로 송치
급품 미지급	근로기준법 제43조 (임금 미지급)	피의자 강건식 불기소(혐의없음)의견으로 송치
1주 12시간 초과 연장근로	근로기준법 제53조제1항 (연장 근로의 제한)	피의자 홍석화 기소의견, 피의자 강건식, 윤병욱 불기소(혐의없음)의견으로 각 송치

만도헬라, 금속노조 소속 하청 근로자 전원 정규직 전환

한라그룹 계열 자동차용 센서업체 만도헬라가 전국금속노동조합 소속 사내하청 근로자를 모두 정규직화하기로 했다. 별도로 설립된 단일기업 노동조합(만도헬라노조) 소속 근로자 180여 명에 이어 금속노조 소속 90여 명까지 채용하면서 고용노동부의 사내하청 근로자 전원 직접고용 명령을 완료하게 됐다.

9일 업계에 따르면 만도헬라와 금속노조 만도헬라비정규지회는 지난 7일 금속노조 소속 근로자 전원을 정규직으로 채용하기로 합의했다. 양측은 기존에 제기된 근로자지위확인소송을 취하하고 앞으로 일체의 민·형사상 책임을 묻지 않기로 했다. 소취하 보전 등으로 회사는 직원 한 명당 200만원씩 지급하기로 했다. 업계 관계자는 “이번 합의가 현대모비스, 현대위아 등 비슷한 방식으로 운영되는 다른 사업장에도 영향을 미칠 것으로 보인다”고 말했다.



주요뉴스

- 1 경제계 '근로시간 단계적'
- 2 파리바게뜨에 칼날 빼
- 3 내년도 예산 처리 본회
- 4 국제청 '가상화폐 과세'
- 5 청와대, 내일 '조두순 출'
- 6 '남시 어선 선창1호'... 존
- 7 검찰, 최경환 의원에 내
- 8 삼성전자 "북한과 삼성;
- 9 문예위 직원 "블랙리스
- 10 검찰 "장출혈성대장균 :

車 부품사 만도헬라 하청근로자 306명 정규직 전환

나. 불법파견을 적극적으로 확인 받을 필요성은 여전

- 불법파견인지 도급인지 판단문제는 여전히 중요. 불법파견은 정규직화가 정답.
 - 노동부를 통한 불법파견의 확인 전술도 유의미.
 - 도급과 파견의 구별 기준 개정도 중요한 문제.
-
- 비정규직 사용제한 대상업무는 결국 상시/지속/생명/안전 업무로 확대가능성.
 - 이때에도 기간제법과 파견법의 적용대상인지가 중요.
 - 차별철폐의 문제도 기간제법, 파견법 적용대상인지가 중요.
-
- 파견노동자 원청에 고섭 요구하며 권리를 적극적으로 주장할 필요 증대.
이미 파견법은 근로시간 등의 일부 근로조건 등에 대해 사용자업주 원청이 근기법상 사용자라 명시.
산업안전과 관련하여는 원청 책임이론이 확정되어 가는 단계.
나아가 원청에게 동등 처우를 요구할 법적 근거를 마련되어지는 추세.
=> 전술적으로 원청에 고섭요구를 강화 할지 논의 필요

6. 기간제 쪼개기 계약 관행 바로잡아야

종노위

성실히 근무한 근로자에 대해 1년 1개월 동안 총 16회에 걸쳐 근로계약을 반복 갱신하여 근로계약서가 형식적으로 작성되었다고 볼 수 있고, 근로자가 일시적으로 발생한 결원을 충원하기 위해 채용된 것이 아니고 상시 발생하는 업무를 수행하기 위하여 채용된 점 등을 볼 때, 근로자에게 근로계약 갱신기대권이 인정되며, 사용자가 근로자를 정규직으로 전환시키지 않으려고 근로계약 갱신을 거절한 것이라서 부당한 해고이다.

WS

행정 법원

일시적인 인력수요를 정규직 근로자를 채용하여 대처할 수도 있을 것이나, 기간제법의 입법취지가 기간제 근로자에 대한 불합리한 차별처우를 금지하고 남용을 규제하는 것과 함께 노동시장의 유연성과 조화를 도모하는 데에도 있으므로, 원고가 이러한 수요에 대응하기 위하여 정규직이 아니라 총 사용기간이 2년을 넘지 않는 범위 내에서 촉탁계약직을 채용하는 것이 기간제법의 취지에 반하는 것이라고 할 수는 없는 점, 원고가 촉탁계약직 근로자에게도 정규직 근로자에 준하는 임금과 복지혜택 등을 제공한 것으로 보이는 등(갑 제13, 14호증) 원고가 단순히 비용절감을 목적으로 정규직 근로자 대신 촉탁계약직 근로자를 채용한 것이라고 하기도 어렵다는 점에 서, 참가인이 수행한 업무 자체가 상시적이고 계속적이라는 이유만으로 참가인 자신이 이들을 무를 2년을 초과하여서까지 계속하여 수행할 것에 대하여 정당한 기대를 가진다고 보기는 어렵다.

- 탈법적, 악의적인 기간제 사용 제한을 막을 법개정이 필요. 사용사유 제한필요

7. 비정규직은 이미 사회적 신분 - 차별철폐는 중요한 문제



차별적 처우란?

다음 각 목의 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.
가. 근로기준법 제2조제1항제5호에 따른 임금
나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금
다. 경영성과에 따른 성과금
라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

근로조건이라 함은 사용자와 근로자 사이의 근로관계에서 임금, 근로시간, 휴생, 해고 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 조건 (대법원 1992. 6. 23. 선고 91다19210 판결)

동종 또는 유사한 업무를 판단하는데 있어서 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 않고 업무의 범위나 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 한 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 할 것(대법원 2012. 3. 29. 선고 2011두 2132 판결)

불리한 처우란 사용자가 임금 그 밖의 근로조건 등에서 기간제 근로자와 비교대상 근로자를 다르게 처우함으로써 기간제근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미(대법원 2012. 3. 29. 선고 2011두 2132 판결)

불리한 처우에 합리적인 이유가 없는 경우란 기간제 근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 않거나 다르게 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법, 정도 등이 적정하지 않은 경우를 의미하고, 합리적인 이유가 있는지 여부는 개별 사안에서 문제된 불리한 처우의 내용과 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 기간제 근로자의 고용형태, 업무의 내용과 범위, 권한과 책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소 등을 종합적으로 고려하여 판단(대법원 2012. 3. 29. 선고 2011두 2132)

노동위는 상여금/연차/퇴직금 차별에 대해 원하청 공동 징벌적 배상명령

■ 판정요지

사용사업주와 파견사업주 모두에게 차별적 처우의 금지 및 시정의무가 부여되어 있는 점, 사용사업주가 차별행위가 있음을 충분히 알 수 있었던 점, 파견사업주들이 파견근로자들의 근로조건을 독립적·자율적으로 정할 수 없었던 점 등에 비추어 사용사업주와 파견사업주를 모두에게 당사자 자격이 인정된다.

파견근로자들과 같은 생산라인에서 혼재하여 근무하면서 업무대체가 가능한 점 등 주된 업무에 있어 본질적인 차이가 없어 비교대상근로자 선정은 타당하고, 사용사업주와 파견사업주들이 합의하여 파견근로자들의 상여금을 적게 지급하고 연차유급휴가를 부여하지 않아 발생한 연차유급휴가수당을 지급하지 않은 것은 합리적 이유가 없는 차별적 처우에 해당한다.

또한, 사용사업주와 파견사업주들은 차별적 처우가 포함된 근로자과건 계약을 반복적·연속적으로 체결하면서 파견근로자들의 차별행위 금지를 위해 필요한 정보를 제공하지 아니하는 등, 수년간 다수의 파견근로자들에게 지속적으로 차별적 처우를 행한 것은 고의성이 명백한 반복적인 차별에 해당하므로, 차별적 처우로 인해 발생한 손해의 2배액을 금전배상금으로 지급하도록 함이 타당하다.

1. 이 사건 사용자1, 2가 이 사건 근로자1~6, 8에게, 이 사건 사용자1, 3이 이 사건 근로자7에게 비교대상근로자에 비하여 정기상여금과 퇴직금을 적게 지급한 것은 차별적 처우임을 인정한다.
2. 이 사건 사용자1, 2는 연대하여 이 사건 근로자1~6, 8에게, 이 사건 사용자3은 연대하여 이 사건 근로자7에게 반복적 차별적 처우로 인한 별지 기재의 금전배상액을 이 사건 판정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 지급하라.

→ 사용자사업주와 파견사업주에게 공동으로 배상명령

→ 상여금과 연차유급휴가수당은 그 밖의 근로조건에 해당

→ 혼재하여 근무하고 업무대체 가능하므로

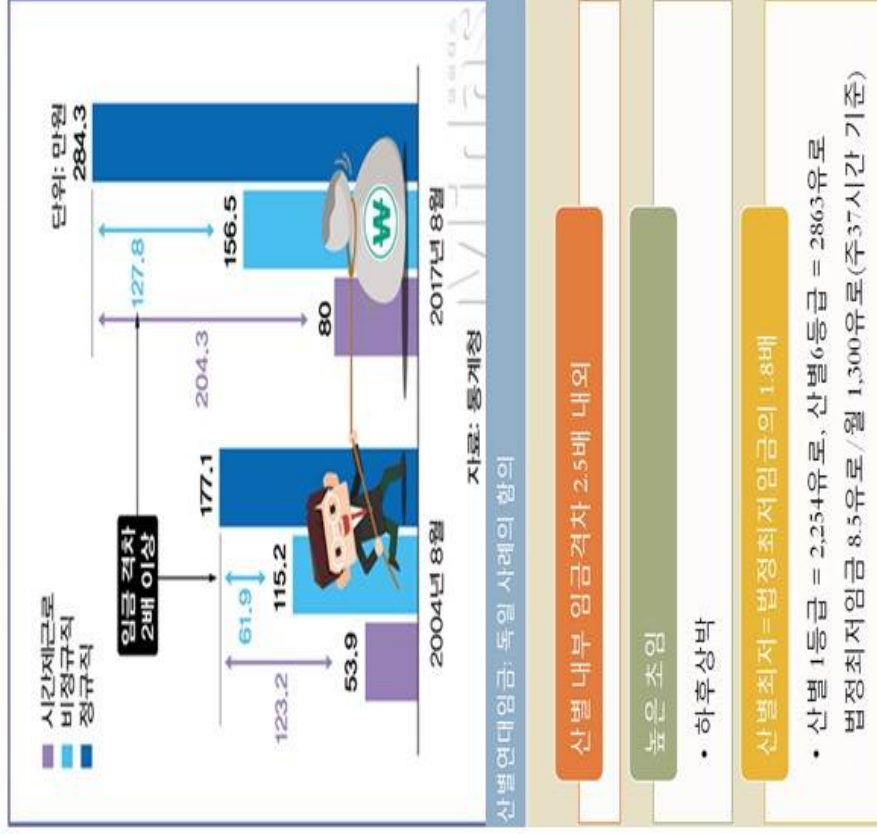
→ 원청 근로자가 비교대상 상여금 적게지급, 연차휴가수당 미지급은 합리적 이유 없는 차별

→ 명백한 고의에 의한 경우는 아니
나, 차별적 처우가 반복된 경우
에 해당하여 배액의 배상명령 대상

→ 정기상여금과 퇴직금을 적게 지급한 것은 차별적 처우

→ 반복적 차별은 배상명령대상
→ 사건 진행 중 지급했더라도
배상명령

차별의 문제는 충실히 준비해서 적극적으로 제기해야!



- 동일가치노동 동일임금의 관점에서 차별을 바라볼 필요성
- 현재에도 동종/유사업무 수행하는 정규직과 차별 금지.
- 차별시 징벌적 배상명령.
- 차별의 범위는 확대될 가능성
- 차별 문제는 노조가 앞장서서 주도권을 가질 필요.
- 차별시정제도 개선 등 법개정 문제에도 적극 나서야.

- (산별노조이기에) 재벌개혁을 통해 대기업 원하청을 넘어 중소/영세 부품사 노동자들 노동조건 향상을.

8. 비정규직 정규직화 - 공공부문으로부터의 교훈

'60세 정년의 뒷'...59세 경비원 정규직 되면 1년 뒤 퇴직

무임승차! 웬말이냐!
공정사회! 공개채용!

결과의 평등 NO!
기회의 평등 YES!

공공운수노조
대한민국비정규직연대회의



비정규직 제로가 아닌, 정규직 전환 제로!
국정 정규직 전환심의위, 가이드라인 위반! 무분별한 무기계약전환 제의 규탄 기자회견

교육청이 전환여부 다 결정하고
심의위는 틀러리인가?
교육청이 전환여부 다 결정하고
심의위는 틀러리인가?

그동안 무기계약 전환 대상
전환심의위에서
무기계약 제외?
이게 무슨
비정규직 제로화냐!

전환심의위는
하라!
전환심의위는
하라!

전국학교비정규직연대회의

▲ 정규직 노조가 틀었던 피켓. ©공공운수노조

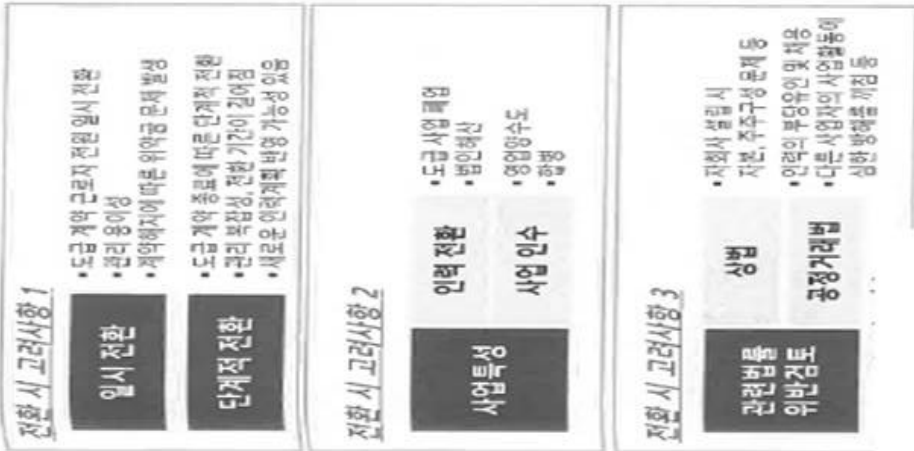
9. 자본의 동향

재계의 비정규직의 정규직화 방안

- 호봉제를 동일노동 동일임금에 기초한 직무급으로 전환 먼저해야
- 상시지속적 업무 중에는 비핵심업무는 정규직 전환에서 제외해야
- 조준모 교수: 비자발적 비정규직을 줄이고 비정규직이 이전에 일했던 경력을 인정해 임금 격차를 줄여야



3. 도급 근로자 고용형태 전환



1. 기존 비정규직 근로자의 전환



비정규직의 정규직화 방안 및 특징

구분	IN		OUT
	원천 통합	직군 분리	
사업 (전체)			
모회사와 결합 정도	●	○	○
시장변화 대응 유연도	○	○	●
조직구조 독립성	○	○	○
조직몰입 및 숙련도	●	○	○
업무 분리 정도	○	○	○
인건비 상승 최소화	○	○	○
인력 운영 용이성	○	○	○

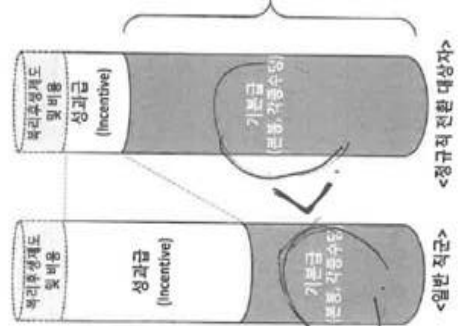
비정규직의 정규직 전환 핵심

동일가치 동일임금은 다른 가치의 노동에 대해서는 다른 임금을 지급하는 것이 타당하다는 정신이므로
정규직화 이슈에 있어 합리적인 자원의 근거를 마련하는 것이 매우 중요하고 제임



“조직 내 외부 현상을 반영한 임금수준으로 구성원 만족도 및 인건비 효율성 확보”

★ 반드시 고려해야 할 사항 ★



10. 금속노조, 연대하여 단결할 준비가 되어 있는가?



한국지엠 창원, 인소싱 강행 시도...충돌



정규직·비정규직노조가 함께 사내하청노조 집단 가입 운동을 시작하다



현충노조가 우산이 되겠습니다



현충노조가 우산이 되겠습니다

아산시역도 제조업 새사업장 인건비 불합격 면연

민주노총, 불법파견업체 112곳 노동부 고발 ... "직접 고용 시정명령 내려야"

장정남 ① 승인 2017.08.31 08:00 댓글 1

현대중공업

현대중공업은 비정규직 여성에게 동등한 고용조건을 보장해

현대차 노조, 회사에 하청업체 비정규직의 고용불안 해결 요구

토론문

‘비정규직 100% 공장’ 조직화를 둘러싼 문제의식

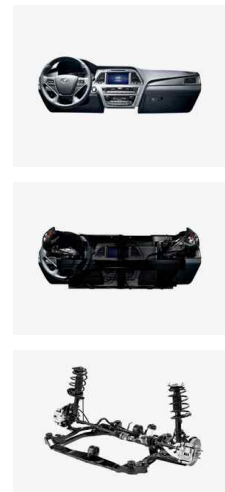
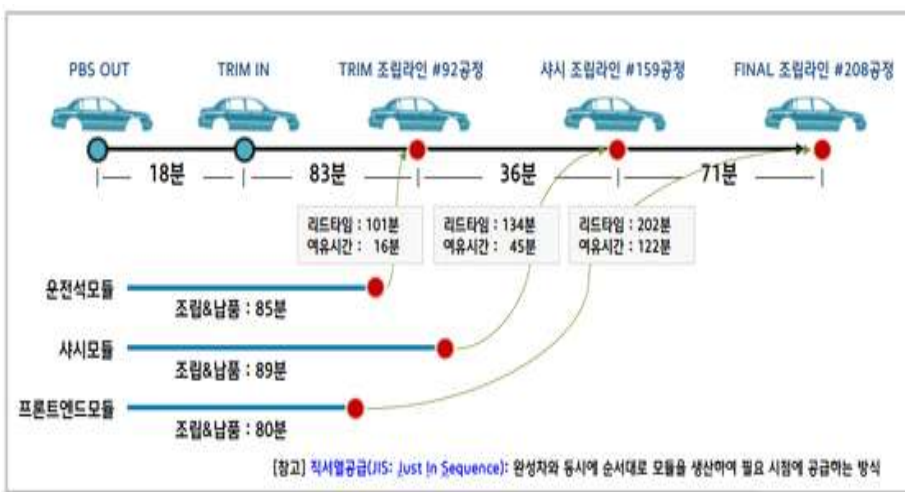
- 금속노조 충남지부 현대모비스아산지회 사례를 중심으로 -

김다운 / 금속노조 충남지부 정책부장

1. 현대모비스아산지회 개요

회사명	현대모비스(주) 아산모듈공장	소재지	충남 아산시 영인면 토정로 40
업체현황	(주)미래모듈-각핏모듈 85명 / (주)이지테크-프론트엔드 78명 (주)현진모듈-리어샤시모듈 68명 / (주)신진테크-QC, 프론트엔드 66명 ※현대모비스 12개 공장중 울산물류, 광주, 창원, 진천 4개 공장을 제외한 8개 공장은 비정규직 비율이 74~95%임. 그중 특히 울산, 화성, 아산, 서산은 생산직 100% 비정규직 공장		
인원현황	-정규직-18명 (사무관리직) -업체사무직-9명 (업체별 2~3) -반장(과장)-10명 (업체별 2~3) -조장(대리)-29명 (업체별 6~7) -사원-243명 ※조직대상-297명 (생산교대자재 287,상시주간6,총무4)	근무시간	주간연속2교대제 1조 - 06:45~15:30 / 2조 - 15:30~24:30
		연령/근속	30대 중후반 / 1년~10여년 근무
		임금	평균 연4,300만 (상여금600%, 작년 성과금 500만원 포함) ※근속에 따른 임금차이 거의 없음.

<현대모비스 아산공장 JIS방식>



<설립경과>

- 7/18 업체사원 2명 상담
- 9/10 업체반장 10명 상담
- 9/17 초동주체 1차 모임 및 교육 (75명) / 154명 가입률 51.8%
- 9/24~10/8 지회설립 준비위원회 2차~4차 모임 / 215명 조직률 72.3%
- 10/15 설립총회 : 262명 참석 / 278명 가입률 93.6% (임원선출, 규칙제정, 투쟁지침1호, 특별결의금)
현대모비스(주) (가입사실 통보) 및 4개 업체(가입사실 통보 및 교섭요구) 공문 발송
- 10/16 : <교섭요구사실 공고> 게시 / 집행간부 인선
- 10/30 : <교섭참여노조 확정공고> 게시
- 11/2 : <기본협약> 체결 (조합비 일괄공제, 사내 지회 사무실 설치, 유급전임자 4명)
- 11/5 : 전조합원 교육 / 단체교섭 요구안 확정 / 대의원 선출
- 11/6 : 단체교섭 요구안 발송
- 11/16 : 1차 단체교섭(상견례)
- 11/23 : 2차 단체교섭 (교섭원칙 합의 : 매주 목요일, 교섭위원 노8 (지부2+지회6) : 사4)
- 11/26 1차 확대간부 수련회
- 12/7 현재까지 4차 교섭 진행

2. 설립전 관점과 전략

- 우리가 노조를 만든 이유 : 돈? 고용? 노동강도? 건강권? 정규직? 노조쯤 있으면 좋아서? 문재인?
- 우리의 조건① : 외주생산(EMS) 모듈(Module) 직서열(Just in sequence) 비정규직 100% 공장
- 우리의 조건② : 4개 업체. 교대근무. 반장-조장-사원. 과거 실패의 경험
- 우리의 상대 : 업체사장? 현대모비스? 현대차아산공장? 양재동?
- 화성지회 설립은 우리에게 독일까, 약일까. 현대모비스의 전국단위 전략은?

- 빨리 띄우는 것보다 제대로 띄우는 것! 띄우는 것보다 지키는 것!
- 마지막 한 명까지 조직하라! 설립전 4개 업체 모두 최소 가입률 2/3 이상
- 속전속결로 안착. 우리의 무기와 상대의 아킬레스건 파악
- 파riba게트, 만도헬라 사례의 교훈 : 우리의 전략은?

3. 설립후 '왜' 라는 질문들

- 왜 지회 명칭에 '비정규직' '사내하청' 이 빠졌는가
- 왜 원청에게 즉시 교섭요구를 하지 않는가
- 왜 정규직화 요구를 즉시 하지 않는가
- 왜 근로자지위확인, 불법파견 소송을 즉시 하지 않는가
- 혹시 위의 조건으로 현대모비스로부터 노조설립을 보장받은 것 아닌가

4. 비정규직 신규노조의 지향성

① 노조가 힘이 있어야 요구도, 관철도 가능

→ '꼭수' '조직체계' '조직민주주의' '전망'

② 조합원들의 눈높이와 방향의 일치

→ 중장기적 관점과 단계에 따른 요구의 우선순위. "하루이틀 하다가 치울 노조가 아니다"

③ '소송지상주의' 에 대한 경계

→ 판사 망치 하나에 요동치는 현장

→ 역동적인 현장투쟁과 일상적 노조활동의 실종. 노사 교섭과 투쟁의 역학관계 부재

→ 법과 자본은 그리 만만치 않다. 증거확보와 그럴만한 역량은?

→ '불파소송'은 수많은 전술중의 하나. 구체적 상황 및 시기에 따라 선택하는 수단 : 통상임금 소송 평가

④ '정규직화 쟁취 투쟁' 은 중요하다. 하지만 다른 소중한 것도 많다

→ 현장의 변화, 권리의 확대, 역동적이고 주체적인 활동, 일터공동체와 동지애 : '자부심과 자신감'

→ 지역과 산별적 관점과 활동 : '조직역량의 성장과 축적'

→ 결국 지속가능한 노조!

비정규직 하청노동자 법률 대응 투쟁방향에 대하여

- 금속노조 울산지부 현대중공업사내하청지회 사례를 중심으로 -

이형진 / 금속노조 현대중공업사내하청지회 사무장

1. 확정된 주요판결 개요

1) 하청노조 임원의 휴게·점식시간 조합활동을 위한 출입을 월8회 보장해야 한다는 가처분 결정

- 울산지방법원 2006.2.1. 2005카합935 결정 【노동조합활동방해금치가처분】

2) 원청이 하청노조의 노조법상 사용자 지위(부당노동행위 성립)에 있다는 대법원 판결

- 대법원 2010.3.25. 선고 2007두8881 판결 【부당노동행위구제재심판정취소】

(1) 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제4호에서 정한 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다.

(2) 원청회사가 개별도급계약을 통하여 사내 하청업체 근로자들의 기본적인 노동조건 등에 관하여 고용사업주인 사내 하청업체의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이면서 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있고 사내 하청업체의 사업폐지를 유도하는 행위와 그로 인하여 사내 하청업체 노동조합의 활동을 위축시키거나 침해하는 지배·개입 행위를 하였다면, 원청회사는 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제4호에서 정한 부당노동행위의 시정을 명하는 구제명령을 이행할 주체로서의 사용자에게 해당한다고 한 사례

3) 원청이 방위산업체인 사내하청업체 소속 하청노조 조합원의 쟁의행위는 합법이므로 해고무효라는 대법원 판결

- 대법원 2017.7.18. 선고 2016도3185 판결 【노동조합및노동관계조정법위반】

- 대법원 2017.7.11. 선고 2017다219928 판결 【해고무효확인】

- 내용: 현대중공업 내 주요방위산업체로 지정된 특수선사업부의 사내하청업체(금농산업-도장업체) 소속 조합원이 하청지회의 지침에 따라 총 32회(합계 109시간) 파업을 했다는 이유로 2015년 3월 20일 징계 해고를 단행했으나 합법적인 쟁의행위라는 형사판결로 해고무효라는 민사판결 확정

2. 진행 중인 법률 대응 사항

※ 부당해고/부당노동행위 구제신청 및 민사/행정 소송 제외

1) 단체교섭청구소송

- 사건번호: 울산지법 2017가합20070
- 경과: 2016년 5월 31일 울산지법에 현대중공업을 상대로 '단체교섭응낙가처분' 신청, 10월 말 기각 결정으로 부산고법에 항고하지 않고 바로 2016년 12월 말에 본안 소송제기, 2017년 12월 14일 증인(하청업체 대표 등) 심문 진행
- 내용: 대법원 2007누8881 판결의 취지에 따라 원청 현대중공업이 하청지회의 노조법상 사용자 지위에 있으므로 (1) 노동조합 활동 보장 (2) 산업안전보건위원회 참여 보장 (3) 충고용 보장 등의 근로기준법 상의 개별적 근로관계 의제가 아닌 노동조합및노동관계조정법 상의 집단적 근로관계 의제에 대해서는 하청지회와 직접 단체교섭에 응해야 한다는 내용

2) 노동조합활동방해금지가처분

- 사건번호: 부산고법 2016라5133
- 경과: 2016년 5월 31일 울산지법에 현대중공업을 상대로 '노조활동방해금지가처분' 신청, 10월 말 기각 결정으로 부산고법에 항고했으나 2017년 11월에 기각, 대법원에 재항고 신청 상태
- 내용: 기존 가처분(울산지법 2005카합935) 결정으로 보장된 하청지회 임원의 매월 8회 점심시간 출입보장에 강제조항이 없어 사실상 지켜지지 않는 상황에서 새롭게 간접강제(강제이행금)를 포함한 내용
- 현황: 2016년 12월 부산고법 재판장의 권고에 따라 원청이 12월 13일부터 현재까지 매월 8회 점심시간 출입을 보장하고 있는 상태

3) 불법파견에 따른 근로자지위확인소송

- 내용: 2017년 1월 31일로 폐업한 건우기업이 직영 지원의 명목으로 진행한 불법파견(소속 조합원 3명)에 따라 울산노동지청 고발 후 7월에 취하하고 근로자지위확인소송 준비해 12월 13일 소장 접수

**주제 2. 문재인정부 헌법/노동법령 개정 및 주요 노동정책과 금속노조의
대응 방향**

③ 최저임금제 현실화와 노동조합의 대응

제2회 금속노조 법규활동가 대회

최저임금 현실화와 노동조합의 대응

2017. 12. 3.

금속노조 법률원

1. 2018년 최저임금 인상

1. 최저임금액

업종	결정단위	시간급
모든 산업		7,530원

◆ 월 환산액 1,573,770원: 주 소정근로 40시간을 근무할 경우, 월 환산 기준시간 수 209시간(주당 유급주휴 8시간 포함) 기준

연도별 최저임금현황 (2007-2018년) (단위 : 원)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
금속최저임금	3,570	3,840	4,080	4,200	4,400	4,670	4,960	5,310	5,710	6,140	6,600	7,600
인상액	290	270	240	120	200	270	290	350	400	430	460	1,000
인상률(%)		7.6%	6.3%	2.9%	4.8%	6.1%	6.2%	7.1%	7.5%	7.5%	7.5%	15.2%
법정최저임금	3,480	3,770	4,000	4,110	4,320	4,580	4,860	5,210	5,580	6,030	6,470	7,530
인상액	380	290	230	110	210	260	280	350	370	450	440	1,060
인상률(%)		8.3%	6.1%	2.8%	5.1%	6.0%	6.1%	7.2%	7.1%	8.1%	7.3%	16.4%
금속·법정 차액	90	70	80	90	80	90	100	100	130	110	130	70

1. 2018년 최저임금 인상



< 참고 >

2017년 최저임금 대상
노동자 17.4%
IMF 이래 꾸준히 증가

최저임금위원회,
2017 최저임금심의편람

주) - 최저임금 영향률이란 당년도 심의한 최저임금을 차년도에 적용할 경우 차년도
최저임금 위반을 면하기 위해 임금인상이 되어야 할 근로자수 비율의 추정치

6 적용 연도별 최저임금 대상근로자 및 영향률

(단위 : 개소, 명, %)

적용 연도	적용 업종	적용대상사업체	적용대상근로자	최저임금 대상근로자	영향률
'17	1명 이상 전산업	3,875천개소*	19,312,000	3,366,000	17.4
'16	1명 이상 전산업	3,812,820	18,776,000	3,420,000	18.2
'15	1명 이상 전산업	3,676,876	18,240,000	2,668,000	14.6
'14	1명 이상 전산업	3,602,476	17,734,000	2,565,000	14.5
'13	1명 이상 전산업	3,470,034	17,510,000	2,582,000	14.7
'12	1명 이상 전산업	3,355,470	17,048,000	2,343,000	13.7

'00. 9. ~'01. 8.	5명 이상 전산업 (~'00.11.23)	317,266	5,366,758	98,130	1.8
	1명 이상 전산업 ('00.11.24 ~)	1,017,146	6,692,344	141,102	2.1
'99. 9. ~'00. 8.	5명 이상 전산업	199,272	5,030,727	53,760	1.1
'98. 9. ~'99. 8.	10명 이상 전산업	118,359	5,136,061	22,980	0.4

1. 2018년 최저임금 인상

최저임금 결정 직후, 사측의 '최저임금 대응' 목소리 잇따라 ...

2018년 1월 12일

역대급 최저임금 상승에 따른 기업의 임금구조 대응방안

기업주장 등의 불만사항으로 기업부담 가중, 최저임금 1만원 시대 대비 필요

최저임금 1만원 시대 대비를 위한 특별 임금체계 진단 및 개선 방안 !!
2018년 최저임금 진흥 관련 금액 대비 1,000원 오히려 7,530원으로 분담
16.4% 역대 최대 상승률

중앙경제고문회의에서는 이번 최저임금 상승에 따른 경영 부담완화를 도모하고
다양한 임금유형별로 대응방안을 마련하는 세가지로 권고합니다.
· 세가지에서는 전대 기업들의 임금체계를 분석해 보고 근로시간, 개인
임금형제, 개인에게 임금수준 조정 등 다양한 방안을 활용
· 내정방안을 모색해 볼것다.

2017년 1월 12일 ~ 오후 6시
1. 중앙경제고문회의
(서울 중구 소재, 신청일 3: 00부터 15:00까지 접수, 15:00 이후 2:00)
2. 3월 22일 15:00(15:00~17:00) / 17:00(17:00~19:00)
3. 4월 12일 15:00(15:00~17:00) / 17:00(17:00~19:00)
4. 5월 12일 15:00(15:00~17:00) / 17:00(17:00~19:00)

신청: 중앙경제고문회의

역대급 최저임금 인상진짜 고민은 현장직 임금체계에 있다!

최저임금 인상과 실근로시간 단축에 따른 현장직 임금체제 개편 “세미나”

당면한 이슈인 '최저임금 인상'과 '실근로시간 단축'이라는 두가지 쟁점에
대하여 사무직과는 다른 현장 임금체제의 개편 방안을 제시하겠습니다.

클릭!

일정
2017-10-12 (목), 1일
(6시간) 오전 10:00 ~ 오후 5:00

1. 2018년 최저임금 인상

최저임금 결정 직후, 사측의 '최저임금 대응' 목소리 잇따라 ...



대구대학교
DAEGU UNIVERSITY

경북 대구 울산
지방의회 정치 경제 사회 문화 스포츠 교육

뉴스 > 경북 대구 울산 > 대구

대구시, 동함임금체계 개선 토론회 연다

고용노동부(장관 박희태)는 18일 오후 2시 한국노동당성지부 강당
별무로 기자 press@daegu.ac.kr 053-250-1111

대구시가 최저임금 1만원 달성에 대비해 동함임금 체계 개선 토론회를 개최한다.

이와 관련, 권양진 대구시장은 외부 전문가로 구성된 T/F팀 구성해 자영업자 보호에 힘
써 나설 것을 지시했다.

이번 토론회에는 노사발전재단 등 임금체계 개선 컨설팅 기관에서 지역 업체에서 참고
및 적용할 수 있는 임금체계 개선 사례발표와 토론을 한다.

특히 동함임금이 저하되지 않도록 하면서 과도한 인건비 상승도 막을 되지 않는 관점에
서 임금체계 개선 사례를 소개(고정상여금, 고정수당의 기본급 전환 등)할 계획이다.

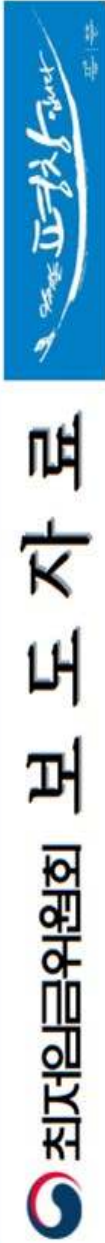
여수상의, 최저임금 인상 기업 대응 설명회 성료 근로기준법 개정 추진 및 최저임금 인상 정부정책 정보제공

또 김 노무사는 "최저임금제도는 시금 단위로 환산해 위반여부를 판단하므로 근로시
간이 많을수록 지급되어야 할 최저임금액도 증가하게 되므로 근로시간 개념을 재정
립 할 필요가 있다"고 언급했다.

특히 그는 "소정근로 외에 연장, 휴일, 야간근로 등의 추가근로 실시하는 사업장
은 최저임금 인상에 대한 리스크가 높으므로 향후 소정근로시간 동안 업무 집중도
를 높여 노동생산성을 높이는 방향으로 조직문화를 개편해야 한다"고 조언했다.

이 밖에도 김 노무사는 수출 등 초임 임금 체계의 개편, 복리후생 금품 및 고정 성
급금의 임금화 등 다양한 최저임금 대비 관련 임금체계 개편 방안을 제시했다.

1. 2018년 최저임금 인상



최저임금위원회, 제도개선 논의에 본격 착수 - 전문가TF 논의결과 중심으로 금년말까지 대안 마련 -

구분	연구주제	연구진(18명)
노동계	①가구생계비 계측 및 반영방법	노대명(보사연), 이정애(한고원), 허희영(항공대)
	②최저임금 인상이 소득분배 개선 및 저임금 해소에 미치는 영향	김유선(노사연), 윤운규(노동연), 이정민(서울대)
	③최저임금 준수율 제고	노상현(시립대), 노호창(호서대), 이승길(아주대)
경영계	④최저임금 산입범위 개선방안	김홍영(성균관대), 김희성(강원대), 도재형(이화여대)
	⑤업종·지역별 등 구분적용 방안	김기선(노동연), 노민선(종기연), 이승협(대구대)
	⑥최저임금 결정구조·구성개편	김강식(항공대), 박귀천(이화여대), 조용만(건국대)

□ 동 제도개선 논의는 내년도 최저임금 심의일정 등을 감안하여 금년말까지 완료한다는 계획이다.

1. 2018년 최저임금 인상



- 사용자들이 업종별 차등 적용을 요구하는 8개 업종 = 대표적인 **비정규직** 업종!

PC방, 편의점, 슈퍼마켓, 주유소, 미용, 일반음식점, 택시, 경비

- 최저임금 미만율 (경제활동인구부가조사 2016)

1~4인 업체 : 33.6%, 5~9인 업체 : 17.9% , 10인 이상 업체 : 1.4~11.5%

19세 이하 : 53% , 20~59세 : 5.1~25% , 60세 이상 : 41.9%

1. 2018년 최저임금 인상

- 최저임금 준수율 문제 : 기소율 **0.9%** ! 국가기관의 미온적인 태도부터 해결해야

근로감독관 직무규정
 <개별근로관계법
 위반사항 조치기준>
 (2014)

구 분	법조문	위 반 사 례	조 치 기 준
최저임금법	제6조 제1항, 제2항	최저임금액 미달	○ 즉시 시정(미시정시 범죄인지) <개정 2013.10.15> - 다만, 최근 3년 이내 최저임금액 미달로 행정지도 또는 범죄인지한 사실이 있는 경우에는 즉시 범죄인지 보고 후 수사에 착수

경향신문

[단독]5년간 최저임금 위반 사용자 실태 3명뿐...노동범죄 형벌권 포기

5년간 최저임금법 위반으로 실태를 신고받은 사용자는 단 3명에 불과했다. 나머지는 집행유예 8명, 벌금형 122명, 선고유예 33명, 무죄1명 등이었다. 이 기간 근로감독관들은 4만8349건의 최저임금법 위반 사례를 적발했으나 사법처리 의견으로 송지한 경우는 55건에 불과했고 검찰이 구속기소한 경우는 1명이었다. 전국공단 입주기업들이 공공연하게 파견이 금지된 제조공정에 파견노동자를 받아 사용하고 있지만 5년간 파견법으로 구속기소된 사용자도 1명에 불과했다.

2. 최저임금 위반 여부 판단

$$\frac{\text{최저임금 산입 대상 임금 ①}}{\text{최저임금 산정 기준 시간 ②}} < \begin{matrix} \text{최저시급} \\ \text{(2018년 7,530원)} \end{matrix} \quad \text{☞} \quad \text{최저임금법 위반}$$

최저임금법 위반을 피하려면

1. 기본급을 인상한다.
2. 임금총액 유지! 꼼수를 찾는다. → **최저임금 산입 대상 임금을 늘린다 (분자 ↑)**
→ **최저임금 산입 기준 시간을 줄인다 (분모 ↓)**

2. 최저임금 위반 여부 판단 - 산입 대상 임금

최저임금법 규정

제6조 (최저임금의 효력)

- ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.
- ② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.
- ③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.
- ④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 제1항과 제3항에 따른 임금에 산입(算入)하지 아니한다.
 1. 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것
 2. 「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 "소정근로시간"이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것
 3. 그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 고용노동부장관이 따로 정하는 것

최저임금법 시행규칙

제2조 (최저임금의 범위)

「최저임금법」(이하 "법"이라 한다) 제6조제4항에 따라 최저임금에 산입(算入)하지 아니하는 임금의 범위는 별표 1과 같다. 다만, 별표 2의 임금은 최저임금에 산입한다.

2. 최저임금 위반 여부 판단 - 산입 대상 임금

[별표 1] <개정 2011.12.19>

최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위(제2조 본문 관련)

구분	임금의 범위
매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금	1개월을 초과하는 기간의 출근상속에 따라 지급하는 정근수당 1개월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 장려가급(獎勵加給)·능력수당 또는 상여금 - 그 밖에 결혼수당·월동수당·김장수당 또는 체력단련비 등 일시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하는 임금·수당이나, 지급조건이 사전에 정해진 경우라도 그 사유의 발생일이 확정되지 않거나 불규칙적인 임금·수당
소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금	1. 연차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당 - 연장시간근로·휴일근로에 대한 임금 및 가산임금 - 야간근로에 대한 가산임금 - 일직·숙직수당 - 그 밖에 명칭에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 것
그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 않은 임금	가급수당·급식수당·주택수당·통근수당 등 근로자의 생활을 보조하는 수당 또는 식사, 기숙사·주택 제공, 통근차운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것

[별표 2] <개정 2011.12.19>

최저임금에 산입하는 임금의 범위(제2조 단서 관련)

구분	임금의 범위
공통요건	1. 단체협약·확정규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급하는 임금 또는 수당 2. 미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로(도급채의 경우에는 총근로를 말한다)에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당
개별적인 임금·수당의 판단기준	- 위의 공통요건에 해당하는 것으로 별표 1에 따른 임금·수당 외에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금 또는 수당 1. 직무수당·직책수당 등 미리 정해진 지급조건에 따라 지급하는 직무와 직책의 경중에 따라 지급하는 수당 2. 물가수당·조정수당 등 물가변동이나 직급 간의 임금 격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당 3. 기술수당·면허수당·특수작업수당·위험작업수당 등 기술이나 자격증·면허증 소지나 특수작업종사 등에 따라 지급하는 수당 4. 복지수당·한정지근무수당 등 복수지역에서 근무하는 사람에게 일률적으로 지급하는 수당 5. 승무수당·항공수당·항해수당 등 버스, 택시, 화물자동차, 선박, 항공기 등에 승무하여 운행·조정·항해·항공 등의 업무에 종사하는 사람에게 매월 일정한 금액을 지급하는 수당 6. 생산장려수당 등 생산기술과 능률을 향상시킬 목적으로 매월 일정한 금액을 지급하는 수당 7. 그 밖에 제1호부터 제6호까지의 구정에 준하는 것으로서 공통요건에 해당하는 것이 명백하다고 인정되는 임금 또는 수당

2. 최저임금 위반 여부 판단



최저임금 산입 대상 임금 기준 : ①, ② 를 모두 충족하는 급여에서, ③ 제외

① 단체협약·취업규칙·근로계약에 지급 근거가 명시되어 있거나, 관례에 따라 지급되는 임금

② 위 지급근거에서 **정해진 지급조건과 지급률**에 따라 **소정근로**(1일 8시간, 주 40시간 내에서 노동자와 사용자 사이에 약정한 근로시간)에 대하여 **매월 1회 이상 정기적**으로 지급되는 임금

③ 생활을 보조하는 수당, 근로자의 복리후생을 위한 수당은 최저임금 산입 제외 !

- 격월, 분기, 반기, 연 주기 또는 불규칙적으로 지급되는 급여 : 산입 X
- 연장, 야간, 휴일근로수당 등 소정근로시간(일) 외의 근로에 대한 급여 : 산입 X
- 지급조건이나 지급률이 변동적인 급여 : 산입 X
- 식대, 통근수당, 가족수당, 학비보조금 등 생활보조, 복리후생 급여 : 산입 X

2. 최저임금 위반 여부 판단

월 정기상여금은 최저임금에 산입되나? (1)

[별표 1]	매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금	3. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 장려가급(獎勵加給)·능력수당 또는 상여금
--------	------------------------------	---

※ 노동부 행정해석 (근로기준정책과-6817, 2015. 12. 14.) - 최저임금에 산입 X

: 상여금을 **연간 단위로 정하는 등(연 800%) 1개월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 따라 산정하여 매월 분할** 지급하는 것이라면 최저임금 산입범위에 포함되지 않을 것이나, / **산정주기가 1개월을 초과하지 아니하고** 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 경우에는 상여금 등의 명칭과 관계없이 최저임금 적용을 위한 임금에 산입될 수 있을 것으로 사료됩니다.

※ **법제처 행정해석 (법제처 15-0501 2015. 9. 30.) - 최저임금에 산입 X**

「최저임금법」 제6조제4항제1호 및 같은 법 시행규칙 제2조 본문에 따른 별표 1에서는 최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위를 구체적으로 정하면서, “1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금”을 최저임금에 산입하지 아니하는 임금으로 규정함으로써, 상여금의 “지급주기”가 아닌 상여금의 “산정기간”을 최저임금 산입 여부의 기준으로 하고 있습니다. 즉, **매월 일률적으로 지급되는 상여금이라 할지라도 상여금이 1년을 단위로 산정됨으로써 상여금 산정기간이 1개월을 초과하는 것인 경우에는 그 상여금은 같은 법 시행규칙 별표 1에서 규정하고 있는 최저임금에 산입하지 아니하는 임금에 해당한다고 할 것입니다.**

2. 최저임금 위반 여부 판단 - 산입 대상 임금

월 정기상여금은 최저임금에 산입되나? (2)

※ 대구고등법원 : 상여연봉 월할 지급분 - 최저임금에 산입 O

: 원고 P, Q에게 각 지급된 상여금은 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있고, 미리 정하여진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로에 대하여 매월 1회 이상 정기·일률적으로 지급하는 임금으로서, 구 최저임금법 시행규칙 별표 1의 어디에도 해당하지 않는다고 할 것이므로 [위 급여규정과 실제 지급현황을 보면, 월 상여금(상여연봉월할액)은 매월 1회 이상 정기적으로 지급되고, 소정의 근로일에 출근하였는지 여부에 따라 지급되는 임금으로 최저임금법 제6조제4항제1, 2, 3호에 해당되지 않는다], 이는 비교대상임금에 포함된다고 봄이 타당하다.
(상여연봉은 상여연봉산정 기준임금의 1200%, 12등분하여 매월 15일 지급)

이 판결은 '연봉제'하에서 다른 연봉과 마찬가지로 상여연봉을 12분할하여 매월 지급한 것으로 우리 금속사업장에서의 일반적인 정기상여금과 동일한 사례는 아닙니다.

2. 최저임금 위반 여부 판단 - 산입 대상 임금



매월 일정일수 이상 (특정)근무를 조건으로 지급되는 급여 : 산입 X

예 : 월 15일 이상 옥외 근무자에게는 100,000원을 지급한다.

최저임금은 통상임금과 달리 '고정성'을 요하지는 않음. 하지만 고정성이 없는 급여의 경우, 사유 발생일이 확정되지 않는 임금으로 판단되거나 소정근로에 대한 대가성이 부정될 가능성이 있음. 이에 관하여 명확한 판례나 행정해석이 없어 논란이 있지만, 일정일수 이상 (특정)근무를 조건으로 지급되는 급여는 **일할 지급되지 않는** 이상 최저임금에 산입되지 않는다는 해석이 현재로서는 다수로

보임.

[별표 1]

매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금

3. 1개월로 고정하는 기간에 관한 임금 지급에 있어 산정하는 장려가급(獎勵加給)·능력수당 또는 상여금

4. 그 밖에 결혼수당·월동수당·김장수당 또는 체력단련비 등 임시 또는 불발적인 사유에 따라 지급하는 임금·수당이나, 지급조건이 사전에 정해진 경우라도 그 사유의 발생일이 확정되지 않거나 불규칙적인 임금·수당

2. 최저임금 위반 여부 판단 - 산정 기준 시간

(1) 노동부의 경우

1. 최저임금액

업종	결정단위	
	모든 산업	시간금
		7,530원

◆ 월 환산액 1,573,770원: 주 소정근로 40시간을 근무할 경우, 월 환산 기준시간 수 209시간(주당 유급주휴 8시간 포함) 기준

- ※ 노동부 최저임금제도 업무처리지침 (임금근로시간정책팀-3468, 2014. 12. 일부 보완)
- : 1년간의 1월 평균 소정근로시간의 산정은 다음 방법 중 하나를 이용
- i) 1년간의 매월 소정근로시간수를 모두 합하여 12로 나누어 산정
 - ii) I (주당 소정근로시간수 + 유급주휴시간) × 52주 + (1일 소정 근로시간) I을 12로 나누어 산정

2. 최저임금 위반 여부 판단 - 산정 기준 시간

(1) 노동부의 경우

○ 주 소정근로시간에 유급 주휴시간을 포함하여 기준 시간 계산

주 40시간 근로 : 209시간

주40시간 근로 + 토요일유급휴무 4시간 : 226시간

주40시간 근로 + 토요일유급휴무 8시간 : 243시간

고용노동부 근로기준과-5970, 2009. 12. 18.

1주 40시간제를 실시하는 사업장에서 당초 근로제공 의무가 없는 토요일의 8시간을 유급처리하는 경우에 최저임금 적용을 위한 1월의 환산근로시간수는 **매주 유급처리되는 8시간을 합하여 월 243시간을 적용하는 것이 타당하다고** 사료됨.

[{ 40시간+8시간(토요일 유급처리분)+8시간(유급주휴)}×365/7÷12 ≒ 243시간]

2. 최저임금 위반 여부 판단 - 산정 기준 시간

(2) 법원의 경우

- 소정근로시간 = 근로기준법 제2조 제1항 제7호.
근로기준법상 범위 내에서 노사합의한 근로시간
- 주 40시간 근로의 경우, 최저임금 산정 기준 시간 = 174시간

※ 대법원 2007. 1. 11. 선고 2006다64245 판결

: 주별 또는 월별로 지급된 다른 수당들을 시간에 대한 임금으로 산정함에 있어서는 **주휴수당 관련 근로시간을 고려할 필요가 없으므로** 여기에서 말하는 '1주 또는 월의 소정 근로시간'은 **근로기준법 제20조에서 정한 근로시간을 말하고** 이는 근로기준법 시행령 제6조 제2항 제3호, 제4호 에 의해 산정되는 '**1주 또는 월의 통상임금 산정기준시간수**'와 같을 수는 없다.

2. 최저임금 위반 여부 판단 - 산정 기준 시간

(2) 법원의 경우

※ 대전지방법원 2017. 8. 16. 선고 2017노663 판결

이 사건을 보건대, 피고인 회사와 아산·영동지회는 단체협약에서 '기준근로시간을 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 주40시간'으로, '**토요일, 일요일을 유급 주휴일**'로 각 정하고 있다(단체협약 제54조 제2항, 제58조 제1항). 이 부분 공소사실은 토, 일요일의 유급 주휴시간까지 모두 포함하여 월 소정근로시간을 **243시간**으로 보고 비교대상임금을 시간당 임금으로 환산하고 있다. 그러나 아래와 같은 이유에서 최저임금법에 따라 비교대상임금을 시간당 임금으로 환산할 때에는 **노사 간에 합의로 정한 '소정근로시간'만** 고려하고, 위 '**소정근로시간**'에는 유급으로 처리되는 주휴시간까지 포함되지는 않는다고 해석함이 타당하다고 보인다. 이에 따를 경우 피고인 회사의 월 소정근로시간은 174시간이 되는데, BW 등 4명의 근로자에 대해 이 부분 공소사실에 따른 비교대상임금(= 기본급 + 유해수당 + 생산장려수당 + 능력개발수당)만을 기준으로 하여 월 소정근로시간 **174시간**으로 나누어 비교대상임금을 시간당 임금으로 환산하여 시간당 최저임금과 비교하여 보면, 시간당 최저임금에 미달하지 않는 것으로 보인다.

3. 최저임금법 위반의 효과 : 법적 책임



○ 민사 책임

사용자는 최저임금액에 미달하는 임금을 지급한 경우, 최저임금액과 비교하여 계산된 미지급분 임금을 지급할 의무가 있음.

○ 형사 책임 : 진정, 고소, 고발

최저임금법 제28조 (벌칙)

① 제6조제1항 또는 제2항을 위반하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 **3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금**에 처한다. 이 경우 징역과 벌금은 병과(併科)할 수 있다.

최저임금법 제30조 (양벌규정)

① 법인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 제28조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 **법인에도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다**.

② 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 제28조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다.

4. 사측의 대응 (1) 임금체계 개편

(1) 상여금, 복리후생성 급여 기본급화

임금체계의 개편



- 최저임금에 포함되는 항목을 명확히 구분할 수 있다면 현재 임금항목 내에서 최저임금에 포함되지 않는 항목을 도출하여 그 중 일부를 기본급 등으로 산입하는 방식의 임금체계 개선이 불가피

해결방안

- 가장 용이하게 변경 가능한 항목이 고정적으로 지급되면서도 기존 최저임금에 포함되는 않는 항목들이라고 할 수 있는 상여금, 교통비, 통신비, 식대 등이다. 그러나 임금근로자들의 비과세 혜택 수단으로 활용되는 경우가 많으므로 우선적으로 이 항목을 제외한 항목들에 대한 조정이 선행되는 것이 바람직함

Illustrative



✓ 어느 경우라도 근로자들이 최저임금 인상으로 인한 임금 상승에 대한 기대감이 있을 것이므로 지급여력이 허락하는 한 일정한 수준의 임금인상 효과는 감수하되 개별 기업의 상황에 맞는 전략적 의사결정이 요구됨

4. 사측의 대응 (1) 임금체계 개편

(1) 상여금, 복리후생성 급여 기본급화

최저임금에 산입되지 않던 상여금이나 복리후생 급여(기숙사비 등 현물성 급여 포함)의 지급주기, 명칭을 바꾸거나, 그 액수(전부 또는 일부)를 기본급에 산입시킴으로써 임금 총액 변동 없이 최저임금법 위반 회피

〈변경전〉 분기별 상여금 지급 - 최저임금 위반

항목	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	계
기본급	150만	150만	150만	150만	150만	150만	150만	150만	150만	150만	150만	150만	원 2400만
상여금			150만			150만			150만			150만	

〈변경후〉 상여금 폐지 또는 축소 - 최저임금 위반 회피

항목	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	계
기본급	200만	200만	200만	200만	200만	200만	200만	200만	200만	200만	200만	200만	원 2400만
상여금													

항목	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	계
기본급	170만	170만	170만	170만	170만	170만	170만	170만	170만	170만	170만	170만	원 2400만
상여금			90만			90만			90만			90만	

4. 사측의 대응 (1) 임금체계 개편



(1) 상여금, 복리후생성 급여 기본급화

- **통상임금에 산입되지 않던 급여를 기본급화하는 경우** 연장근로수당 등 법정수당의 면에서 유리할 수 있음. 하지만 ① 기본급화 비율, ② 부서별 연장근로시간 수에 따라 유리·불리가 갈라질 수 있고, 이는 노조 내부의 갈등을 초래할 수 있음. 반면 사용자는 최저임금법 위반을 피함.

- **통상임금에 산입되던 급여의 경우? → 산정단위 규정 문구 검토**
산정 단위를 월 단위로 변경하는 문구로 규정을 변경하는 경우에는 노동부 해석에 따르더라도 최저임금에 산입될 가능성이 높아짐.
예) 상여금은 기본급의 연 600%를 분할하여 월 25일에 지급한다. → 상여금은 기본급의 50%를 월 25일에 지급한다.

4. 사측의 대응 (1) 임금체계 개편

(1) 상여금, 복리후생성 급여 기본급화

- 경기지부 대창지회

2014년 근로계약서	5. 임금 · 시급: (5,210)원 · 상여금 : 급여 지급 기준(임금 지급일 현재 재직자에 한하여 지급함)에 따른다.
2015년 근로계약서	7. 임금 가. 시간급 : 8,442 원 나. 지급일 및 지급방법: 매월 10 일(단, 당일이 휴일인 경우에는 전일 지급)에 예금 통장에 입금 다. 임금산정기간: 전월 초일부터 말일까지

2016년 노동조합을 설립하며 과거 계약직 노동자들의 상여금을 폐지한 것에 문제제기.
임단협 과정에서 계약직 정규직화 쟁취. 단체협약 적용으로 상여금 복원됨.

4. 사측의 대응 (1) 임금체계 개편



(1) 상여금, 복리후생성 급여 기본급화

- 최저임금법 위반 회피를 위해 비정규직의 임금체계를 변경한 경우 (원주원에농협)

춘천지방법원 원주지원 2017. 9. 6. 선고 2016가단34785, 37029 (병합) 판결

피고는 원고들에게 **중식비 및 업무활동보조비를 지급하지 않는 대신, 통상임금을 인상하여 실질적인 임금수령액은 차이가 없다고 주장하나, 최저임금법에 따라 2016년 최저임금시급이 인상되었음에도 불구하고 원고들의 실제수령액은 2015년과 거의 동일하다. 결국 피고가 2016년부터 계약직 직원들에게 중식비 및 업무활동보조비를 지급하지 않기로 한 것은 2016년 최저임금 인상에 따른 인건비 인상 부담을 경감하려는 의도로 보인다.**

피고가 **중식비 및 업무활동보조비를 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직 직원들에게만 지급하고 계약직 직원에게는 지급하지 않기로 하는 내용의 조합 급여규정은 계약직 직원을 합리적 이유 없이 차별하는 것으로 근로기준법 제6조의 균등처우규정을 위반하여 무효라고 봄이 상당하다.**

4. 사측의 대응 (1) 임금체계 개편

(2) 최저임금 위반 소지가 있는 노동자 **부분**의 임금만 인상

임금수준의 조정

중소기업중앙회

- 최저임금 인상으로 인한 인건비 상승부담이 상대적으로 적고, 지급여력 또한 허락한다면 임금수준에 대한 직접적 조정을 통해 최저임금 이슈를 해소할 수 있을 것임

①	단순하게 최저임금에 미달하는 근로자의 임금을 최저임금을 상회하는 수준으로 조정	타 근로자들과의 상대적 차별 문제가 이슈화 될 수 있고, 직무가지에 비례하는 적절한 보상정책에 왜곡이 발생할 수 있으므로 조정 수준에 신중을 기해야 함
②	그해의 임금인상을 책정 시 하향상박의 논리를 적용함으로써 동일한 임금인상 재원으로 최저임금 이슈 해소	
③	연봉제를 운영하는 기업의 경우	최하위 직급 Pay band의 조임기준을 상향조정
④	호봉제를 운영하는 기업의 경우	최저임금에 미달하는 하위직급 호봉의 임금수준을 조정하거나 이로 인한 임금운영에 왜곡이 발생할 경우 전체 호봉체계의 조정을 동시에 수행

조정수당, 보전수당 등 → 하향상박 등 → **하향상박 논리. 노조 내부 갈등, 임금역전현상 문제**

4. 사측의 대응 (1) 임금체계 개편



(3) 수습 3개월 기간, 감시단속적 노동자 최저임금 감액 규정 악용

→ 종래에는 최저임금을 10% 감액하여 지급할 수 있었으나, 최근 최저임금법 개정에 따라 이는 사실상 곤란해짐. (법 준수 여부는 감시 필요)

- 구 근로기준법 제5조 (최저임금액) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다.

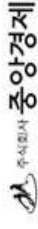
1. 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외한다.

2. 「근로기준법」 제63조 제3호에 따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자

- 개정 근로기준법 제5조 (최저임금액) ② 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. 다만, **단순노동무업으로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외한다. [시행일 2018.3.20.]**

4. 사측의 대응 (2) 근로시간 개편

근로시간의 조정



- 사업의 특성상 근로시간이 비교적 긴 제조업이나 서비스업의 경우(특히 교대제 사업장) 월 단위 소정근로시간이 226시간이나 243시간으로 운영되는 곳들이 있다.
- 이 경우는 토요일 4시간 혹은 8시간 분을 유급휴일로 운영하는 경우에 해당한다.

해결방안

- 해당 시간을 무급휴일로 변경함으로써 월 단위 소정근로시간 수를 209시간으로 줄여 시간당 임금수준을 높임으로써 최저임금 이수를 해결할 수도 있음

주의사항

다만 이 경우 통상임금에 기반하여 산정되는 시간외수당 및 유급근로수당 등 법정수당의 상성이 발생할 수 있으므로 실 근로시간 단축 노력이 필요하며 직무물임도 향상이나 개별 근로자들에 대한 역량향상 교육 등을 통한 시간 당 생산성 향상 노력이 필요함

✓ 사용자 입장에서는 인건비 인상 부담을 줄일 수 있을 뿐만 아니라 근로자 입장에서서는 적은 시간 일하면서 적정 수준의 임금을 보장받는 결과를 얻을 수 있음

4. 사측의 대응 (2) 근로시간 개편

(1) 소정근로시간 축소

(노동부 기준 판단)	소정근로시간 8시간	소정근로시간 7시간
2018년 최저시급 : 7,530원	$\frac{209 \times 6,000 + 300,000}{209} = 7,435$	$\frac{182 \times 6,000 + 300,000}{182} = 7,648$
최저임금법 위반 여부	O	X

(2) 유급처리시간 축소 : 토요일 유급휴무시간, (고정OT, 인정근로시간)

구분	2017년	2018년
임금총액	월 160만원(토요일4시간유급)	월 160만원(토요일4시간유급)
유급근로시간	226시간	209시간
시급환산	7,080원 V	7,655원 V
최저임금 법위반여부	6,470원 X	7,530원 X

4. 사측의 대응 (2) 근로시간 개편



(3) 휴게시간 명목상 확대

휴게시간이 단체협약 등 규정 명목상 늘어났으나, 실제로는 늘어난 휴게시간에 근무하
도록 함.

정해진 휴게시간에 노동을 했다면 해당 노동시간에 대한 임금 청구 가능하며, 사용자는
임금 체불로 형사처벌 대상이 됨. - 다만, 해당 휴게시간에 노동을 했다는 사실을 노동자
가 입증해야 함.

근로기준법 제54조 (휴게) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상
의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다. ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

(4) 간주근로시간제도, 포괄임금약정(연봉제 등) 도입

5. 우리의 대응



1. 임금체계, 근로시간 개편은 충분한 내부 검토를 거쳐 결정해야 합니다.
2. 수년 내 최저시급이 1만원까지 인상될 가능성이 있으므로 이에 대한 선제적인 논의가 필요합니다.
3. 최저임금 인상과 관련하여 사측의 대응 사례를 공유하고, 노동조합의 대응과 역할에 관하여 토론해봅시다.

2017년 한국타이어 임금 단체 협약 현황 (상여금 분할 관련 사항)

1. 최저임금 인상에 대한 한타자본과 고무노조의 꼼수

2017년 7월 16일 최저임금위원회는 올해 최저임금을 7,530원으로 확정 발표하였다. 하지만 최저임금이 발표되기도 전에 6월 20일 고무노조 임·단협 제시안에 상여금 분할 지급(850%중 600%)을 언급하였다. 이는 올해 최저임금의 인상을 인지한 한타자본과 한타자본의 하수인 한국노총 소속이며 제1노조인 고무노조는 매달 상여금을 지급하는 이유를 아래와 같이 표현하며 현장 노동자들을 현혹 시켰다. (2017년 임단협 요구안은 이것이 노조 요구안인지 사측요구안인지 구분을 못할 정도임.)

- 대표노조인 고무노조가 대자보와 현장 조합원에게 보낸 문자 내용

교섭요구안 중 상여금 600% 월할 관련 설명드립니다.

1) 노조(고무노조)는 월단위 임금의 균형을 통하여 지출 등 가게 운영의 안정화를 도모하고 동시에 현재 사회적 이슈인 정기상여 입법화 움직임에 향후 전략적 우위를 확보하고자 의사 결정함.

2) 그러나 일부 인원은 회사의 최저임금 정책을 노조가 돕는다는 등 말도 안 되는 네거티브적 선동에 순기능은 상실되고 오해만 급증하는 현실.

3) 상여의 월할은 다음과 같은 안전장치가 있어 최저임금과는 무관함을 밝힙니다.

① 고용노동부는 “상여금을 연간단위 정하는 등 1월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 의하여 산정하는 상여금은 비록 매월 분할하여 지급된다 하더라도 최저임금 적용을 위한 임금에 포함되지 않는다.”(근로개선정책과-2901. 2012.06.04.)

② 최근 법제처도 “단체협약에 근거하여 1년을 단위로 산정되어 근로자 모두에게 매월 정기적 일률적으로 지급되는 상여금은 「최저임

금법」 제6조에 따른 최저임금에 산입하지 아니하는 임금에 포함된다고 할 것입니다.”(법제처 15-0501, 2015.09.30.)라고 하고 있습니다.

③ 결론적으로 고용노동부 법제처는 우리회사와 같이 연간으로 상여금 총액이 결정되어 있다면 그것이 매 짝수월에 지급되든, 매월 지급되든 최저임금에 포함되지 않는다는 결론은 동일하다는 입장인 것입니다.

4) 이러한 명확한 정부의 해석이 있음에도 불구하고 지속적으로 매월 지급되는 상여금이 최저임금에 포함된다고 선동하는 사원들이 있다면, 그들에게 주장의 근거를 제시하라고 하시기 바랍니다.

- 「상여금이 분할 지급하는 것은 “통상임금화” 하려고 하는 것이다。」라고 고무노조 소속 대의원들이 개인적으로 현장 노동자들에게 떠들고 다님. (차후 현장 분위기가 안좋아지자 고무노조 임원에게 질책받았다 함.)

- 현대자동차도 상여금을 매월 분할 지급을 요구했다면서 밴드를 통해 홍보하며 조합원들을 선동시킴.

2. 금속노조 한국타이어지회의 대응

- 금속노조 한국타이어지회는 즉시 교섭대책위 비상소집하여 회의를 통해 다음과 같이 현장 투쟁을 전개해 나갔다.

1) 밴드 활용

- 현재 네이버 밴드(한국타이어 밴드 가입자 3,000여명 정도)를 통하여 한타자본과 고무노조의 상여금 분할 지급으로 최저임금을 피해 가려는 꼼수임을 지속적으로 조합원에게 알리고 현장 노동자들의 분노를 이끌어 냄.

2) 선전 활동

- 현장에서 선전지를 지속적으로 배포하고 피켓과 현수막을 제작하여 현장에서 모든 현장노동자들에게 회사와 고무노조의 최저임금 인상에 대한 꼼수임을 인지시켜 분노를 최대로 끌어 올렸다.

3) 현장 활동

- 간부들이 현장 주변 동료들에게 문자나 의사소통으로 투쟁 활동하였다.

3. 현장 반응

- 처음 상여금 분할 지급에 대해 대부분의 현장 노동자들이 인지도가 거의 없었으나 금속노조 한타지회의 선전활동으로 인해 한타자본과 고무노조의 꼼수임을 인지하고 한국타이어 밴드에 수많은 글들로 분노를 표현하였으며 심지어 고무노조 사무실에 올라가서 항의하는 조합원까지 발생(타자의 유리가 파손되는 상황까지 발생).
-
- 모든 현장 조합원들이 상여금 분할 지급에 관심사가 쏠리면서 현장에서 불만 표출함.

4. 성과

- 거의 3개월가량 상여금 분할 지급 저지 투쟁으로 인해 현장 조합원들의 분노를 증폭시켜 결국 상여금 분할 지급은 교섭요구안에서 삭제시킬 수 있었으며 또한 현장 노동자에게 고무노조가 어용노조임을 다시 한 번 각인 시키는 계기가 되었고 회사의 하수임을 입증 시켰음.



임단협소식지

06호

금속노조 한국타이어지회

2017년 06월27일(화)

■발행인:양장훈 ■발행처:교육선전부 ■홈페이지:www.hknojo.org ■전화:042)935-2216 ■주소:대전시 대덕구 덕암북로 10번길 5. 2층

2020년엔 최저 시급이 1만원!!

현 문재인 정권은 2020년까지 최저 시급을 1만원으로 인상할 것을 약속하였다.

현재 법으로 지정해 놓은 최저시급은 6,740원이다. 우리 한국타이어 현장 노동자의 신입사원의 초임 최저 시급도 거의 비슷한 수준일 것이다.

해마다 13%정도 임금인상을 해야만.....!

그렇다면 한국타이어는 2020년까지 1만원의 최저시급을 맞추려면?

2018년부터 2020년까지 해마다 13%정도의 임금 인상을 해야만 2020년까지 최저 시급 1만원을 맞출 수 있다.

※ 2017년 현재 한국타이어 신입 최저임금이 7,000원이라고 가정하자.

해당 년도	임금 인상률	총 최저시급
2018년	7,000원X0.13% = 910원	7,910 원
2019년	7,910원X0.13% = 1,028원	8,938 원
2020년	8,938원X0.13% = 1,162원	10,100 원

위 표에서 보는 바와 같다.

어차피 2020년까지 한국타이어는 13%이상의 임금인상을 하여야만 할 것이다.

그럼 과연 “회사가 13%정도의 임금인상을 2020년까지 해마다 해 줄 것인가?” 라는 의문이 들 수밖에 없다! 해마다 현장 노동자들의 권익 따윈 안중에도 없던 회사다. 그냥 딱하니 13%이상의 임금 인상을 해줄리 만무한 회사라는 것이다.

2015년 월차를 팔아먹었듯이 다시금 최저시급까지 회사에게 아무런 대가도 없이 넘겨줘선 안 될 것이다.

스스로 지키지 않으면 모든 것을 잃게 된다.

민주노조인 금속노조와 함께 노동자의 권익을 위해 투쟁해 나가자!

지금 당장 정기상여금에 대한 지급시기 요구안을 철회하라!

현 대표노조인 고무노조에서 2017년도 임금 및 단체협약 갱신 요구서에 갑자기 600%의 상여금을 매달 50%씩 나누어서 지급하라는 내용의 요구안을 실었다.

우리 회사의 경우 단체협약 제 33조 (정기상여금)에 의하면 ‘회사는 업적에 따라 매년 사원의 근무성적을 참작하여 다음 기준에 의거 지급일 현재 재직 중인 사원에 한하여 상여금을 지급한다.

1. 생산기능직 사원

- (1) 지급시기:각 짝수월(2,4,6,8,10,12월) 및 설날, 추석에 각100%, 공장 하기휴가 시 50%
- (2) 지급방법:(기본일급 X 30공수) + 직책수당 + 자격수당

이처럼 한국타이어 생산기능직 상여금 지급에 대한 산정기준이 명확하지 않다.

현재 최저임금법에서 상여금의 최저임금 산입 조건을 다음과 같이 정의하고 있다.

1) 상여금이 최저임금 산입에 제외되는 경우

상여금 지급을 위한 산정기준이 ‘상여금은 기본급 기준으로 연 600%를 지급하되 이를 12등분하여 매월 지급한다.’라고 할 경우 산정기간이 연간단위로 산정되어 단지 매월 지급하게 되므로 이렇게 1개월을 초과하는 기간 즉, 연간단위로 산정된 상여금에 해당되므로 이 경우에는 최저임금 산입 대상 임금에서 제외가 된다.

2) 상여금이 최저임금 산입에 포함되는 경우

상여금 지급을 위한 산정기준이 ‘매월 기본급의 50%를 상여금으로 매월 지급한다.’에 의거 지급할 경우 비록 연간 지급률로 볼 때 600%이나 산정기준이 매월 지급하는 기본급을 기준으로 즉 1개월을 초과하지 아니하는 기간에 걸친 산정 기간을 기초로 계산하여 지급하는 상여금에 해당되므로 이 경우에는 최저임금 산정 시 포함하는 상여금으로 볼 수 있다.

물론 필요에 따라 각 달로 나누어서 받는 것도 좋을 수 있다. 하지만 “배 받에서 갓끈을 고쳐 매지 않는다!”라는 옛 속담이 있다. 굳이 2020년까지 최저 시급 1만원 인상이 예상되고 있는 이 시점에서 굳이 상여금을 매월 나누려고 하는 의도는 충분한 의심의 여지가 있다.

금속노조 조합원 가입 문의

대전 (부지회장 김익상) 010-5429-1620
금산 (부지회장 김용성) 010-2236-0945
대전 (총무국장 백호성) 010-9979-3326

금속노조 한국타이어지회 후원

<농협 352-0847-7920-83 양장훈>
후원금은 조합원을 위해 소중히 쓰겠습니다.

주제 3. 2018년 달라지는 노동관계법과 우리의 과제

① 2018년 달라지는 노동관계법

2017년 제2회 금속 법규활동가 대회

[세션 3. 2018년 달라지는 노동관계 법령]

금속노조 법률원 노무사 주민영

2018년 달라지는 노동관계 법령 ① - 근로기준법

근로기준 법

1. 시행일 : 2018년 5월 29일

2. 주요 개정법안

- (1) 연차유급휴가(근로기준법 제60조)
- (2) 벌금형 수준 상향 조정(근로기준법 제 107조, 제109조, 제110조)

2018년 달라지는 노동관계 법령 ① - 근로기준법

연차 유급휴가

1. 연차 유급휴가제도는 근로자에게 일정기간 근로의무를 면제함으로써, 정신적 · 육체적 휴양의 기회를 제공하고 사회 · 문화적 생활을 충분히 보장하려는 취지의 제도임.

2. 연차 유급휴가의 요건

(1) 계속 근로 연수가 1년 이상인 경우

1년간 80%
이상 출근



15일의
유급휴가 발생

(2) 계속 근로 연수가 1년 미만 또는 1년간 80% 미만 출근
한 경우

1개월 개근 시,
1일의 유급휴가



최대 11일의
유급휴가 발생

2018년 달라지는 노동관계 법령 ① - 근로기준법

[근로기준법 제60조(연차 유급휴가)]

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012.2.1.>
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012.2.1.>
- ③ 사용자는 근로자의 최초 1년 간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다.(삭제 <2017. 11. 28.>)
- ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
- ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
- ⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.<개정 2012.2.1., 2017.11.28.>

1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간(신설)
- ⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

2018년 달라지는 노동관계 법령 ① - 근로기준법

근로기준법 제60조 제3항 삭제

효과

- 근로기준법 제60조 제3항은 최초 1년 동안의 근로에 대한 유급휴가는 매월 개근 시 발생하는 1일의 유급휴가를 포함하여 15일로 하고, 최초 1년 중 유급휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 빼도록 하는 규정임.
- 삭제됨.
- 예시) 근로기준법 제60조 제3항에 따르면, 최초 1년 동안 3일의 유급휴가를 사용했을 경우, 계속 근로 연수가 1년이 되어, 발생하는 유급휴가는 12일(15일-3일)임.
- 해당 조항이 삭제되면서, 입사 이후 1년 동안 최대 11일, 2년 차에는 15일의 연차 유급휴가가 각각 보장됨.

2018년 달라지는 노동관계 법령 ① - 근로기준법

근로기준법 제60조 제6항 제3호 신설 (육아휴직으로 휴 업한 기간)

유의점

- 근로기준법 제60조 제6항은 연차 유급휴가의 발생 요건인 1년간 80% 이상 출근을 산정함에 있어서, ① 업무상 재해로 휴업한 기간(제1호)과 ② 출산전후휴가, 유산산휴가 등으로 휴업한 기간(제2호)은 실제 근로를 제공하지 않았지만 출근일로 보는 규정임.
- 근로기준법 개정을 통해, 근로기준법 제60조 제6항에 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조 제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간(제3호)을 신설하여, 육아휴직으로 휴업한 기간도 출근일로 봄.
- 개정 근로기준법이 시행되는 2018. 5. 29. 이후, 최초로 육아휴직을 사용하는 근로자부터 근로기준법 제60조 제3항 제3호를 적용함.(부칙 제2조)

2018년 달라지는 노동관계 법령 ① - 근로기준법

벌금형 수준 상향 조정

- 근로기준법 벌칙 규정의 벌금형 수준을 징역형에 비례하여 적정하게 하고자, 벌금액을 징역 1년당 1천만원으로 상향 조정함.
- 근로기준법 제107조(벌칙) 제7조, 제8조, 제9조, 제23조 제2항 또는 제40조를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원(▲ 5천만원) 이하의 벌금에 처한다.
- 근로기준법 제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제56조, 제65조 또는 제72조를 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원(▲ 3천만원) 이하의 벌금에 처한다.
- 근로기준법 제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원(▲ 2천만원) 이하의 벌금에 처한다.

< 근로시간 단축 논의 관련 뉴스기사 >

근로시간 단축 논의

사회 > 복지/노동/환경

[문재인정부 5년]주당 근로시간 52시간으로 단축한다

근로시간 단축 논의 일정 재검토...3당간사정합의안 폐기

국민의힘

대법원, '휴일근로 중보가산 여부' 공개변론 연다

내년 1월 18일 대법정서 ...김영수 대법원장 취임 후 첫 공개변론

< 근로시간 단축 논의 배경 - 연장근로시간과 휴일근로시간의 관계 >

BUT, 고용노동부 행정해석은...

[근로기준법 제50조(근로시간)]
 ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
 ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

[근로기준법 제53조(연장 근로의 제한)]
 ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있다.

- 연장근로시간은 휴일근로시간을 포함하지 않는 것으로 보아야 할 것임.(근기 01254-11483, 1990. 8. 17.)

- 동법 제52조의 "1주간에 12시간을 한도로 제49조의 근로시간을 연장할 수 있다."는 규정에서 연장근로시간에는 휴일근로시간이 포함되지 아니함.(근기 68207-2855, 2000. 9. 19)

- 1주 법정 근로시간 : 40시간
 - 1주 최대 연장근로시간 : 12시간
 - 1주 최대 근로시간 : 40 + 12 = 52시간

- 1주 법정 근로시간 : 40시간
 - 1주 최대 연장근로시간 : 12시간
 - 1주 최대 휴일근로시간 : 8 + 8 = 16시간
 - 1주 최대 근로시간 : 40+12+16 = 68시간

< 근로시간 단축 논의 배경 - 연장근로와 휴일근로의 중복가산 >

[근로기준법 제56조(연장, 야간 및 휴일 근로)]

사용자는 연장근로(제53조, 제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

BUT, 고용노동부 행정해석은...

- 연장근로와 휴일근로의 중복가산과 관련하여, 고용노동부는 "연장근로시간에는 휴일근로시간이 포함되지 않는다."는 기존의 행정해석(근기 01254-11483, 근기 68207-2855)에 따라, 연장근로와 휴일근로의 중복가산을 부정함.
- 다만, 휴일근로 당시, 1일 법정근로시간인 8시간을 초과하는 경우에는 그 초과된 시간에 대하여 휴일근로 수당과 연장근로 수당을 중복가산 하도록 함.(근기 01254-1900, 1993. 5. 31.)



< 포괄임금제 사업장 지도 지침 >

포괄임금제 사업장 지도 지침

(2017. 10.)

[포괄임금제 개념]

- 포괄임금제도란, 근로형태 및 업무성질 등에 비추어 각종 가산임금을 명확히 산정하기 어려운 경우, 계산의 편의를 위해 매월 일정액을 가산임금으로 지급하기로 약정한 제도임.
- 법원은 ① 근로시간과 근로형태, 업무성질을 참작하여, 계산의 편의와 직원의 근무의욕을 고취하기 위한 것이어야 할 것, ② 근로자와 사용자 사이의 약정이 있어야 할 것, ③ 근로자에게 불이익이 없고, 제반 사정에 비추어 보아 정당하다고 인정되어야 할 것 등 3가지 요건을 갖추어야 포괄임금제가 유효하다고 보고 있음.

[포괄임금제 적용 실태]

- 포괄임금제는 근로기준법의 임금과 근로시간 규정을 사실상 형해화하는 관행으로, 엄격한 요건 아래 제한 적용되어야 하나, 현장에서는 매우 광범위하게 사용되고 있음.

< 포괄임금제 사업장 지도 지침 - 포괄임금제 유효요건 >

1. 포괄임금제는 근로시간 산정이 어려운 경우, 예외적으로 인정 : 근로시간의 산정이 어렵지 않으면, 명시적 합의가 있어도 무효

2. 근로시간 산정이 어려운 예외적인 사유가 인정되는 경우에도, 그에 더하여 반드시 포괄임금제에 대한 명시적 합의가 있어야 함.

- 근로시간 산정이 어려운 경우란, 근로시간의 산정이 물리적으로 아예 불가능하거나 거의 불가능한 경우를 의미함.
- 단순히 근로시간 관리가 곤란한 경우, 연장근로가 당연히 예상된다는 이유는 근로시간 산정이 어려운 경우에 해당되지 않음.
- 예시 ① 주로 사업장 밖에서 근로하면서, 상황에 따라 근로시간의 장단이 결정되어 근로시간 산정이 어려운 경우
- 예시 ② 매일의 기상조건에 따라 근로시간이 달라지는 등 업무가 기상·기후 등 자연 조건에 좌우되어 정확한 근로시간의 측정이 어려운 경우

- 근로계약서에 포괄임금제를 적용한다는 내용이 명시적으로 기재되어 있어, 포괄임금제에 대한 명시적 합의가 있어야 함.
- 단순히, 근로자가 아무런 이의 없이 급여를 수령하였다는 사실만으로는 합의가 있다고 인정하기 어려움.

< 포괄임금제 사업장 지도 지침 - 포괄임금 유효요건 판단 및 사업장 지도 >

포괄임금제가 유효하게 성립한 경우

- 근로시간 산정 어려움
- 포괄임금제 명시적 합의 有

포괄임금제 성립이 유효하지 않은 경우

- 근로시간 산정 어려움 X
- 포괄임금제 명시적 합의 X

- 포괄임금제가 유효한 경우에 한하여, 연장·야간·휴일근로수당 등이 포괄임금에 포함되어 지급된 것으로 인정. 다만, ① 연차유급휴가미사용수당은 휴가사용권의 사전 박탈의 문제가 있는 바, 포괄임금에 포함될 수 없음.
- ② 퇴직금도 근로관계의 종료를 요건으로 지급사유가 발생하는 바, 포괄임금에 포함될 수 없음.
- ③ 포괄임금제가 유효하여도, 실제 연장근로시간이 1주 12시간을 초과하면, 근로기준법 제53조 제1항 위반.

- 근로시간 산정이 어렵지 않고, 근로시간이 산정이 어려운 경우에도 명시적 합의가 없으면, 해당 사업장에 적용되는 포괄임금제는 무효임.
- 포괄임금제가 무효인 경우에는 사용자는 실 근로시간을 기준으로 근로기준법에 따라 산정된 법정수당을 지급하여야 하고, 미지급시 임금체불에 해당함.

2018년 달라지는 노동관계 법령 ② - 최저임금법

최저임금법

1. 시행일 : 2018년 3월 20일

2. 주요 개정법안

(1) 최저임금액 조정(최저임금법 제5조)

2018년 달라지는 노동관계 법령 ② - 최저임금법

최저임금액 조정

[최저임금법 제5조(최저임금액)]

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다.

1. 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외한다.
2. 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자

- 최저임금법 제5조 제2항은 ① 수습 사용 중에 있는 자(1년 미만의 기간을 정한 근로자 제외), ② 감시 또는 단속적 근로자에 대하여, 당해년도 최저임금의 90%를 해당 근로자의 시간급 최저임금액으로 규정함.
- 기능숙련 기간 명목으로, 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 경우 수습기간(최대 3개월)에 대하여 최저임금액 보다 감액된 임금을 지급하도록 하고 있으나, 기능숙련이 필요하지 않은 단순노무업무의 경우에도 적용되어, 노동의 대가를 제대로 보장받지 못하는 문제가 있음.
- 감시 또는 단속적 근로자의 경우, 24시간 격일제, 12시간 맞교대 근무 등 장시간 노동에 노출되어 있으나, 해당 규정으로 인하여, 제대로 된 임금을 지급받지 못하는 문제가 있음.

2018년 달라지는 노동관계 법령 ② - 최저임금법

[최저임금법 제5조(최저임금액)]

① 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. <개정 2010.6.4., 2012.2.1.>

1. 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외한다.
2. 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자

최저임금법 제5조(최저임금액)

① (현행과 같음)

② 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다.
다만, 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외한다. <개정 2017.9.19.>

2018년 달라지는 노동관계 법령 ② - 최저임금법

최저임금법

제5조 제2항

개정 효과 및 한계

- 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 경우에도, 기능수련이 필요하지 않은 단순노무업무의 경우에는 수습기간임을 이유로 최저임금액 감액지급 금지
- 그러나, 단순노무업무의 범위에 대한 향후 논란이 예상됨.
- 감시 · 단속적 근로자의 최저임금액 감액 지급 조항이 삭제되어, 감액지급 금지

2018년 달라지는 노동관계 법령 ③ - 남녀 고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

남녀 고용평등
과 일·가정
양립 지원에
관한 법률

1. 시행일 : 2018년 5월 29일

2. 주요 개정법안

- (1) '직장 내 성희롱'의 정의(남녀고용평등법 제2조)
- (2) 직장 내 성희롱 예방 교육 등(남녀고용평등법 제13조)
- (3) 직장 내 성희롱 발생시 조치(남녀고용평등법 제14조)
- (4) 고객 등에 의한 성희롱 방지(남녀고용평등법 제14조
의2)
- (5) 난임치료 휴가(남녀고용평등법 제18조의3)

2018년 달라지는 노동관계 법령 ③ - 직장 내 성희롱 적용범위 확대

[남녀고용 평등법 제2조 (정의)]
이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. "직장 내 성희롱"이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장을 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.



[남녀고용 평등법 제2조 (정의)]

이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. "직장 내 성희롱"이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

효과

- '직장 내 성희롱'에 대한 정의 중 성희롱 관련 불이익의 내용에 '근로조건에서 불이익'도 포함되도록 하면서, 직장 내 성희롱의 적용범위를 확대함.
- 이로 인해, 성희롱 관련 불이익은 채용, 해고 등 고용상 불이익과 함께 임금 및 업무내용, 근무환경 등 근로조건에 대한 불이익도 포함됨.

2018년 달라지는 노동관계 법령 ③ - 성희롱 예방교육 강화

[남녀고용 평등법 제13조 (직장 내 성희롱 예방교육)]

① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 실시하여야 한다.

② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다. <신설 2014.1.14.>

[남녀고용 평등법 제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등)]

① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 매년 실시하여야 한다.

② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.

③ 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.

④ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.

[남녀고용 평등법 제39조(과태료)]

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1의2. 제13조제1항을 위반하여 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 경우

1의3. 제13조제3항을 위반하여 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두지 아니한 경우

2018년 달라지는 노동관계 법령 ③ - 직장 내 성희롱 발생에 대한 사용자의 조치의무 강화 (1)

[남녀고용 평등법 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)]

① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

[남녀고용 평등법 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)]

① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.

② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자 등"이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.(제2항 전단 위반시, 500만원 이하 과태료)

③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자 등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.(제4항 위반시, 500만원 이하 과태료)

⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.(제5항 전단 위반시, 500만원 이하 과태료)

2018년 달라지는 노동관계 법령 ③ - 직장 내 성희롱 발생에 대한 사용자의 조치의무 강화 (2)

[남녀고용 평등법 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)]

① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖의 이에 준하는 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

[남녀고용 평등법 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)]

⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.(제6항 위반시, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우

⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.(제7항 위반시, 500만원 이하 과태료)

2018년 달라지는 노동관계 법령 ③ - 직장 내 성희롱 발생에 대한 사용자의 조치의무 강화 (3)

[남녀고용평등법 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지)]

① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 취하여야 한다. <개정 2017.11.28.>

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.

[남녀고용평등법 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지)]

① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. <개정 2017.11.28.>

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

[남녀고용평등법 제39조(과태료)]

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2017.11.28.>

1. 삭제 <2017.11.28.>

1의2. 제14조의2 제1항을 위반하여 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우

2018년 달라지는 노동관계 법령 ③ - 직장 내 성희롱 발생에 대한 사용자의 조치의무 강화 (3)

남녀고용평등법 제18조의 3 신설 (난임치료 휴가)

[남녀고용평등법 제18조의3(난임치료 휴가)]

- ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료 휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.
- ② 사업주는 난임치료 휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ③ 난임치료 휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

[남녀고용평등법 제39조(과태료)]

- ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2012.2.1., 2017.11.28.>
3의2. 제18조의3제1항을 위반하여 난임치료 휴가를 주지 아니한 경우

2018년 달라지는 노동관계 법령 ④ - 산업재해보상보험법

산업재해 보상보험법

1. 시행일 : 2018년 1월 1일
2. 주요 개정법안
 - (1) '출퇴근'의 정의 신설(산재보험법 제5조 제8호)
 - (2) 업무상 재해의 한 종류로 출퇴근 재해 신설(산재보험법 제37조 제1항 제3호)
 - (3) 출퇴근 재해 적용 예외 규정 등 신설(산재보험법 제37조 제3항)
3. 유의점
 - 제5조 및 제37조의 개정규정은 이 법 시행 후, 최초로 발생하는 재해부터 적용한다.(부칙 제2조)

2018년 달라지는 노동관계 법령 ④ - 산업재해보상보험법

산업재해 보상보험법 개정이유

- 산재보험법은 출퇴근 중 발생한 사고의 업무상 재해 인정과 관련하여 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리 하에서 발생한 사고만을 업무상 재해로 인정하고 있음.
- 그러나 공무원·교사·군인 등의 경우, 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근 중 발생한 사고를 업무상 재해로 인정받아 「공무원연금법」에 따른 급여지급 대상으로 보호받고 있는 바, 형평성의 문제가 있음.
- 헌법재판소는 이러한 산재보험법의 규정이 헌법상 평등의 원칙에 위배되는 것으로 보아 헌법불합치 판결을 내린 바 있음. (2014헌바254)
- 일반 노동자의 경우에도 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근 하던 중 발생한 사고에 대하여 업무상 재해로 인정함으로써, 근로자의 복지를 증진하고자 함.

[산재보험법 제5조(정의)]

이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

8. "출퇴근"이란 취업과 관련하여 주거와 취업장소 사이의 이동 또는 한 취업장소에서 다른 취업장소로의 이동을 말한다.

2018년 달라지는 노동관계 법령 ④ - 산업재해보상보험법

[산업재해보상보험법 제37조 (업무상의 재해의 인정 기준)]

① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장해가 발생하는 경우로 인정한다. 다만, 업무상과인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010.1.27.>

1. 업무상 사고

다. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근 중 발생한 사고

[산재보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준)]

① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무상과인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 업무상 사고

다. 삭제 <2017.10.24.>

3. 출퇴근 재해

가. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고

나. 그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고

② (현행과 같음)

③ 제1항제3호나목의 사고 중에서 출퇴근 경로 이탈 또는 중단이 있는 경우에는 해당 이탈 또는 중단 중의 사고 및 그 후의 이동 중의 사고에 대하여는 출퇴근 재해로 보지 아니한다. 다만, 이탈 또는 중단이 일상생활에 필요한 행위로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 출퇴근 재해로 본다.

④ 출퇴근 경로와 방법이 일정하지 아니한 직종으로 대통령령으로 정하는 경우에는 제1항제3호나목에 따른 출퇴근 재해를 적용하지 아니한다.

⑤ (현행 제3항과 같음)

2018년 달라지는 노동관계 법령 ④ - 산업재해보상보험법

산업재해 보상보험법 시행령

[산재보험법 시행령 제34조의2(출퇴근 중의 사고)]

① 근로자가 출퇴근하던 중에 발생한 사고가 다음 각 호의 요건 모두에 해당하면 법 제37조제1항 제3호 가목에 따른 출퇴근 재해로 본다.

1. 사업주가 출퇴근용으로 제공한 교통수단이나 사업주가 제공한 것으로 볼 수 있는 교통수단을 이용하던 중에 사고가 발생하였을 것.
2. 출퇴근용으로 이용한 교통수단의 관리 또는 이용권이 근로자측의 전속적 권한에 속하지 아니하였을 것

② 제1항에 따른 출퇴근 재해 이외에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근 하던 중 발생한 사고는 법 제37조제1항 제3호 나목에 따른 출퇴근 재해로 본다.

[산재보험법 시행령 제34조의3(일탈·중단의 예외)]

법 제37조제3항 단서에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 일용품을 구입 하는 행위 또는 이에 준하는 행위
2. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교 또는 「직업교육훈련촉진법」 제2조에 따른 직업교육훈련기관에서의 교육·훈련 수강, 또는 이에 준하는 교육훈련으로서 직업능력개발향상에 기여할 수 있는 교육을 받는 행위
3. 선거권이나 국민투표권을 행사 또는 이에 준하는 행위
4. 아동 또는 장애인을 보육기관 또는 교육기관에 데려주거나 데려오는 행위 또는 이에 준하는 행위
5. 의료기관 또는 보건소에서 진료를 받는 행위 또는 이에 준하는 행위
6. 의료기관 등에서 요양 중인 가족을 돌보는 행위

2018년 달라지는 노동관계 법령 ④ - 산업재해보상보험법

출퇴근 재해 업무처리 지침

- 2018년 1월 1일부터 출퇴근 재해와 관련하여, 개정 산재보험법·시행령·시행규칙이 시행됨에 따라, 출퇴근 재해의 구체적인 인정기준 및 세부 업무처리 절차를 정하고자 만든 근로복지공단 지침.
- ‘출퇴근’의 의미 : 취업과 관련하여 주거와 취업장소 사이의 이동 또는 한 취업장소에서 다른 취업장소로의 이동(산재보험법 제5조 제8호)
- 산재보험법 제37조 제1항 제3호는 출퇴근 재해를 ① 사업주 지배관리하의 출퇴근 재해(가목), ② 통상의 출퇴근 재해(나목)으로 구분함.

< 산재보험법상 출퇴근 재해의 구분 >

사업주 지배관리하의 출퇴근 재 해

[산재보험법 제37조(업무상 재해 인정 기준)]

3. 출퇴근 재해
가. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고

[산재보험법 시행령 제34조의2(출퇴근 중의 사고)]

① 근로자가 출퇴근하던 중에 발생한 사고가 다음 각 호의 요건 모두에 해당하면 법 제37조제1항 제3호 가목에 따른 출퇴근 재해로 본다.

1. 사업주가 출퇴근용으로 제공한 교통수단이나 사업주가 제공한 것으로 볼 수 있는 교통수단을 이용하던 중에 사고가 발생하였을 것.

2. 출퇴근용으로 이용한 교통수단의 관리 또는 이용권이 근로자측의 전속적 권한에 속하지 아니하였을 것

통상의 출퇴근 재해

[산재보험법 제37조(업무상 재해 인정 기준)]

3. 출퇴근 재해
나. 그 밖의 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근 중 발생한 사고

[산재보험법 시행령 제34조의2(출퇴근 중의 사고)]

② 제1항에 따른 출퇴근 이외의 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근 하던 중 발생한 사고는 법 제37조 제1항 제3호 나목에 따른 출퇴근 재해로 본다.

※ 즉, 사업주 지배관리하의 출퇴근 재해에 해당되지 않는 출퇴근 재해는 모두 통상의 출퇴근 재해로 판단함.

< 출퇴근 재해 업무처리 지침 - 통상의 출퇴근 재해 인정기준 >

< 통상의 출퇴근 재해 인정기준 >

취업과 관련하여,
주거와 취업장소
사이를 통상적인
경로와 방법으로
출퇴근 경로의 일
탈 또는 중단 등
이 출퇴근하는
발생한 사고

[주거의 개념]

- '주거'란, 노동자가 실질적으로 거주하면서 일상생활을 영위하는 주소로서, 노무제공을 위한 근거지.
- 주거에는 연고지 주거(거주지), 비연고지 주거(근무지 근처 숙소, 기숙사 등), 일시적 주거(근무사정 등으로 숙박하는 경우)로 나뉨
- 예시) 거리사정으로 취업장소 인근에 비연고지 주거를 마련하고, 근무가 종료되는 금요일 오후에 취업장소에서 연고지 주거로 바로 퇴근하는 경우 ▲ 연고지 주거를 주거로 인정함.

[주거의 경계]

- '주거의 경계'란, 불특정 다수인이 자유롭게 통행할 수 없는 곳으로서, 노동자의 사적영역임.
- 공동주택의 경우, 개별 현관문이 주거의 경계임.
- 단독주택의 경우, 대문이 주거의 경계임.
- 예시) 출근을 위해 아파트 계단을 내려오다 넘어진 경우 ▲ 아파트 계단은 주거를 벗어난 출퇴근 경로이므로 출퇴근 재해 인정.

< 출퇴근 재해 업무처리 지침 - 통상의 출퇴근 재해 인정기준 >

< 통상의 출퇴근 재해 인정기준 >

취업과 관련하여,
주거와 취업장소
사이를 통상적인
경로와 방법으로
출퇴근 경로의 일
탈 또는 중단 등
이 출퇴근하는
발생한 사고

[취업 관련성]

- '취업과 관련하여'란, **출퇴근 행위가 업무에 종사하기 위해 또는 업무를 마침에 따라 이루어지는 행위를** 말함.
- 취업 관련성을 판단함에 있어서, ① 재해 당일 업무에 종사할 예정이었는지(출근) 또는 업무에 종사하였는지(퇴근), ② 통상의 출퇴근 시각에 사고가 발생하였는지를 고려하여 판단함.

[출근의 취업 관련성 예시]

- 늦잠으로 인한 지각 또는 러시아워를 피하기 위하여 늦게 또는 일찍 출근하는 경우 ▲ 취업 관련성 인정
- 직업소개소에서 취업소개를 받기 위해 가는 경우 ▲ 불인정

[퇴근의 취업 관련성 예시]

- 업무종료 후, 즉시 주거지로 향한 경우 ▲ 취업 관련성 인정
- 18시에 업무가 종료된 노동자가 사무실에서 운동 후, 21시에 퇴근하던 중 재해가 발생한 경우, ▲ 업무 외 사유로 상당한 시간을 머문 경우로서, 취업 관련성을 부인할 수 있는 상당한 시간(2시간) 초과로 불인정.

< 출퇴근 재해 업무처리 지침 - 통상의 출퇴근 재해 인정기준 >

< 통상의 출퇴근 재해 인정기준 >

취업과 관련하여,
주거와 **취업장소**
사이를 통상적인
경로와 방법으로
출퇴근 경로의 일
탈 또는 중단 등
이 출퇴근하는
발생한 사고

[취업장소의 개념]

- '취업장소'란, 노동자가 노무를 제공하는 장소로서, 근로계약 및 취업규칙 등에 따른 통상의 업무수행 장소, 영업 시설 및 배달원 등 장소를 이동하여 근무하는 경우 근무일의 최초 또는 마지막 영업처 · 배달처

[취업장소의 경계]

- '취업장소의 경계'란, 일반인의 자유 통행 여부 및 사업주가 재해예방에 적절한 수단을 취할 수 있는지를 기준으로 사업주의 지배관리 범위에 속하는 사업장의 외곽경계를 최초로 통과하는 지점을 의미함.

[취업장소 및 취업장소의 경계 예시]

- 공용건물에 입주한 경우, 건물 외곽 정문 또는 개별 입주회사 현관문 중 어디가 취업장소인가? ▶ 입주회사 및 건물주와의 계약관계와 관리실태에 따라 취업장소 인정 여부 판단 하되, 공용면적에 대한 관리비를 부담하고 있는 경우, 사업주 지배관리 범위로 보아 건물 외곽 정문을 취업장소 인정.

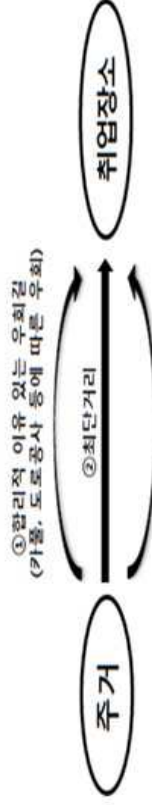
< 출퇴근 재해 업무처리 지침 - 통상의 출퇴근 재해 인정기준 >

< 통상의 출퇴근 재해 인정기준 >

취업과 관련하여,
주거와 취업장소
사이를 **통상적인
경로와 방법**으로
출퇴근 경로의 일
탈 또는 중단
이 출퇴근하는
발생한 사고

[통상적인 경로]

- '통상적인 경로'란, 주거와 취업장소 또는 취업장소와 취업장소 사이를 일반인이라면 **사회통념상** 이용할 수 있다고 인정되는 경로를 말함.



- 예시) 오토바이 등근사가 거가아닌 중 각선주도 인애, 침수된 도로를 우회하여 진행 중 사고 ▶ 통상의 경로에 해당

[통상적인 방법]

- '통상적인 방법'이란, **사회통념상 인정되는 출퇴근 교통수단을 본래의 용법대로 사용하는 것을 말함.**
- 대중교통 수단, 승용차 및 오토바이 등, 도보, 카풀(목적지, 이동경로, 교통사정 등 고려하여 판단), 그 밖에 교통수단은 사회통념상 출퇴근 용도로 이용 가능한 경우 통상적인 방법으로 인정됨.

< 출퇴근 재해 업무처리 지침 - 통상의 출퇴근 재해 인정기준 >

< 통상의 출퇴근 재해 인정기준 >

취업과 관련하여,
주거와 취업장소
사이를 통상적인
경로와 방법으로
**출퇴근 경로의 일
탈 또는 중단 없
이** 출퇴근하는 중
발생한 사고

[산재보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준)]

③ 제1항 제3호 나목의 사고 중에서 출퇴근 경로 일탈 또는 중단이 있는 경우에는 해당 일탈 또는 중단 중의 사고 및 그 후의 이동 중의 사고에 대하여는 출퇴근 재해로 보지 아니한다.

[일탈과 중단의 개념]

- 일탈 : 통상적인 경로를 벗어나는 행위
- 중단 : 출퇴근 경로 상에서 출퇴근과 관계 없는 행위를 하는 것. 다만, 사회통념상 용인할 수 있는 10분 이내의 짧은 시간 동안 머무르는 경우 등은 중단으로 보지 않음.
- 일탈 · 중단 중의 사고뿐만 아니라, 그 이후 이동 중의 사고도 출퇴근 재해로 보호될 수 없음.

[일탈과 중단 관련 예시]

- 퇴근길에 친구집으로 물건을 가지러 주거지와 반대방향으로 가던 중 사고 ▲ 일탈에 해당
- 퇴근길에 통상의 경로상에 있는 음식점에서 친구와 음주를 하는 경우 ▲ 중단에 해당

< 출퇴근 경로의 일탈 · 중단의 예외 인정범위(산재보험법 시행령 제34조의 3) >

1. 일용품을 구입 하는 행위 또는 이에 준하는 행위

- 일용품이란 일상생활용품을 의미
- 일용품 구입행위는 판매처의 위치 및 거리, 행위의 필요성, 긴급성, 소요시간 등을 종합하여 판단.
- 예시) 통상의 경로상에 식료품을 구입할 수 있는 슈퍼가 있으나, 좀더 저렴하게 구입하고자 퇴근길에 경로를 벗어나 대형마트에서 식료품을 구입하고 귀가 중 발생한 재해 ▲ 출퇴근 재해 인정

2. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교 또는 「직업교육훈련촉진법」 제2조에 따른 직업교육훈련기관에서의 교육·훈련 수강, 또는 이에 준하는 교육훈련으로서 직업능력 개발향상에 기여할 수 있는 교육을 받는 행위

- 예시) 용접 기술을 배우기 위하여, 퇴근길에 직업교육훈련기관에서 훈련을 받고 귀가 중 발생한 재해

3. 선거권이나 국민투표권을 행사 또는 이에 준하는 행위

4. 아동 또는 장애인을 보육기관 또는 교육기관에 데려주거나 데려오는 행위 또는 이에 준하는 행위

- 아동 및 장애인의 범위는 노동자 본인의 자녀, 손자녀 등 가족에 국한하지 않음.
- 예시) 자녀가 아파서 출근길에 병원에 들러 진료를 받고 사무실로 이동 중 발생한 재해 ▲ 출퇴근 재해 인정

5. 의료기관 또는 보건소에서 진료를 받는 행위 또는 이에 준하는 행위

- 출퇴근 중 진료를 위한 우회는 인정하되, 미용 목적의 상담 등 일상생활과 무관한 행위는 불인정

6. 의료기관 등에서 요양 중인 가족을 돌보는 행위

- 의료기관, 요양원 등의 시설에서 요양 중인 가족을 간병하는 행위 인정(재가요양 포함)

※ 시행령에서 정한 예외적인 일탈 · 중단의 경우라도 그 전 과정이 보호되는 것이 아니라, 이 통종의 재해만 보호됨.

2018년 달라지는 노동관계 법령 ④ - 산업재해보상보험법

산업재해 보상보험법 시행령

[산재보험법 시행령 제34조의4(출퇴근 재해 적용 제외 직종 등)]

① 법 제37조제4항의 "출퇴근 경로와 방법이 일정하지 않은 직종 등 대통령령으로 정하는 경우"란 이 영 제122조제1항제2호에 따른 "근로자를 사용하지 않는 중·소기업 사업주"로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 다만, 주거지가 아닌 별도의 장소에 차고를 보유해야 하는 경우는 예외로 한다.

1. 「여객자동차 운수사업법」 제3조 제1항 제3호에 따라 수요응답형 여객자동차운송사업을 하는 사람

2. 「여객자동차 운수사업법 시행령」 제3조 제2호 라목에 따라 개인택시운송사업을 하는 사람

3. 이 영 제122조제1항 제2호 라목에 해당하는 사람(택배원 - 퀵서비스기사)

2018년 달라지는 노동관계 법령 ⑤ - 산업재해보상보험법 시행령

산업재해 보상보험법 시행령

1. 시행일 : 2018년 1월 1일

2. 주요 개정영향

- (1) 통상적 경로·방법의 출퇴근 중 재해 인정기준(산재보험법 시행령 제29조, 제34조의2 내지 4, 제123조)
- (2) 산재보험 적용범위 확대(산재보험법 시행령 제2조, 제2조의2, 제122조)
- (3) 업무상 질병의 인정기준 확대(산재보험법 시행령 별표 3 제13호)

2018년 달라지는 노동관계 법령 ⑤ - 산업재해보상보험법 시행령

산업재해 보상보험 적용범위 확대

유의점

- 산재보험법 제6조(적용범위)는 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 산재보험법을 적용한다고 규정하면서, 단서로 대통령령으로 정하는 사업의 경우에는 산재보험법을 적용하지 않도록 규정함.
- 산재보험법 시행령 제2조는 산재보험법의 적용 제외 사업을 규정하고, 이로 인해 ① 주택건설업자, 건설업자, 전기공사업자, 소방시설업자, 문화재수리업자가 아닌 자가 시공하는 총 공사금액 2천만원 미만 또는 연면적 100제곱미터 이하의 공사와 ② 상시 근로자수가 1명 미만인 사업에는 산재보험법이 적용되지 않음.
- 해당 규정으로 인해, 영세 사업장에서 업무상 재해를 당한 노동자가 제대로 보호를 받지 못하는 문제가 자주 발생하고, 최근 1인 자영업자가 증가하고 있는 바, 이에 대한 보호를 강화하고자 산재보험법 시행령 제2조와 제122조를 개정하여, 산재보험법의 적용범위를 확대함.
- 산재보험법 시행령 제2조의 개정규정은 2018년 7월 1일부터 적용함.(부칙 제1조)
- 산재보험법 시행령 제2조 제1항 제3호의 개정규정은 이 영 시행 후, 착공하는 건축물의 건축 또는 대수선에 관한 공사부터 적용함.(부칙 제2조)

2018년 달라지는 노동관계 법령 ⑤ - 산업재해보상보험법 시행령

[산재보험법 시행령 제2조(법의 적용 제외 사업)]

① 「산업재해보상보험법」(이하 "법"이라 한다) 제6조 단서에서 "대통령령으로 정하는 사업"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)을 말한다. <개정 2008.8.7., 2010.3.26., 2015.4.14.>

1. 「공무원연금법」 또는 「군인연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업
2. 「선원법」, 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원 연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업
3. 「주택법」에 따른 주택건설사업자, 「건설산업기본법」에 따른 건설업자, 「전기공사법」에 따른 공사업자, 「정보통신공사법」에 따른 정보통신공사사업자, 「소방시설공사업법」에 따른 소방시설업자 또는 「문화재수리 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 문화재수리업자가 아닌 자기 시공하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공사

가. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제2조제1항제2호에 따른 총공사금액(이하 "총공사금액"이라 한다)이 2천만원 미만인 공사

나. 연면적이 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사

4. 가구내 고용활동

5. 제1호부터 제4호까지의 사업 외의 사업으로서 상시근로자 수가 1명 미만인 사업

6. 농업, 임업(별목업은 제외한다), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업

③ 총공사금액이 2천만원 미만인 건설공사가 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 "보험료징수법"이라 한다) 제8조 제1항 또는 같은 조 제2항에 따라 일괄적용을 받게 되거나 설계변경(사실상의 설계변경이 있는 경우를 포함한다)으로 그 총공사금액이 2천만원 이상으로 되면 그 때부터 법의 적용을 받는다.

[산재보험법 시행령 제2조(법의 적용 제외 사업)]

① 「산업재해보상보험법」(이하 "법"이라 한다) 제6조 단서에서 "대통령령으로 정하는 사업"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)을 말한다. <개정 2008.8.7., 2010.3.26., 2015.4.14.>

1. 「공무원연금법」 또는 「군인연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업
2. 「선원법」, 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원 연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업
3. < 삭제 >
4. 가구내 고용활동
5. < 삭제 >

6. 농업, 임업(별목업은 제외한다), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업

③ < 삭제 >

[산재보험법 시행령 제122조(중·소기업 사업주의 범위)]

① 법 제124조제1항 전단에서 "대통령령으로 정하는 중·소기업 사업주(근로자를 사용하지 아니하는 자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

사. 사. 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준분류(이하 "한국표준산업분류표"라 한다)의 대분류에 따른 제조업을 하는 사람으로서 다음의 어느 하나에 해당하는 사람
아. 아. 「지동차관리법」 제2조제1항에 따른 자동차 정비업을 하는 사람

2018년 달라지는 노동관계 법령 ⑤ - 산업재해보상보험법 시행령

업무상 질병 인정기준 대

[산재보험법 시행령 별표 3]

13. 그 밖에 근로자의 질병과 업무와의 상당인과관계가 인정되는 경우에는 해당 질병을 업무상 질병으로 본다.



- 산재보험법 시행령 별표 3은 뇌혈관 질환 또는 심장 질환, 근골격계 질환, 호흡기계 질환, 직업성 암 등 업무상 질병에 대한 구체적인 인정기준을 규정하고 있음.
- 고용노동부는 재해를 입은 노동자가 부담하는 업무와 질병 사이의 상당인과관계 입증책임을 완화시키고자, 추정의 원칙을 도입하여, 산재보험법 시행령 별표 3 제13호를 아래와 같이 개정함.
- 고용노동부가 도입한 추정의 원칙은 "작업(노출기간) · 노출량이 인정기준(당연 인정기준)을 충족하면 반증이 없는 한 상당인과관계를 인정하고, 인정기준을 충족하지 못하더라도 의학적 인과관계가 있으면 인정한다는 의미"임.

[산재보험법 시행령 별표 3 (업무상 질병에 대한 구체적인 인정기준)]

13. 위 1호에서 12호에 제시된 노출기간, 노출량, 잠복기 등을 충족하지 못하였거나 이외의 질병이라 하더라도 업무와의 상당인과관계(相當因果關係)가 인정되는 경우에는 해당 질병을 업무상 질병으로 본다.

2018년 달라지는 노동관계 법령 ⑤ - 산업재해보상보험법 시행령

업무상 질병 인정기준 확대에 대한 비판

유의점

- 산재보험법 시행령 별표 3의 각 상병별로 업무상 질병에 대한 인정기준의 개정 없이, 주정의 원칙만 도입한다고 업무상 질병의 인정기준이 확대될 수 없음.
- 주정의 원칙에 따르면, “반증요인이 있는 경우에는 업무상 질병이 부정될 수 있다.”는 것인데, 업무상 질병의 상단 인과관계에 대한 판단은 업무의 양, 시간, 책임, 노출 정도, 스트레스 등을 종합적으로 고려한 종합 판단의 영역이므로, ‘반증요인’이 있더라도, 다른 사정을 모두 고려하여 판단해야 함.
- ‘반증요인’에 대한 입증책임을 근로복지공단이 부담하게 되면서, 적극적인 반증을 통해, 결과적으로 공단이 산업재해 인정을 방해하는 기관으로 전락할 가능성.

- 산재보험법 시행령 별표 3의 개정규정은 이 영 시행 당시, 보험급여를 신청한 근로자에게도 적용함.

2018년 달라지는 노동관계 법령 ⑥ - 산업재해보상보험법 시행규칙

산업재해
보상보험법
시행규칙

1. 시행일 : 2018년 1월 1일

2. 주요 개정규칙안

(1) 요양급여 신청시 보험가입자의 확인제도 폐지(산재보
험법 시행규칙 제20조)

2018년 달라지는 노동관계 법령 ⑥ - 산업재해보상보험법 시행규칙

요양급여 신청시,
보험가입자의
확인제도 폐지

개정규칙의 한계

- 산재보험법 시행규칙 제20조는 재해를 입은 노동자가 산재 요양급여를 신청할 당시, 재해발생 경위에 대한 보험가입자인 사업주의 확인을 받아 첨부하도록 함.
- 그러나 해당 제도는 산재 신청 당시, 사업주에게 공상 처리의 빌미를 제공하고, 현실적으로는 사업주의 확인 거부로 산재 신청이 이루어지지 않는 경우가 빈번하게 발생하는 바, 노동자의 산재 신청에 제약 요소로 작용하는 보험가입자 확인제도를 폐지할 필요가 있음.
- 산재보험법 시행규칙의 개정으로 인해, 재해를 입은 노동자가 사업주의 확인 없이 산재 신청을 한다고 하더라도, 산재보험법 시행규칙 제20조는 산재 신청에 대한 보험가입자의 의견 제출을 여전히 규정하고 있는 바, 업무상 재해 해당여부를 부정하는 사업주의 반론이 적극적으로 이루어질 가능성 있음.

2018년 달라지는 노동관계 법령 ⑥ - 산업재해보상보험법 시행규칙

[산재보험법 시행규칙 제20조(요양급여의 신청 등)]

- ① 법 제41조제1항에서 "고용노동부령으로 정하는 사항"이란 **요양급여를 받으려는 근로자의 재해발생 경위에 대한 보험가입자의 확인을 말한다.** <개정 2010.7.12.>
- ② 법 제41조제2항에 따라 산재보험 의료기관이 요양급여의 신청을 대행하는 경우에는 제1항에 따른 서류 외에 해당 근로자가 요양급여의 신청 대행에 동의하였음을 확인할 수 있는 서류를 첨부하여야 한다.
- ③ 공단은 제1항에 따른 보험가입자의 확인이 없는 요양급여의 신청을 받은 경우에는 그 사실을 해당 근로자가 소속된 보험가입자에게 알려야 한다. 이 경우 보험가입자는 통지를 받은 날부터 10일 이내에 공단에 그 요양급여 신청에 대한 의견을 제출할 수 있다.
- ④ 공단은 제3항 후단에 따라 제출된 보험가입자의 의견이 요양급여의 신청 내용과 다를 때에는 그 내용을 신청인(법 제41조제2항에 따라 산재보험 의료기관이 요양급여의 신청을 대행한 경우에는 산재보험 의료기관을 포함한다)에게 알려야 한다.



[산재보험법 시행규칙 제20조(요양급여의 신청 등)]

- ① 공단은 법 제41조 제1항에 따라 요양급여의 신청을 받은 경우에는 그 사실을 해당 근로자가 소속된 보험가입자에게 알려야 한다. 이 경우 보험가입자는 통지를 받은 날부터 10일 이내에 공단에 그 요양급여 신청에 대한 의견을 제출할 수 있다.
- ② 법 제41조제2항에 따라 산재보험 의료기관이 요양급여의 신청을 대행하는 경우에는 해당 근로자가 요양급여의 신청 대행에 동의하였음을 확인할 수 있는 서류를 첨부하여야 한다.
- ③ 공단은 제1항 후단에 따라 제출된 보험가입자의 의견이 요양급여의 신청 내용과 다를 때에는 그 내용을 신청인(법 제41조 제2항에 따라 산재보험 의료기관이 요양급여의 신청을 대행한 경우에는 산재보험 의료기관을 포함한다)에게 알려야 한다.
- ④ < 삭제 >

2018년 달라지는 노동관계 법령 ⑦ - 산업안전보건법

산업안전보건 법

1. 시행일 : 2017년 10월 19일

2. 주요 개정법안

(1) 산업재해 은폐 등에 대한 형사처벌(산업안전보건법 제 10조 제1항, 제68조 제1호)

2018년 달라지는 노동관계 법령 ⑦ - 산업안전보건법

산업재해 발생 은폐 등에 대한 형사처벌

- (구)산업안전보건법 제10조는 사업주의 산업재해 발생 사실 기록 및 보고 의무를 규정하였으나, 위반시 과태료 처분에 불과하여 현실적으로 제대로 지켜지지 않고, 산재 은폐가 만연하고 있음.
- 이에 산업현장에서 산업재해 발생 사실의 은폐 행위 등에 대한 제재를 강화하기 위하여 그 은폐 행위에 대한 형사처벌 규정을 신설함.

2018년 달라지는 노동관계 법령 ⑦ - 산업안전보건법

[산업안전보건법 제10조(산업재해 발생 기록 및 보고 등)]

제10조(산업재해 발생 기록 및 보고 등) ① 사업주는 산업재해가 발생하였을 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 재해발생원인 등을 기록·보존하여야 한다. <개정 2010.6.4.>

② 사업주는 제1항에 따라 기록한 산업재해 중 고용노동부령으로 정하는 산업재해에 대하여는 그 발생 개요·원인 및 보고 시기, 재발방지 계획 등을 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. <개정 2010.5.20., 2010.6.4., 2013.6.12.>

[산업안전보건법 제72조(과태료)]

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2011.7.25., 2013.6.12., 2016.1.27.>

1. 제10조제2항에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자

[산업안전보건법 제10조(산업재해 발생 기록 및 보고 등)]

① 사업주는 산업재해가 발생하였을 때에는 그 발생 사실을 은폐하여서는 아니 되며, 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 재해발생원인 등을 기록·보존하여야 한다.

② 사업주는 제1항에 따라 기록한 산업재해 중 고용노동부령으로 정하는 산업재해에 대하여는 그 발생 개요·원인 및 보고 시기, 재발방지 계획 등을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

[산업안전보건법 제68조(벌칙)]

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제10조제1항을 위반하여 산업재해 발생 사실을 은폐한 자 또는 그 발생 사실을 은폐하도록 교사(敎唆)하거나 공모(共謀)한 자

[산업안전보건법 제72조(과태료)]

② 제10조제2항에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자 중 중대재해 발생 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다.

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제10조제2항에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자(중대재해 발생 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자는 제외한다.)

2018년 달라지는 노동관계 법령 ⑧ - 고용보험법 시행령

고용보험법 시행령

1. 시행일 : 2018년 1월 1일

2. 주요 개정법안

(1) 구직(실업)급여 상한액 인상(고용보험법 시행령 제68조)

2018년 달라지는 노동관계 법령 ⑧ - 고용보험법 시행령

[고용보험법 시행령 제68조(급여 기초 임금일액의 상한액)]
 ① 법 제45조제5항에 따라 구직급여 여의 산정 기초가 되는 임금일액이 10만원을 초과하는 경우에는 10만원을 해당 임금일액으로 한다.



[고용보험법 시행령 제68조(급여 기초 임금일액의 상한액)]
 ① 법 제45조제5항에 따라 구직급여의 산정 기초가 되는 임금일액이 12만원을 초과하는 경우에는 12만원을 해당 임금일액으로 한다.

구직(실업)급여 상한액 인상

유의점

- 2017년 구직급여 상한액 : 임금일액(10만원)의 50% = 60,000원
- 2017년 구직급여 하한액 : 2017년 최저임금(6,470원)의 90% = 46,584원
- 2018년 최저임금 인상(7,530원)으로 인해, 구직급여 하한액이 54,216원으로 상향됨에 따라, 실직 중 생계지원이라는 고용보험의 취지, 임금 상승률 및 최저임금 상승률 등을 고려하여 상한액 인상함.
- 임금일액이 12만원으로 인상됨에 따라, 2018년 구직급여 상한액은 임금일액(12만원)의 50%인 60,000원으로 인상됨.
- 따라서, 2018년 구직급여는 54,216원(하한) ~ 60,000원(상한)임.
- 이 영 시행 전에 이직 한 사람의 구직급여의 산정기초가 되는 임금일액은 고용보험법 시행령 제68조 제1항의 개정규정에도 불구하고, 종전의 규정에 따른다.

2018년 달라지는 노동관계 법령 ⑨ - 장애인 고용촉진 및 직업재활법

장애인 고용촉진 및 직업재활법

1. 시행일 : 2018년 5월 29일

2. 주요 개정법안

- (1) 장애인 인식개선교육 강화(장애인 고용법 제5조의 2, 제86조)
- (2) 장애인 고용 우수사업주 우대(장애인 고용법 제24조)
- (3) 장애인 고용현황 및 산업재해 현황 실태조사(장애인 고용법 제26조)

2018년 달라지는 노동관계 법령 ⑧ - 장애인 고용촉진 및 직업재활법

[장애인 고용촉진 및 직업재활법 제5조의2(직장 내 장애인 인식개선 교육)]

- ① 사업주는 장애인에 대한 직장 내 편견을 제거함으로써 장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 장애인 근로자 채용이 확대될 수 있도록 장애인 인식개선 교육을 실시하여야 한다.
- ② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 장애인 인식개선 교육을 받아야 한다.
- ③ 고용노동부장관은 제1항 및 제2항에 따른 교육실시 결과에 대한 점검을 할 수 있다.
- ④ 고용노동부장관은 제1항에 따른 사업주의 장애인 인식개선 교육이 원활하게 이루어지도록 교육교재 등을 개발하여 보급하여야 한다.
- ⑤ 제1항 및 제2항에 따른 장애인 인식개선 교육의 내용·방법 및 횟수 등은 대통령령으로 정한다.

[장애인 고용촉진 및 직업재활법 제24조(장애인 고용 우수사업주에 대한 우대)]

- ① (현행과 동일)
- ② 국가, 지방자치단체 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관의 장은 공사·물품·용역 등의 계약을 체결하는 경우에는 장애인 고용 우수사업주를 우대할 수 있다. <신설 2017.11.28.>
- ③ (현행과 동일)

[장애인 고용촉진 및 직업재활법 제26조(장애인 실태조사)]

- ① 고용노동부장관은 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위하여 매년 1회 이상 장애인의 취업직종·근로형태·근속기간·임금수준 등 고용현황 및 장애인근로자의 산업재해 현황에 대하여 전국적인 실태조사를 실시하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 실태조사에 포함되어야 할 사항과 실태조사의 방법 및 절차 등은 고용노동부령으로 정한다.

2018년 달라지는 법령 - 형사소송법

형사소송법

1. 시행일 : 공포한 날부터 시행함.

2. 주요 개정법안

(1) 약식명령(벌금형)에 대한 불이익금지 원칙 폐지(형사소
송법 제457조의 2)

2018년 달라지는 법령 - 형사소송법

[형사소송법 제457조의 2(불이익변경의 금지)]

피고인이 정식재판을 청구한 사건에 대하여는 약식명령의 형보다 중한 형을 선고하지 못한다.

유의점

[형사소송법 제457조의 2(형중 상향의 금지)]

- ① 피고인이 정식재판을 청구한 사건에 대하여는 약식명령의 형보다 중한 종류의 형을 선고하지 못한다.
- ② 피고인이 정식재판을 청구한 사건에 대하여 약식명령의 형보다 중한 형을 선고하는 경우에는 판결서에 양형의 이유를 적어야 한다.

- 이 법 시행 전에 제453조에 따라, 정식재판을 청구한 사건에 대해서는 제457조의2의 개정규정에도 불구하고 중전의 규정에 따른다.(부칙 제2조)

감사합니다.



주제 3. 2018년 달라지는 노동관계법과 남은 우리의 과제

② 금속노조의 최우선 입법과제

교섭창구 단일화 폐기는 노조 할 권리 보장의 필수 조건이다.

조남덕(금속노조 대전충북지부 콘티넨탈지회)

1. 촛불항쟁에서 외쳤던 민주주의가 일터로까지 확대될 것인가!

○ 노동존중시대가 화두. 정부는 내년 개헌까지 얘기하고 있는 상황. 민주노총은 노조 할 권리와 노동법 전면 재개정을 주요 요구로 제기하고 있음. 그렇다면 헌법이 보장한 노동3권이 실질적으로 현장에서 실현되고 있는가는 노동존중 시대인지를 가늠하는 중요한 척도가 될 것임.

○ 복수노조 허용과 함께 적용된 교섭창구에 대한 강제적 단일화 제도는 복수노조를 통해 획득하려던 노동자들의 결사의 자유를 무력화하는 핵심 역할을 하고 있음. 노조를 새로 결성하면 사업주는 기업노조를 만들어 민주노조의 교섭권과 파업권을 박탈하는 무기로 교섭창구 단일화를 악용해왔음. 기존 금속노조들의 경우 <직장폐쇄 - 용역투입 - 단협해지 - 복수노조 설립 - 조합원 탈퇴 중용 - 금속노조 소수노조로 전락 - 개별교섭을 통해 차별 극대화 - 다수노조 지위를 획득한 기업노조를 앞세워 단협개약>의 순으로 노동조합을 파괴해왔음. 노동자들은 이러한 자본의 공격적인 노조파괴로 인해 직장폐쇄에 대해 엄청난 공포감을 갖게 됐고, 회사가 복수노조를 설립하는 것과 동시에 노동조합이 무너지는 경우가 발생하는 등 노조활동의 자유가 완전히 무력화되는 일이 발생함. 금속노조가 다수를 점한다고 해도 개별교섭을 통해 어용노조를 지원하고 차별을 확대함으로써 정상적인 노조활동을 방해하고 탄압을 지속하기도 함(대표적으로 유성기업지회).

○ 교섭창구 강제적 단일화는 사실상 노사교섭에 대한 모든 권한을 사용자에게 쥐어주는 악법 중에 악법임. 이에 노조 할 권리를 보장하기 위해서는 노동3권의 실질적인 보장문제가 전제될 수밖에 없는 상황. 촛불항쟁 속에서 외쳤던 민주주의가 일터로 이어질 수 있도록 하기 위한 법제도 개선이 중요함.

2. 현장에서 느끼는 복수노조 교섭창구 단일화제도의 실체

1) 충북지역 복수노조 실태

○ 충북지역의 경우, 3개의 노조파괴/복수노조 상황, 기업노조 설립이후 5~7년 동안 무쟁의. 민주노총 소속단위 소수노조들은 복수노조 허용 이후 1~2년은 개별교섭으로 기업노조(과반수 노조)를 통해 단협개약을 관철시킴. 기업노조와 민주노조(소수노조)의 차별을 두기 위해 '무쟁의 격려금'과 같은 임금안을 두고 노조 간 임금 차

별의 벽을 쌓기 시작함. 노사협의회를 비롯한 각종 노사간 위원회도 모두 과반수노조가 독점하고 소수노조는 배제됨. 개별교섭을 통해 단협을 개악시킨 자본은 기초 질서 지키기 등 규율을 앞세우면서 현장 장악력을 탈환. 이후 현장은 자본 주도로 재편. 현장을 재편한 자본은 2~3년차부터 교섭을 단일화 해 소수노조(민주노조)들의 교섭권을 사실상 박탈해 버림. 그리고 과반수 내내 기업노조에 무쟁의를 강제해내고, 소수노조(민주노조)들은 아무런 활동도 할 수 없게 됨. 특히, 기업노조 설립 초기, 노사관계를 자본 주도로 재편하면서 현장 활동가들을 현장 분리시키기 위해 해고를 강행. 대부분 이 해고는 부당해고로 판정(유성, 콘티넨탈, 보쉬전장). 그러나 해고 이후 복직까지 최소 4년이 걸렸고, 복직이 되더라도 재해고(유성기업)방식으로 현재까지도 현장에 복귀하지 못하고 있음. 자본은 활동가들이 현장과 분리되는 시간동안 현장을 탈환해나감.

○ 다수노조를 점하고 있는 유성기업지회의 상황

- 어용노조로 금속조합원을 가입시키기 위해 직계가족이나 학연, 지연 등을 이용하여 조합원 개인에게 압박을 가하며 스트레스를 받도록 함.
- 지위보전가처분을 통하여 해고자들이 노동자로써의 지위를 갖고 있고, 조합원으로써의 지위도 갖고 있음에도 사측은 고의적으로 충돌을 야기하기 위해 회사 출입부터 복지 시설 이용 등에 대해서 관리직원들을 집단으로 동원하여 방해하며 인간적 모멸감을 느끼도록 만들었음.
- 노동조합의 업무상 필요한 조합원들의 정보를 단체협약에 따라 요청하여도 회사의 자의적이고 일방적인 유권해석으로 제공하지 않거나 거부함. 그로 인하여 노동조합의 업무가 상당히 지연되며, 사측으로 인하여 정상적인 노동조합 업무 및 활동을 제약받게 됨.
- 노동조합의 총회, 긴급총회, 간부회의 등이 필요해도 유권해석으로 단체협약을 위반하며 금속노조의 조합활동을 방해함. 어용은 언제든지 총회나 교육시간을 활용하게 해주는 등의 차별이 존재함.
- 금속노조는 정당하게 쟁의권을 확보하여 쟁의행위를 하고 있지만, 어용은 쟁의권도 없이 불법으로 집단 조퇴를 하는 등의 행위를 하여도 사측이 경고 또는 징계를 하지 않음. 지회 조합원들이 일부 몇 명 조퇴를 하는 것에 대해서도 집단행동이라며 오히려 사측은 경고/협박으로 조합원들을 위축시키며 차별, 탄압하였음.
- 산재진행과 관련해서도 관련자료 제공 및 협조를 제대로 하지 않거나 오히려 방해함. 회사의 과실이 분명함에도 이를 인정하지 않으며, 오히려 노동조합 또는 노동자 개인의 문제인 것처럼 왜곡하는 등의 심각한 인권유린 행위를 자행함.
- 상급단체(민주노총, 금속노조 본조, 금속노조 지부 등) 임원, 간부, 조합원들의 출입에 대해서도 일방적으로 방해하며 폭력사태를 유발하는 등의 조합활동을 심각하게 위축시키는 행위들을 여전히 자행하고 있음.

유성기업지회 토론회 발표문 중 일부 인용

3. 소수노조들의 노조 할 권리 박탈

- 콘테넨탈 상황을 중심으로

○ 2010년 1월 1일 복수노조법 통과(2011년 7월부터 허용). 노동계의 반대에도 불구하고 당시 환노위 위원장인 추미애의원은 새누리당과 합작해 기습적으로 통과시킴.

○ 2011년 복수노조 허용과 동시에 시행된 자본의 노조파괴 시나리오.

- 자본은 복수노조법의 핵심인 교섭창구 단일화를 악용. 이를 위해 노조파괴 전문 컨설팅 업체를 고용해 노사관계를 파행적으로 몰아감. 노조파괴·복수노조 사업장 대부분은 창조컨설팅과 연결돼 있음. 콘테넨탈의 경우에도 노조파괴 문서를 발견하지 못했지만, 창조컨설팅이 개입했다는 정황은 존재함.

“노동조합 파괴 컨설팅으로 위세를 떨쳤던 '창조 컨설팅' 그룹의 금융거래 내역이 공개됐다.

유성기업 13억1300만, 한진중공업 10억3400만, 상신브레이크 9억2800만, 보쉬전장 8억4300만, 만도 4억4500만, 발레오만도 4억400만, 콘티넨탈오토모티브 2억9200만, 에스제이엠 2억2000만 원 등.

2010년 1월부터 2012년 8월까지의 3개 은행·11개 계좌의 거래 내역이다. 불과 1년 6개월여 사이에 위 기업들을 포함한 총 23개 기업으로부터 창조컨설팅이 받은 돈은 82억4500만 원에 이른다. 전국금속노동조합 소속 사업장만 집계하면 60억 5817만 원이 심종두 대표이사과 그의 부인, 조카, 장인 등이 함께 경영한 창조컨설팅으로 입금됐다. (프레시안. '노조파괴' 창조컨설팅에 82억 입금한 기업들은?)”

- 금속노조 지역지부 핵심사업장들이 대부분 노조파괴 공격을 당했고, 이로 인해 지부집단교섭과 투쟁이 약화되어 감.

- 콘티넨탈은 구만도 소속 공장이었다가, 분할매각된 사업장으로 2012년 여름 만도 직장폐쇄·용역투입과 같은 시기에 현장관리자들을 중심으로 기습적으로 복수노조 설립. 이 때 현장관리자들은 복수노조 가입을 조직하면서 ‘금속노조 시대는 끝났다. 더 이상 금속노조가 우리를 지켜주지 않는다’, ‘직장폐쇄·용역투입만큼은 막아야 한다’는 논리를 설파함. 당시 경주부터 시작된 노조파괴-복수노조 설립으로 이어지는 민주노조 파괴 책동에 금속노조가 총력 대응을 못하면서 각 사업장으로 각개격파되었고, 지역차원의 연대파업이 제대로 조직되지 못하면서 현장의 패배감이 높아진 때였음.

- 사측은 '구 만도 계열은 모두 기업노조가 설립되었고, 이제 금속노조로는 아무 것도 할 수 없다'는 것과 '전직노조 간부들이 나서서 기업노조 설립을 돕고 있다'는 이야기를 퍼뜨리기 시작함. 이와 함께 '기업노조와 금속노조간의 차별을 명확히 두겠다'며 성과급 750여 만원지급으로 현장을 갈라치기하기 시작함. 이와 함께 지도부 3명(지회장, 부지회장, 사무장)을 중징계하고, 이 중 2명은 해고로 노조탄압을 본격화함. 이후 금속노조 내 현장조직활동에 참여하던 활동가들, 전직 노조간부들이 어용노조로 넘어가면서 현장이 그냥 무너져 내림.
- 금속노조 콘티넨탈지회는 지회장 단식 농성을 비롯해, 현장투쟁을 이어나갔지만 조합원 다수가 기업노조로 넘어가는 아픔을 겪었고, 이후 2017년 5월까지 현장투쟁과 파업을 이어가면서 싸워왔음. 해고자들은 노조집행부임에도 불구하고 현장순회를 하지 못했으며, 선전물을 배포하기 위해서는 엄청난 벌금을 각오해야 했음. 회사는 출입 가차분 등 법을 이용해 노조활동을 탄압했고, 노조집행부는 현장순회 중에 쫓겨나는 일이 다반사였음. 지회는 파업을 이어나갔지만, 자본에게 타격을 주지 못했고, 정당한 노조활동 조차도 사용자와 기업노조가 용인해야만 가능한 상황이 발생. 심지어 대자보 부착을 둘러싸고도 기업노조와 사용자의 개입이 일어나기도 함.
- 2012년, 2013년 개별교섭으로 교섭권이 있었으나 무용지물. 매주 교섭이 진행되었지만 사측은 시간 때우기로 진행. 기업노조가 다수노조 지위를 획득하고, 사측이 현장 주도력을 갖게 되자, 2014년부터는 대표교섭으로 전환해 소수노조의 교섭권까지도 박탈해버림. 콘티넨탈지회는 2012년, 2013년 단체교섭을 이어나가면서 5년을 버팀.
- 콘티넨탈은 노조파괴 후발주자. 자본은 물리적인 탄압/폭력보다는 이데올로기적인 탄압을 강화했고, 차별에 있어서도 노골적인 모습을 보이지 않음. 그러나 이게 더 무서웠음. 이로 인해 현장의 분노를 조직하기 쉽지 않았음. 더욱이 현장노동자들은 98년 구조조정에 대한 기억과 주변사업장들의 고난의 투쟁을 보면서 극도로 위축됨. 사측은 <무쟁의 격려금>이라는 명목으로 기업노조와 금속노조간의 차별. 이와 함께 정말 작은 것으로 차별을 두는 행위(걸레 파업)를 하는 등 치졸한 모습을 보이기도 함.

4. 노조파괴 핵심에는 '교섭창구 단일화 제도'가 있었다.

○ 교섭창구 단일화 제도는 사실상 사용자에게 교섭권을 주는 악법 중에 악법임. 복수노조법은 교섭창구 단일화를 강제하고 있고, 이에 따라 과반수노조가 대표 교섭권을 가짐. 개별노조들이 개별교섭을 할 수도 있지만, 이는 사용자가 원할 경우에

만 가능한 것. 즉, 교섭할 권리가 노조가 아닌 사용자에게 있는 것.

○ 콘티넨탈 자본은 복수노조 설립과 동시에 금속사용자협의회를 탈퇴함. 그리고 금속노조와의 단체협약을 해지함. 이후 개별교섭을 하면서 기업노조를 통해 단협을 개악하고, '무쟁의 타결금'이라는 명목으로 금속노조와 기업노조간의 차별을 명시(개별교섭은 결국 노조간 차별을 위한 도구에 불과했을 뿐). 이후 과반수 노조를 획득한 기업노조의 대표교섭권 부여로 소수노조로 전락한 금속노조의 교섭권과 파업권을 모두 박탈함. 또한 타임오프제를 엄격하게 적용해 노조활동을 위축시킴. 이와 동시에 자본은 현장주도력을 탈환하기 위해 각종 기초질서 지키기 등 규율을 강화해 나가고, 노동조합 활동에 대한 전면적인 제약을 가하기 시작함(대표적인 것들이 근무 시간 중 노조활동 금지, 해고자의 현장출입 금지, 대자보 부착 시 허락을 득할 것 등)

○ 노조간 차별 문제가 계속 발생해 노동위원회 문을 두드림. 그러나 노동위원회는 아무런 역할을 하지 못함. 공정대표의무 제도 역시 무용지물. 공정대표의무제도는 부당노동행위와 달리 형사처벌의 대상이 되지 못해 실효성이 없고, 재판으로 가더라도 재판 결과가 나오기까지 3년도 넘게 걸렸음. 자본은 공정대표의무제도를 휴지 조각으로 만들어버렸고, 법은 실효가 없음. 그러다보니 복수노조 대부분의 사업장에서 공정대표 의무 위반이 계속 발생함.

중노위에 따르면 2011년 5건에 불과했던 공정대표의무 위반 접수건수는 지난해 204건으로 급증했다. 복수노조 관련 노동위원회 사건에서 차지하는 비중도 같은 기간 3.8%에서 28.6%로 늘었다.

(매일노동뉴스. 2016)

○ 대표교섭 이후, 소수노조는 기업노조(과반수노조)와 사측에 철저하게 배제됨. 예컨대 기업노조와 회사가 교섭내용을 공개하지 않아도 대응할 방법이 없음. 또한 잠정합의안을 내놓고 소수노조 조합원들의 찬반투표를 포함하지 않더라도 아무런 문제가 없음. 결국, 대표교섭은 기업노조와 사용자의 교섭일 뿐 소수노조에게는 어떤 권한도 주지 않는 것. 소수노조는 합의안을 통보받을 뿐이고, 투표를 해도 총투표 결과에 포함시키지 않아도 되니, 반대를 표명해도 아무런 효과를 갖지 못함.

(콘티넨탈의 경우 대표교섭이 처음 되었을 때, 노사간의 잠정합의 부결운동을 한 적이 있음. 이 때 기업노조 소속 노동자들이 금속노조 편에 서면서 부결된 적이 있음. 그러자 기업노조는 금속노조 조합원들의 투표결과를 포함시키지 않고 찬반투표를 진행.)

○ 금속노조가 과반수 노조가 되더라도 상황은 마찬가지. 대표적인 사례가 유성기

업임. 어용노조가 소수이면 개별교섭을 허용해 과반수노조인 금속노조와의 차별을 둬. 유성지회 역시 과반수노조가 된 이후에도 회사의 계속되는 차별과 탄압으로 단체교섭은 파행을 거듭했으며, 지금까지도 지속되고 있음.

○ 결국, 소수노조/다수노조 가릴 것 없이 민주노조를 파괴하는 무기로 교섭창구 단일화제도가 활용되고 있으며, 현재의 공정대표의무제도는 아무짝에도 쓸모없는 제도. 더욱이 현행제도에서는 개별교섭을 하더라도 공정대표의무 제도를 적용받지 않기 때문에 결국 현재의 교섭창구 단일화제도를 폐기하지 않는 한 민주노조 탄압과 파괴는 지속될 수밖에 없음.

5. 교섭창구 단일화 제도 폐기, ‘모든 노동자에게 노동3권 보장’해야

○ 교섭창구 단일화 제도 문제는 ‘노조 할 권리’와도 직결되는 문제임. 한국타이어에 오랫동안의 탄압을 뚫고 복수노조가 설립돼 금속노조에 가입함. 그러나 한타지회가 설립된 지 3년이 넘었음에도 지금까지 단 한번도 사측과 교섭을 하지 못했음. 노조 전임자 보장은커녕 현장순회도 하지 못함. 노조사무실조차 제공받지 못하고 있음. 최근 금속노조에 가입한 대다수 노조들은 설립과 동시에 사측의 기업노조 설립으로 노조할 권리를 박탈당하고, 무력화됨.

이것을 보더라도 복수노조`교섭창구 단일화제도는 노조할 권리를 사실상 부정하는 제도임.

○ 교섭창구 단일화제도는 산별노조를 부정하고 철저하게 기업단위 노사관계에 기초한 역사를 거꾸로 되돌리는 제도임. 산별노조`산별교섭을 인정하면 그나마 소수노조들이 숨통을 틔울 수 있음. 그러나 현재 교섭창구 단일화제도에 산별노조를 포함시키고 있어 산별노조가 형해화 되어버렸음. 결국 사업장 단위를 기준으로 한 교섭창구 단일화제도 자체를 없애야 함.

○ 문재인 정부는 후보 시절 ‘복수노조 제도 개선’을 약속한 바 있음. 그러나 100대 국정과제에서는 명시적으로 서술하지 않고 있음. 문재인정부는 2010년 복수노조`교섭창구 단일화제도 도입에 책임을 져야 함. 이 때문에 수많은 노동자들이 고통을 받고 있으며, 심지어 목숨을 잃는 등 노동자들의 노동기본권은 휴지조각이 되고 있음.

○ 교섭창구 단일화 제도 폐기, 부당노동행위 처벌 강화 및 공정대표의무에 대한 형사처벌 도입 및 강화 등을 통해 모든 노동자에게 노동기본권이 보장될 수 있도록 해야 함.

○ 금속노조는 2018년 상반기 총력투쟁을 조직해야 함. 그것이 금속노조를 지키는 길이고, 지금까지 온갖 차별과 탄압에도 금속노조·민주노조를 사수해왔던 금속노동자에게 '민주노조의 길'을 보이는 것임. 금속노조 노조파괴 금지법에 교섭창구 단일화제도 폐기가 포함되지 않은 것은 매우 안타까운 일며, 지금이라도 금속노조가 이를 핵심 투쟁요구로 삼고 전면에서 나서야 함.

금속노조 법규활동가대회

산별교섭 제도화와 노동3권

탁선호 변호사/금속노조 법률원

목차

1. 산별교섭 제도화 등 노동법 전면 제 · 개정
2. 산별교섭 제도화의 의미
3. 단결권
4. 단체교섭권
5. 단체행동권
6. 국제노동기준
7. 해외 산별교섭의 제도화 사례[독일, 프랑스]
8. 결어

1. 산별교섭 제도화 등 노동법 전면 제·개정

(금속노조 제44차 정기대의원대회 사업목표 中)

1. 목표

비정규직·정규직 등 모든 노동자의 노조할 권리 보장
사용자의 산별노조 인정 및 사회적 차원의 산별교섭체제 확립
상반기 개헌 국면을 활용하여 노동헌법 제정 필요성의 사회여론 확대

2. 주요 의제

초기업단체 사용자단체 구성의무화, 단체협약 효력확장 등 산별교섭 제도화
손배가압류·타임오프·교섭창구단일화 폐기, 원청사용자성 인정 등 노조할 권리

3. 투쟁 방침

상반기 개헌국면에 총연맹을 중심으로 노동법 제·개정 투쟁에 총력 집중
노동법 제·개정 투쟁과 중앙교섭·지부집단교섭에서 의제·투쟁을 통일
상반기 대정부투쟁과 산별교섭을 하반기 대국회투쟁으로 확대

2. 산별교섭 제도화의 의미

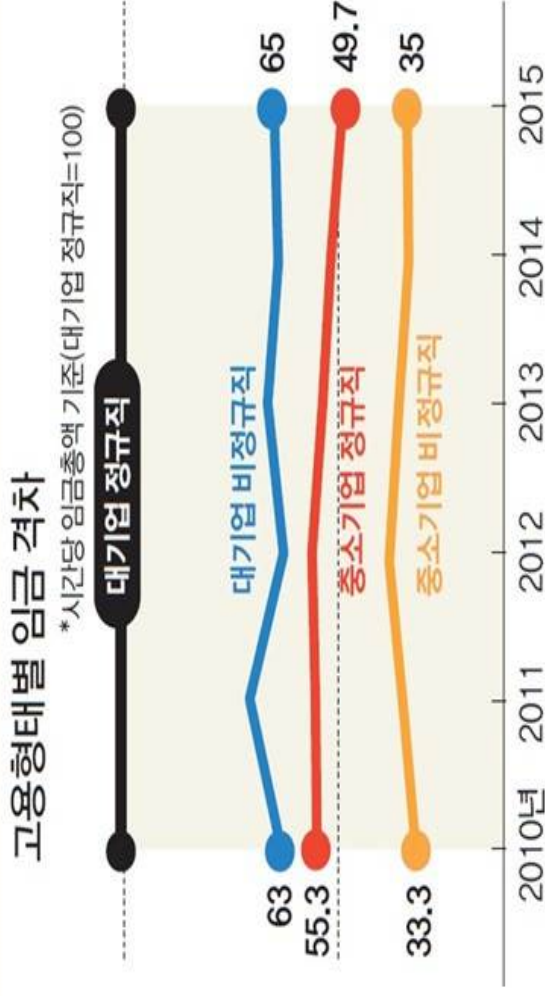
1. 산별교섭 제도화란?

산별교섭이 단체교섭의 방식 또는 노사갈등의 해결방식으로 사회적 지지를 받고, 법률, 사회적 합의, 교섭관행 등을 통해 사회적 제도로 정착되는 것을 의미.

2. 왜 산별교섭인가

- **노동자** : 중소영세·비정규직 조직화에 유리, 개별기업 이슈를 넘어서는 교섭, 교섭력 강화, 정부의 산업정책 등에 대한 개입 확대
- **사용자** : 임금 및 근로조건 표준화를 통한 자본간 경쟁 회피, 교섭비용의 절감, 노사갈등의 외부화(사업장의 중립화), 임금인상 압력의 완화
- **정부** : 노사관계 또는 갈등해결 방식의 제도화의 방식.
노동조합은 산별노동조 전환 이후 산별교섭을 정착시키지 못하고 있고, 사용자들은 사업장 노사관계에서 노동조합을 관리통제하는 것에 익숙해있고, 산별교섭으로 인해 교섭비용이 증가되고 노사관계에서 주도권을 상실할 수도 있다고 판단하기 때문에 산별교섭에 소극적이고, 정부는 노동3권 보장에 소극적이고 산별교섭을 촉진하는 법제도를 마련하지 않아 여전히 기업별교섭이 지배적임

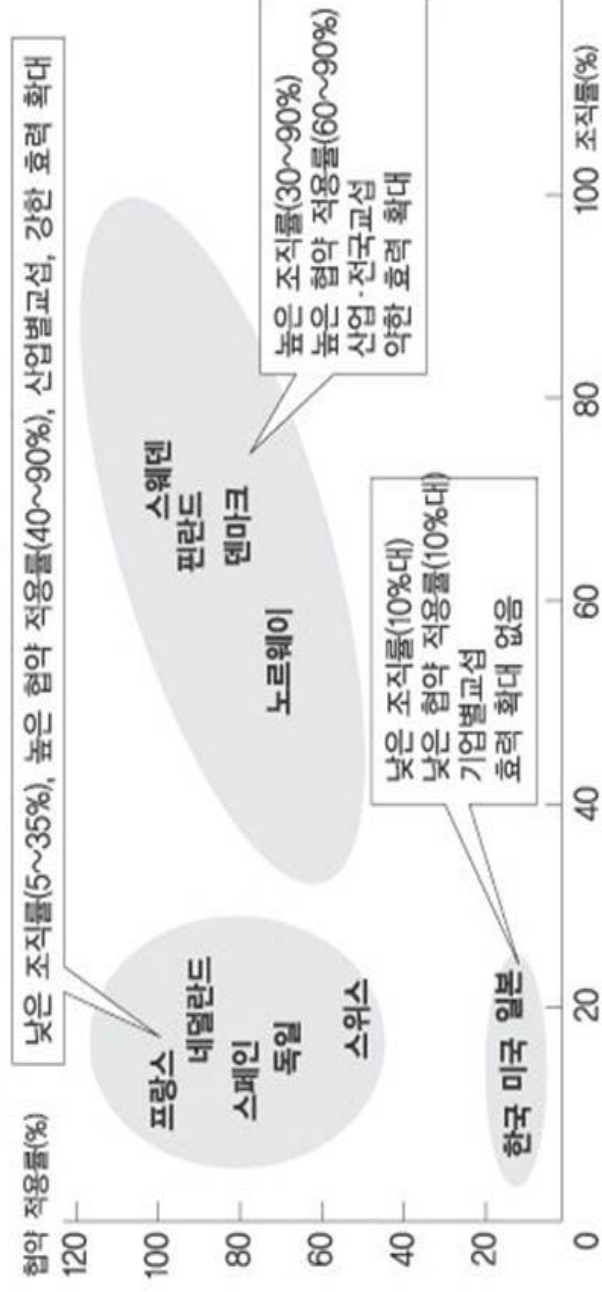
2. 산별교섭 제도화의 의미



한국노동연구원 월간노동리뷰(2015년 2월호)에 게재된 '사업체 규모별 임금 및 근로조건 비교' 보고서에 따르면 대기업 정규직의 수혜율은 대부분 항목에서 90%를 넘어선 반면 중소기업 비정규직의 지난해 복지수혜율은 ▲ 국민연금 가입률 35.9% ▲ 건강보험 가입률 42.5% ▲ 고용보험 가입률 41.7% ▲ 퇴직금 수혜율 37.6% ▲ 상여금 수혜율 38.1% ▲ 시간외수당 수혜율 22.3% ▲ 유급휴가 수혜율 29.6%에 그쳤다.

2. 산별교섭 제도화의 의미

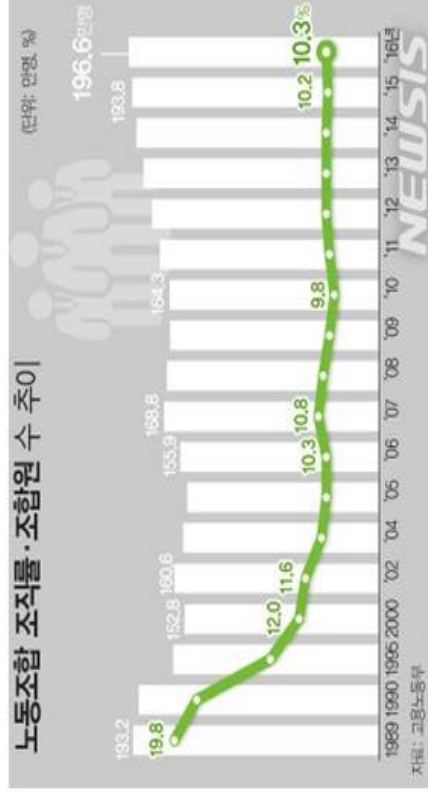
한국 - 기업별교섭, 낮은 조직률, 낮은 협약 적용률



2. 산별교섭 제도화의 의미

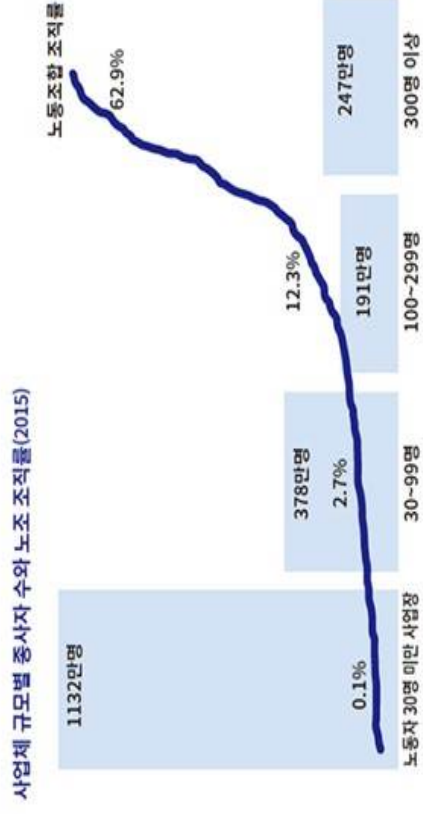
낮은 노조조직률

1989년 19.8% → 2016년 10.3%



대규모 기업 중심으로 조직된 노조

300인 이상 62.9% ↔ 30인 미만 0.1%



- 자본, 보수언론의 왜곡된 비판 ➡ 대규모 사업장 중심으로 조직된 노동자들이 노동시장 양극화, 임금 불평등의 주범??

But 기업별교섭 체계가 노동시장 양극화나 임금불평등 문제에 대한 대응력이 떨어지는 것은 사실

2. 산별교섭 제도화의 의미

한국의 노동권 보장 수준

경향신문

한국, 4년째 '노동기본권 보장 없는' 꼴찌 등급

김상범 기자 ksb1231@kyunghyang.com

입력 : 2017.06.13 19:52:01

한국이 국제노동조합총연맹(ITUC)의 국제노동권리지수 조사에서 4년 연속 꼴찌 등급을 받았다.

13일 국제노총은 '2017년 국제노동권리지수(Global Rights Index)'를 발표했다. 국제노동권리지수는 국제적으로 인정된 97개의 지표를 토대로, 지난해 3월부터 1년간 139개국의 노동 관련 제도 및 상황을 분석해 노동기본권 존중 정도를 1등급에서 5등급까지 계량화한 것이다.

한국은 인도, 사우디아라비아, 캄보디아 등 11개국과 함께 최하위 등급인 5등급을 받았다. 5등급은 '노동 기본권이 보장되지 않는 나라'를 의미한다. 더 아래 등급인 '5+'가 있지만, 시리아나 이라크처럼 내전 등의 상황으로 노동기본권이 보장될 수 없는 나라들이기 때문에 실질적으로 5등급이 최하위이다.

1등급은 '권리 침해가 불규칙적'인 국가로 독일과 우루과이 등 12개국이 선정됐다. 2등급(권리침해가 반복되는 국가)은 일본과 남아프리카공화국 등 21개국이, 3등급(권리침해가 정기적인 국가)에는 칠레와 폴란드 등 26개국이 선정됐다. 파라과이와 잠비아 등 34개국은 '체계적인 권리 침해 국가'를 의미하는 4등급을 기록했다.

2. 산별교섭 제도화의 의미

한국의 노동권 보장 수준

ILO 330차 이사회(2017년 6월 17일, 스위스 제네바)는 한국 정부에 국제 노동기준에 위배되는 여러 법 조항을 지적하고 폐지할 것을 촉구하는 <결사의 자유 위원회(Committee on Freedom of Association)> 보고서를 채택함

- 1) 노동조합 및 노동관계조정법, 교원노조법, 공무원노조법 상 해고자의 노조가입 금지하는 조항 폐지할 것
- 2) 노조 전임자 임금지급 금지 조항 폐지할 것
- 3) 정당후원, 사회 경제 정책에 대한 의사표현을 이유로 교사·공무원을 징계하지 말 것
- 4) 노동조건 향상과 단체교섭의 대상이 되는 사항만 파업의 정당한 목적으로 보는 법 조항 폐지하고 사회·경제적 문제에 대한 파업을 정당한 파업으로 인정할 것
- 5) 업무방해죄 적용을 결사의 자유 원칙에 맞게 개선할 것. 파업 참가자에 대한 손해배상 청구는 결사의 자유 침해

2. 산별교섭 제도화의 의미

한국형 노동회의의소가 대안?? 문재인 대통령 대선공약, 김영주 고용노동부장관 인사청문회에서 추진 밝힘

시사IN

뉴스 > 경제

노조 없는 노동자도 목소리 내게 할 문재인식 해법

한국 노동자의 노조 조직률은 10% 정도에 불과하다. 90%의 노동자는 미조직 노동자에 속한다. 이들을 사회적으로
회해 참여시키기 위해 노동회의소 필요성이 제기된다.

이종태 기자 peeker@sisa1n.co.kr 2017년 11월 22일 수요일 제531호

노동회의소 - 대기업/중소기업, 정규직/비정규직의 임금 및 근로조건 격차 등 노동시장 이중구조가 현재의 기업별 노사관계에 의해 재생산 된다고 보면서도, 전체 노동자들의 90%에 달하는 미조직 노동자들 모두가 의무가입하는 노동회의소를 세워 이익을 대변하겠다는 것임

※ 유럽 노동회의소의 역할(「근로자이익대표제도의 현황과 노동회의소의 역할」 참고)

- ① 국회 및 행정부가 제출한 법안이나 이에 준하는 것에 대한 입장 표명 및 제안
- ② 고용사업을 비롯한 교육, 문화, 환경보호, 소비자보호, 주거 등에 관한 대책
- ③ 생산 또는 서비스 가격, 확정을 비롯한 경제정책
- ④ 근로자의 이익과 관련한 모든 사항에 대한 법률서비스 및 정보제공
- ⑤ 근로자의 노동법 및 사회보장법, 기타 근로자보호와 관련한 법률규정들이 준수되는지 감시
- ⑥ 외국 및 국제조직과의 관계를 유지관리
- ⑦ 기타 회원의 사회적, 경제적, 직업적 지위향상과 밀접한 모든 조치

2. 산별교섭 제도화의 의미

정부, 사용자 직무급제 확대 추진

경향신문

문 대통령 “임금체계 직무중심으로 개편”

김지환 기자 baldkdm@kyunghyang.com

입력 : 2017.10.18 16:00:00

문대통령은 18일 "(공공기관의) 임금체계를 직무 중심으로 개편하겠다"고 말했다. 연공급 중심의 임금체계를 직무급제로 개편하겠다는 구상을 밝힌 것이다. 양대노총을 포함한 노동계는 이런 임금체계 개편에 부정적 입장이 라 향후 노정 간 협의에서 의견 차를 좁힐 수 있을지 주목된다.

문 대통령은 서울 성수동 해이그라운드에서 열린 임자리위원회 3차 회의에서 직무와 능력에 따라 공정하게 보상받 는 임금체계 확산을 설명하면서 이같이 밝혔다. 노·학·성과·보상 간 연계성을 강화해 공정성을 높여겠다는 것이다.

임금체계 논의 방향



기업별 교섭체계에서 정부와 사용자가 주도의 직무급제 도입에 효과적으로 대응

할 수 있을 것인가?

연공급제는 복지제도가 미비한 상황에서 고용안정과 임금상승·임금안정성을 보장해 주던 임금체계임. 정부와 사용자측은 연공급 임금체계가 노동유연성을 방해하여 고용을 감소시키고, 노동자 간 임금격차를 심화시키는 노동양극화의 원인으로 지목하며 본격적으로 직무급제 도입을 주장하고 있음. 그러나 이는 개별 사업장 내에서 생산성과 연동이 된 개별 직무(성과)급제가 될 가능성이 큼. 노동조합이 주도하면서 동일가치노동 동일임금 원칙 확립, 임금격차 해소, 임금수준 향상을 추구하기 위해서는 산별교섭의 확대·강화가 필요함.

2. 산별교섭 제도화의 의미

산별교섭 제도화는 노동3권 강화 없이는 불가능

1. 단결권

중소·영세 사업장 노동자 및 비정규직 노동자들을 포괄

2. 단체교섭권

산별교섭을 통해서 업종 또는 산업 내 공통의 노동조건, 산업정책 등을 교섭의제화 (노조법상 노동조합은 근로조건 개선 뿐만 아니라 "근로자의 경제적 사회적 지위 향상"도 그 목적으로 하고 있음)

3. 단체행동권

산별교섭을 통해 의제화한 교섭사항을 관할하기 위한 쟁의행위

산별교섭 제도화의 문제는 낮은 노동3권 보장수준, 임금불평등 확대, 낮은 노조조직률(대규모 사업장 중심 조직), 민주노조 운동의 약화, 정부의 노동회의소 및 직무급제 도입 추구 등에 어떻게 대응할 것인지의 문제이기도 함

3. 단결권(근로자성, 노동자 개념)

특수고용노동자, 해고자, 구직자, 실업자

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다. <단서 신설> <신설>	제2조(정의) 1. _____ _____ _____ 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 근로자로 본다. 가. 자신이 아닌 다른 자의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노동수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자 나. 실업상태에 있거나 구직 중인 자 다. 그 밖에 노무를 제공하는 자로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있는 자 중 대통령령으로 정하는 자.
<신설>	<신설>
<신설>	<신설>

노조법 개정안
이정미 의원 대표발의안(2016.10.18.)
특수고용노동자는 노동법 사각지대에
서 노동권이 보장되지 못해 실질적인
권리확보가 불가능한 상태임. 따라서
노조법상 근로자의 정의에 '특수형태근
로종사자, 실업상태에 있거나 구직 중
인 자, 노무를 제공하는 자로서 이 법에
따른 보호의 필요성 있는 자'를 추가

※ 참고로 독일 금속노조(IG Metall)의 경우 2015년 조합원 226만 명 중 퇴직자는 51만6천명으로 23%, 실업자는 21만4천명으로 10%, 이주노동자는 8%, 학생은 0.6%의 비중

4. 단체교섭권(교섭의 상대방으로서의 사용자)

사용자 개념의 확대

현	개	정	안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <단서 신설>	제2조(정의)	----- -----, 2. ----- ----- ----- -----, 다만, 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 하더라도 당해 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자로 본다. 이 경우 사내하도급의 도급 사업주는 실질적 지배력 또는 영향력이 있는 자로 본다.	

노조법 개정안 이정미 의원 대표발의안(2016.10.18.)

고용관계와 사용관계가 분리되는 간접 고용이 증가하고 있으므로 단순히 계약당사자를 규율하는 것만으로는 간접 고용 근로자의 노동3권을 온전하게 보장하기 어려움.
따라서 근로조건의 결정에 관하여 실질적 권한을 갖는 자를 사용자의 범위에 포함시키려는 것임.

4. 단체교섭권(교섭 상대방으로서의 사용자)

※참고 : 사용자 개념의 확대 관련 판결

■ 현대중공업 사내하청 부당노동행위 대법원 판결 (2010년)

-근로계약의 당사자는 아니라도 근로조건의 전부 또는 일부에 대하여 구체적·실질적 영향력 내지 지배력이 있다면 부당노동행위 사용자에 해당한다고 봄.

-다만, 위 사안은 지배개입 사안이었고, 해당 사건 하급심에서 직접적인 근로계약을 전제로 하는 원직복직, 소급임금 지급 등에 있어서의 사용자는 될 수 없으나, 간접적은 근로계약에서도 이행이 가능한 단체 교섭 명령의 주체는 될 수 있다는 취지로 판시

■ **대구경북건설노조 사건(2007년 대구고법)**에서 구체적, 실질적 영향력과 지배력이 있는 작업환경, 근무시간 배정 등에서는 단체교섭 주체가 될 수 있다는 취지로 판시

■ **한국수자원 공사 사건(2011년, 대전지법)**에서 수자원 공사가, 폐지처분, 휴게공간 개선, 노동조합 사무실 제공, 연장근로 조정, 업무 범위 조정에 대해서는 단체교섭 의무가 있다고 인정

4. 단체교섭권(교섭의 상대방으로서의 사용자)

※참고 : 사용자 개념의 확대 관련 판결

■ 코스콤 사건 (2008년, 서울남부지법)

- 단체교섭 의무를 지는 사항

: 휴일근로 제한, 작업일정 사전 통보, 본사 조합원의 출입카드 사용 보장, 비정규직 지부 조합원들이 근로하는 장소의 사무 공간을 확장하고 컴퓨터 등 사무기기 개선 요구, 증권 선물 거래소 구내식당 및 주차장 이용시 정규직과 동일 처우, 복지후생 시설인 휘트니스 룸 장비 개선

- 단체교섭의무가 있다고 단정하기는 어렵지만 교섭요구 자체는 가능한 사항

: 고용안정(정규직화), 노조사무실과 집기 제공, 홍보활동을 위한 게시판 설치, 사내 통신망에 비정규직 지부 공간 개설 허용 등 노동조합 활동에 관한 기본 사항, 연장 근로수당 지급, 부당한 임금체불 금지

4. 단체교섭권(교섭의 상대방으로서의 사용자)

초기업단위 사용자단체 구성 의무화

	제29조의2(초기업단위 노동조합의 단체교섭) ①초기업단위 노동조합(산업별·지역별·업종별로 구성된 노동조합을 말한다. 이하 같다)이 해당 산업·지역·업종의 사용자에게 장소 및 시간을 특정하여 단체교섭을 요구하는 경우 이를 요구받은 사용자는 사용자단체를 구성하거나 연합하여 교섭에 응하여야 한다.
	②제1항의 규정에 따라 연합하여 교섭에 응하는 사용자는 초기업단위노동조합이 교섭대표단 구성을 요구한 때에는 해당 사용자는 정당한 사유 없이 이를 거부하여서는 아니 된다.

노조법 개정안

단병호 의원 대표발의안(2006.11.9.)

산별노조 등 초기업단위 노동조합이 해당 사용자에게 산별교섭을 요구하는 경우 사용자는 사용자단체를 구성하거나 연합하여 교섭에 응하도록 하는 것임.

※사용자단체를 구성하고 있는 입법례로는 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」, 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」이 있음.

4. 단체교섭권(복수노조의 단체교섭 방식)

교섭창구단일화제도 폐지(노조법 제29조의 2 ~ 5)

현 행	개 정 안
제29조의2(교섭창구 단일화 절차)	<삭 제>
제29조의3(교섭단위 결정)	<삭 제>
제29조의4(공정대표의무 등)	<삭 제>
제29조의5(그 밖의 교섭창구 단일화 관련 사항)	<삭 제>

19대 국회에서 창구단일화제도와 타임오프제도 폐지하는 법안 발의했으나 임기 만료로 자동폐기됨. 20대 발의 예정

- 비교법적으로도 헌법에 노동3권을 보장하면서 법률에 의해 교섭창구단일화를 강제함으로써 소수노조의 교섭권 및 협약체결권을 사전적으로 제한하는 것은 매우 독특함.
- 복수노조제도가 자리 잡은 해외에서도 한 사업장 내에 복수의 노조가 병존 또는 난립으로 인한 교섭비용의 증가, 불안정성, 노동조건의 차별화 등에 대응하기 위하여 나름의 정책과 법제도를 형성해옴.
 - 미국 : 사업장 내의 선거 등을 통하여 단체협약을 적용받는 모든 노동자들이 직접 교섭대표노조를 선택
 - 일본 : 자율교섭을 인정하되 사용자의 중립의무로서 문제점을 규율
 - 프랑스 : 자율교섭을 인정하되, 일정한 기준을 통해 대표성을 인정받은 복수의 대표노조에게 교섭권한과 협약체결권을 주되 해당 단위 노동자 과반수 노조가 일정한 요건 하에 거부권을 행사할 수 있도록 함.
- 독일 : 자율교섭을 인정하되 단일단체협약원칙(규범적 부분이 충돌하는 경우 다수노조가 체결한 협약이 우선 적용)을 통해 사후적으로 근로조건의 통일성을 도모.

4. 단체교섭권(복수노조의 단체교섭 방식)

교섭창구단일화제도 폐지(노조법 제29조의 2 ~ 5)

국회 검토보고서(2012. 8.)

“헌법재판소의 합헌결정에도 불구하고, 단체교섭권은 헌법에서 부여한 근로자의 권리임에도 교섭창구단일화제도로 인해 사용자가 교섭상대를 선택하도록 하는 권리의 전도현상이 발생하게 되고, 과반수 노조가 아닌 소수노조와 교섭창구단일화 절차 이후 신설된 노조의 단체교섭권과 쟁의권을 박탈하며, 사업 또는 사업장 단위에서의 교섭창구 단일화를 강제함으로써 산별교섭과 산별조직을 위축시키고 기업별 단위로의 노조 운영을 강제하는 결과를 초래하고 있다는 의견들이 강하게 제기되고 있음.

이에 대해 현행법에서 복수노조를 허용하면서 교섭창구를 단일화하도록 한 것은 헌법상 노동3권을 보장하고 국제 기준에 부합하도록 교섭권 행사 방법 및 절차를 규정한 것이고, 시행 1년이 조금 지난 현 시점에서 교섭창구단일화제도를 폐지한다면 입법 및 정책의 신뢰성을 떨어뜨리고 산업 현장에서 혼란이 가중될 것이라는 견해도 있음.

헌법 제33조제1항은 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권. 단체교섭권. 단체행동권을 가진다.”고 규정하고 있으므로 모든 노조가 자율적으로 사용자와 교섭하는 것이 이상적이라 할 수 있겠으나, 단체교섭은 사용자라는 상대방이 있기 때문에 모든 복수노조와의 교섭을 보장하는 데 따르는 현실적 어려움도 배제할 수 없을 것임. 따라서, 교섭창구단일화제도의 존폐 여부는 헌법재판소 판례와 다양한 견해들을 종합적으로 고려하여 충분한 논의를 거쳐 결정하여야 할 것으로 보임”

4. 단체교섭권(체결된 산별협약의 효력)

단체협약의 효력확장

제36조(지역적 구속력) ①하나의 지역에 있어서 종업하는 동종
의 근로자 3분의 2 이상이 한
나의 단체협약의 적용을 받게
된 때에는 행정관청은 당해 단
체협약의 당사자의 쌍방 또는
일방의 신청에 의하거나 그 직
권으로 노동위원회의 의결을
언어 당해 지역에서 종업하는
다른 동종의 근로자와 그 사용
자에 대하여도 당해 단체협약
을 적용한다는 결정을 할 수
있다. <후단 신설>

제36조(단체협약의 구속력) ① 행

정관청은 하나의 산업·지역·업

종 단위에서 체결된 단체협약

에 대하여 담해-

-----산업·지역·업종에서--

-----이 경우 노동위원회는

효력이 확장되는 단체협약 내용

의 사회적 공익성을 고려하여

의결하여야 한다.

개정안
표준
노

이정미 의원 대표발의안(2016.10.18.)

한국에서 사업장을 뛰어넘어 단체협약의 효력이 확장되는 것은 지역단위의 일반적인 구속력 제도뿐임. 지역단위 효력확장은 일반적으로 산업별·직업별 조조직형태를 전제하여 산업별·직업별 협약에 대해 지역적 특수성에 입각한 보충적 역할을 하는 것임.

따라서 지역적 구속력의 확대 요건을
'하나의 산업·지역·업종에 종업하는 동
종의 조합원 2분의 1 이상이 하나의 단
체협약을 적용받게 된 때'로 완화할 필
요가 있다

4. 단체교섭권(체결된 산별협약의 효력)

산별협약의 최저기준성(산별협약 우위의 원칙)

<신 설>	제33조의2(초기업단위협약의 효력) ① 단체협약은 그보다 넓은 산업·지역·업종을 적용범위로 하는 단체협약(“초기업단위협약”이라 한다. 이하 같다)에 따라 적용되는 규정보다 근로자에게 불리한 규정을 포함할 수 없다. ② 제1항의 규정은 단체협약이 체결된 이후에 해당 기업에 적용되는 산업·지역·업종을 적용범위로 하는 단체협약이 체결된 경우에도 적용된다.
-------	---

노조법 개정안

이정미 의원 대표발의안(2016.10.18.)

산별협약의 규범력을 강화하기 위해서는 기업단위의 단체협약이 초기업단위 단체협약 수준을 하회할 수 있도록 명시적인 근거규정을 둘 필요가 있음

5. 단체행동권(쟁의행위의 목적)

극도로 축소된 합법적인 쟁의행위의 범위 - 정치파업 및 동정파업의 금지

- 대법원은 파업은 일단 업무방해에 해당하고 예외적인 경우에 위법성이 조각되는 것으로 보았던 종전입장을 바꾸어 전후 사정과 경위 등에 비추어 사용자가 예측할 수 없는 시기에 전격적으로 이루어져 사용자의 사업운영에 심대한 혼란 내지 막대한 손해를 초래하는 등으로 사용자의 사업계속에 관한 자유의사가 제압 혼란될 수 있다고 평가할 수 있는 경우에 비로소 그 집단적 노무제공의 거부가가 위력에 해당하여 업무방해죄가 성립한다고 하였음(대판 2011.3.17 선고 2007도482). 그러나 적법한 파업으로 인정받으려면 쟁의행위의 주체, 목적, 방법, 절차 등 복잡하고 까다로운 노조법상의 여러 정당성 요건을 모두 갖추어야 하기 때문에 얼마든지 사용자가 예측하지 못했다는 이유로 처벌될 수 있는 가능성을 열어두고 있음.
- 노조법은 그 목적을 “근로조건의 결정뿐만 아니라 근로자의 경제적 사회적 지위향상 도모”에 있다고 하고 있으나, 정부와 사법부는 물가, 세금, 사회보장 등에 관한 정책결정이나 노동법령의 제개정에 대한 항의나 요구로 하는 파업은 정당성을 인정하지 않음. ILO는 동정파업을 전면적으로 금지하는 것을 잘못된 것이고, 지월대상의 쟁의행위가 적법한 것이라면 동정파업도 적법한 것으로 보아야 한다는 입장이나, 정부와 사법부는 사업장 내 근로조건과 관련된 파업만을 적법한 것으로 봄.

6. 국제노동기준(ILO 핵심협약 기준 현황)

한국정부 ILO 핵심협약 기준 현황

ILO 핵심협약	주요 내용	비준여부
결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(87호)	모든 노동자가 자율적으로 노조를 설립하고 가입할 수 있는 권리	X
단결권 및 단체교섭권 원칙 적용에 관한 협약(98호)	노조활동을 이유로 차별·해고 금지	X
강제 노동에 관한 협약(29호)	모든 형태의 강제노동 금지	X
강제 노동 폐지에 관한 협약(105호)	정치적 견해 표현, 노조가입 등을 제약하기 위한 강제노동금지	X
취임의 최저연령에 관한 협약(138호)	15세 미만 아동노동금지, 18세 미만 아동 위험업무 금지	O
가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약(182호)	18세 미만 성매매, 약물생산, 밀매 등 가혹한 노동금지	O
동일가치 노동에 대한 남녀노동자의 동등보수에 관한 협약(100호)	모든 노동자에게 동일가치 노동 동일임금 적용	O
고용 및 직업에 있어 차별 대우에 관한 협약(111호)	인종·피부색·성별·종교·정치적 견해 등에 따른 고용차별 금지	O

ILO는 1998년 6월 총회에서 '노동에 있어서 기본적인 원칙과 권리에 관한 선언'을 채택하면서 8개 협약을 모든 회원국이 존중하고 실현해야 할 기본협약으로 정함. 헌법재판소는 기본협약이라고 하더라도 기준되지 않으면 법원(法源)으로서 인정되지 않는다고 보고 있으므로 기준이 필요함.

국제노동기준은 통상적으로 ILO가 채택한 협약(Convention)과 권고(Recommendations)를 의미함. 협약은 ILO회원국에 의한 비준의 대상이 되는 국제적 조약이고, 권고는 구속력을 갖지 않는 문서지만 일반적으로 협약과 동일한 사항을 다루고 있고 회원국의 국내정책과 행위의 가이드라인을 설정하는 문서임. ILO는 매년 개최되는 총회에서 행동준칙(codes of conducts), 결의(resolution), 선언(declaration) 형태 등 협약이나 권고보다는 덜 공식적인 문서에 합의하기도 함.

6. 국제노동기준(제87호 협약)

제 87호 협약 : 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(1948년) 주요 내용

- 노동자와 사용자는 각자의 이익을 보호. 증진하기 위한 목적으로 어떠한 차별도 없이 스스로 선택하여 단체를 설립하고 가입할 수 있는 권한을 가짐
- 노동자 단체 및 사용자 단체는 규약과 규칙을 작성하고 자유로이 대표자를 선출하며 관리 및 활동에 대해서 결정하고 그 계획을 수립할 권리를 가짐. 공공기관은 이 권리를 제한하거나 합법적인 행사를 방해하고자 하는 어떠한 간섭도 중단하여야 함
- 노동자 및 사용자는 권한 있는 기관에 의하여 해산되거나 활동이 정지되어서는 안됨
- 노동자 단체 및 사용자 단체는 이들 단체와 동일한 권리 및 보장을 받는 연합단체와 총 연합단체를 설립하고 이에 가입할 권리를 가짐. 이들 단체는 국제 근로자 단체 및 사용자 단체에 가입할 권리를 가짐
- 이 협약에서 규정한 권리를 행사하는데 있어서 노동자 및 사용자 그리고 그 단체는 다른 국내법령을 존중하여야 함. 그러나 국내법령과 그 법령의 적용으로 인해 협약에 규정한 보장내용이 침해되어서는 안됨

6. 국제기준(제98호 협약)

제 98호 협약 : 단결권 및 단체교섭 협약(1949년)

- 이 협약은 단결권 행사중인 노동자에 대한 보호, 노동자 단체와 사용자 단체간의 상호 불간섭, 자발적인 단체교섭 추진을 목적으로 함
- 노동자들은 노동조합원이라는 이유로 인한 고용거부, 노동조합원 또는 노동조합원 활동참여로 인한 차별 또는 편견으로부터 보호받아야 함
- 노동자 단체와 사용자 단체는 서로 간섭행위에 대하여 보호를 받아야 함. 사용자나 사용자 단체가 근로자 단체를 지배·재정지원·통제하려는 행위에 대해서도 보호가 이루어져야 함
- 필요한 경우 협약에 명시된 단결권을 보장하기 위하여 각국의 상황에 맞는 기관을 설립하여야 함
- 필요한 경우 각국의 상황에 맞는 조치들을 취하여 고용조건과 상황을 규제하기 위한 자발적인 단체교섭 개발 및 이용을 격려·촉진하여야 함

6. 국제노동기준(단체교섭)

ILO 결사의 자유위원회

■ 단체교섭 원칙, 소수노동자의 권리, 교섭수준

- 연합단체 및 총연합단체는 단체협약을 체결할 수 있어야 한다(the 1996 Digest, para. 783)
- 사용자들은 단체교섭을 위해 특정 산업에서 노동자들을 대표하는 단체를 인정해야 한다(the 1996 Digest, para. 823)
- 배타적 교섭기관을 지명하는 제도하에서 그 지명에 요구되는 비율을 대표하는 노동조합이 djqtss 경우 단체교섭권은 적어도 스스로의 조합원을 대표하는 그 교섭단위의 모든 노동조합에게 부여되어야 한다(the 1996 Digest, para. 823)
- 교섭단위에서 노동자의 50% 이상을 대표하는 노동조합이 없는 경우에 단체교섭권은 적어도 스스로의 조합원을 대표하는 당해 교섭단위에 있는 노동조합들에게 부여되어야 한다(the 1996 Digest, para. 833)
- 협약 제98호 제4조의 규정에 의한 자유롭고 자발적인 단체교섭의 원칙에 따르면 교섭수준의 결정은 본질적으로 당사자의 재량에 맡겨야 할 사안이며 따라서 교섭수준을 법률, 행정당국의 결정 또는 노동행정 당국의 판례에 의해 강제하여서는 안된다(the 1996 Digest, para. 851)
- 교섭수준의 결정은 본질적으로 당사자의 재량에 맡겨야 할 사안이다. 따라서 위원회는 사용자가 특정 수준에서의 교섭을 거부하는 것을 결사의 자유에 대한 침해라고 보지 않는다(the 1996 Digest, para. 852)
- 법률은 산업 수준의 단체교섭에 장애가 되어서는 안된다(the 1996 Digest, para. 853)

6. 국제노동기준(쟁의행위)

ILO 결사의 자유위원회

■ ILO 협약은 파업권을 문언상 직접 명시하고 있지는 않지만 제87호 협약이 보장하는 '노동자단체의 활동에 대한 권리'(제3조 제1항) 및 '노동자의 이익을 증진 옹호하기 위해 이용 가능한 수단'(제10조)에 포함되는 것으로 파악하여, 결사의 자유 내지 단결권의 일환으로 당연히 보장되는 노동자 및 노동자단체의 기본권의 하나로 인정함

■ 파업의 목적 - 경제사회적 문제에 관한 파업, 정치파업, 연대파업 등

- 순수한 정치파업은 결사의 자유 원칙의 범주에 속하지 않지만 노동조합은 특히 정부의 경제사회정책을 비판하고자 하는 경우 항의파업을 사용할 수 있어야 한다(the 1996 Digest, para. 482 등)
- 파업권은 단체협약 체결을 통해 해결될 수 있는 노사분규에만 한정되어서는 안된다. 노동자 및 그 단체는 필요하면 그 구성원의 이익에 영향을 미치는 경제사회적 문제에 관한 불만을 보다 넓은 맥락에서 표현할 수 있어야 한다(the 1996 Digest, para. 484 등)
- 동정파업의 전반적인 금지는 악용될 수 있으므로, 노동자는 그들이 지지하는 최초파업 자체가 합법적인 경우 동정파업을 할 수 있어야 한다(the 1996 Digest, para 486 등)
- 노동조합을 인정받기 위해 파업을 실시하는 것은 노동자 및 그 단체에 의해 정당하게 옹호될 수 있는 정당한 권익이다(the 1996 Digest, para 487 등)
- 노동자 및 노동조합은 하나 이상의 사용자와의 단체협약 체결을 위한 파업을 할 수 있어야 한다(the 1996 Digest, para. 491 등)

6. 국제노동기준(복수노조)

UN 사회권 위원회의 권고(복수노조제도 악용 지적)

■ UN 사회권 위원회의 한국 정부에 대한 권고(2017년 10월 9일)

2017. 10. 9.(제네바 현지 시간) '유엔 경제적 사회적 문화적 권리규약 위원회는 한국 정부에 단체교섭권 무력화를 목적으로 한 복수노조 제도 악용 금지, 해고자와 비정규직 노동자 등 모든 노동자의 노조할 권리를 전면 보장하고 노조 활동에 대한 정부와 사용자의 임의적인 개입을 예방할 법개정 조치를 취할 것과 ILO 결사의 자유에 관한 핵심 협약 87호, 98호 비준 등을 주요 권고사항 중 하나로 꼽으면서, 이에 대해서 18개월 내에 이행사항에 대해

40. 법이 복수노조를 허용한다는 점을 인지하면서도 위원회는 기업들이 이를 단체교섭에서 노동자의 힘을 약화하기 위해 사용해 왔다는 점에 우려를 표한다. 위원회는 또한 노동조합의 자주적 활동을 방해하는 해고자 노조가입 금지 조항 등에 대해 우려한다. 더 나아가 당사국 노동력의 다수를 이루고 있는 비정규직 노동자들의 노조할 권리가 보장되지 않는다는 점을 우려한다.

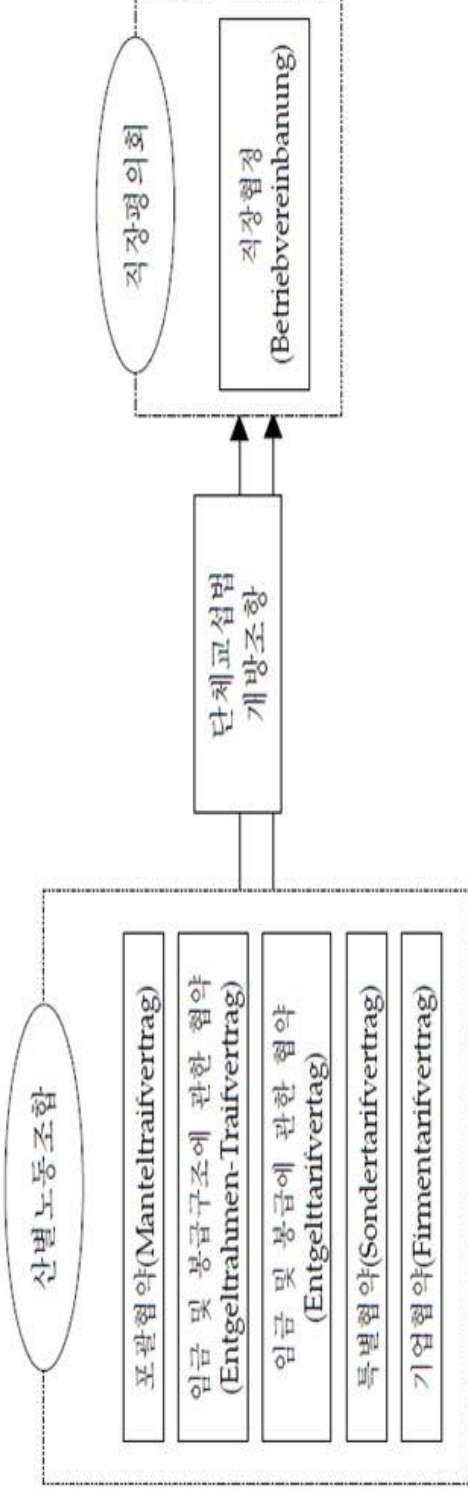
41. 위원회는 당사국이 복수노조를 허용하는 법제도가 기업에 의해 단체교섭에서 노동자들의 힘을 약화할 목적으로 사용되지 않도록 할 것을 권고한다. 위원회는 모든 사람이 노동조합에 자유롭게 가입하도록 보장하고 노조 활동에 대한 행정당국 및 사용자들의 자의적인 개입을 예방하도록 노동법을 개정할 것을 권고한다. 위원회는 당사국이 결사의 자유와 단결권에 관한 ILO 협약 87호와 단결권과 단체교섭권에 관한 ILO 협약 98호를 비준할 것을 권장한다.

7. 해외 산별교섭의 제도화 사례(독일)

■ 독일 교섭제도 특징 - 이중 대표제도(산별교섭/노사공동결정제도)

- ① 초기업단위에서 이루어지는 직종별, 산업별 노동조합과 사용자단체(또는 개별 사용자)의 단체교섭 및 단체협약(관련법령 - 단체협약법)
- ② 개별 기업(또는 사업장) 내에서 노동자 대표의 감독이사회 참가와 직장평의회
의 공동결정 등을 통해 이루어지는 이른바 공동결정제도(관련법령 - 공동결정법,

사



자료: 이승협(2006: 211).

7. 해외 산별교섭의 제도화 사례(독일)

■ 독일 노동조합의 요건-별도 법령 없고 연방노동법원 관례로 확립(사전심사요건X)

- ① **협약능력** - 상대방이 근로조건의 집단적 규율에 관한 교섭에 응하고 단체협약을 체결하려고 스스로 노력하도록 영향력을 행사할 수 있을 정도의 힘과 능력을 갖출 것
- ② 노동자의 노동조건과 경제조건을 유지, 개선할 것을 목적으로 하는 단결체일 것
- ③ 자유롭게 결성될 것

- ④ 상대방(사용자)의 참여 배제하고, 상대방으로부터 독립적일 것

⑤ **초기업적 토대에서 결성될 것**(직종별 또는 산업별 조직형태일 것).

2차 세계대전 이후 추가된 요건임. 찬반논란 있으나, 다수설은 산별교섭의 역사적 관행, 기업노조 의 황색성 또는 사용자의 불이익취급에 대한 우려, 초기업단위의 교섭과 공동결정제도라는 이중구조 형성에 대한 입법자의 의지 등을 이유로 지지함.

독일에서 기업노조를 인정하지 않는 역사적 배경은 1869년 단결금지 철폐된 이후 직종, 직업별 노조들이 생겨났는데, 이에 대응하여 주로 사업장조직이 생겨 사용자들로부터 원조를 받고 노동쟁의를 거부한 것에서 비롯됨.

8. 결어

- 민주노총 조합원 90%가 산별노조 또는 초기업노조로 조직화되어 있으나, 노사관계는 여전히 기업별교섭체계에서 형성되어온 관행이 계속되어오고 있음.
- 노동시장 양극화가 심화되는데도 노동조합은 연대투쟁을 통해 노동내부의 격차를 줄이지 못했고, 대기업 정규직 조합원과 중소기업 비정규직 노동자 사이의 구분이 더욱 커졌음.
- 정부 또한 노동조합의 산별노조 전환 움직임에 조응하는 안정적 교섭구조가 제도화하는데 노력을 하지 않고 있어 조직구조와 교섭제도의 불일치 현상이 지속되고 있음.
- 고용안정성 저하, 기업규모별 임금격차의 심화로 인한 소득불평등, 임금체계 개편, 원하청 불공정거래, 청년실업, 취업자의 고령화 등에 대응하고 사회안전망 구축을 위한 복지정책, 산업정책, 고용지원서비스 정책, 직업훈련정책에 개입하기 위해서는 기업별교섭보다 상대적으로 산별교섭이 효과적임.
- 산별교섭 제도화는 산별교섭이 단체교섭의 방식 또는 노사갈등의 해결방식으로서 사회적 지지를 받고, 법률, 사회적 합의, 교섭관행 등을 통해 사회제도로 정착되는 것을 의미.
- 낮은 노동권 보장 수준은 산별교섭의 제도화를 가로막고 있으므로, 산별교섭의 조직 및 투쟁과정에서 헌법 및 국제노동기준에 부합하는 노동권 강화는 필수적임.

법규활동 이렇게 합시다.

1. 금속노조 법규담당자회의

- 격월 1회 진행함
- 지부담당자 위주로 진행함
- 지부별 현황 공유, 법규사업 논의, 최신판례 분석 등 필요한 세미나 진행

2. 지부별 법규담당자회의

- 지부 법규담당자가 진행
- 지부 법규담당자회의 진행시 법률원 변호사/노무사 결합
- 지부별로 여건에 맞게 진행 (월1회, 격월1회, 분기별 1회 등)

☞ 사례1 경남지부 법규담당자회의

- 매월 1회 진행함.
- 지회별 상황공유, 법규사업 논의, 최신판례 분석 등 필요한 세미나 진행
- 최근 지역현안인 방산사업장 법률(단체행동권)개정을 위한 토론회 진행

☞ 사례2 충남지부 정책법규담당자회의

- 2017년 한차례 진행, 차 후 정기적으로 진행 목표로 추진 중임
- 최저임금 대응 논의
- 지회내 법규담당자가 없기 때문에 정책, 기획과 묶어서 진행
- 2018년 1월에 2차 회의

3. 2018 정기 법률학교

- 2월중 예정 (2박 3일)

4. 소통방 운영

1) 구성

- 텔레그램에 지부 법규담당자 방 운영
- 지부 법규담당자 + 법률원
- 법규활동가대회 이 후부터 각 지부 법규담당자는 지회 법규담당자까지 초대하여 확대 운영

2) 소통방 운영 방안

- 최신판례, 법규개정 등 법규소식 소통
- 간단한 의견개진 및 질의 (질의서가 필요한 경우 공문 처리)
- 지부 및 지회 법규현안 공유

