미래노동시장 연구회 권고문

참고자료

미래노동시장 연구회

1. 권고문 주요 과제 (요약)

근로시간

1. 노·사의 자율적인 근로시간 선택권 부여

○ **연장근로시간 관리단위**를 '**주**、**월**、**분기**、**반기**、**연**' 단위로 개편

- '**월·분기·반기·연**' 단위 관리 시 **연장근로 총량 감축**

  * (월) 52시간 (분기) 140시간 (반기) 250시간 (연) 440시간

○ **선택적 근로시간제 정산기간** 및 **적용대상 확대**

  * (현행) 연구개발 외 1개월 → (개편) 全업종 3개월

○ **탄력적 근로시간제 실효성 제고** 방안 마련

○ **특정 직종·직군**에 근로시간제 도입 시, **해당 부문 근로자 의견이 반영**될 수 있는 법제 개선 모색

2. 근로자 건강권 강화 및 근로시간의 투명한 관리

○ 연장근로를 '**월·분기·반기·연**' 단위로 관리 시 **근로일 간 11시간 연속휴식 등 보호방안 마련**

○ **야간근로자**에 대한 **적극적 보호 조치** 마련

○ **근로시간 기록·관리** 관행 정착 방안 모색

3. 휴가 사용의 패러다임 전환

○ **근로시간 저축계좌제** 도입

○ 장기휴가, 단체휴가 등 **다양한 휴가사용 활성화**

4. 기술 변화, 다양한 근로형태에 맞춰 제도 현대화

○ 1차 산업, 고소득 전문직 등 **근로시간 적용 관련 규정**(근로기준법 제63조) **개편**

○ **비대면근로**에 적합한 **근로시간 산정기준 마련**, 휴게시간 부여 규정 개선 등

임금체계

1. 임금격차 해소, 공정성 회복 위한 임금체계 개편

○ **중소기업·근로자**에 대한 **임금체계 구축 지원**

○ 업종별 사회적대화 모델 확산, 업종단위 임금체계 구축지원 등 **업종별 임금체계 개편 지원**

○ 직무·성과평가 컨설팅 확대, 직무평가 도구 개발 등 **공정한 평가** 및 **보상 확산 지원**

2. 임금체계 개편과 법·제도의 정비

○ **고령근로자의 계속고용** 등을 위한 **임금·직무 조정 등 관련 제도 정비**

○ 임금체계에 **직군·직종의 다양성**이 반영되도록 **취업규칙 변경 동의 주체 명확화** 등 법제 정비

○ 임금체계 개편과 연계한 **60세 이상 계속고용 법제 마련**을 위한 **사회적 논의** 시작

○ 60세 이상 **계속고용 모범사례** 발굴·확산

○ **포괄임금 오남용 방지**를 위한 **종합대책 마련, 상시적인 근로감독** 실시

3. 임금체계 개편을 뒷받침하는 인프라 확충

○ 임금격차 해소 지원을 위한 사회적 대화기구 '**상생임금위원회**' 설치·운영

○ 직무별 시장임금 정보 제공을 위한 '**통합형 임금정보시스템**' 구축

○ 각종 행정통계와 연계한 임금정보 파악 등 **노동통계 전문 행정기관 설치** 검토

추가 주요과제 제안

1. 격차 해소를 위한 법·제도 개선

○ 고용형태, 기업규모, 원·하청 간 **근로조건 격차 해소** 및 **상생방안 모색**

○ **5인 미만 근로기준법 적용** 등 사각지대 해소방안 마련

○ **동일가치노동 동일임금원칙** 실질적 구현방안 모색

2. 미래지향적 노동법제 마련

○ **플랫폼종사자 보호, 파견제도 전반개선** 등 검토

○ **근로시간 개념 다원화, 연차휴가 제도개선** 등 모색

○ **통상임금·평균임금, 파견·도급 구별** 등 노동현장의 **불확실성 해소를 위한 제도적 방안 모색**

○ 근로조건 결정에 있어 **노사의 합의를 존중**할 수 있는 **다양한 법제 개선방안** 검토

3. 자율과 책임에 기초한 노사관계 구축

○ **노사 불법부당행위 규율, 노동형벌제도 개편** 등 노·사 자치 원칙 정착을 위한 법·제도개선 검토

○ **노동조합 설립·운영, 단체교섭 구조, 대체근로 사용범위, 사업장 점거제한** 등 법·제도 개선 검토

○ **근로자대표제, 취업규칙 제도** 개선방안 검토

4. 노동시장 활력 제고를 위한 고용정책 강화

○ 저출생·고령화 등에 따른 **노동력 감소**에 대한 **종합대책 마련**

○ **직업능력개발**의 **보편적 권리** 보장, **고용안전망 정비**, **고용서비스 고도화** 등 변화 대응체계 마련

2. 주요 과제 설명

< 근로시간 개혁과제 >

(1) 연장근로시간의 관리단위를 주, 월, 분기, 반기, 연 단위로 개편

○ 산업·업무의 특수성과 근로자 선호의 다양성을 반영해 일하는 방식을 선택함에 있어 노사의 자율성을 확대

- 연장근로시간 관리단위를 현행 “1주” 외 “월·분기·반기·연” 단위로 관리할 수 있도록 하여 노사의 선택 재량을 넓힐 것

현재 연장근로를 1주 12시간 한도로 제한하고 있어, 노사가 현장에서 발생하는 다양한 상황*에 탄력적으로 대응하는 데 어려움이 있음

* 근로자의 학업·육아, 갑작스런 일감 변동 등

노사가 연장근로 정산 기간을 ‘현행 1주’ 단위와 더불어 월, 분기, 반기 및 연 등으로 설정할 수 있게 하고, 필요에 따라 선택할 수 있도록 함. 이 경우 집중 근로가 필요한 시기 연장근로를 좀 더 사용하고, 근로시간 수요가 적거나 필요 없는 시기에 근로시간을 단축할 수 있도록 함으로써 시장 수요에 대한 탄력성을 높이려는 취지임

집중적 연장근로의 필요가 다소 빈번하게 발생하나, 필요 기간이 짧은 경우에는 월 또는 분기 단위로, 계절적 수요 등으로 특정시기에 비교적 길게 연장근로가 필요한 경우에는 분기 또는 연 단위 활용이 적합할 것

[연장근로 총량관리(안)]

구분	1주(현행)	월(1개월)	분기(3개월)	반기(6개월)	연(1년)
총량	12시간	52시간 감소 없음	140시간 156시간 대비 90%	250시간 312시간 대비 80%	440시간 625시간 대비 70%
도입	×	근로자대표 서면합의			
실시	연장근로 시 당사자간 합의(현행과 동일)				
건강보호	×	근로일간 11시간 연속휴식 부여 등			

* 건강보호 관련 내용은 5페이지 참조

(2) 근로일, 출·퇴근 시간 등에 대한 근로자의 선택 확대

○ 근로자가 근로일, 출퇴근 시간 등을 자유롭게 선택할 수 있는 선택적 근로시간제 정산기간을 전 업종에서 3개월 이내로 확대할 것

○ 근로자가 사용자에게 선택적 근로시간제를 요청하는 경우 상호 협의하여 사용할 수 있도록 하는 방안을 마련할 것

선택적 근로시간제는 근로자가 근로일, 출퇴근 시간 등을 자유롭게 선택하는 제도임(근로기준법 제52조). 시차출퇴근, 주4일제 등 근로자 필요에 따라 다양한 활용이 가능한 제도이나, '21년 도입율이 6.2%에 불과함(사업체노동력조사)

'21.4월 '신상품 또는 신기술의 연구개발 업무'에 한해 정산기간을 1개월에서 3개월로 확대하였으나,

'신상품 또는 신기술의 연구개발 업무'의 경계 및 대상이 불명확하고, 팀·부서 단위로 움직이는 인사·노무 여건상 연구개발 업무를 수행하는 일부 근로자에게만 3개월 단위 선택근로제를 적용하기 어려운 상황

따라서 업무의 제한없이 선택적 근로시간제 정산기간을 3개월까지 확대하여 연구개발뿐 아니라 일반사무직 등 모든 근로자가 제도를 활용할 수 있게 함으로써 근로자의 근로시간 선택권을 강화하려는 것임

아울러 제도의 활성화를 위해, 근로자가 사용자에게 선택적 근로시간제의 적용을 신청하는 경우 사용자는 이를 근로자와 협의, 사용하도록 하는 방안을 마련하도록 권고함

(3) 탄력적 근로시간제의 실효성 제고

○ 근로시간 사전확정 요건을 현실화하고 사후 변경절차를 보완하는 등의 제도개선 방안을 마련할 것

탄력근로제의 경우 사업주 사정에 따라 근로자의 법정근로시간을 변경·운영한다는 점에서 '대상 근로자의 범위 및 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간 등'에 대한 근로자대표와의 사전확정을 도입요건으로 함 (3개월 이내 탄력근로제, 근로기준법 제51조)

산업 및 노동환경 변화에 따른 불확실성이 심화되는 상황에서 향후 3개월 간 매일의 근로시간을 사전에 정하는 것은 현장 적합성이 떨어지고,

사전 확정한 근로일과 근로시간에 대한 변경 절차도 마련되어 있지 않아 제도 활용에 한계가 있음 ('21년 도입율 10.7%, 사업체노동력조사)

이에 근로자의 근로시간 예측 가능성 필요 등을 고려하면서도 현실에 맞게 제도를 도입·운영할 수 있도록 '3개월 초과 6개월 이내의 탄력근로제 (근로기준법 제51조의2)'를 참고하여 근로시간 사전확정 요건 및 사후 변경 절차를 보완하도록 권고한 것임

(4) 근로시간 선택권 확대를 뒷받침하는 제도의 정비

○ 사업 또는 사업장 내 특정 직종, 직군에 적용되는 근로시간제(연장근로 관리단위 변경, 유연근로시간제 등) 도입 시 단위, 주체, 절차 등에 있어서 해당 근로자의 의견이 충분히 반영될 수 있도록 법제의 개선을 모색할 것

사업장에 A직군, B직군 등 다양한 직군들이 있는 가운데, A직군의 업무 특성과 해당 근로자들의 선호 등을 고려하여 A직군에 대해서만 유연근로시간제(선택근로제 등)를 도입하고자 할 경우, 특별한 사정이 없는 한 근로자대표가 A직군 근로자들의 의사를 반영토록 하거나, 또는 A직군 근로자들이 '부분근로자대표'를 선출하는 등의 방식을 통해 해당 부문의 의사가 충분히 반영될 수 있도록 제도 개선을 모색

(5) 충분한 휴식 보장을 통한 근로자의 건강 보호

○ 삶의 질을 개선하고 생산성을 향상하기 위하여 근로자에 대한 건강보호 조치를 강화할 필요가 있음

근로시간 단축과 노동의 질 개선은 변함없이 지향·지속되어야 할 노동시장 제도 개혁의 목표임

노사가 자유롭게 근로시간을 선택하여 충분한 휴식 기회를 늘리고, 이를 통해 근로의 효율성과 생산성을 높여 총 근로시간을 줄이는 '자유롭고 건강한 노동'의 선순환 구조를 구축하는 것이 중요함

구체적으로 연장근로 단위기간을 '월' 이상으로 하는 경우 연장근로시간 총량을 비례적으로 감축하고 근로일 간 '11시간 연속휴식' 등을 부여

근로시간저축계좌제 도입과 더불어 다양한 휴가 사용 문화를 확산시켜 실제 일하는 날을 줄이고 휴식을 확대. 아울러 주야(晝夜)를 가리지 않는 상거래 증가 등에 따라 야간근로가 확산되고 있고 이에 따른 건강권 훼손 우려가 높아지고 있음. 이와 관련한 실태 등을 전면적으로 연구하고 파악해 우리 사정에 맞는 합리적인 규율 방안을 마련하도록 함

(8) 근로시간 저축계좌제 도입

○ 근로자가 원하는 경우 연장·야간·휴일근로 등에 대한 보상을 시간으로 저축하여 휴가로 사용할 수 있도록 하는 근로시간 저축계좌제를 도입할 것

‘근로시간 저축계좌제’는 연장・야간・휴일근로 등에 대한 보상을 ‘근로시간 계좌’에 저축해두었다가, 근로자가 필요한 경우 휴가로 사용하거나 임금으로 받을 수 있게 하는 제도임

기존 ‘보상휴가제’(근로기준법 제57조*)는 적립대상(연장・야간・휴일근로 등)만 명시되고, 임금을 휴가로 지급하는 방식이나(적립 및 사용 방법) 사용기한(정산기간) 등 구체적인 운영 조건에 대한 법적 기준이 없어 사용이 제한적(‘21년 도입율 5.1%, 사업체노동력조사)

* 사용자는 근로자대표의 서면 합의에 따라 제51조의3, 제52조제2항제2호 및 제56조에 따른 연장·야간·휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다

* 연장·야간·휴일근로 적립 방법(적립방법), 휴가로 사용하거나 임금 또는 휴가 중 선택할 수 있는 기간(사용방법, 정산기간) 등은 근로자대표 서면 합의로 정함(행정해석)

이에 ‘보상휴가제’를 ‘근로시간저축계좌제’로 대체·강화하고 연장·야간·휴일근로의 적립 및 사용방법, 정산기간 등에 대한 법적 기준을 설정함으로써 근로자의 시간결정권을 확대하는 제도적 기반을 정비할 필요가 있음

근로시간 저축계좌제가 도입되면 근로자가 저축한 시간을 휴식·자기개발·육아 등 필요할 때 사용하거나, 안식월·‘생활경험(예, 제주 한 달 살기)’ 등 장기휴가로 활용하는 것이 가능하게 됨. 이는 근로생애에 걸친 일·생활 균형을 가능하게 할 뿐 아니라 실근로시간 단축에도 효과적일 것으로 판단함

(11) 근로시간 및 휴게 규정의 명확화

○ 시간제근로자의 확산 등에 따라 현행 휴게시간 부여 규정(근로기준법 제54조)을 개선할 것

현행 휴게시간 규정(근로기준법 제54조)에 따르면, 근로자의 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 '도중에' 부여하도록 규정하고 있음

이러한 규정으로 인해, 하루 4시간만 근무하는 시간제 근로자 또는 연차(4시간 반차)를 사용하는 근로자의 경우, 근로자가 원하더라도 곧바로 퇴근하지 못하고 30분을 사업장에 더 머물러야 하는 불합리한 상황 발생함

최근 시간제 근로자 등이 늘어나는 점을 고려할 때, 이러한 불합리한 점은 개선될 필요가 있음

< 임금체계 개혁과제 >

(1) 중소기업과 근로자에 대한 임금체계 구축 지원

○ 임금체계가 없거나, 설계 여력이 없는 중소기업 대상으로 직무·숙련 등을 반영할 수 있는 임금체계 구축 지원 사업을 확충할 것

○ 직장이동이 잦은 근로자가 직무·숙련에 따라 임금을 받을 수 있도록 자격·교육·훈련·경력 등을 증명하고 활용할 수 있는 방안을 마련할 것

임금체계 실태조사 결과에 따르면 100인 미만 기업의 62%는 임금체계 없이 사업주가 자의적으로 결정하거나 '최저임금'을 기준으로 임금이 결정됨. 대부분의 중소기업은 인력·재원·역량 등이 부족하여 스스로 공정하고 합리적인 임금체계를 마련하여 운영하기에 어려움을 겪고 있는 상황임

정부는 어려움을 겪고 있는 중소기업을 대상으로 그간 시행해온 일터혁신 컨설팅사업을 활용하여 임금체계를 포함한 인사관리체계를 진단하고, 임금체계 구축을 위한 컨설팅을 제공하는 한편, 인사담당인력의 역량 강화를 지원해야 함. 그리고, 컨설팅 이후에는 실제 임금체계 구축의 성과가 나타나도록 사후관리도 강화해야 할 것임

이와 함께, 우리 노동시장의 과도한 임금격차를 축소하고, 임금이 직무, 능력, 숙련 등 다양한 요소를 고려하여 합리적으로 결정되도록 관련 정보의 인프라가 구축되어야 함. 특히 노동시장의 진출입, 노동시장 내 이동이 증가하고 있고, 우리 기업의 대다수가 중소규모인 점을 고려하면 근로자들의 자격·교육·훈련·경력 등의 관리 및 증명 인프라를 국가가 구축하여 운영하는 방안을 마련해야 할 것임

정부가 이러한 공공 인프라를 구축하고 근로자와 기업의 이용이 활발해진다면, 중소기업 전반의 공정한 임금수준 결정과 임금체계의 합리적 개편에도 긍정적 효과를 기대할 수 있을 것임

(2) 업종별 임금체계 개편 지원

○ 이중구조 개선을 위한 새로운 사회적 대화 모델(예: 조선업 상생협의체)을 확산시켜 임금체계 개편 전략을 모색할 것

○ 다양한 지역 일자리 사업, 지역·업종별 직업훈련 사업 등과 연계하여 업종 단위의 직무·숙련 중심 임금체계 구축을 지원할 것

노동시장의 분절과 격차는 오랜시간 형성되어 구조화된 것으로 이의 개선은 대·중소, 원·하청 기업간 노사의 상생협력을 위한 다양하며 자율적인 노력에 의해 모색되어야 함

정부는 '조선업 상생협의체'와 같은 업종·지역 기반 중층 단위에서의 상생협력을 위한 사회적 대화를 지원하고, 노사의 격차해소를 위한 상생협력의 성과를 개발·육성해 다양한 업종과 지역 등으로 확산시켜 나가야 함

정부가 지원하는 지역 일자리 사업, 직업훈련 사업 등 행·재정적 지원과 규제개혁 등의 조치는 산업의 회복이나 일자리의 양적 증가만을 목표로 해서는 안 될 것임. 정부지원 사업을 매개로 업종 및 지역 단위에서 직무, 숙련, 역량 등에 관한 정보가 공유되고 이를 통해 지역단위 또는 업종별 임금체계가 설계·구축될 수 있도록 유인해야 함. 정부의 관련 사업에 참여하는 중소기업들에게 임금체계 설계와 도입을 의무화 하는 방안도 고려될 수 있을 것임

(4) 임금체계 개편과 관련된 법제의 정비

○ 고령 근로자의 계속고용과 청년 일자리 창출이 조화를 이룰 수 있도록 임금, 직무 등을 조정할 수 있는 법·제도를 정비할 것

고용연장은 고령인구의 급속한 증가, 연금 수급연령 상향, 경제의 활력 유지 등을 고려할 때 우리 사회가 해결해야 할 시급한 과제라고 할 수 있으나, 현행 고령자고용법상의 60세 법정 정년 제도와 계속고용 노력의무로 대응하기에는 한계가 있음

노동시장 내 (중고령)근로자의 고용연장과 청년의 노동시장 진입이 원활하고 조화롭게 이루어질 수 있도록 임금·근로시간의 변경, 적합 직무로의 전환 등이 가능하도록 법·제도적 근거를 마련하자는 취지임

(4) 임금체계 개편과 관련된 법제의 정비

○ 임금체계에 직무 및 직종, 직군의 다양성이 반영될 수 있도록 취업규칙 변경의 동의 주체 범위를 명확히 하는 등 법·제도적 개선방안을 모색할 것

현행법상 임금체계 개편을 위해서는 해당 사업장의 근로자를 대상으로 취업규칙 변경에 관한 의견을 듣거나, 동의를 받는 절차를 거쳐야 함
(근로기준법 제94조)

사업장 내 다양한 사업 또는 직군들이 있고, 이 가운데 A직군만의 특성을 고려하여 해당 직군을 대상으로 임금체계를 개편하려는 경우, 개편된 임금체계를 적용받는 'A직군'을 대상으로 취업규칙 변경 절차가 진행될 필요가 있음

대법원도 근로조건이 이원화되어 있고 특정 직군에만 적용이 예상되는 취업규칙이 필요한 경우 해당 직군 근로자가 동의 주체가 된다고 판시. 이러한 판례의 입장을 법·제도적으로 명확히 하자는 취지임

(6) 포괄임금 등의 오남용 방지

○ 실근로시간에 따라 임금이 결정될 수 있도록 근로시간의 정확한 관리와 임금 산정 명확화 등을 포함한 종합적인 대책을 마련할 것

○ 포괄임금 오남용 사례가 발생하지 않도록 상시적인 근로감독을 실시할 것

소위 '포괄임금제(포괄임금·고정OT)'는 근로기준법상 제도가 아닌 판례*에 의해 사후적·개별적으로 인정되는 임금지급 관행임

* ① 근로시간 산정이 어렵거나, 근로시간 산정이 어렵지 않다면 근로시간 규제를 위반하지 않을 것 ② 당사자간 합의가 있을 것 ③ 근로자에게 불이익하지 않을 것 등 (대법원 2010.5.13. 2008다6052 등)

현장에서 소위 포괄임금제 때문에 일한 만큼 임금을 못 받는 '공짜 노동'과 이로 인한 '장시간 노동'의 문제가 지속적으로 제기되어 옴. 포괄임금·고정OT 약정이 오용되는 경우 실근로시간에 따른 임금을 지급하지 않는 '임금체불'이 발생하기 때문임

이러한 공짜야근 근절을 위해 투명하고 정확한 근로시간 기록·관리 등을 토대로 포괄임금·고정 OT 약정의 오남용이 발생하지 않도록 종합대책의 수립을 권고하는 것임

(7) ‘상생임금위원회’ 설치

○ 임금의 공정성 확보와 격차 해소를 위한 사회적 대화기구로 ‘상생임금위원회’를 설치 및 운영할 것

‘상생임금위원회’는 임금차별과 관련된 갈등의 발생을 사전에 예방하고, 격차 해소를 지원하는 사회적 대화 기구임

위원회는 노동시장의 임금실태에 대한 다각적인 조사, 분석 등을 통해 성별, 고용형태별, 원·하청간 임금수준 및 격차발생 현황 등을 모니터링하여 그 결과를 사회적으로 공표하고 필요시에는 구체적 정책방향을 제안할 수 있을 것임

구체적인 참여주체, 구성·운영 방식 등은 향후 노사를 대표하는 단체, 전문가 등의 의견을 수렴하여 결정하는 것이 바람직할 것임

< 추가 주요과제 제안 >

2. 미래지향적 노동법제 마련

○ 디지털 혁명, 생산과 소비의 변화 등에 따른 고용형태 다변화에 대응한 관련 법제 정비방안을 모색할 것

- 동일가치노동 동일임금 원칙 구현, 대상과 기간의 조정, 고용안정 도모, 사용사업주 책임 강화 등 파견제도 전반의 개선방안 마련

최근 경제구조 및 생산체제의 변화 등으로 생산과정이 복잡해지고 고용형태가 다양화하고 있으나, 현행 제도가 현재의 노동시장을 반영하지 못하여 편법 도급 논란이 지속되는 등 노동시장 왜곡이 심화되고 있으며 이로 인해 노동시장의 분절과 격차가 확대되고 있음

변화하는 노동시장에 대응하고 불합리한 고용구조를 정상화하기 위해 제도적 보완이 필요하며 이러한 차원에서 파견제도의 전면적 검토와 개선 모색은 더 이상 미룰 수 없는 과제임

약 25년간의 노동시장 격변에도 불구하고 1998년 제정된 '파견근로자 보호 등에 관한 법률'(약칭 파견법)은 근본적인 변화없이 지속되어 노동시장을 규율하는 법률로서 실효성이 떨어지고 있는 반면, 파견업무의 적법성 여부를 둘러싼 사회·경제적 다툼(예, 불법파견 논란)은 확대재생산 되고 있음. 이와 관련해 파견업무 및 대상기간 조정, 파견근로자 고용안정 및 격차해소 등에 관한 노사의 요청 및 전문가들의 제도개선 제안이 있어 왔음

파견법 관련한 지난 25년의 노동시장 변화와 대상 업무 현황, 파견근로자의 고용지위와 근로조건 등에 대한 조사를 통해 실태를 파악하고 외국의 사례와 연계해 제도개선을 모색해야 할 것으로 판단함

2. 미래지향적 노동법제 마련

○ 노동현장의 불확실성을 해소하기 위한 제도적 방안을 모색할 것

- 통상임금, 평균임금, 주휴수당, 최저임금 등 임금제도 전반에 대한 개선
- 파견과 도급의 구별에 대한 예측가능성 제고

‘통상임금’, ‘평균임금’ 등 노사 간 자율적으로 해결되어야 하는 쟁점들이 사법적 판단에 맡겨져 현장의 갈등이 심화되고 불확실성이 커지고 있음. ‘주휴수당’은 근로시간 및 임금 산정을 복잡하게 하고, ‘15시간 미만’의 쪼개기 계약을 유인하는 원인으로 지목되기도 함. ‘최저임금’ 또한 결정기준, 결정구조, 결정시기 등에 관한 다양한 제도 개선의 필요성이 제기됨. 임금제도 또한 노동시장의 발달과 변화를 반영해 전반적인 개편이 모색되어야 할 것으로 판단함

파견과 도급의 적법성 역시 대법원 판례에서 제시하는 기준에 따르고 있는데, 사안에 따라 구별이 어렵거나 모호한 경우가 많아 현장에서는 불법파견에 대한 불확실성을 호소하고 있고 갈등의 원인이 되기도 함. 향후 입법 등을 통해 기준을 마련하여 예측가능성을 높임으로써 현장의 불확실성을 최소화해 나갈 필요가 있음

2. 미래지향적 노동법제 마련

○ 근로조건 결정에 있어 노사의 합의를 존중할 수 있는 다양한 법제 개선 방안을 검토할 것

노사 당사자의 이해관계는 ‘자율’의 힘으로 조정되어야 하며, 노사 간 합의는 최대한 존중되어야 함

빠르게 변화하는 노동시장을 법과 제도가 획일적으로 규율하기보다, 노사의 자주적이고 자율적인 결정으로 근로조건에 합의하고 이를 존중할 수 있는 제도개선 모색이 필요하다는 취지임. 예컨대, 통상임금 산입범위에 대한 노사 합의가 있는 경우 그 효력을 인정하는 것 등이 예로 될 수 있음

3. 자율과 책임의 노사관계 구축을 위한 법·제도 개선

○ 노사관계에 있어 자치의 원칙을 정착시키기 위해 노사의 불법부당한 행위에 대한 규율 및 노동형벌 제도 개편, 노동위원회 조정 기능 활성화 및 대안적 분쟁해결 활용 등 법·제도 개선을 검토할 것

○ 국제기준과 우리 노사관계 현실을 고려하여 노동조합 설립·운영, 단체교섭 구조, 대체근로 사용의 범위, 사업장 점거 제한 등 법·제도 전반의 개선을 검토할 것

2022년 현재에도 우리나라의 노사관계는 대립과 갈등의 '87년 체제'를 벗어나지 못하고 있음. 매년 임단협을 둘러싼 노사갈등과 주요 사업장의 쟁의가 반복되고 있으며, 때때로 노사의 불법·부당한 행위가 발생해 사법적 판단의 대상이 되기도 함. 이러한 노사관계의 사법화, 노사관계의 정치화는 국민경제에 부정적 영향을 미치고 있어 자율적 이해조정의 기능 복원이 긴요함

무엇보다 우리 경제의 주역인 노사는 노동시장을 둘러싼 환경변화에 주체적으로 대응하고, 노동관계에 연계된 다양한 이해관계자의 이해와 요구를 통합함으로써 사회적 책임을 다하기 위해 노력해야 함. 이를 통해 노사 모두 사회적 '인정'(recognition)을 회복하고 모든 이해관계자들로부터 존중받는 투명하고 민주적이며 윤리적인 주체로서의 역할 모색이 요구됨

제도적 차원의 지속가능한 노사관계 모색도 필요함. 미국은 대공황의 경제위기 극복을 위해 '뉴딜'의 일환으로 1935년 전국노동관계법(NLRA, 소위 Wagner법)을 제정해 '사용자의 부당노동행위'를 금지하는 등 노동 3권을 보호하고 단체교섭을 촉진함으로써 근로자의 사회경제적 지위향상을 도모함. 이후 노사간 힘의 대등성 확보와 균형유지를 목표로 1947년 태프트하틀리(Taft-Hartley)법 제정을 통해 '노동조합의 부당노동행위'를 제도화했으며, 1959년에는 노동조합의 민주적 운영과 투명성 보장을 위한 랜드럼그리핀(Landrum-Griffin)법을 제정함

이상의 문제의식으로 노동조합 설립·운영, 단체교섭 구조, 대체근로 사용의 범위, 사업장 점거 제한 등 법·제도 전반의 개선 검토가 필요함

3. 자율과 책임의 노사관계 구축을 위한 법·제도 개선

○ 근로자대표의 민주적 정당성 강화를 위한 선출 절차 등을 마련하고, 이와 연계하여 취업규칙 제도의 개편방안을 검토할 것

근로자대표가 민주적 대표성을 가질 수 있도록 별도의 선출 절차를 마련하고, 이를 전제로 취업규칙 설정 및 변경 관련 제도의 근본적인 틀 전환을 모색할 필요가 있음. 현행 취업규칙 제도는 사용자가 일방적으로 작성하여 근로자의 의견을 듣거나 집단적 동의를 거쳐 확정하는 방식이나, 독일의 사업장 협정과 같이 노사 대등성을 확보하면서 자율적인 협의와 합의를 통해 정할 수 있도록 하는 방안의 모색이 필요함