

금년 노사분규 근로손실일수 증가는 일부 대규모 사업장의 통상적인 임단협 노사분규 때문입니다.

1. 관련 기사

- 10.12.(월) 서울경제, “영업익 N% 달라 대기업 파업에... 근로손실일수 벌써 작년 넘어”
“파업 근로손실 9년만에 최대 우려...노봉법 탓 아닌가”

2. 설명 내용

- 노사분규 근로손실일수 증가는 대기업 N% 성과급 및 노동조합법 개정 영향이 아닌 일부 대규모 사업장의 통상적인 임단협 노사분규가 원인임
- 9월말 기준 노사분규는 88건으로 지난해 같은 기간보다 11건 감소하는 등 현장의 노사관계는 비교적 안정적인 흐름을 유지하고 있음
 - * (노사분규, 건) ('23) 182 → ('24) 97 → ('25) 99 → ('26) 88
- 다만, 근로손실일수는 일부 대규모 사업장*의 통상적인 임단협 노사분규 영향으로 증가함
 - * ▲ (근로손실일수, 일) ('23) 254,197 → ('24) 296,111 → ('25) 336,800 → ('26) 489,190
 - ▲ (A기업) '26년 전체 일수의 59.7% 차지, (B기업) '26년 전체 일수의 6.7% 차지
 - － 특히, 금년 근로손실일수에 가장 큰 비중을 차지하는 A기업의 경우, 전년 대비 약 25만일 증가(613.4%↑)*하여, 이를 제외할 경우 전체 근로손실일수는 전년 대비 크게 감소('25년 295,800일 → '26년 196,690일)
 - * (근로손실일수, 일) ('25) 41,000 → ('26) 292,500
 - ** 근로손실일수 = 노사분규 인원수 × 노사분규 시간 / 8시간

- 한편, 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
- 또한, 정부는 개정 노조법의 사업경영상의 결정 등에 대한 현장의 불확실성을 줄이고 노사 분쟁을 예방하기 위해 「경영성과급 등 노동쟁의 대상 시행지침」을 발표('26.9.3.)하였고,
 - 공장 신설, 공공기관 이전 등과 같은 경영상의 결정 그 자체는 개정 노조법상 의무적 교섭대상이 아님을 명시하는 등 기준을 명확히 함
 - 행정지침은 단체교섭, 노동쟁의 조정, 쟁의행위 및 부당노동행위에 관한 정부 해석·운영 및 사건 처리 등에 있어 준거로 작용하는 등 현장에서 노사 당사자를 규율하는 실질적 규범력을 가진 현실적 기준으로 작동됨
- 아울러, 개정 노조법에 따른 원·하청 교섭이 본격화되고 있는 만큼
 - 정부는 노사가 대화와 타협을 통해 갈등을 사전에 예방하고, 교섭이 원만히 타결될 수 있도록 지도·지원 등 적극 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	강승헌 (044-202-7611)
		담 당	서기관	남덕현 (044-202-7609)