

금속법률

발행처 전국금속노동조합법률원

전화 02-2670-9500

팩스 02-2679-1790

문재인 정부의 노동법 개악 3부작

문재인 정부와 여당은 지난 12월 9일 국회 본회의에서 통과된 노조법, 근로기준법 개악을 통해 2018년의 최저임금법 개악과 함께 노동자들이 주체적이고 인간답게 살 수 있는 권리를 짓밟는 노동법 개악 3부작을 완성하였습니다. 문재인 정부에서 개악된 최저임금법, 근로기준법, 노조법은 최소한의 인간다운 삶을 누릴 권리, 자신의 노동과 삶의 시간을 주체적으로 결정할 수 있는 권리, 일하는 사람 누구라도 노동조합을 통해 사용자에게 대항할 수 있는 권리를 제한하는 방향으로 설계되어 도입되었습니다.

최저임금법 개악

문재인 정부는 2018년 6월 최저임금인상을 무력화하기 위해 최저임금 산입범위를 확대하는 내용 등으로 최저임금법을 개악하였습니다. 매월 1회 이상 지급하는 정기상여금과 복리후생수당을 최저임금 산입범위에 포함시키고, 격월 지급하는 상여금 등을 매월 지급하는 것으로 변경할 때 취업규칙 불이익 변경절차를 거치지 않아도 되도록 함으로써 사실상 저임금 노동자들의 임금이 삭감되도록 한 것입니다.

근로기준법 개악

문재인 정부는 2018년 7월부터 1주를 5일로 본 기존의 괴이한 고용노동부 행정해석을 바로 잡아 1주 최대 노동시간 52시간(주 40시간 노동시간제도 + 12시간 연장근로)을 단계적으로 정착시켜 '대한민국이 과로사회에서 탈출'할 수 있게 하겠다고 홍보하였습니다. 그러나 얼마 지나지 않아 경제사회노동위원회 산하 의제별 위원회에 불과한 노동시간개선위원회 위원들은 밀실에서 탄력적 근로시간제 확대를 합의하고 이를 경사노위 합의문으로 발표하였습니다. 정부와 여당은 이를 사회적 대화의 성과인 것처럼 포장하여 홍보하면서 근로기준법 개악을 추진하였고, 결국 변형근로시간제도를 확대하였습니다(탄력적 근로시간제 단위기간 확대, 연구개발 업무의 선택적 근로시간제 정산기간 확대). '유연근무제도'라는 이름 아래 사용자들은 공짜연장노동을 사용할 수 있게 된 반면, 노동자들은 장시간·불규칙 노동을 하게 됨으로써 노동과 일상생활의 불안정성이 높아지고 건강권을 위협받게 되었습니다. 문재인 정부는 변형근로시간제 확대를 통해 근로기준법의 근로시간 체계를 파괴하였습니다. '과로사회' 탈출이 아닌 '과로사가 합법이 된 사회'를 만든 것입니다.

노조법 개악

문재인 정부는 ILO핵심협약 비준을 위해 먼저 노조법을 국제기준에 맞게 개정해야 한다고 주장했습니다. 경제사회노동위원회는 ILO핵심협약 비준을 하려면 노동3권 일부를 제한하는 방향으로 노조법을 개정해야 하는 것처럼 논의하였습니다. 정부와 여당은 이번 노조법 개악을 통해 모든 노동자들의 노조할 권리 보장을 위한 제도개선 등 ILO가 지속적으로 개선을 권고한 사항들은 빼버렸고 오히려 노동3권을 무력화하기 위한 시도를 하였습니다. 기업별 노사관계의 현실을 고려한다는 이유로 기업별 노사관계를 고착시키는 방향으로 노조법을 개정하고, 단체협약 유효기간의 상한을 최대 3년으로 연장하도록 하여 노동조합의 단체교섭권을 무력화하고 사용자의 현장통제력이 강화될 수 있도록 하였습니다.

공정경제3법?

지난 12월 국회에서는 노동관계법을 뿐만 아니라 상법과 공정거래법도 일부 또는 전부 개정되었고, 금융복합기업집단감독법도 제정되었습니다. 애초 정부가 제출한 원안도 재벌로의 경제력 집중과 재벌총수일가의 사익편취 등을 막기에는 턱없이 부족하였으나, 법안 심사 과정에서 재벌들의 요구와 아우성을 받아들여 통과된 법안은 그것마저 후퇴시킨 내용이 되었습니다.

이번 금속법률 12월호에서는 최근 통과된 노동관계법률(고용보험법과 산재보험법 등 포함), 공정경제3법으로 불리는 상법과 공정거래법의 주요 개정 내용을 살펴보고자 합니다. 정부와 국회는 거대자본의 이윤을 조금이라도 침해하는 내용은 섬세하게 배려하여 빼버린 반면, 노동자들의 권리를 침해하는 내용은 단호하게 통과시켰습니다.

지금 우리에게 필요한 것은 모든 노동자들을 위한 전태일3법입니다.

모든
노동자를
위한
전태일

기업별 노사관계 고착시키고 ILO기준에 위배되는 노조법 개악

정부와 여당은 ILO 핵심협약 비준을 위해 노조법 개정이 필요하다고 주장하였지만, ILO가 지속적으로 권고해온 핵심적인 개선 사항을 빼고 기업별 노사관계를 고착시키고 ILO기준에 위배되는 내용으로 노조법을 개악하였습니다. 노동조합을 약화시키기 위한 사용자들의 요구사항을 일정하게 반영한 노조법 개악의 내용은 크게 아래 4가지로 설명될 수 있습니다.

ILO 결사의 자유위원회가 수차례 개선을 권고한 사항 또는 명백히 ILO기준에 위배되는 사항은 전혀 개정되지 않았습니다

정부와 국회는 노동조합 설립신고증 교부 과정에서 행정관청에 재량을 부여한 노조법 제12조 제1항 내지 제3항, 특수형태·간접 고용 노동자들의 노조할 권리를 보장하지 못하고 있는 노조법 제2조, 단체교섭대상 사항 제한과 단체협약에 대한 행정관청의 시정명령, 정당한 쟁의행위에 대한 협소한 인정 등의 문제 등 노동3권 보장과 국제기준에 부합하는 제도 확립을 위해 필요한 사항은 전혀 논의하지 않고, 사용자들의 요구사항 중 어떠한 것을 포함하고 뺄지 중심으로 논의한 후 노조법을 개정하였습니다.

기업별 노사관계를 고려한다는 명목으로 기업별 노사관계를 고착시키는 제도들이 도입되거나 존치되었습니다.

- ① 해고자와 실업자의 기업별 노조에 가입할 수 있도록 하였지만, 여전히 임원과 대의원 자격을 갖지 못하도록 하였습니다.
- ② 종사자와 비종사자를 구분하고 비종사자는 '사용자의 효율적인 사업장 운영에 지장을 주지 않는 범위'에서 조합활동을 하도록 차별하는 내용을 명문화하였습니다.
- ③ 근로시간면제 한도 결정 시 고려하는 조합원 수, 교섭창구단 일화절차에서의 조합원 수, 쟁의행위 찬반투표 시 조합원 수에서 비종사자를 배제하도록 명문화하였습니다.
- ④ 기업별교섭을 강제하는 교섭창구단일화 제도를 존치시켰습니다. 분리된 교섭단위 통합제도가 신설되었으나 사업 또는 사업장 단위에서만 교섭단위를 통합할 수 있도록 하는 제도이고, 국가와 지방자치단체에 초기기업별 교섭을 촉진할 의무를 부여하였으나 단순 노력의무에 불과하여 실효성이 없습니다.

노동조합의 단체교섭권과 쟁의권 행사를 무력화하고 제한하려는 시도들이 있었습니다

① 단체협약 유효기간을 최대 3년으로 할 수 있도록 하였습니다. 단체교섭 요구와 파업은 노동조합이 가진 유일한, 그러나 강력한 무기입니다. 단체교섭의 주기가 2년에서 3년이 된다면 노동자들은 사용자의 일방적인 의사결정에 효과적으로 개입할 수 있는 수단을 잃게 됩니다. 노동자들이 파업권을 행사할 수 있는 노동조합을 통해 사용자들에게 대항하는 것이 아니라 노사협의회를 통해 사용자들의 일방적인 의사결정에 들러리 역할을 하는 상황이 더욱 많아질 것입니다.

사용자들이 단체협약 유효기간을 3년으로 연장하자고 요구하는 것에 단호하게 대처하지 않으면 노동조합은 헌법이 보장하는 단체교섭과 파업이라는 제도가 아닌 노사협의회 등을 통해 고충을 처리하는 것으로 그 역할이 축소될 것입니다.

② 쟁의권의 무력화 시도도 있었습니다. 애초에 정부개정안은 쟁의행위 시 주요업무시설에 대한 전부 또는 일부 점거를 금지하여, 판례에 의해 인정되어 오던 부분적·병존적 점거마저 금지하는 취지로 해석되었습니다. 위 조항은 삭제되었지만, 쟁의행위의 기본원칙에 '사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태'의 쟁의행위를 금지하는 방식으로 명문화하는 것이 있습니다. 노조법은 헌법이 보장하는 노동3권이 실질적으로 실현될 수 있도록 하는 핵심 행위인 쟁의행위를 폭넓게 보장하는 방식으로 쓰여져야 하는데, 노동조합을 통제하는 방향으로 쓰여지는 행태는 변하지 않은 것입니다.

노조 전임자 급여지급 문제에 대하여 국가가 법률을 통해 개입하는 제도가 존치되었습니다

노조 전임자라는 용어를 없애고 근로시간면제자라는 용어로 대체하였으나, 근로시간면제시간을 초과하여 지급하기로 한 노사합의는 무효가 되도록 명문화하고, 근로시간면제시간한도를 초과하여 급여를 지급하는 것은 여전히 부당노동행위로 처벌되도록 하였습니다. 근로시간면제심의위원회를 경사노위 산하로 이관하였으나 교섭이 이루어지는 단위에서 결정되도록 하는 것이 아니라는 점에서 여전히 ILO기준에 위배됩니다.

개정 노조법 주요 내용

	개정 내용	관련 조항	해설
1	해고자의기업별노조가입제한규정 삭제	2조 4호 라목 단서 만 삭제	<ul style="list-style-type: none"> • 실업자·해고자 등도 기업별노조에 가입할 수 있도록 함 • 산별노조에 대해서는 기존과 달라지는 것 없음 • <u>라목 본문(‘근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우’ 노동조합으로 보지 아니한다)은 여전히 ILO기준 위반</u>
2	비종사자의사업장내 조합활동 범위 관련 ① 종사근로자 아닌 조합원이 사업장 내 조합 활동 시 사용자의 효율적인 사업장 운영에 지장을 주지 않는 범위 내에서 하도록 함 ② 종사근로자인 조합원이 해고되더라도 부당노동행위 구제신청을 한 경우 중노위 재심판정 시까지 종사근로자로 간주	5조 2항 및 3항	<p>① 종사자(사업 또는 사업장에 종사하는 근로자)와 비종사자로 구분하여 비종사자의 조합활동 범위 명문화. 헌법 및 노조법의 취지, 판례, 국제기준을 고려한다면 ‘효율적인 사업장 운영에 지장을 주지 않는 범위’가 비종사자인 조합원의 조합활동을 침해하는 것으로 해석되어서는 안됨.</p> <p>② 해고자도 부당구제신청시 중노위 재심판정때까지 종사근로자로 간주한다는 것 기존과 달라지는 것 없음</p>
3	기업별노조의 대의원과 임원의 자격을 종사하는 근로자로 제한	17조 2항 23조 1항	<ul style="list-style-type: none"> • 산별노조에 대한 영향 없음 • <u>기업별노조 임원·간부 자격 제한은 ILO기준 위반</u>
4	근로시간면제제도 관련 ① 노동조합 전임자 개념을 근로시간 면제자로 대체 ② 근로시간면제 한도 결정 시 비종사근로자는 제외 ③ 전임자 급여지급 금지 및 쟁의 행위 금지 규정 삭제 ④ 근로시간면제 한도를 초과한 단체협약이나 사용자 동의는 그 부분에 한해 무효 ⑤ 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하는 경우 부당노동행위 ⑥ 근로시간면제심의위원회를 경사노위 산하로 이관	24조 1, 2, 4, 5항 81조1항4호 24조의2	<p>전임자에 대한 급여지급 금지규정과 전임자 임금지급 등을 목적으로 하는 쟁의행위 금지규정 삭제하였으나, <u>근로시간면제 한도를 초과한 단체협약이나 사용자 동의를 무효로 하고, 한도 초과하여 급여 지급하는 경우 부당노동행위로 처벌하는 규정은 유지.</u> 기존과 달라지는 것 없음 <u>국가가 전임자 급여지급에 개입하는 것은 여전히 ILO기준 위반</u></p>
5	교섭창구단일화제도와 관련 ① 개별교섭 시 사용자의 성실교섭의무와 차별금지 의무 신설 ② 조합원수 산정 시 종사근로자인 조합원 기준으로 하도록 명시 ③ 분리된 교섭단위 통합제도 신설	29조의2 29조의3 2항	<p>① 노조법 30조의 성실교섭의무와 判의 중립유지의무 확인에 불과</p> <p>② 기존과 달라지는 것 없음</p> <p>③ 사업 또는 사업장 단위에서만 통합하는 제도의 도입 효과는 제한적임</p>
6	노사가 기업별·산업별·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 선택하고 활성화될 수 있도록 국가·지방자치단체에 지원 및 노력 의무 부여	30조 3항	<ul style="list-style-type: none"> • 기업별교섭 강제하는 교섭창구단일화제도 유지되는 한 형식적 노력 의무에 불과
7	단체협약 유효기간의 최대 한도를 2년에서 3년으로 상향	32조	<ul style="list-style-type: none"> • 교섭주기가 3년으로 연장되어 장기적으로 현장의 교섭력이 약화될 가능성 큼 대책 마련 및 이후 폐기 필요
8	① 쟁의행위 기본원칙으로 사용자의 점유 배제하여 조업 방해 형태의 쟁의행위 금지 명시 ② 쟁의행위 찬반투표 시 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원으로 하도록 명시	37조 41조 1항	<p>① 기존 판례를 통해 인정되었던 부분적·병존적 점거는 여전히 인정. 다만, 노동조합의 쟁의행위를 제한하는 내용을 법률에 쟁의행위 기본원칙으로 명문화한 것은 문제</p> <p>② 기존과 달라지는 것 없음</p>

개정 노조법 Q&A

Q. 금속노조에는 해고자나 구직자가 가입해서 활동하고 있습니다. 노조 가입자격에 어떤 변화가 생기나요

노조법 제2조 제4호 라목 단서는 기업별노조의 조합원이 사용자로부터 해고됨으로써 근로자성이 부인될 경우에 대비하여 마련된 규정입니다(대법원 2001두8568 판결).

따라서 산별노조인 금속노조의 경우에는 규약을 통해 해고자나 구직자 등의 조합가입을 허용하고 있으므로 법 개정 전이든 후든 변함없이 해고자나 구직자도 가입해서 활동할 수 있습니다.

Q. 개정법에 따르면 종사근로자인 조합원과 비종사근로자인 조합원은 조합활동 등에서 어떤 차이 또는 차별이 있나요

'사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(종사자)'의 개념 정의가 별도로 정해져 있지 않으나, 1) 해당 사업 또는 사업장의 사용자와 근로계약을 체결하고 근무 중인 노동자, 2) 노조법상 근로자성을 인정받은 특수고용 노동자가 이에 해당됩니다. 또한 3) 사업장에서 근무하다가 해고된 노동자가 부당노동행위 구제신청을 하여 중노위 재심판정이 있을 때까지도 종사근로자로 간주됩니다.

개정 노조법은 비종사근로자인 조합원에 대해서는 기업별노조의 임원 및 대의원 자격을 제한하고, 사업장 내 조합활동시에는 사용자의 효율적인 사업장 운영에 지장을 주지 않도록 하며, 근로시간 면제한도 산정·교섭창구단일화절차·쟁의행위 찬반투표의 조합원 수 산정에서 제외되도록 하였습니다. 기존과 달라진 것이 없다고 평가할 수도 있지만, 조합원의 신분에 따른 차별을 명문화하였다는 점에서 헌법 제11조, 노조법 9조 및 ILO기준에 위반됩니다.

Q. 근로계약을 체결하지 않았지만 사용자에게 조직적·경제적으로 종속되어 일하는 특수고용 노동자도 종사자로서 새내에서 노조활동 할 수 있나요

종사근로자인 조합원에는 노조법상 근로자성을 인정받은 특수고용노동자 등도 포함된다고 해석하는 것이 문언 및 노조법 입법취지에 부합합니다. 따라서 당연히 종사자로서 사업장 내에서 조합활동을 할 수 있습니다.

Q. 근로시간면제자와 별도로 단체협약의 전임자 관련 규정에 따라 무급전임자가 활동하고 있습니다. 법 개정 이후 전임자 활동이 불가능해지는 건가요

아닙니다. 개정 노조법에서 전임자 개념을 삭제하였지만, 노사가 단체협약 등에서 전임자가 인정되는 경우에는 당연히 기존과 같이 무급전임자로서 활동할 수 있습니다.

Q. 복수노조 사업장에서 개별교섭하는 사용자가 차별적인 안을 제시하고 교섭을 미루고 있습니다. 개정 노조법 하에서 다른 법적 구제절차가 있나요

개정 노조법은 개별교섭 시 사용자에게 성실교섭 및 차별금지 의무를 부과하였으나 별도의 노동위원회 시정신청 절차를 두지는 않았습니다. 따라서 사용자의 교섭해태나 지배개입을 이유로 한 부당노동행위 구제신청이나 가처분 신청을 하거나 사용자의 성실교섭 및 차별금지 의무 위반을 이유로 손해배상청구의 소를 제기할 수도 있습니다.

Q. 사용자가 단체협약 유효기간을 연장하자고 요구할 때 주의해야 할 점은 무엇이 있을까요

단체협약 유효기간은 교섭권 및 쟁의권 행사와 관련 있기 때문에 현장의 노동조건 등에 관한 현안과 사용자의 일방적인 결정에 대응할 수 있는 능력과도 직결됩니다. 또한 노동조합 내부적으로도 집행부 임기 및 교섭대표노조 지위 유지 기간과 중요한 관련성이 있기 때문에 신중해야 합니다.

개정법은 단협 유효기간의 상한을 변경한 것이므로 노동조합의 지침에 따라 대응하는 것이 필요합니다. 복수노조 사업장에서는 교섭대표노조인 기업노조가 단체협약 유효기간을 3년으로 하는 단체협약을 체결하면 소수노조의 존립이 더욱 위태로워지고 회사의 일방적인 현장통제가 강화될 수 있으므로, 선제적으로 해당 사업장에서 단체협약 유효기간 확대의 문제점에 대해서 선전홍보활동을 강화할 필요가 있습니다.

Q. 단체협약에서 유효기간을 정하지 않은 경우 유효기간은 몇 년이 되나요

개정 노조법이 시행되면 단체협약 유효기간을 3년을 초과하는 것으로 합의하거나 유효기간을 정하지 않은 경우 3년으로 정한 것으로 보게 됩니다. 따라서 사용자의 단체협약 유효기간 연장 요구에 응하지 않아야 할 뿐만 아니라 단체협약서에 유효기간을 명시하지 않는 실수를 하지 않아야 합니다.

장시간·불규칙 노동을 확대하고 과로사를 합법화하는 근로기준법 개악

탄력적 근로시간제 단위기간 확대와 선택적 근로시간제 정산기간 확대는 법정기준근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과한 근로에 대해서는 가산수당을 지급하도록 하여 장시간노동을 방지하도록 한 근로기준법의 근로시간 체계를 완전히 무너뜨리는 것입니다. 정부와 여당은 그동안 장시간·저임금 노동 체제, 과로사회라고 불렀던 한국사회의 문제점을 더욱 악화시키는 방향으로 근로기준법을 개악한 것입니다.

특히 사용자가 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제 도입을 위해 서면합의 시 근로일별 근로시간이 아닌 ‘주별 근로시간’만 특정하면 되도록 도입요건을 완화하였고, 2주 전에만 근로일별 근로시간을 특정하여 알려주도록 하였습니다. 노동자들은 2주 전에야 자신의 근로일별 근무시간을 알 수 있게 되

기 때문에 정상적인 일상생활이 불가능해지는 등 노동과 삶의 불안정성과 불규칙성이 높아지게 되었습니다.

심지어 사용자는 서면합의 시 예측하지 못한 사유가 발생하면 근로자대표와의 협의(협의 아님)만으로 정해진 주별 근로시간을 변경하고 변경된 근로일별 근로시간은 근로일 개시 전에만 통보해주면 됩니다. 노동자들의 건강권 보호를 위해 근로일간 11시간 연속하여 휴게시간을 보장하도록 했으나 불가피한 사유 발생 시 근로자대표와 서면합의로 배제할 수 있고, 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하도록 했으나 이도 근로자대표와 서면합의만 하면 신고하지 않아도 됩니다. 노동자들의 장시간·불규칙 노동에는 무감각하고, 사용자들의 불가피한 사정에는 섬세한 정부와 국회가 단위기간 확대로 인해 발생하는 문제점을 보완하는 장치라고 홍보하는 것들이 사실상 무용지물인 것입니다.

아래는 개정된 근로기준법의 주요 내용입니다.

개정 내용	관련조항
<p>[탄력적 근로시간제 단위기간 최대 6개월로 확대(현행은 최대 3개월 이내)]</p> <p>① 근로자대표와의 서면합의로 <u>단위기간 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제</u> 시행 가능</p> <p>② 근로자대표와 3개월 초과 6개월 이내 단위 탄력적 근로시간제 <u>서면합의 시 주별 근로시간만 정하면 되고, 근로일별 근로시간은 2주 전 근로자에게 통보하면 됨.</u> 서면합의 시 <u>예측하지 못한 업무량 급증 등의 불가피한 사유 발생 시 근로자대표와 협의만으로 주별 근로시간 변경하고 변경된 근로일별 근로시간을 근로일 개시전에 통보하도록 함</u></p> <p>③ 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하고 미신고 시 과태료 부과. 그러나 근로자대표와의 <u>서면합의</u>가 있으면 신고하지 않아도 됨</p> <p>④ 근로일간 11시간 연속 휴가 보장. 천재지변 등 불가피한 사유 발생 시 근로자대표와 <u>서면합의</u>로 배제 가능</p>	51조의2 신설
<p>[선택적 근로시간제 정산기간 확대]</p> <p>① <u>신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우 정산기간을 3개월로 확대(현행 1개월)</u></p> <p>② 정산기간이 1개월을 초과하는 경우 근로일간 11시간 연속 휴식 시간 보장해야 하나, 천재지변 등 불가피한 사유 발생 시 근로자대표와의 <u>서면합의</u>로 11시간 연속 휴식 시간 보장 의무 배제 가능</p>	52조 1항 개정 52조 2항 신설
<p>[특별연장근로시 건강보호조치 의무 신설] 사용자에게 특별연장근로를 하는 노동자에 대하여 건강검진, 휴식 등 고용노동부 장관이 정하는 적절한 조치를 취하도록 함</p>	53조 7항 신설
<p>[근로계약서 서면 교부 시 전자문서 포함] 사용자는 임금 등 법령이 정한 근로조건 사항을 서면으로 명시하여 노동자에게 교부하여야 하는데, 이때 「<u>전자문서 및 전자거래 기본법 상 ‘전자문서’ (정보처리시스템에 의하여 전자적 형태로 작성, 송신·수신 또는 저장된 정보)로도 가능하도록 함</u></p>	17조 2항 67조 3항
<p>[근로자명부 작성 예외 허용 대상을 법률에 명시] 현행은 시행령에서 30일 미만 일용근로자에 대해서 근로자명부 작성하지 않을 수 있도록 하고 있음 ⇨ 개정안은 근로기준법에 대통령령으로 정하는 일용근로자에 대해서는 근로자명부를 작성하지 않을 수 있도록 명시함</p>	41조 1항 단서 신설

탄력적 근로시간제 단위기간별 비교

단위기간	단위기간 2주 이내	단위기간 3개월 이내	단위기간 3개월 ~ 6개월
실시요건	취업규칙 또는 이에 준하는 것에 규정	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로자대표와의 서면합의 - 대상 근로자의 범위 - 3개월 이내의 단위기간 - 근로일 및 근로일별 근로시간 - 유효기간 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로자대표와의 서면합의 - 대상 근로자의 범위 - 3개월 초과 6개월 이내의 단위기간 - 단위기간의 주별 근로시간 - 유효기간
유효기간	법에 정해진 바 없음	서면합의	
근로일별 근로시간	법에 정해진 바 없음	서면합의	각 주의 근로일이 시작되기 2주 전에 근로자에게 근로일별 근로시간 통보
1주 최대	60시간(48+12)까지 可	64시간(52 + 12)까지 可	
1일 최대	20시간(8+연장근로 12) 可	24시간(8+4+연장근로 12)까지 可	
특정 일, 주	특정주 48시간 초과 X	특정 일 12시간 초과 X, 특정 주 52시간 초과 X	
연장근로 가산임금 지급대상	<ul style="list-style-type: none"> - 단위기간 1주 평균 근로시간 초과 부분 - 특정 주 48시간 초과 부분 - 중복 합산 X 	<ul style="list-style-type: none"> - 서면합의로 정해진 단위기간 1주 평균 근로시간 초과분 - 특정 일에 12시간 초과한 부분 - 특정 주에 52시간을 초과한 부분 - 중복 합산 X 	
휴일·야간	탄력적 근로시간제 도입하더라도 휴일·야간 근로에 대한 가산수당은 정상적으로 지급해야 함		
작업량 등에 따른 근로시간 변경		<ul style="list-style-type: none"> - 법에 명시 X - 고용노동부는 근로자대표와의 서면합의를 통해 근로일 및 근로일별 근로시간을 변경할 수 있다고 해석 	<ul style="list-style-type: none"> - 합의 당시 예측치 못한 천재지변·기계고장·업무량급증 등 불가피한 사유발생 시 근로자대표와 협의로 기존 합의된 '주별 근로시간' 변경 可 - 사용자는 변경된 근로일 개시 전에만 근로일별 근로시간 통보해도 됨.
연속 휴게시간 보장	법에 정해진 바 없음		<ul style="list-style-type: none"> - 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속하여 근로자에게 11시간 이상의 휴식 부여 - 사용자는 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우 근로자대표와 서면합의로 부여하지 않아도 됨
임금보전방안 강구	<ul style="list-style-type: none"> - 기존 임금 수준이 낮아지지 않도록 임금보전방안 강구 - 고용노동부장관은 필요한 경우 사용자에게 그 보전방안 내용을 제출하도록 하거나 확인할 수 있음 		<ul style="list-style-type: none"> - 사용자는 기존 임금수준이 낮아지지 않도록 임금항목을 조정·신설, 가산임금 지급 등의 임금보전방안 마련하여 고용노동부장관에게 신고 - 근로자대표와 서면합의로 신고의무 배제 可
기타	(적용 제외 대상) 15세 이상 18세 미만과 임신 중 근로자에 대해서는 탄력적 근로시간제 적용되지 않음 (근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우) 기간제 근로자나 퇴직자 등 단위기간 중 근로기간이 단위기간보다 짧은 경우 그 단위기간 중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주간에 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대해서 가산임금 지급		

개정 근로기준법 Q&A

Q. 탄력적 근로시간제 단위기간이 확대되고, 선택적 근로시간제 정산기간이 확대되면 어떤 영향이 있나요

사용자가 합법적으로 공짜연장노동을 제공받고, 노동자들은 장시간·불규칙 노동을 하고도 연장근로수당을 지급받지 못하게 되는 기간이 늘어나게 됩니다. 즉, 탄력근로제 단위기간 확대(개정법에서 3개월 초과 6개월 이내 추가)와 선택적 근로시간제 정산기간 확대(개정법에서 신상품 및 신기술 연구개발 업무의 경우 3개월로 확대)로 사용자는 노동자에게 법정기준근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과하는 일을 하게 하고 연장근로수당을 지급하지 않아도 되는 기간이 늘어나게 됩니다.

Q. 근로자대표와의 서면합의로 제도의 문제점을 보완할 수는 없나요

보완할 수 없습니다. 현행 근로기준법은 근로자대표에게 많은 권한을 부여하고 있지만, 선출절차 등을 규정하고 있지 않습니다. 사용자는 '3개월 초과 6개월 이내' 탄력적 근로시간제를 도입하기 위한 근로자대표와의 서면합의 시 근로일별 근로시간을 특정할 필요가 없고 주별 근로시간만 특정하면 됩니다. 근로일별 근로시간을 2주 전까지 노동자에게 통보하면 되기 때문에 자신의 노동과 일상생활의 시간을 주체적으로 정할 수 없게 됩니다.

사용자는 서면합의 시 예상치 못한 불가피한 사유(기계고장, 업무량 급증 등)가 발생한 경우 근로자대표와의 협의(합의 아님)만으로 주당 근로시간을 변경할 수 있습니다. 또한 불가피한 경우 서면합의만 하면 11시간 연속 휴게시간을 보장하지 않아도 되고, 고용노동부장관에게 임금보전방안을 제출하지 않아도 됩니다. 근로자대표와의 서면합의는 빛 좋은 개살구에 불과합니다.

Q. 단체협약을 통해 대응할 수 있는 방법은 무엇인가요

과반수로 조직된 노동조합은 서면합의의 주체이므로 도입반대의 입장을 명확히 하는 것이 좋습니다. 과반이 아닌 노동조합은 단체협약을 통해 협약적용 조합원에게 이미 도입된 탄력적 근로시간제 적용을 배제할 수 있습니다. 또한 단체협약을 통해 시행된 탄력적 근로시간제를 법보다 유리하게 변형(ex. 특정 주의 최장 근로시간 상한, 근로일별 연속 휴식 시간, 임금보전방안)할 수 있습니다.

Q. 탄력적 근로시간제 단위기간 확대로 달라지는 것은 무엇인가요

개정 근기법은 2주 단위, 3개월 단위에 3개월 초과 6개월 이내의 기간 단위를 추가하였습니다. 6개월 단위 탄력적 근로시간제가 시행되면, 최장 6개월 연속으로 1주 64시간(법정 기준근로시간 40시간 + 탄력적 근로시간제에 따라 연장되지만 연장근로수당 미지급해도 되는 12시간+연장근로시간 12시간)의 장시간 노동도 가능해집니다. 가령 1년의 첫 3개월은 28시간 근무, 6개월은 연속해서 64시간 근무(40+12+12), 나머지 3개월은 28시간 근무하는 방식도 가능합니다. 그렇게 되면 중간 6개월 노동시간 64시간 중 12시간에 대해서만 연장근로수당을 지급받게 됩니다.



사용자들은 노동력 사용을 유연화하여 성수기, 프로젝트 업무, 업무량이 일시적으로 증가하는 시기 등에 저임금·장시간 노동력을 사용할 수 있게 된 반면, 노동자들은 연장근로에 대한 가산수당을 지급받지 못할 뿐만 아니라 장시간·불규칙 노동으로 건강을 위협받고 생활의 불안정성도 높아질 수밖에 없습니다.

탄력적 근로시간제도란

취업규칙 또는 근로자대표와의 서면합의에서 정한 단위기간의 평균 근로시간이 1주 40시간을 초과하지 않는 범위 내에서, 근로자의 특정한 날 또는 주의 근로시간이 법정기준근로시간을 초과하더라도 사용자에게 연장근로수당 지급을 면제해 주는 제도

선택적 근로시간제도란

취업규칙에서 출퇴근시간을 노동자의 자유로운 의사결정에 맡기기로 정해 놓은 근로자에 대하여, 사용자가 근로자대표와의 서면합의에서 정한 정산기간의 평균 근로시간이 1주 40시간을 넘지 않는 범위에서 해당 근로자를 특정한 주와 날에 법정기준근로시간을 초과하여 근로하게 하여도 연장근로수당 지급을 면제해주는 제도

고용보험법·산업재해보상보험법·고용산재보험료징수법 개정 주요 내용

개정 고용보험법 등에 따라 고용보험이 적용되는 노무제공자는 1)근로자가 아닐 것, 2) 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공할 것, 3) 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 노무제공계약을 체결할 것, 4) 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람이라는 요건을 갖추어야 합니다(고용보험법 77조의6). 산재보험법이 적용되는 특수형태근로종사자로 인정받기 위한 요건인 전속성 및 상시성은 빠져 있지만, 여전히 대통령령으로 정하는 특정 직종에 대해서만 고용보험 적용을 허용하는 방식이기 때문에 산재보험법과 마찬가지로 다수의 특수형태노무제공자들은 고용보험 적용에서 배제될 우려가 있습니다.

특수형태 노무제공자가 고용보험법을 적용 받을 수 있는 요건을 갖추었다고 하더라도 산재보험법을 적용 받기 위해서는 산재보험법 제125조 제1항의 요건을 별도로 갖추어야 합니다. 즉, 고용보험법과 산재보험법은 법 적용 요건을 달리하여 고용보험법이 적용되는 노무제공자와 산재보험법이 적용되는 특수형태근로종사자로 구분하고 있습니다. 한편, 산재보험법은 여전히 특수형태근로종사를 “주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 제공하고 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하는 사람”으로 정의하는 등 전속성·상시성을 요건으로 하면서 변화된 노무제공 방식과 사용 형태를 반영하지 못하고 다수의 일하는 사람들을 산재보험법 적용에서 제외하고 있습니다.

개정 내용	관련조항
<p>[노무제공자에 대한 고용보험 적용] 노무제공자 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람에 대해서도 고용보험 적용. 보험료는 노무제공자와 노무제공을 받는 사업주가 공동부담</p>	<p>고용보험법 77조의6 신설 고용산재보험료징수법 48조의3 신설</p>
<p>[노무제공자의 실업급여 수급요건 등] 특수형태 노무제공자인 피보험자가 이직일 이전 24개월 동안 피보험 단위기간 통산 12개월 이상이고, 노무제공자인 피보험자로서 피보험자 자격을 유지하는 등의 조건을 모두 갖춘 경우 구직급여 지급(피보험기간과 연령에 따라 120~270일간 수급)</p>	<p>고용보험법 77조의8 신설</p>
<p>[노무제공자에 대한 출산전후휴가급여 지급] 특수형태 노무제공자가 출산 또는 유산·사산 등을 이유로 노무를 제공할 수 없을 때 출산전후휴가를 지급 받을 수 있게 됨. 지급요건, 지급수준 및 지급기간 등은 대통령령으로 정함.</p>	<p>고용보험법 77조의9 신설</p>
<p>[노무제공 플랫폼 사업자에 대한 특례] 노무제공의 사업주가 노무제공자가 노무제공 플랫폼을 이용하기로 하는 계약을 체결하는 경우, 그 ‘노무제공 플랫폼 사업자’는 노무제공자에 대한 피보험자격 취득·상실 신고 및 고용보험료 원천공제 의무를 부담하게 됨</p>	<p>고용보험법 77조의7 신설 고용산재보험료징수법 48조의4 신설</p>
<p>[계약종료된 기간제근로자 및 파견근로자에 대한 출산전후 휴가급여] 근로자와 파견근로자가 출산 전후 휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우 근로계약 종료일로부터 해당 출산전후 휴가기간 중 종료일까지 출산전후 휴가급여 등에 상당하는 금액을 지급</p>	<p>고용보험법 76조의2 신설</p>
<p>[특수형태근로종사자 적용제의 신청사유 제한] 현재 산재보험 적용대상인 14개 직종의 특수형태근로종사자의 경우, 법률에서 정한 사유(질병·부상·임신·출산육아·사업주 귀책사유로 1개월 이상 휴업, 위 사유에 준해 대통령령으로 정하는 경우)로 실제 일하지 않는 사실이 확인된 경우에만 적용제외를 신청할 수 있도록 함(시행일 2021. 7. 1.). 현재 적용 제외자도 시행일 이후 적용제외 인정받기 위해서 다시 적용제외 신청하여 승인받아야 함</p>	<p>산재보상보험법 125조 4~6항 개정</p>
<p>[특수형태근로 종사자 산재보험료 소급징수 면제] 특수형태근로종사자로부터 노무제공을 받고도 산재보험 관련 신고를 하지 않은 사업주가 법 시행일로부터 2022. 12. 31. 까지의 특별 자진신고 기간내 신고를 하는 경우 법 시행일 이전 보험료 소급징수를 최대 3년까지 면제</p>	<p>고용산재보험료 징수법 22조의3 및 4</p>

상법 및 공정거래법 개정 주요 내용

정부가 추진한 ‘공정경제3법(상법 일부개정, 공정거래법 전부개정, 금융복합기업집단감독법 제정)’은 그 자체로도 재벌로의 경제력 집중과 재벌 총수일가의 사익편취 등을 통제하기에 턱 없이 낮은 수준의 규제였으나, 국회에서 통과된 법안은 재벌들의 소원수리를 받아들여 더욱 후퇴하였습니다.

정부는 다중대표소송제도 도입을 통해 자회사를 활용한 재벌기업의 일감몰아주기나 사익편취를 규제하고, 감사위원회 분리선출제도 도입을 통해 감사위원회의 독립성이 확보될 수 있도록 하겠다고 하였으나, 통과된 개정 상법은 원안에서 후퇴하여

사실상 실효성 없는 안이 되어버렸습니다. 또한 재벌 대기업 총수일가의 사익편취 규제 대상 범위를 확대하였으나, 금산분리 원칙을 훼손하고 기업주도형 벤처캐피탈(CVC)을 도입함으로써 대기업의 시장지배력이 확대될 수 있도록 해주었고, 공정거래위원회의 전속고발권을 유지하는 등 재벌기업으로의 경제력 집중을 해소하기에는 한참 못 미치는 내용으로 공정거래법을 개정하였습니다.

공정한 시장경제질서는 허구에 가까운 이념이지만, 정부는 이마저도 재벌들의 눈치를 보면서 실효성 없는 법개정을 통해 공정한 시장경제질서를 확립하겠다고 한 것입니다.

아래는 개정 상법 및 공정거래법의 주요 내용입니다.

주요 개정 내용 및 문제점

[다중대표소송제도 도입]

- 다중대표소송제도 : 모회사가 투자한 자회사의 경영진이 내부자거래, 분식회계, 주가조작, 허위공시, 총수일가가 소유한 기업에 일감 몰아주기 등 불법·부정행위를 하여 자회사뿐만 아니라 모회사, 모회사의 소수주주에게까지 손해를 입힌 경우에 모회사의 소수주주가 그 책임을 물을 수 있도록 하는 제도
- 원고 적격 : 모회사가 상장회사인 경우 모회사의 발행주식총수 0.5% 이상 6개월 이상 보유, 비상장회사인 경우 발행주식총수 1% 이상 보유한 주주를 다중대표소송의 원고로 인정
- 정부 원안에서 후퇴 : 정부가 제출한 원안은 상장회사의 경우 지분보유 요건이 0.01%였는데, 본회에서 통과된 안은 0.5%로 50배 강화되어, 모회사가 상장회사인 경우 모회사 주주가 자회사의 이사를 상대로 대표소송을 제기하는 것이 사실상 어려워짐.

[감사위원회 위원 분리 선출제도 도입]

- 감사위원회 제도 : 현행 상법은 자산 2조 원 이상 상장회사로 하여금 감사위원회를 반드시 설치하도록 하고 있음. 감사위원회는 3명 이상의 이사로 구성되어야 하고, 사외이사가 위원의 2/3 이상이 되어야 함. 현행 법에서는 이사를 먼저 선출한 후 선출된 이사 중에서 감사위원을 선임하도록 되어 있어 감사위원 선출 시 대주주의 의결권을 3%로 제한하는 조항이 있더라도 사실상 무용지물임.
- 감사위원회가 대주주로부터 독립성을 확보할 수 있도록 하기 위하여 감사위원회 위원 중 1명은 주주총회 결의로 다른 이사와 분리 선출하도록 함.
- 감사위원 1명만 분리 선출하도록 한 것은 큰 효과가 없고, 의결권 제한 기준도 정부가 제출한 원안에 비해 후퇴함. 정부 개정안은 최대주주의 의결권을 특수관계인과 합산하여 3% 이내로 제한하는 것이었는데, 통과된 안은 사내이사인 감사위원 선출 시에만 최대주주는 특수관계인과 합산하여 3% 이내로 의결권을 제한하도록 함. 즉, 사외이사인 감사위원을 선출할 때는 최대주주와 일반주주 모두 특수관계인 합산 없이 개별 3%로 의결권 제한하도록 하여 의결권 제한의 실효성 떨어짐. 즉 최대주주와 특수관계인 5명이 각 5%의 지분을 가지고 있을 때 합산 3%를 적용하면 위 5명의 의결권을 합산 3%로 제한되지만, 개별 3%를 적용하면 15%(3*5명)까지 의결권행사 가능함. 감사위원의 독립성 확보라는 제도 도입 취지에 반하게 되는 것임.

상
법

주요 개정 내용 및 문제점

[전속고발제도 존치]

- 전속고발제 : 기업의 경제활동을 위축시킨다는 이유로 공정거래법 제66조와 제67조 위반의 죄에 대해서는 공정거래위원회의 고발이 있어야 공소를 제기할 수 있도록 하는 제도. 그러나 이로 인해 신속하고 엄정한 조치가 필요한 경우에도 형사처벌이 제한되는 결과가 발생함
- 전속고발제 유지 : 정부는 부당한 공동행위 중 가격담합, 공급제한 담합, 시장분할 담합, 입찰담합 등 중대·명백한 공동행위에 대해서는 검사가 직접 공소제기할 수 있도록 하는 개정안을 제출하였으나, 국회 정무위원회 안전조정위원회를 거친 후 정무위원회 전체위원회에서 갑자기 전속고발제를 유지하기로 입장을 바꿈

[일반지주회사의기업주도형 벤처캐피탈(CVC) 설립·운용 허용]

- 기업주도형 벤처캐피탈(Corporate Venture Capital, CVC) : 비금융권의 기업들이 전략적·재무적 목적을 가지고 독립적인 벤처 기업에 투자하여 지분투자자의 지위를 획득하는 금융자본을 의미. 대기업들은 단순 재무적 목적보다는 모기업의 사업확장, 외부의 자원 및 인력 확보, 신시장 개척 등을 하기 위해 CVC를 통해 전략적으로 우량 스타트업(신생 벤처기업)에 투자하면서 모기업의 사업에 필요하다고 판단하면 M&A 등을 함
- 공정거래법상 금산분리 원칙(제8조의2 제2항 제5호)에 따라 일반지주회사(금융지주회사 이외의 지주회사)는 금융업종에 해당하는 벤처캐피탈을 자회사로 설립하거나 운영할 수 없음. 그런데 개정법은 대기업이 자회사 형태로 벤처캐피탈을 설립하여 운영하면서 인접산업 분야에 속한 벤처기업에 투자할 수 있도록 하는 이른바 '기업주도형 벤처캐피탈(CVC)'를 허용하여 금산분리 원칙의 예외를 인정하였음
- 대기업으로의 경제력 집중 확대 : 대기업이 보유한 여유자금을 벤처기업으로 유입시킨다는 명목 하에 금산분리원칙의 예외를 만들어 대기업의 시장지배력과 경제력 집중이 확대되도록 하고, CVC가 총수일가가 소유한 벤처기업에도 투자할 수 있도록 해주어 총수일가의 사익 편취에도 활용될 수 있음.

공
정
거
래
법

[사익편취규제 대상범위 확대] 사익 편취 규제의 대상이 되는 국내 계열회사의 총수일가 지분을 기준을 현행 상장 30%, 비상장 20%에서 상장·비상장 구분없이 20%로 일원화 하고, 이들 기업이 단독으로 50% 초과하여 지분을 보유하고 있는 회사도 규제 대상에 포함시킴

[신규지주회사의자·손자회사보유지분을강화] 지주회사의 자회사 및 손자회사 지분을 보유 요건을 강화했으나(현행 상장 20% 이상, 비상장 40% 이상 → 개정 상장 30% 이상, 비상장 50% 이상), 부칙에서 새롭게 지주회사로 전환하거나 신규로 기존 지주회사에 편입된 자·손자회사에게만 적용되도록 하여 기존 지주회사 집단에는 적용되지 않음

[금융회사, 보험회사 및 공익법인의의결권제한]

상호출자제한기업집단 소속 회사를 지배하는 동일인(총수)의 특수관계인에 해당하는 공익법인은 보유하고 있는 주식 중 그 동일인이 지배하는 국내 계열회사 주식에 대해서 의결권을 행사할 수 없도록 하고, 상호출자제한 기업집단에 속하는 국내 회사로 금융업 또는 보험업을 영위하는 회사는 보유한 국내계열회사 주식에 대하여 의결권을 행사할 수 없으나 국내 계열회사가 상장회사인 경우에는 임원 임면, 합병 등의 사유에 관해서는 특수관계인이 행사할 수 있는 주식의 수와 합산하여 그 계열회사 발행주식총수의 15퍼센트 한도 내에서 의결권 행사를 허용하는 등 예외를 두어 의결권 제한 효과가 크지 않음