

노사분규 근로손실일수가 증가한 것은 N% 성과급이나 노란봉투법 때문이 아닙니다.

1. 관련 기사

- 9.21.(월) 조선일보, “파업 근로손실 44만일, 이미 작년 기록 넘어”
“하청의 원청상대 파업 본격화 땀 근로손실 일수 더 늘어날수도”

2. 설명 내용

<N% 성과급, 노란봉투법으로 근로손실 일수가 증가했다는 주장 관련>

- 대기업 N% 성과급 영향 및 노동조합법 개정으로 노사분규 근로손실 일수가 증가하였다는 주장은 사실과 다름

- 8월말 기준 노사분규는 72건으로 지난해 같은 기간보다 6건 감소하는 등 현장의 노사관계는 비교적 안정적인 흐름을 유지하고 있음

* (노사분규, 건) ('23) 162 → ('24) 83 → ('25) 78 → ('26) 72

- 다만, 근로손실일수는 일부 대규모 사업장*의 통상적인 임단협 노사분규 영향으로 증가함

* ▲ (근로손실일수, 일) ('23) 182,169 → ('24) 257,351 → ('25) 193,734 → ('26) 441,343

▲ (A기업) '26년 전체 일수의 66.2% 차지, (B기업) '26년 전체 일수의 7.5%

- 특히, 근로손실일수에 큰 비중을 차지하는 2개 사업장을 제외할 경우, 전년 대비(8월말 기준) 근로손실일수는 감소('25년 152,733일, '26년 115,592일)

- 개정 노조법 시행('26.3.10.) 이후 하청 노동조합이 원청을 상대로 발생한 노사분규는 1건임(1,890명이 8시간 파업)

* 근로손실일수 = 노사분규 인원수 × 노사분규 시간 / 8시간

<N% 성과급 파업 배경에 노란봉투법의 영향이 크다는 주장 관련>

- 최근 N% 성과급 등 요구는 개정 노조법과 직접적 관련은 없음
 - 노동조합법은 개정 전부터 임금·근로시간·복지·해고·기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 사항을 쟁의 대상으로 규정해 왔고, 성과급 지급 여부·기준 등과 관련한 분쟁은 개정 노동조합법 시행 이전부터 있어 왔음
 - N% 성과급 등 요구는 최근 개별 기업의 실적 향상과 성과 분배를 중시하는 노동시장의 인식 변화 등에 따라 성과급 지급·기준 등이 노사 간 이슈로 부각됨에 따른 것임

<행정지침이 법적 구속력이 없다는 주장 관련>

- 행정지침은 노동조합법의 단체교섭, 노동쟁의 조정, 쟁의행위 및 부당노동행위에 관한 정부 해석·운영 및 사건 처리 등에 있어 준거로 작용하여 노사 당사자를 규율하는 실질적 규범력을 가지게 됨
- 정부는 현장의 불확실성을 줄이고 노사분쟁을 예방하기 위해 「경영성과급 등 노동쟁의 대상 시행지침」을 발표('26.9.3.)하여 쟁의기준을 명확히 함
 - ‘기업이익과 연동하는 방식의 경영성과급의 요구’는 기업의 영업의 자유, 제3자(국가, 주주 등)의 권익 등을 본질적으로 제약하여 국가가 이를 제도적으로 보호하여 의무적 교섭대상으로 보는 것은 적절치 않다고 판단하였고,
 - 개정 노조법상 ‘근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정’에 대하여서도 공장 신설·이전과 같은 경영상의 결정 그 자체는 의무적 교섭대상이 아님을 명확히 하였음
- 이와 같이 행정지침은 현장에서 실효적으로 적용되는 현실적인 기준으로 작동할 수 있으며 법원도 이러한 현장의 상황을 감안하여 판단하는 등 향후 사법적 판단 시에도 주요한 해석 기준 역할을 할 것으로 기대함

□ 정부는 노사 간 자율적인 교섭을 최대한 존중하고 보장하면서도,

- 현장의 실질적 규범으로서 지침의 내용과 기준에 따라 일관되게 법을 해석·운영하여 노사 간 대화를 촉진하고 분쟁을 예방하는 등 안정적인 노사관계가 정착되도록 노력하겠음

담당 부서	노사협력정책관 노사관계지원과	책임자	과 장	김재훈 (044-202-7620)
		담당자	서기관	김영덕 (044-202-7621)
담당 부서	노사협력정책관 노사관계법제과	책임자	과 장	강승현 (044-202-7611)
		담 당	서기관	남덕현 (044-202-7609)

