

노사관계 선진화 입법 설명자료

2006. 9.

노 동 부

개 요

1. 선진화 입법 추진경위 1
2. 노사정 대타협의 의의 2
3. 주요 합의 내용 3
4. 선진화 입법의 기대효과 5

1. 선진화 입법 추진경위

- '03.9월 참여정부 노사개혁 프로그램인 「노사관계법·제도 선진화 방안(4개법 34개 과제)」을 마련
 - 노사정위원회에서 논의를 추진하였으나 진전 없이 논의 시한이 종료되어 선진화 방안 정부에 이송('05.9월)
 - ※ 선진화 입법 논의를 위해 '04.6월 노사정대표자회의를 구성·운영 하였으나, 노사관계 상황 등에 따라 중단
 - '05.11월 당정청은 선진화 방안중 24개 과제를 입법 추진 키로 하였으나, 이후 비정규직법안 처리 후로 추진연기 결정('06.1월 고위당정간담회)
- '06.3.15 노사정대표자회의를 재개하여 노사정위원회 개편 방안과 함께 선진화 34개 과제에 대해 논의기로 결정
 - 4.27 노사정위원회와 선진화 방안중 노동위원회 개편에 합의한 후 집중논의를 거쳐 복수노조·전임자 문제 등 핵심 9개 과제를 제외하고 25개 과제에 대해 의견일치(8.26)
- 9.2 대표자회의에서 한국노총과 경총·상의회는 복수노조·전임자 규정의 5년 유예에 합의하고, 정부는 검토기로 함
 - ※ 미합의 과제중 근기법(부당해고 등) 및 노조법(직권중재 등) 과제에 대하여도 상당부분 의견 접근
- 9.11 노사정 대표자는 노사정 대타협에 합의

2. 노사정 대타협의 의의

- 9.11 노사정대표자는 그간 4개월여 동안 논의를 거친 노사관계 선진화방안에 대해 대타협을 도출
 - 이로써 참여정부 노사개혁의 일환으로 추진된 노사관계 법·제도의 선진화가 본격화되는 계기를 마련
- 이번 노사정 대타협은 노사간의 대화와 타협을 통한 자율적 합의정신을 존중하고 보편적 국제노동기준과 우리 노사관계 현실을 함께 고려함
 - 복수노조·노조전임자 관련 법시행에 따른 사회적 혼란을 막고 어려운 경제적 여건 속에서 노사관계 안정을 도모
 - 유예기간중 구체적인 시행기준과 방법을 착실히 준비함으로써 노사관계는 물론 경제, 사회에 미치는 충격 최소화 가능
- 또한 이번 합의에서 노사관계 법·제도 선진화의 획을 긋는 중요한 진전을 이룸
 - ※ 직권중재제도 폐지, 대체근로 도입, 부당해고시 벌칙삭제, 정리해고 후 재고용 의무화, 근로계약 및 해고통지 서면화 등
- 앞으로 노사정 대타협 정신이 산업현장 전반으로 확산되어 노사관계 안정 기조 정착에 기여할 것으로 기대

3. 주요 입법 추진방향

① 합리적 노사관계 구축

- 노사관계 법·제도가 국제규범에 부합하도록 직권중재 제도를 폐지하되, 필수공익사업에 항공, 혈액공급, 폐·하수처리, 증기·온수공급업을 추가
 - 필수공익사업에 필수유지업무제도를 도입하고 대체근로 허용
- 노사가 자유롭게 지원을 받을 수 있도록 제3자지원신고 제도 폐지(ILO 권고사항)
- 유니온숍 규정을 정비하여 다른 노조를 가입하거나 가입하기 위해 탈퇴하는 근로자에게 해고 등 불이익을 금지(기업단위 복수노조 허용과 연계하여 2010년부터 시행)
- 쟁의행위 찬반투표의 공정성·투명성 제고를 위해 찬반 투표 결과의 공개, 투표용지 보존·열람 등의 사항을 노조 규약으로 정하도록 의무화
- 안전보호시설 쟁의행위에 대한 중지명령제도는 유지하되 명령위반에 따른 처벌조항은 삭제(이중처벌 문제해소)
- 기업단위 복수노조, 노조전임자 급여지원 금지 규정의 시행을 3년간('09.12.31까지) 유예
 - ※ 유예기간중 노사정은 ▲기업단위 복수노조 허용시 혼란 최소화 방안, ▲노조 스스로 전임자 급여를 부담할 수 있는 재정자립 방안 등에 대해 노사정위원회에서 집중 논의
- 그 외 노동위원회의 조정기능을 강화하고 사적조정인의 수수료나 수당을 받을 수 있도록 제도 개선

② 사업장내 참여와 협력 증진

- 노사협의회 위원의 협의회 출석 및 이와 직접 관련된 시간도 근로한 것으로 인정하는 등 노사협의회 역할을 강화
 - 협의·의결사항 관련 자료의 사전요청권을 근로자위원회에 부여
- 정기회의 개최주기를 현행 3개월에서 6개월에 1회 이상으로 개선(노조가 있는 사업장은 현행유지)
- 근로자 감시시설 설치는 협의사항에 추가하고 노동쟁의 예방 관련 사항은 제외

③ 노동시장의 유연안정성 제고

- 부당해고시 근로자의 신청시 금전보상이 가능토록 하는 등 취약근로자 보호 및 노동시장의 유연성 제고
 - 부당해고에 대한 형사처벌은 삭제하되, 확정된 노동위원회 구제명령에 대한 이행강제금 및 벌칙조항을 신설
- 기본적인 근로조건 및 해고사유를 서면통지토록 의무화
- 경영상 해고시 사전통보기간(현행 60일)이 기업규모 등을 기준으로 60일에서 30일까지 차등 설정되는 등 개선
 - 재고용노력의무를 강화하여 3년 이내 동일업무에는 경영상 해고 근로자를 우선 고용토록 의무화

4. 선진화 입법의 기대효과

☐ 미래를 고민하는 새로운 노사관계의 비전을 제시하고, 노사 갈등 비용을 최소화

- 노사관계 안정과 국민통합을 위해, 복수노조, 전임자급여 제한의 시행시기를 유예하고, 합리적인 대안을 마련키로 노사정이 대타협을 이룸으로써 노동법 개정의 새로운 모델 제시
- 노사간 대화와 협력을 촉진할 수 있도록 노사협의회 위원의 편의제공 등을 통해 노사협의회를 활성화
- 노동위원회의 사전·사후 조정 기능 강화로 분쟁을 예방하고 갈등을 신속히 해결

☐ 노동기본권을 신장하면서 노사간 자율과 책임에 입각하여 공공의 이익을 보호

- 제3자 지원신고제도, 직권중재제도, 안전보호시설 쟁의행위 중지명령 처벌조항 폐지로 노동기본권을 국제적 수준으로 신장
- 필수유지업무 도입, 대체근로 허용, 쟁의행위 찬반투표의 공정성 제고로 노사의 대등성을 제고하고, 파업시 공익을 보호

☐ 근로자 보호와 노동시장 유연성이 조화를 이루도록 하여 노사가 모두 윈-윈할 수 있는 시스템 구축

- 기본적인 근로조건 서면명시, 해고 서면통보, 재고용의무, 구제명령 불이행에 대한 이행강제금 등을 통해 근로자의 고용안정성을 보장
- 금전보상제, 부당해고 벌칙조항 삭제, 경영상 해고시 사전 통보기간 단축 등으로 시장 친화적인 법 제도 구축

법 개정안 설명자료

I. 노동조합및노동관계조정법 8

II. 근로자참여및협력증진에관한법률 31

III. 근로기준법 39

I . 노동조합및노동관계조정법

1. 노조 설립 등 18개 사무 시·군·구로 이양	8
* 노조법 선진화 방안 이외 개정사항	
2. 쟁의행위 찬반투표의 공정성·투명성 제고	10
3. 기존 필수공익사업에 일부 사업을 추가하여 필수유지업무 도입 및 대체근로 허용	11
4. 제3자 지원신고제도 폐지	19
5. 사적 조정 활성화	20
6. 조정제도의 활성화	22
* 노조법 선진화 방안 이외 개정사항	
7. 유니온숍 규정의 정비	24
8. 쟁의행위 보호규제의 합리화(안전보호시설 중지명령에 관한 처벌 삭제)	26
9. 복수노조 허용 및 교섭창구단일화 노조전임자 급여지원 시행시기 유예	28

1. 노조 설립 등 18개 사무 시·군·구로 이양

* 노조법 선진화 방안 이외 개정사항

□ 개정 방향

현 행	개정 방향
○노조 설립 신고 등 18개 사무는 특별시·광역시·도에서 담당(제10조 제1항 및 제12조제1항) ※조례로 시·군·구로 위임하여 처리	○노조 설립 등 18개 사무를 시·군·구 자치업무가 되도록 권한 이양(안 제10조제1항 및 제12조제1항)

□ 개정 배경

- 현행법상 연합단체인 노동조합과 2이상의 특별시·광역시·도에 걸치는 노동조합 관련 사무는 노동부장관이,
 - 나머지는 시·도지사가 처리토록 하고 있으나, 시·도는 조례에 의해 이를 시·군·구에 재위임 처리토록 하고 있음
- '05.5월 지방이양추진위원회에서 지방분권 강화를 위해 노조 설립 등 18개 사무를 시·도에서 시·군·구로 권한 이양하기로 결정

▲ 노동조합설립에 관한 사무 : 1.노동조합 설립신고, 2.신고증의 교부 등, 3.변경사항의 신고 등, 4.임시총회 등의 소집권자 지명, 5.규약의 시정 명령, 6.노동관계 법령 또는 규약위반 결의처분의 시정명령, 7.노동조합의 결산결과와 운영상황 보고자료 제출 요구, 8.해산에 대한 노동위원회 의결 요청, 9. 노동조합 해산 신고

▲ 단체협약에 관한 사무 : 1.단체협약의 신고, 2.단체협약의 시정명령, 3.단체협약의 지역적 구속력 적용 결정, 4.노동관계의 지원신고

▲ 쟁의행위 등에 관한 사무 : 1.쟁의행위의 중지명령 등, 2.직장폐쇄의 신고, 3.쟁의행위의 신고, 4.폭력행위 등의 신고, 5.과태료의 부과

□ 개정 내용 및 이유

- 지방이양추진위원회 의결 내용에 따라 18개 사무를 시·군·구로 이양(안 제10조제1항 및 제12조제1항)

※ 다만, 현행법상 연합단체인 노동조합과 2이상의 특별시·광역시·도에 걸치는 노동조합 관련 사무는 노동부장관에게, 2이상의 시·군·구에 걸치는 노동조합 관련 사무는 특별시·광역시·도지사가 담당하도록 함

2. 쟁의행위 찬반투표의 공정성 · 투명성 제고

□ 개정 방향

현 행	개정 방향
○ 관련 규정 없음	○ 노조 규약으로 투표결과에의 공개, 보존, 열람 등에 관한 사항을 규정토록 개선(안 제11조제12호)

□ 개정 배경

- 현행법은 쟁의행위시 경영상의 손실과 함께 근로자의 임금손실 등 불이익을 감안, 민주적 의사결정을 거쳐 쟁의행위를 하도록 파업 찬반투표를 의무화
- 그러나 직접 · 비밀 · 무기명 투표 원칙의 준수 여부 등 투표과정의 공정성과 투명성 관련 논란 발생
- 선진화 방안은 투표결과에의 공개 · 보존 · 열람 등 쟁의행위 찬반투표의 공정성과 투명성 제고를 위한 합리적 방안 마련을 제안

※ 국제기준 및 외국 입법례 : ILO는 찬반투표 의무 부과 자체를 부인하지 않으며 (일본)은 과반수 찬성, (영국)은 투표시기, 투표방법, 투표용지 등을 법정화, (독일)은 노조 규약으로 규율(금속노조 3/4)

□ 개정 내용 및 이유

- 쟁의행위 찬반투표 결과에의 공개, 투표용지 등의 보존 및 열람에 관한 사항을 노조 규약으로 정하도록 의무화(안 제11조제12호)
 - 쟁의행위 찬반투표가 민주적으로 결정되고 신중하게 행사될 수 있는 내부 자율적인 통제 기제 마련

3. 기존 필수공익사업에 일부 사업을 추가하여 필수 유지업무 도입 및 대체근로 허용

□ 개정방향

현행	개정방향
○쟁의행위로 중단된 업무 수행을 위하여 사용자가 당해 사업과 관계없는 외부 인력을 채용·대체하거나 도급 또는 하도급 주는 것을 금지(제43조) ○공익사업 중 필수공익사업의 경우 노동위원회가 직권으로 중재에 회부, 분쟁을 해결하는 직권중재제도를 운영(제71조제2항) ※공익사업 : 정기노선운수사업, 수도·전기·가스 및 석유정제 및 석유공급, 공중위생 및 의료사업, 은행, 통신·방송 ※필수공익사업 : 철도(도시철도), 수도·전기·가스 및 석유정제 및 석유공급, 병원, 한국은행, 통신	○직권중재제도 폐지(안 제62조제3호, 안 제74조 및 제75조) ○현행 필수공익사업에 혈액공급사업, 폐·하수처리사업, 증기 및 온수공급사업, 항공운수사업을 추가(안 제71조) ○필수공익사업에 필수유지업무 도입, 대체근로 허용(안 제42조의2 내지 제42조의4, 제43조제3항, 제89조제1호) ○다만 노사의 준비 등을 고려하여 '08.1.1부터 시행

□ 개정배경

- 현행법은 국민의 일상생활과 국민경제에 밀접한 관련이 있는 공익사업에 대해 특별조정절차를 통해 조정

※ 일반사업 조정기간 10일, 공익사업은 15일

- 한편, 공익사업 중 그 업무의 중단으로 공중의 생활 또는 국민경제를 현저히 위태롭게 하는 사업을 필수공익사업으로 규정

- 노동위원회가 직권으로 중재에 회부하여 분쟁을 해결할 수 있는 직권중재제도를 운영

※ 연도별 직권중재건수 : '02년 22건→'03년 1건→'04년 5건→'05년 3건

- 그러나 직권중재제도는 사전적으로 파업을 금지할 수 있다는 점에서 쟁의권의 과도한 제약이라는 비판과 함께 위헌 논란이 지속적으로 제기

- ※ 현행 직권중재에 대해 헌법재판소는 합헌결정('96년 합헌의견4·위헌의견5, '03년 합헌의견5, 위헌의견4) 내렸으나 위헌 논란 계속

- ※ ILO는 생명·신체의 안전이나 건강과 직접 관련 없는 “철도·지하철, 석유사업” 등을 필수공익사업에서 제외할 것을 지속 권고

- 한편, 공익사업의 쟁의행위는 노사 당사자는 물론 일반 국민과 국민경제에 막대한 영향을 미침에 따라 대체근로 허용 필요성 제기

- ※ 사용자가 쟁의행위로 중단된 업무를 수행하기 위해 외부인력을 채용·대체 하거나 도급·하도급 주는 것을 금지(위반시 1년 이하 징역 또는 1천만원 이하의 벌금 부과)

- ※ 외국에서는 사용자의 영업의 자유 차원에서 쟁의행위 기간중의 대체인력 사용에 대해 일반적으로 제한을 두지 않음

- 선진화 방안은 직권중재제도를 폐지하고 파업시 “최소업무유지”를 의무화하고, 공익사업 대체근로 허용 제안

- ※ 파업중에도 공익보호를 위하여 유지하여야 할 최소업무 내용을 법령에 열거하고 구체적인 범위는 사업장별로 노사간 협정으로 정하되 다툼이 있을 경우 노동위원회가 중재

- ※ 국제기준 및 외국입법례 : 외국의 경우 공익보호를 위해 대체근로 허용, 최소서비스 유지, 긴급조정으로 대응, 강제중재 입법례는 많지 않음, (ILO) 생명, 안전, 건강을 위태롭게 할 수 있는 분야에는 파업권 제한 가능

□ 개정내용 및 이유

① 직권중재 폐지(안 제62조제3호, 안 제74조 및 제75조)

- 국제기준과 그간의 위헌 논란 등을 감안하여 직권중재제도를 폐지

② 필수공익사업에 일부사업을 추가(안 제71조)

- 현행 필수공익사업에 그간 필수공익사업 포함 필요성이 제기된 사업 중 생명, 신체의 안전 등과 관련된 사업 추가

※ 필수공익사업 : 철도(도시철도), 수도·전기·가스 및 석유정제 및 석유 공급사업, 병원, 한국은행, 통신

<추가 대상 사업>

☞ 증기·온수공급사업 : 아파트 등에 온수와 난방을 해주는 사업으로 공중의 생명, 신체 안전 등과 밀접한 연관

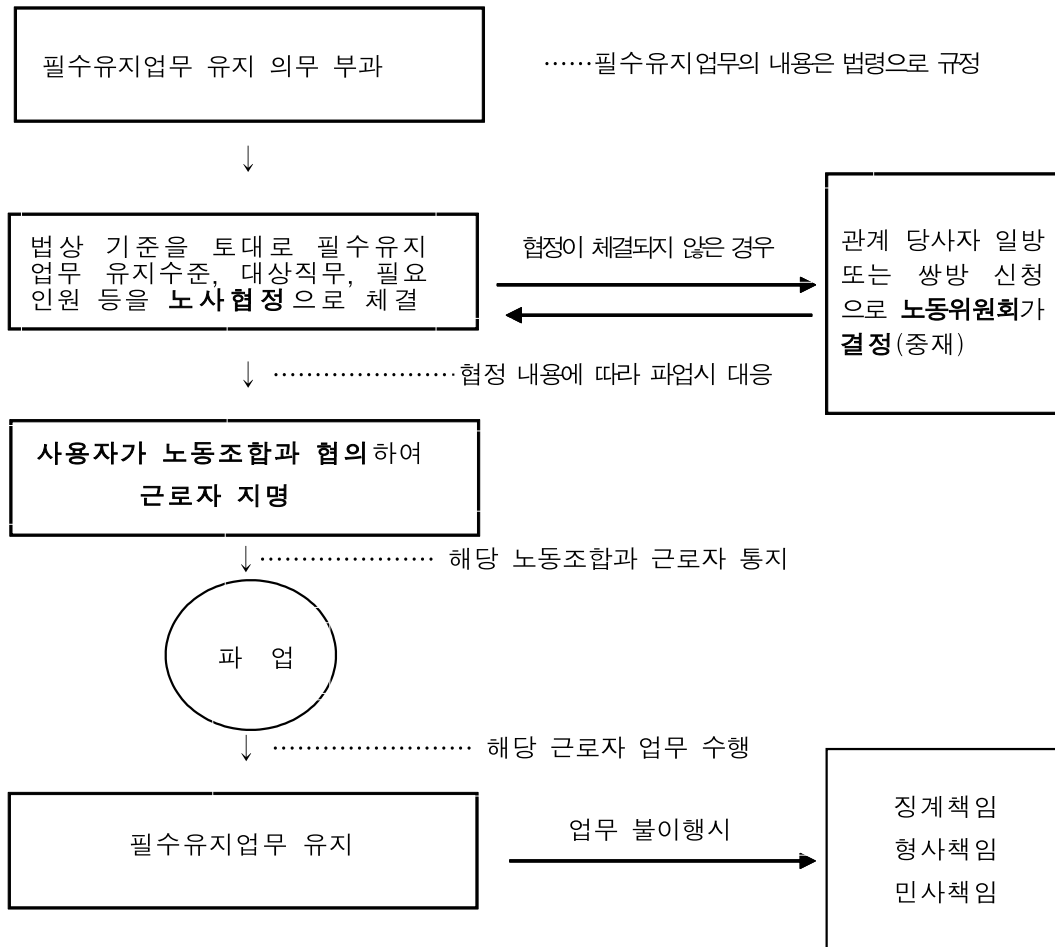
☞ 혈액공급사업 : 혈액공급이 중단될 경우 공중의 생명 등에 직접적 피해를 주므로 포함 필요

☞ 항공운수사업 : 항공운수사업은 국민의 일상생활에 필수적인 요소이며 다른 운송수단으로 대체가 어려운 점을 감안

☞ 폐·하수 처리사업 : 산업단지 등의 폐하수 처리 시설이 마비될 경우 환경 오염 등을 초래

③ 필수공익사업에 필수유지업무 도입(안 제42조의2 내지 제42조의4)

< 필수유지업무 프로세스 >



가. 쟁의행위 기간중 필수유지업무 수행 의무 부과

- 업무가 정지 또는 폐지되는 경우 공중의 생명, 신체의 안전이나 건강 또는 공중의 일상생활을 위태롭게 하는 업무를 “필수유지업무”로 규정
- 쟁의기간 중 수행의무 부과(위반시 3년 이하, 3천만원 이하 벌금)

나. 필수유지업무 내용

- 법률에 규정된 필수유지업무의 기준(개념)을 토대로 대통령령에서 필수유지업무의 기준을 구체화
 - ※ 대통령령에서 업무의 특성 등을 고려, 공익사업별 필수유지 업무 내용 규정
 - ※ 대통령령(예) : 병원사업의 수술, 응급·중환자 치료 및 처치 등 업무 및 관련된 핵심지원 업무

다. 사업(장)에서 필수유지업무 수행

- 노사는 법령에 제시된 기준을 토대로 필수유지업무 유지 수준, 대상 직무, 필요인원 등을 노사협정으로 체결
 - 노사당사자는 노사협정을 체결하면, 즉시 이를 행정관청에 신고 ⇒ 행정관청은 필수유지업무 수행에 적합하지 않다고 판단할 경우 노동위원회 결정 신청
 - ※ 노사협정 예(병원사업) : 응급실, 중환자실, 수술실 업무 및 이와 관련된 지원 업무를 △△% 유지하기 위해 간호사 20명, 혈액검사 인력 3명, x-ray 촬영 인력 2명 근무 등
- 노사간 협정이 이루어지지 않을 경우, 관계 당사자 일방이 노동위원회에 신청, 노동위원회가 결정
 - ※ 노동위원회가 결정한 내용은 노사협정과 동일한 효력
- 사용자가 노동조합과 협의, 근무자를 지명하여 필수유지 업무를 수행토록 함

③ 필수공익사업 대체근로 허용(안 제43조제3항)

- 대체근로를 허용, 노사대등성 확보와 파업시 공익보호 강화
 - ※ 근로자 파견업을 통한 대체근로는 현재와 같이 제한

< 참고자료 >

필수유지업무 외국 사례

□ ILO

- “필수서비스”(essential service)에 대해서는 파업을 금지하는 국내법제도의 정당성을 인정 : ▲국가 명의로 권한을 행사하는 공무원 ▲국민의 생명·신체의 안전이나 건강을 위태롭게 할 수 있는 사업 분야
 - ※ 필수서비스 사업에 대하여 파업권의 일부 제한은 물론 일반적 금지도 가능하며, 일반적 금지의 경우 적절한 대상조치(알선·조정·중재 등)가 제공
 - ※ 1996년 결사의 자유위원회는 의료, 전기공급, 수도공급, 전화서비스, 항공관제가 필수서비스에 속한다고 판단
- “최소서비스”(minimum service)란 파업으로 국민의 정상적인 생활을 위태롭게 하는 사업, 기본적으로 중요한 공공사업 분야 등에서 인정되며 파업중에도 유지되어야 할 최소한의 서비스를 의미, 최소서비스의 결정에는 정부·노사 당사자가 함께 참여할 수 있어야 함
 - ※ 1996년 결사의 자유위원회는 항만시설을 관리하는 기업의 하역서비스, 지하철서비스, 여객 및 상품의 운송서비스, 철도서비스, 우편서비스 등이 해당된다고 판단

□ 프랑스

- 공공서비스를 담당하는 기관의 장이 파업시에도 최소한 유지하여야 할 최소업무(일반적으로 규칙으로 정함)와 그 업무를 수행할 근로자를 지정하도록 허용(판례)
 - ※ 사용자의 최수업무 규칙, 최소업무 수행 근로자 지정에 대해서는 행정법원의 심사를 통해 통제
 - ※ ‘80년대 제정된 방송사업 및 항공사업 관련 법령에서는 파업에 의해 정지되어서는 안될 필수업무를 설정, 파업권 행사를 제한
- 공공서비스의 파업은 5일전 예고토록 되어 있어 사전에 최소업무 유지에 대비토록 함

□ 이탈리아

- 교통, 전기·가스·수도, 건강, 교육 등의 사업의 경우 필수서비스의 50%를 유지하고, 파업시 통상적 인력의 1/3를 유지

□ 독 일

- 학설·판례상 파업권의 내재적 한계, 기본권과의 조화 등을 논거로 제3자 및 일반공중의 생존급부를 위해 필요한 사업에서는 파업중에도 긴급작업이 제공되어야 함

※ 노사간에 긴급 작업협정을 체결하거나 노조 규약에 보안작업 의무를 규정

□ 영 국

- 특정사업분야 또는 비상사태시에 국가가 대체인력을 투입할 수 있도록 하여 공익보호를 위한 업무 지속
- 가스, 수도, 전기사업에서는 공급의 대부분을 고의로 중단시키는 근로계약 위반행위를 할 수 없도록 하여 파업 제한

□ 일 본

- 국·공영기업 종사 『공무원』의 쟁의행위가 금지되며, 그 대상조치로 노동위원회의 결의 또는 주무대신의 신청으로 노동위원회에서 중재가능

□ 미 국

- 상·하수도, 전력, 교통, 가스, 공항 등 공공부문을 담당하는 『공무원』은 파업권이 부인되나 강제중재제도 없음

< 참고자료 >

대체근로 관련 외국사례 비교

국가별	허용정도	제도 및 판례 등의 내용
ILO	특정 사업에 허용	○업무중단에 의해 긴박한 위기가 초래될 수 있는 서비스 내지 산업에 한하여, 그 정상적 운영을 보장할 필요성이 있는 경우에만 허용될 수 있다는 입장
미 국	전면허용	○대법원 판례로 파업권과 영업권의 균형 차원에서 허용(일시적·영구적 대체 허용) ○다만, 부당노동행위 파업시에는 대체근로와 별개로 근로자의 복직권리를 인정
프랑스	일정한 제약 하에 허용	○단기계약 근로자 및 파견근로자 대체 금지(법률) ○무기계약을 통한 신규채용, 무상의 협력자 이용, 외부기업과의 도급 계약 등은 가능
독 일	일정한 제약 하에 허용	○파업불참 근로자 대체, 외부근로자 신규 채용, 제3자에게 도급·하도급을 주는 것을 허용 ○파견근로자로 신규 대체하는 것은 입법으로 금지, 파업불참 근로자 및 기존파견 근로자는 본래 계약범주에 해당되지 않는 근무지시 거부 가능
일 본	전면허용	○노사관행으로 허용 ○다만, 대체근로자가 있다는 이유로 파업 참가자를 해고할 수 없음(영구대체 불가, 한시적 대체 허용)

4. 제3자 지원신고제도 폐지

□ 개정방향

현행	개정방향
○ 당해 노사와 직접 관련 되지 않은 제3자가 단체교섭·쟁의행위 지원을 위해서는 행정관청에 신고토록 하고 위반시 처벌(제40조, 제89조제1호)	○ 제3자 지원신고제도 및 처벌 규정 삭제(안 제40조, 안 제89조제1호)

□ 개정배경

- 현행법은 노사당사자, 상급단체 외에도 노사가 각각 지원 받기를 희망하여 신고한 자는 단체교섭 및 쟁의행위를 지원토록 허용
 - 다만, 행정관청에 신고되지 않은 제3자가 단체교섭 및 노동쟁의에 개입, 노사자치를 저해하는 경우에는 처벌(3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금)
- 노사관계에서의 노사자율성을 강화하고, 국제기준에 맞는 법제도 구축을 위해 동 제도를 폐지할 필요, 선진화방안도 폐지를 제안
 - ※ (ILO)는 결사의 자유 침해를 이유로 신고제도 및 처벌조항 폐지 권고

□ 개정내용 및 이유

- 제3자 지원신고제를 폐지하고 처벌규정을 삭제하여 노사의 자율성 강화(안 제40조, 안 제89조제1호)

5. 사적조정 활성화

□ 개정방향

현행	개정방향
○노사관계당사자는 쌍방의 합의 또는 단체협약이 정하는 바에 따라 노동위원회에 의한 공적조정이 아닌 사적조정에 의해 노동쟁의를 해결 가능(제52조)	○사적조정인 또는 사적중재인이 수수료, 수당, 여비 등을 받을 수 있는 근거 마련(안 제52조제1항 및 제5항)

□ 개정배경

- 현행법은 노동위원회의 공적조정이 아닌 당사자의 합의에 의한 사적조정으로 분쟁을 해결하는 것을 허용
- 그러나 사적조정 지원을 위한 법제도(사적조정인의 수수료 불법) 및 인프라 구축이 미흡하여 제도가 활성화되지 않음
 - ※ '97년 법개정 이후 신고된 사적조정건수는 16건 불과
 - ※ 노사입장 : 인프라 구축 등 여건 조성이 필요('03.11.21, '06.4.27 노사정 합의)
- 선진화 방안은 전반적인 조정시장의 확대 및 노사분쟁 해결촉진을 도모하는 방향에서 사적조정이 활성화되는 정책방안을 제안
 - ▲ 사적조정과 공적조정간의 관계 설정 명확화
 - ▲ 사적조정의 인프라 구축을 위한 법제도적인 지원(사적 조정인 수수료 합법화, 사적 조정인 양성제도 구축, 조정 관련 민·관 기관간 연계체제 구축)

□ 개정내용 및 이유

○ 사적조정인 또는 사적중재인이 노동관계 당사자로부터 수수료, 수당과 여비를 받을 수 있는 법적 근거를 마련
(안 제52조제1항 및 제5항)

- 전문성 있고 유능한 인력이 참여할 수 있는 여건을 조성,
사적조정을 활성화

※ 여타 선진화방안에서 제시된 사적조정 활성화 방안은 대부분 입법
조치 없이 추진 가능하므로 관련 정책을 마련하여 추진

6. 조정제도 활성화

* 노조법 선진화 방안 이외 개정사항

□ 개정방향

현행	개정방향
○노동위원회는 조정신청이후 한정된 조정기간에만 조정 실시(제53조, 제54조)	○노동위원회가 분쟁의 사전예방 및 사후 조정을 할 수 있는 근거를 명시(안 제53조제2항)
○조정위원회는 근로자·사용자·공익위원 3인으로 구성(제55조), 특별조정위원회는 노사배제 후 남은 3인~5인 중에서 구성(제72조)	○조정위원회·특별조정위원회 구성 합리화 -조정위원회를 공익위원 3인으로 구성할 수 있는 예외 인정(안 제55조제4항) -특별조정위원회 노사배제 잔여위원 상향 조정(제72조제3항)
○중재재정의 효력에 대한 명시적 규정 없음(제70조)	○중재재정 내용에 단협과 동일한 효력 명시(안 제70조)

□ 개정배경

- 현행법상 노동위원회는 당사자가 노동쟁의 조정신청 이후 법정 조정기간(10일~15일)에만 조정을 실시
 - 분쟁예방 및 사후조정 기능이 취약, 노사갈등에 대한 효과적인 지원 미흡
 - 노동위원회 차원에서 분쟁예방, 사후 임의조정 등의 노력을 하고 있으나 관련 근거규정이 없어 실효성에 한계

- 근로자 및 사용자 위원 공백시 조정위원회(근로자·사용자·공익위원)가 구성되지 않는 문제 발생
 - 공익사업 특별조정위원회의 경우 노사가 공익위원중에 우선 배제하고 남은 3인~5인중에 임명토록 하고 있으나, 잔여 위원수가 적어 위원 구성에 애로
- 행정소송 등을 통해 확정된 중재재정에 대해서 단체협약과 동일한 효력을 부여하는 것으로 법에 규정·확정되기 전 중재재정의 효력 논란

□ 개정내용 및 이유

- ① 분쟁의 사전예방 및 사후 조정 근거 마련(안 제53조제2항)
 - 노동위원회 분쟁조정 기능 강화를 위해 분쟁 발생 이전부터 해결 때까지 노사당사자가 원하는 경우 적극적으로 분쟁 조정서비스를 제공
- ② 조정위원회 및 특별조정위원회 구성 합리화와 중재재정 효력을 명확화(제55조제4항, 제72조제3항, 제70조)
 - 근로자 및 사용자위원 공백시 공익위원만으로 조정위원회를 구성할 수 있도록 하고, 특별조정위원회 배제잔여 위원수를 4인~6인으로 상향조정 하는 등 조정위원회 구성을 합리화
 - 중재재정은 행정소송 제기에 의하여 중재재정의 효력이 정지되지 않는다고 법에 규정(제70조제1항), 당사자에게 이를 준수할 의무 부여하고 있는 바 이때 효력은 단체협약에 준하므로 단체협약과 동일한 효력을 부여하는 것으로 법에 명시하여 논란 최소

※ 일본 노동관계조정법 제34조 : 중재재정은 노동협약과 동일한 효력을 가진다

7. 유니온숍 규정의 정비

□ 개정방향

현행	개정방향
○ 노동조합이 근로자의 2/3를 대표하는 경우 노사가 근로자의 노조 가입을 강제하고 탈퇴시 해고토록 하는 “유니온숍” 협정 체결 허용(제81조제2호)	○ “유니온숍”이 체결된 경우에도, 노조를 탈퇴하여 다른 노조를 조직하거나 가입한 경우에는 해고 등 불이익을 줄 수 없게 함(안 제81조제2호) ※ 복수노조 허용과 연계 2010년부터 시행

□ 개정배경

- 현행법은 사용자가 근로자에게 특정 노조 가입·탈퇴 등을 고용조건으로 하는 경우 부당노동행위로 규정·처벌하고 있으나
 - 노동조합이 전체 근로자의 2/3를 대표하는 경우 노조가입을 강제하고 탈퇴시 해고토록 하는 “유니온숍” 협정 체결을 허용
 - ※ 우리나라 노조의 44%가 유니온숍 협정 체결('02년 한국노동연구원)
- 그러나 복수노조 허용시 유니온숍 협정은 근로자가 다른 노조를 조직·가입하기 위해 탈퇴하는 경우 해고하게 되어 노조선택권과 소수 노조의 단결권을 침해하는 문제 발생
- 선진화 방안은 복수노조 하에서 단결선택권이 보장될 수 있는 2가지 개선방안을 제시
 - ▲ 제1안 : 유니온숍을 유지하되, 유니온숍 협정을 체결한 노조를 탈퇴, 다른 노조 조직·가입할 경우 신분상 불이익을 줄 수 없도록 하는 안
 - ▲ 제2안 : 어느 한 노조를 특정하지 않고 어느 노동조합이든 노동조합에 가입하여야 할 의무를 둘 수 있도록 하는 안
 - ※ 국제기준 및 외국입법례 : (ILO)는 회원국의 재량 사항으로 판단, 일본·미국(각 주별로 규제)은 허용하나, 프랑스·영국은 금지

□ 개정내용 및 이유

- 현행과 같이 “유니온숍” 제도는 허용하되, 그 노조를 탈퇴하여 다른 노조를 조직하거나, 다른 노조에 가입하는 경우 해고 등 불이익을 줄 수 없도록 함(안 제81조제2호)
- 다수노조의 단결력 강화로 사업장 노사관계를 안정시키고 복수노조 하에서 단결선택권을 보호
 - ※ 선진화방안 제2안은 외국의 유사 입법례가 없고, 노조를 특정하지 않고 가입을 강제할 경우, 단결강화의 현실적 필요성을 제도적으로 뒷받침하지 못하는 문제
 - ※ 헌법재판소는 단결권도 그 권리 제한을 통해 노사자치 질서를 긍정적으로 형성할 수 있다면 법률로서 일정한 제한 가능하므로 유니언숍 협정이 위헌은 아니라는 입장('98.2, '05.11) : 단결하지 않을 자유(소극적 단결권)는 제한 가능 취지
- 다만, 동 규정의 경우 기업단위 복수노조 허용과 연계하여 2010년부터 시행할 계획임

8. 쟁의행위 보호규제의 합리화(안전보호시설 중지명령에 관한 처벌 삭제)

□ 개정방향

현 행	개정방향
○ 쟁의행위중 사업장 안전보호시설의 정상적 유지 운영을 정지·폐지·방해하는 행위를 금지(제42조 제2항) -위반시 행정관청은 노동위원회의 의결을 얻어 중지명령(제42조제3항) ○ 안전보호시설위반시 형사처벌 및 중지명령 불이행시 형사처벌(제91조)	○ 안전보호시설에 대한 행정관청의 쟁의행위 중지명령은 유지하되 -중지명령 위반에 대한 처벌 조항은 삭제(안 제91조)

□ 개정배경

- 현행법은 폭발방지 시설 등 사업장 안전보호시설의 경우, 쟁의위시에도 정상적으로 유지토록 규정(위반시 1년이하, 1천만원 이하 벌금)
 - 안전보호시설 파업시 행정관청은 노동위원회의 의결을 얻어 중지명령(위반시 1년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금)
 - 그러나, 안전보호시설 위반의 쟁의행위에 대한 형사처벌과 중지명령 위반시 형사처벌은 이중 처벌이라는 지적
 - 선진화방안은 쟁의행위를 합리적으로 규율하기 위해 최후수단 원칙 명시, 벌칙조항 정비 등 제안
 - ▲ 쟁의행위의 최후수단 원칙을 명시 ▲안전보호시설 쟁의행위에 대한 중지명령제 폐지
 - ▲ 벌칙조항을 전면적으로 재검토, 쟁의행위 제한규정을 행위 준칙화
- ※ 국제기준 및 외국입법례 : 일반적으로 쟁의행위 방법에 관한 사항은 법률로 정하기보다 일반 형법을 통해 규율

□ 개정내용 및 이유

- 안전보호시설 쟁의행위 중지명령은 유지하되 명령위반에 대한 처벌은 삭제(안 제91조)
 - 현행법 제42조 제2항에는 안전보호시설의 정상적인 운영을 방해하는 쟁의행위를 금지되고 위반시 처벌하고 있으므로 중지명령 위반 자체를 별도로 처벌할 필요는 없음
- 한편 선진화방안에서 제시한 노조법상의 쟁의행위 관련 형사처벌 규정은 부당노동행위 등 사용자에 대한 벌칙 규정과의 형평성, 쟁의행위 관행 개선 등을 감안하여 장기적으로 검토

9. 복수노조 허용 및 교섭창구단일화 노조전임자 급여 지원 시행시기 유예

□ 개정방향

현 행	개정방향
○ '07.1.1부터 기업단위 복수노조 설립 허용 - 노동부장관은 '06.12.31까지 교섭창구 단일화를 위한 단체교섭의 방법·절차 등 강구 ○ 사용자의 노조전임자 급여 지원을 부당노동행위로 처벌('07.1.1. 시행)	○ 복수노조 허용 및 교섭창구단일화, 전임자 급여제한 시행시기를 3년간 유예('09.12.31)

□ 개정배경

- 현행법은 2006년말까지 기업단위 복수노조 설립을 금지, 교섭창구 단일화를 전제로 2007년부터 복수노조 설립 허용
 - 불합리한 전임자 관행 개선을 위해 2007년부터 사용자의 노조전임자에 대한 급여지원을 금지
- 그러나 복수노조, 전임자 급여제한은 우리나라 노사관계 전반의 변화를 초래할 사안으로 노사정의 공감대를 토대로한 합리적 제도 설계가 중요
- 이에 따라 선진화 방안은 교섭창구 단일화 방안으로 두 가지 대안을 제시하고

▲1안 : 자율적 단일화→과반수 노조→투표에 의한 과반수 득표 노조

▲2안 : 자율적 단일화→조합원수 비례의 교섭위원단 구성

※ 국제기준 및 외국사례 : (ILO)는 일정 요건 하에서 교섭단일화 인정, (미국·캐나다)는 종업원 과반수지지 노조에 교섭권 부여, (유럽)은 사업장별 교섭·협약에 다수 노조 참여, (일본)은 자율교섭

- 전임자 급여지원은 금지하되 예외적으로 법령이 정한 기준 내의 전임자 급여지원은 부당노동행위로 보지 않는 방안 제안(기준초과시 제재)
 - ▲ 유럽 : 사업장단위 근로자 대표 또는 노조 대표에 대해 사용자가 일정 범위의 유급활동시간을 부여토록 보장(독일은 근로자대표에 유급전임 보장)
 - ▲ 미국·일본 : 사용자의 경비원조를 부당노동행위로 금지하되 사용자가 교섭·협의시간을 유급으로 부여하는 것은 인정
- 그러나, 노사의 경우 2007년1월1일 복수노조 허용 및 교섭창구단일화, 전임자 급여제한에 대한 대비가 부족하고
- 합리적인 제도 시행 방안에 대한 노사간 견해차이 커 전면시행시 노사갈등과 산업현장의 혼란이 불가피
- 이에 따라 노사정대표자회의에서 사회통합과 지속적인 국가발전을 위해 노사관계 안정이 무엇보다 중요하다는 인식하에 그 시행시기를 3년간 유예기로 합의

□ 개정내용 및 이유(안 법률 제6456호 부칙 제5조 내지 제6조)

- 우리 노사관계 현실을 고려하여 '09년까지 시행 시기를 3년간 유예
- 유예기간중 노사정위원회에 논의틀을 구성 ▲기업단위 복수노조 허용시 혼란을 최소화할 수 있는 방안 ▲노동조합 스스로 전임자 급여를 부담할 수 있는 재정 자립방안 등 2가지 쟁점에 대해 집중 논의, 구체적인 기준과 시행방법을 마련

Ⅱ. 근로자참여및협력증진에관한법률

1. 노사협의회 위원의 편의제공 확대	31
2. 노사협의회 정기회의 개최주기 개선	32
3. 근로자위원회에 대한 사전 자료 제공	33
4. 노사협의회 협의사항 조정	34
5. 기타 운영상의 미비점 보완 등	35
가. 중앙노사정협의회 관련규정 개정	35
나. 재량행위의 투명화를 위한 법령 정비	36

1. 노사협의회 위원 편의제공 확대

□ 개정방향

현행	개정방향
○노사협의회 위원의 “협의회 출석에 소요되는 시간”에 대하여 근로한 것으로 봄(제9조제3항)	○노사협의회 위원의 “협의회 출석 및 이와 직접 관련된 시간”에 대하여 근로한 것으로 봄(안 제9조제3항)

□ 개정배경

- 현행법은 노사협의회 위원의 “협의회 출석에 소요되는 시간”에 대하여 근로한 것으로 보고, 사용자에게 근로자위원의 업무를 위한 “장소사용 등 기본적 편의제공”의무를 부과
 - 그러나, 이같은 편의제공은 노사협의회가 내실있게 운영 되도록 하기에는 미흡한 측면이 있다는 지적
- 선진화방안은 근로자위원의 활동을 지원하기 위해 근로의무 면제범위(협의회 활동에 소요되는 시간)와 편의제공 사유(근로자위원의 선출·활동과 관련한 사항)를 확대하는 방안 제안
 - ※ 독일 : 통상의 직무수행을 위해 필요한 범위내에서 근로의무를 면제하고, 2백인 이상 사업장 경우 일체의 근로의무를 면제받는 전임 근로자위원 수를 규정
 - ※ 프랑스 : 전임위원 규정 없이, 1개월에 20시간의 유급활동시간 부여

□ 개정내용 및 이유

- 노사협의회 위원의 “협의회 출석 및 이와 직접 관련된 시간”에 대해 근로한 것으로 보도록 개정함
 - 협의회위원에 대한 편의제공을 확대하여 실질적이고 내실 있는 노사협의회 운영 지원
 - ※ 선진화방안의 “활동에 소요되는 시간”은 지나치게 포괄적이고 협의회위원의 전임화 우려
- 편의제공 사유와 관련하여 현행 규정의 해석 및 적용이 선진화방안의 제안내용과 큰 차이가 없어 현행 유지

2. 노사협의회 정기회의 개최주기 개선

□ 개정방향

현행	개정방향
○노사협의회 회의는 3개월마다 정기적으로 개최토록 함(제12조제1항)	○노사협의회 회의는 6개월에 1회이상 정기적으로 개최토록 함 - 다만, 노동조합이 있는 경우에는 현행과 같이 3개월마다 개최토록 함(안 제12조제1항)

□ 개정배경

- 현행법은 노사협의회를 3개월마다 정기적으로 개최토록 하고, 미개최시 2백만원 이하의 벌금을 규정
- 그러나, 정기회의를 사업장 특성에 관계없이 일률적으로 “3개월마다” 개최토록 하여 회의운영이 형식화되고
 - 노사 일방의 요구가 있을 경우 임시회의 개최가 가능하다는 점 등을 고려하여 이를 완화할 필요성이 제기
- 선진화방안은 사업장 특성을 감안한 자율적인 협의회 운영을 위하여 정기회의 개최의무를 완화하고(6개월에 1회 이상), 미개최 관련 벌칙규정을 삭제하는 방안을 제안
 - ※ 독일 : 사업장평의회(월 1회이상), 사업장총회(3개월마다 1번씩)
 - ※ 프랑스 : 월 1회 이상 개최

□ 개정내용 및 이유

- 노사협의회 정기회의는 노동조합이 없는 사업장의 경우 6개월에 1회이상 개최토록 함
 - 노동조합이 있는 사업장의 경우, 현행대로 3개월마다 개최
- 한편, 정기회의 미개최 관련 벌칙은 이를 삭제할 경우 협의회를 개최하지 않아도 되는 것으로 인식될 가능성이 있으므로 현행 유지

3. 근로자위원회에 대한 사전 자료 제공

□ 개정방향

현행	개정방향
○노사협의회 회의의제와 관련하여 근로자위원의 사전 자료 요구권 없음	○회의의제중 협의·의결사항 관련 자료를 근로자위원이 사용자에게 요구할 수 있으며, 사용자는 이에 성실히 응하도록 함(안 제13조의2) - 다만, 기업의 경영상·영업상 비밀 또는 개인정보는 사용자가 제공하지 않을 수 있음

□ 개정배경

- 현행법은 노사협의회 회의개최시 '일시·장소·의제 등'을 협의회 위원에게 통보토록 규정
- 그러나, 근로자위원이 회의의제와 관련된 자료를 사전에 받지 못해, 내실있는 협의회 운영에 어려움
- 선진화방안은 노사간에 보다 효과적인 협의가 가능하도록
 - 회의의제 중 협의·의결사항 관련 자료를 근로자위원이 요구한 경우 사용자가 제공(기업의 경영·영업상 비밀 및 개인의 사생활 관련 정보 제외)하는 방안 제안
 - ※ 독일 : 종업원협의회와 관련하여 필요한 정보를 사용자가 근로자위원에게 제공토록 규정
 - ※ 프랑스 : 기본적 정보(회사의 조직 및 법적형태 관련), 연차정보(사업활동·이익분배·자본의 실질적 이전 등), 정기적 정보(고용상황 관련 자료) 등의 제공 규정

□ 개정내용 및 이유

- 노사협의회 의제중 협의·의결사항 관련 자료를 근로자위원이 사용자에게 사전에 요구할 수 있으며, 사용자는 이에 성실히 응하도록 함
 - 다만, 기업의 경영·영업상 비밀 및 개인정보는 사용자가 제공하지 않을 수 있도록 함
- 이를 통해 노사협의회가 보다 내실있고 실질적으로 운영될 수 있도록 함

4. 노사협의회 협의사항 조정

□ 개정방향

현행	개정방향
○사업장내 근로자 감시설비의 설치 - 규정 없음	○사업장내 근로자 감시설비의 설치 - 협의사항으로 추가(안 제19조제1항)
○노동쟁의의 예방 - 협의사항(제19조제1항)	○노동쟁의의 예방 - 삭제

□ 개정배경

- 현행법에 노사협의회 협의사항이 규정되어 있으나, 최근의 변화된 상황 등을 고려하여 이를 조정할 필요성 제기
 - ※ 국가인권위원회는 “근로자 감시설비 설치시 근로자와의 사전협의 의무화”를 권고('06.1월)
- 선진화방안은 협의사항으로 “근로자의 작업을 감시하기 위한 설비의 이용과 그 방법”과 “사업의 합병·양도·인수·생산조직이 변경 등 사업변경”을 추가하고
 - “노동쟁의의 예방”을 협의사항에서 삭제할 것을 제안
 - ※ 독일 : 사회·인사적 사항의 공동결정권·이의신청권 및 정보제공권을, 경제적 사항의 협의권·정보제공권 규정
 - ※ 프랑스 : 기업의 조직·관리·운영에 관한 사항의 자문권, 임금을 포함한 근로조건 개선에 관한 사항의 협의권 규정

□ 개정내용 및 이유

- “사업장내 근로자 감시설비의 설치”를 협의사항에 추가
 - 노사갈등을 예방하고, 근로자의 권리보호 등에 기여
- “노동쟁의의 예방”을 협의사항에서 삭제
 - 동 사항은 일반적으로 단체교섭에서 다루어지고 있어 노사협의회에서 협의하는 것이 적절치 않음
 - ※ “사업의 합병·양도·인수·생산조직의 변경 등 사업변경”은 계획수립 단계에서 경영상 비밀에 해당하는 경우가 많아 사전협의를 현실적으로 어렵고, 현재 보고사항(시행규칙 제6조)으로 반영되어 있어 현행유지

5. 기타 운영상 미비점 보완 등

가. 중앙노사정협의회 관련규정 개정

□ 개정방향

현행	개정방향
○주요 노동문제를 협의하기 위하여 중앙노사정협의회를 설치·운영(제28조)	○중앙노사정협의회 관련규정 삭제(안 제28조)

□ 개정배경

- 현행법은 '97년 제정시 주요 노동문제를 협의하기 위하여 근로자, 사용자, 공익 및 정부 대표로 구성되는 중앙노사정협의회를 설치·운영토록 규정
- 그러나, IMF 외환위기를 계기로 노사정위원회가 상설기구로 설치됨에 따라
 - ※ '99.5.27 「노사정위원회설치및운영등에관한법률」 제정
 - 그 기능과 구성이 중복되는 중앙노사정협의회를 별도로 구성하고 있지 않음
- '05.12월 국무회의시 정부위원회 정비계획에 따라 중앙노사정협의회를 폐지기로 함

□ 개정내용 및 이유

- 중앙노사정협의회 관련규정을 정비(삭제)
 - 정부위원회의 합리적 운영과 행정의 효율성 제고

나. 재량행위의 투명화를 위한 법령 정비

□ 개정방향

현행	개정방향
○노사협의회를 설치하지 않아도 되는 사업장규모를 시행령에서 규정(시행령제2조)	○노사협의회를 설치하지 않아도 되는 사업장규모를 법률에서 규정(안 제4조제1항)
○노사협의회 규정에 포함되어야 할 사항에 대해 현재 시행령에서 규정하고 있으나(시행령제5조), 이에 대한 법률의 위임근거가 없음	○노사협의회 규정에 포함되어야 할 사항에 대해 현재 시행령에서 규정하고 있는 바, 이에 대한 법률의 위임근거 마련(안 제17조제2항)
○노사협의회 회의록 보존기간을 시행령에서 규정(시행령제6조)	○노사협의회 회의록 보존기간을 법률에서 규정(안 제18조)
○고충처리위원을 두지 않아도 되는 사업장규모를 시행령에서 규정(시행령제7조)	○고충처리위원을 두지 않아도 되는 사업장규모를 법률에서 규정(안 제25조)

□ 개정배경

- 효율적인 행정을 위해서는 행정부에 재량권을 부여하는 것이 필요하지만 그 행사는 최대한 객관적이고 투명하게 할 필요
- 이를 위해 재량권 남용의 우려가 있거나 재량권의 행사요건이 불명확한 법규정을 정비

※ '03.7월 정부혁신지방분권위원회에서 30대 행정개혁과제의 하나로 「재량행위 투명화」 선정

※ 재량행위 투명화를 추진하기 위한 정비대상법령 선정('05.2, 법제처)

□ 개정내용

- ① 노사협의회를 설치하지 않아도 되는 사업 또는 사업장의 범위(상시근로자 30인미만)를 현재는 시행령에서 규정하고 있는 바, 이를 법률에서 규정
- ② 노사협의회 규정에 포함되어야 할 사항(위원수 등 6가지)에 대해 현재 시행령에서 규정하고 있는 바, 이에 대한 법률의 위임근거를 마련
- ③ 노사협의회 회의록의 보존기간(작성일로부터 3년)을 현재는 시행령에서 규정하고 있는 바, 이를 법률에서 규정
- ④ 고충처리위원을 두지 않아도 되는 사업 또는 사업장의 범위(상시근로자 30인미만)를 현재는 시행령에서 규정하고 있는 바, 이를 법률에서 규정

Ⅲ. 근로기준법

1. 부당해고 구제제도 개선	39
1-1. 금전보상제 도입	39
1-2 부당해고 등에 대한 벌칙조항 삭제	41
1-3. 구제명령 불이행시 이행강제금 및 벌칙 부과	42
1-4. 기본적인 근로조건 서면 명시	48
1-5. 해고의 서면 통보	50
2. 경영상 해고제도 개선	52
2-1. 경영상 해고시 사전통보기간의 단축	52
2-2. 재고용 의무	54
3. 부 칙	58
<참고 1 : 선진화방안의 추가 개정사항>	59

1. 부당해고 구제제도 개선

1-1. 금전보상제 도입

□ 개정방향

현 행	개정방향
○노동위원회 운영 관행으로 부당해고 구제방법 - “원직복직 및 임금상당액 지급”에 한정	○근로자가 원직복직을 원하지 않는 경우 “임금상당액 이상 지급 및 근로관계 종료” (안 제33조의3 제4항)

□ 개정배경

- 노동위원회가 부당해고를 판정하면 “원직복직과 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 지급받을 수 있었던 임금상당액 지급”을 명하고 있으나
 - 원직복직은 근로자가 이를 원하지 않는 경우 효과적인 구제방법이 되지 못하므로 원직복직을 대신하여 금전보상금을 지급하고 근로관계를 종료할 필요성이 있음

【외국사례】

- ILO 협약*에서 복직명령·적절한 보상금 지급 등을 보장

※ 「사용자 주도에 의한 고용종료에 관한 협약(제158호)」

- 독일에서는 구제방법에 있어서 사용자의 의사보다 근로자의 의사를 더 존중하나, 그 외 많은 나라에서는 노·사가 모두 원하는 경우에 원직복직을 명하는 경향

※ 외국사례

- ▲ 영국 : 원직복직의 실현가능성과 근로자의 의사를 고려하여 결정 하되, 금전보상은 원직복직을 명하지 않을 때 2차적으로 인정
- ▲ 독일 : 근로자의 신청에 의해 또는 사용자가 근로관계의 지속이 부적절한 이유를 제시할 경우에만 금전보상·근로관계 종료 인정
- ▲ 프랑스 : 노사 당사자가 모두 원하는 경우에만 원직복직 인정

□ 개정내용 및 이유

- 부당해고에 대한 구제방법으로 근로자가 원직복직을 희망하지 않는 경우 “원직복직”이외에 노동위원회 구제 명령으로 “임금상당액 이상의 금품”을 지급하고 근로관계를 종료할 수 있는 “금전보상제 도입”
 - 임금상당액 이상의 금품은 해고기간 동안의 “임금상당액”과 “위로금”을 포함하여 원직복직을 대신한 것으로
 - 노동위원회가 근로자의 귀책사유, 해고의 부당성 정도 등을 고려하여 결정
- 선진국에서는 사용자의 신청 또는 사회통념상 근로관계의 유지가 객관적으로 어려운 경우 등 폭넓게 “금전보상제” 운영하고 있으나
 - 우리나라의 노사관계 여건상 사용자에 의한 해고의 남용을 우려된다는 지적이 있어 “근로자가 원직복직을 희망하지 않는 경우”로 제한적 운영

1-2. 부당해고 등에 대한 벌칙조항 삭제

□ 개정방향

현 행	개정방향
○ 부당해고, 정직, 전직 등 경우 5년 이하의 징역 또는 3,000만원 이하의 벌금(제110조)	○ 부당해고 등 벌칙조항을 삭제(안 제110조)

□ 개정배경

- 현행법은 사용자의 부당해고 등을 형사처벌하고 있어 근로자의 진의와는 달리 민사상 법률분쟁이 형사사건화 되는 경향

- 이는 국제적으로도 입법례가 거의 없고, 사용자의 정당한 해고권이 제약되는 결과를 초래한다는 비판이 있음

※ 노사관계선진화 방안에서도 부당해고의 벌칙을 삭제하되 구제명령의 실효성을 담보하는 방법을 권고

□ 개정내용

- 부당해고의 벌칙조항을 삭제(안 제110조)
 - 다만, 선진화 방안의 권고와 같이 부당해고 등에 대한 노동위원회 구제명령의 실효성 담보 방안으로 벌칙 및 이행강제금 도입
- 제30조 제2항에 의한 산전,산후 해고금지 규정은 궁박한 처지로부터 절대적 보호가 필요하므로 현행과 같이 처벌조항 존치(구제명령 이행 대상에서는 제외)

1-3. 구제명령 불이행시 이행강제금 및 벌칙 부과

□ 개정방향

현 행	개정방향
○ 확정된 구제명령에 대한 불이행시 제재수단이 없음	○ 확정된 구제명령 불이행시 벌칙을 부과 (안 113조의2) ※ 1년 이하 징역 또는 1천만원 이하의 벌금을 부과되 노동위원회가 고발할 수 있도록 함 ○ 확정된 구제명령 또는 중앙노동위원회 판정을 이행하지 않는 경우 이행강제금 부과(안 제118조)

□ 개정배경

- 확정된 부당해고 등(해고, 정직, 전직, 감봉 등)에 대한 구제명령을 정당한 이유 없이 이행하지 않는 경우
 - 이에 대한 제재수단이 없어 구제명령의 실효성이 낮으므로 보완이 필요

□ 개정내용

【이행강제금 신설】

- 이행강제금의 대상이 되는 구제명령

- ① 구제명령이 확정된 경우
- ② 중앙노동위원회 구제명령

※ 당사자가 이의를 제기하여 행정소송을 제기한 경우라도 중노위의 결정에 대해 이행강제금 부과

○ 부과권자

- 노동위원회위원장

○ 부과금액 및 회수

- 1회 부과시 2,000만원이하를 1년에 2회, 2년까지 부과

○ 이행강제금 부과절차

- 구제명령→시정기간→구제명령 이행기간→(당사자 신청)→
이행강제금 부과예고→이행강제금 부과→징수

※ 시정기간 이후 근로자로부터 이행강제금 신청이 있는 경우 이행강제금 부과

○ 이행강제금 미납시 조치

- 국세채납처분의 예(압류→매각→청산)에 의해 강제 징수

【처벌 조항 신설】

○ 확정된 구제명령을 이행하지 않는 자에 대한 벌칙으로

- 1년이하 징역 또는 1천만원 이하의 벌금을 부과하되,
- 고발권은 노동위원회만이 갖도록 함

※ 고발권한을 노동위원회에서만 갖도록 하는 것은 원직복직을 이행하지 않는 경우 이행강제금과 연계하여 운영하기 위함

※ 공정거래법에 의하면 공정거래법 위반에 대해 고발권한은 공정거래위원회(법 제44조)만 가짐

※ 참고로 『산업안전보건법』에서는 최고 1천만원의 과태료를 규정하고 있고, 『기간제및단시간근로자보호등에관한법률(안)』에서는 차별시정명령 불이행에 대하여 1억원 이하의 과태료 부과(안) 마련

【이행강제금과 처벌의 관계】

- 벌칙과 이행강제금은 구제명령의 실효성 확보를 목적으로 도입된다는 공통점이 있으나
- 벌칙은 확정된 구제명령을 이행하지 않은 자에게 부과 가능
 - 이행강제금은 구제명령이 확정되거나 확정되지 않은 단계 (중앙노동위원회 구제명령)에서도 부과 가능
- 따라서 확정된 구제명령을 이행하지 않은 자에게는 벌칙과 이행강제금의 부과가 가능하나
 - 향후 제도 운영시 구제명령을 이행하지 않는 자에게는 우선적으로 이행강제금을 부과하고 부과이후에도 이행하지 않는 경우 벌칙을 부과할 예정임

해고제도 개요

□ 현행법의 주요내용

- 사용자는 정당한 이유없이 해고하지 못하며(근기법 제30조 제1항, 위반시 5년이하 징역·3천만원이하 벌금)
 - ‘경영상 이유에 의한 해고’에 대해서는 제31조에서 요건과 절차를 별도 규정(위반시 별도의 벌칙규정은 없으나, 제30조에 의한 부당해고가 되어 처벌)
 - ※ 해고(‘경영상 이유에 의한 해고’ 포함)의 제한규정은 상시 5인이상 사업장에만 적용
- 업무상 재해로 인한 요양기간과 이후 30일, 산전후휴가 기간과 이후 30일간은 해고사유가 있더라도 해고하지 못함(제30조제2항, 위반시 5년이하 징역·3천만원이하 벌금)
 - ※ 절대적 해고금지 규정은 상시 4인이하 사업장에도 적용
- 해고가 정당한 경우라도 30일전에 해고예고를 해야 하며
 - 30일전에 예고하지 않을 때에는 30일분 이상의 통상 임금을 지급해야 하나(제32조, 2년이하 징역 1천만원이하 벌금)
 - 2월이내의 기간을 정하여 사용된 자, 월급근로자로서 6개월미만인 자 등에게는 해고예고 적용제외(제35조)
 - ※ 해고예고 및 그 적용제외 규정은 상시 4인이하 사업장에도 적용
- 부당해고에 대해서는 노동위원회에 구제신청을 할 수 있으며, 노조법상 부당노동행위 구제절차를 준용(제33조)
 - ※ 해고 3월이내 지노위 구제신청 → 조사·심문 → 구제명령 또는 기각 → 10일이내 중노위 재심신청 → 15일이내 행정소송 제기(기간내 재심신청 또는 소제기를 하지 않을 경우 확정)
 - ※ 긴급이행명령제도 및 그 위반자에 대한 과태료처분, 확정된 구제명령 위반에 대한 형사처벌 준용규정은 없음

- 해고는 사용자가 일방적으로 근로계약을 해지하는 법률 행위인 바, 부당해고로 판정되면 해고는 무효이고(계약해지의 효력 없음) 근로계약은 계속 유지되는 것으로 보아야 하므로
 - 사용자는 당초 근로계약의 내용에 따라 원직에 복직 시켜야 하고(원상회복), 해고가 없었더라면 지급되었을 임금 상당액의 지급(손해배상)을 명하게 됨 (판례도 같은 취지)
- 해고의 정당성은 사회통념상 사용자에게 근로관계의 존속을 기대할 수 없을 정도의 사정이 있는지 여부를 가지고 판단
 - 근로자의 귀책사유가 있더라도 근로관계의 존속을 기대할 수 없을 정도로 중하지 않으면 해고할 수 없음
 - 경영상의 이유로 인한 해고의 경우는 보다 엄격한 요건과 절차가 필요(제31조)
- 해고절차와 관련하여 해고사유 명시, 소명기회 부여 등에 대해 근로법에 별도 규정을 두고 있지 않음
 - 근로자에게 해고사유를 명시하지 않거나 소명기회를 주지 않았다고 하더라도 해고 효력에는 영향이 없음
- 다만, 단체협약·취업규칙 등에 해고절차를 규정하고 있는 경우에는 이를 거치지 않으면 부당해고라는 것이 판례
 - ※ 단체협약 등에 근로자 해고시 노사합의를 요건으로 하고 있더라도 전체적인 취지로 볼 때 “협의”로 해석되는 것으로 보아 합의가 없더라도 해고가 무효로 되지 않는다고 하거나(일반근로자의 경우, 대판 '94.3.22, 93다28533), 합의를 해고의 유효요건으로 보면서도 노조가 합의권을 남용한 경우에는 합의없이 해고하더라도 정당한 해고로 인정하고 있음(노조간부의 경우, 대판 '93.7.13, 92다50263)
- 해고의 실체적 요건은 갖추었으나 해고절차만 위반한 경우에는 다시 소정 절차를 밟아 해고 가능
 - 법원은 근로법상 해고예고의무 위반시 벌칙적용은 받더라도 해고 효력에는 영향을 주지 않는다는 입장

□ 부당해고 구제절차

① 형사절차

- 지방노동관서 등에 진정·고소 제기

※ 『부당해고 등 관련 민원사건 처리지침』(근기 68201-663, '97.5.20)에 의해 지노위 판정결과에 따라 처리 (진정종결 또는 검찰송치)

- 법원은 부당해고라 하여 당연히 처벌대상이 되는 범죄로 보지 않고 사용자가 고의로 근로자에게 징벌권을 남용하여 가해하려는 의사가 있어야 한다고 봄

※ 민사상 부당해고이지만 형사상 범죄가 되지 않는 경우도 발생 가능

② 행정절차

- 노동위원회에 구제신청 (지노위→중노위→행정법원→고등법원→대법원)

- 노동위원회의 구제명령은 원직복직에 대한 공법상 이행의무를 부과한 것으로 사법상의 효력(해고무효)은 없다는 것이 법원 입장

③ 민사절차

- 법원에 해고무효확인소송 제기 (지방법원→고등법원→대법원)

1-4. 기본적인 근로조건 서면 명시

□ 개정방향

현 행	개정방향
○ 근로조건을 명시하되, 임금관련 사항은 서면 명시토록 함. 위반시 벌금 부과 (법 제24조, 제115조)	○ 근로시간, 휴일 휴가를 서면명시 사항으로 추가(안 제24조) ○ 위반시 과태료 부과(안 제115조 및 안 제117조) ※ 임금의 서면명시 제재 : 벌칙에서 과태료로 전환

□ 개정배경

- 현행법은 근로계약 체결시 근로조건을 명시하도록 하고 있으나 임금에 대해서만 서면명시를 규정
 - 임금외에 근로조건을 구두로 명시하는 경우 분쟁 소지
 - ※ 근로기준법 제24조 임금의 구성항목, 계산방법, 지불방법에 대해서 서면명시
- 임금 서면명시 의무 위반시 벌금형 (500만원 이하)
 - 직접적인 권리·의무사항이 아닌데도 형사벌 부과는 불합리

【외국사례】

- 일본은 우리나라와 유사
- 독일 등 유럽 국가는 근로조건의 서면명시는 규정하되 이에 대한 벌칙 또는 과태료 규정이 없음

□ 개정내용 및 이유

○ 근로조건 중 서면명시 사항으로 임금(현행)외에 ‘근로시간, 휴일, 휴가’를 추가

- 임금, 근로시간, 휴일, 휴가를 서면으로 명시토록 법률에 규정 (현행 : 대통령령으로 임금 서면 명시)

- 다만, 영세업체의 부담을 고려, 근로시간, 휴가에 관하여는 상시근로자 5인 이상인 사업(장) 경우에만 적용함

※ 시행령 개정사항(별표 1 : 4인이하 사업장에 적용되는 법규정)

○ 위반시 500만원 이하의 과태료 부과(현재 500만원 이하 벌금)

※ 『기간제 및 단시간 근로자 보호등에 관한 법률』에서 근로조건 명시 의무 위반시 500만원 이하의 과태료를 규정하고 있는 점을 감안

1-5. 해고의 서면통보

□ 개정방향

현행	개정방향
○해고통보에 관한 규정이 없어 해고시점·사유 등과 관련한 분쟁 발생	○사용자는 근로자를 해고하고자 할 경우에는 해고사유, 일시 등을 서면으로 명시(안 제30조제4항)

□ 개정배경

- 현행법은 해고통보에 관한 규정이 없음
 - 해고사유 등이 불명확하여 부당해고 및 퇴직금 관련 분쟁해결에 어려움을 겪는 경우가 많으며
 - 사용자의 일시적인 감정에 의하여 해고를 하는 경우도 발생
- 사용자가 근로자를 해고할 경우 서면으로 그 사유 및 시기 등을 명시할 필요

【외국사례】

- 프랑스 : 사용자가 해고사유를 제시하고 해고 전에 근로자의 의견을 묻음
- 일본 : 해고사유에 관한 증명서 청구권
- 영국 : 해고사유 서면 요구권. 단, 근속 기간이 2년이상인 경우에만 적용

- 덴마크 : 해고사유의 서면제시 요구. 단, 근속기간이 9개월 이상인 경우에만 적용
- 오스트리아 : 해고에 대한 제소절차가 개시된 경우 서면으로 사유제시를 요구

□ 개정내용 및 이유

- 사용자가 근로자를 해고할 경우 그 사유 및 시기를 근로자에게 서면으로 명시토록 하여
 - 해고와 관련된 법률관계를 명확하게 하고 사용자에게 의한 무분별한 해고의 남용 방지

2. 경영상 해고제도 개선

2-1. 경영상 해고시 사전통보기간의 단축

□ 개정방향

현 행	개정방향
○경영상 해고시 사전통보·협의기간 60일(제31조제3항)	○사전통보기간을 60일을 상한으로 차등 설정(안 제31조제3항)

□ 개정배경

- 현재 정리해고의 요건은 근로기준법상 ① 긴박한 경영상의 필요 ② 해고회피 노력 ③ 합리적이고 공정한 해고기준 설정 ④ 근로자대표에게 60일전 통보 및 성신�협의 등 필요
 - 현행법상 정리해고 요건은 종전 판례를 법제화('98년)한 것으로 국제기준이나 다른 나라에 비해 엄격하지 않음
 - 다만, 사전통보 및 협의기간(60일전)이 획일적이고 길어 환경변화에 대처하는 데에 어려움(OECD 등에서 문제점으로 지적)
 - ※ 판례도 사전협의기간 미준수를 정리해고의 효력요건으로 보지 않음

【외국사례】

- 독일·스웨덴 : 명시된 기간 없음
- 그리스 : 20일
- 유럽연합 '75년 지침·스페인·아일랜드 : 30일
- 영국 : 해고규모가 20~99인이면 30일, 100인 이상이면 90일

□ 개정내용 및 이유

- 경영상 해고의 사전통보·협의기간을 60일을 상한으로 기업규모와 해고규모를 감안하여 차등 설정하여 기업 운영의 탄력성 제고

※ 신진화 방안에서 1안: 60일 차등설정(다수설), 2안: 30일단축(소수설)인바, 우리나라 여건을 감안하여 다수설 수용

적용 사업장	사전통보기간
1. 상시근로자수가 5,000인 이상인 사업 또는 사업장에서 500인 이상의 근로자를 해고하고자 하는 경우	해고를 하고자 하는 날의 60일전
2. 상시근로자수가 1,000인 이상 5,000인 미만인 사업 또는 사업장에서 10% 이상의 근로자를 해고하고자 하는 경우	해고를 하고자 하는 날의 45일전
3. 상시근로자수가 1,000인 미만인 사업 또는 사업장에서 100인 이상의 근로자를 해고하고자 하는 경우	
4. 1호 내지 3호에 해당하지 않는 경우	해고를 하고자 하는 날의 30일전

2-2. 재고용 의무

□ 개정방향

현 행	개정방향
○정리해고 후 2년 이내에 근로자 채용시 해고된 근로자를 우선적으로 고용 노력	○정리해고 후 3년 이내 해고된 근로자가 담당하던 업무에 근로자를 채용할 경우 해고된 근로자를 우선적으로 고용 의무(안 제31조의2 제1항)

□ 개정배경

- 현행 재고용 노력의무로는 정리해고된 자를 그 기업에 재고용 하는데 있어 실효성이 낮다는 의견이 제기

【외국사례】

- 미국의 lay-off 제도가 일종의 재고용의무를 전제하는 것으로 볼 수 있음
- 다른 선진국은 재고용의무를 법률에 명시하는 예가 거의 없음

□ 개정내용 및 이유

- 정리해고 기업의 경영이 정상화되어 정리해고를 한 날로부터 3년 이내에 정리해고된 근로자가 담당하던 업무에 근로자를 신규채용하는 경우
 - 해고된 근로자가 원하는 경우 우선적으로 채용하여 고용의 안정성 도모

<참고자료 2>

경영상 해고제도 개요

☐ 긴박한 경영상의 필요

- 어느 정도 경영상의 필요성이 있을 때 정리해고가 정당화 될 수 있는지에 대해서 대법원은 그 요건을 완화하고 있는 추세임

☐ 해고회피 노력

- 이는 ‘사용자가 근로자의 해고 범위를 최소화하기 위해 경영방침이나 작업방식 합리화, 신규채용 금지, 일시휴직 및 희망퇴직자 활용 및 전근 등의 가능한 조치를 취하는 것’을 의미(대판 '92.12.22, 92다14779 등)
- 대법원이 ‘해고회피 노력’으로 인정하고 있는 것은
 - ① 연장근로 축소, 근로시간(임금) 감축 등 인건비 절감
 - ② 신규채용 중지
 - ③ 임시직 등의 재계약 정지
 - ④ 배치전환·사외파견, 전직훈련, 다른 직종으로의 전환
 - ⑤ 일시휴업(휴직)
 - ⑥ 퇴직희망자 모집
 - ⑦ 사무실 규모 축소, 임원임금 동결 등임

☐ 합리적이고 공정한 해고기준 선정

- 개별사업장의 사정과 여건에 따라 다르므로 일률적·확정적 기준을 제시하기 어려움
 - 하급심 판례는 원칙적으로 근로자 각자의 주관적 사정을 위주로 하여 상대적으로 사회적·경제적 약자 순으로 해고대상에서 제외하고, 사용자측의 이해관계는 부차적으로 고려해야 한다고 판시

□ 근로자대표와의 성실한 협의

- 근로자대표와 성실히 협의하면 되고, 합의까지 할 필요는 없음
- 단체협약(고용안정협약)에서 고용조정시 노조와의 합의나 동의를 규정하고 있는 경우에는 이를 필요로 하나
 - 다른 요건을 모두 충족하고 『성실한 협의의무』를 다했다면 합의나 동의가 없더라도 정당성이 인정된다는 것이 판례 (대판 '02.8.27, 2000두3061, 하이닉스 사건)
 - 하급심도 이와 유사한 판결을 내림 ('03.7.11 서울고법, 대우자동차 사건)

□ 해고계획의 근로자대표 통보 및 행정관청 신고

- 해고하고자 하는 날의 60일 전까지 근로자대표에게 협의할 내용을 사전통보하고 의견 요청(노사협회의 성실성을 담보하기 위함)
 - ※ 통보방법은 특별한 제한이 없으나, 가급적 '서면'으로 하는 것이 바람직
- 위반시의 법적 효력에 대해 우리부는 부당해고가 될 수 있으나, 근로자대표와 협의 결과 합의(동의)에 도달한 경우에는 그 합의의 범위내에서는 60일이 경과하지 않아도 경영상 해고가 가능하다는 입장
 - 법원은 경영상 해고의 다른 요건은 모두 갖추었으나 해고 통보시기가 60일 이전이 아니라는 사정만으로는 그 해고가 위법하다고 볼 수 없다는 입장 (대판 '03.11.13)
- 60일이전 통보조항과 개별근로자에 대한 30일전 해고예고는 별개의 사안이므로

- 경영상 해고시 해당 근로자에게 적어도 해고일 30일전까지 해고예고를 하거나 해고예고수당(30일분의 통상임금)을 지급해야 함
- 경영상 해고계획의 신고는 최초로 근로자를 해고하고자 하는 날의 30일전에 제출해야 함
- 위반시 벌칙규정은 없으며, 신고의무 위반으로 해고자체가 무효인 것은 아님 (위 책자)

□ 경영상 해고자의 우선 재고용 노력

- 사업주에 대해 해고자의 재고용을 위해 노력하라는 선언적·훈시적 규정으로서 경영상 해고자를 반드시 재고용할 의무를 부과한 것은 아님
- 다만, 노동조합과 『재고용 협약』 등을 체결한 때에는 이를 이행하여야 하며, 불이행시 계약 불이행에 따른 민사상 책임이 발생할 수도 있음

3. 부 칙

제1조(시행일) 이 법은 2007년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(시행일) 제33조 내지 제33조의 5, 제118조의 규정은 이법 시행 이후 최초로 발생한 정당한 이유 없는 해고등부터 적용한다.

제3조(벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행 전의 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.

< 참고 1 >

선진화방안의 추가 개정사항

1. 벌칙조항 정비(벌칙을 과태료로 전환 등)

☐ 개정방향

현 행	개정방향
○보고, 장부·서류의 비치, 서류제출 등 행정목적 달성을 위한 의무부과 규정 위반자에 대하여도 벌금 부과(법 제115조)	○경미한 의무 위반행위 또는 효력규정은 과태료로 전환(안 제115조 및 안 제117조)

☐ 개정배경

- 현행법은 사용자에게 대하여 행정목적 달성을 위해 부과한 보고, 장부·서류의 비치, 서류제출 등 행위에 대해서도 벌금형 부과(실제 형사소추되더라도 극히 경미한 처벌)
 - 직접적인 권리·의무사항이 아니거나, 효력규정, 경미한 의무 위반 사항에 대해서도 형사벌 부과는 불합리
- 형사처벌을 지양하고 법규정의 실효성을 제고하면서도 다수 국민이 전과자가 되는 것을 방지할 필요

□ 개정내용 및 이유

가. 과태료 전환조항

- 직접 권리·의무사항이 아닌 경미한 의무위반은 벌금에서 과태료로 전환

<과태료 전환 조항>

- 제12조(보고, 출석의 의무), 제13조(법령요지 등의 게시)
 - 제24조(근로조건의 명시), 제38조(사용증명서)
 - 제40조(근로자의 명부), 제41조(계약서류의 보존), 제47조(임금대장)
 - 제64조(연소자증명서), 제94조(서류의 보존)
 - 제96조(취업규칙의 작성·신고), 제97조제2항(취업규칙의 신고 첨부 서류), 제98조(제재규정의 제한), 제102조(기숙사규칙의 작성, 변경)
 - 제105조(근로감독관의 권한)
- 위반시 500만원 이하의 과태료 부과(현재 500만원 이하 벌금)
 - ※ 산안법, 노조법 등과의 균형을 고려함

나. 벌칙조항에서 삭제

- 효력규정은 벌칙에서 제외
 - 제97조제1항(취업규칙 효력)

2. 법률용어 정비 등

□ 개정방향

현 행	개정방향
○‘이 법에 의하여 발하는 대통령령’에서 ‘발하는’은 일본식 표현으로서 어법에 맞지 않음(법 제11조, 법 제13조)	○‘이 법에 의한 대통령령’으로 수정(안 제11조, 안 제13조)
○전차금상쇄의 금지 규정에 ‘相殺’라는 표현은 일본식 표기로서 일반인이 이해하기 어려운 표현임(법 제28조)	○상쇄(相殺)를 상계(相計)로 수정(안 제28조)
○법조문과 제목에 같은 의미로 ‘지급(支給)’과 ‘지불(支拂)’이 혼용되고 있어 정리가 필요(법 제42조, 법 제44조)	○‘지급(支給)’으로 정리(안 제42조, 안 제44조)
○법문의 내용과 전혀 무관한 제목을 법문과 맞게 정리(법 제77조)	○‘기능습득자의 폐단 제외’를 ‘기능습득자의 보호’로 수정(안 제77조)

□ 개정배경

- ‘상쇄(相殺)’, ‘발(發)하는’ 등의 일본식 표현을 국어 어법에 맞게 정리하고, 법조문 내에서 용어의 통일

□ 개정내용 및 이유

- 상쇄(相殺)를 상계(相計)로 개정하는 등 법률용어를 정비

3. 준용규정 정비

□ 개정방향

현 행	개정방향
○노동위원회의 구제신청 및 심사절차에 대해서는 노동조합및노동관계조정법 제82조 내지 86조 규정을 준용(법 제33조 제2항)	○금전보상제, 부당해고 구제명령 불이행시 이행강제금 및 벌칙신설에 따라 - 준용규정을 삭제하고 구제절차를 명문화(안 제33조의2, 안 제 33조의 3, 안 제33조의4, 안 제33조의 5)

□ 개정배경

○ 부당해고에 대한 구제절차에 대해서는 노동조합 및 노동관계조정법에 의한 부당노동행위 구제절차를 준용토록 하고 있으나

- 금전보상제, 부당해고 구제명령의 불이행시 벌칙조항 및 이행강제금 제도를 도입함에 따라 구제절차를 명문화 필요

※ 벌칙조항은 준용이 되지 않음

□ 개정내용 및 이유

○ 부당해고 구제절차의 준용규정을 삭제하고 필요규정을 명문화

4. 시행령의 위임근거 마련

☐ 개정방향

현 행	개정방향
○사용자의 근로조건의 명시의무를 법률에 규정하고 있고, 명시할 근로조건의 내용을 시행령에 규정하고 있으나 그에 대한 위임근거규정이 없음(법 제24조, 시행령 제7조)	○법률에 ‘대통령령이 정하는 근로조건’을 명시하도록 규정하여 위임근거 마련(안 제24조)

☐ 개정배경

- 기타의 근로조건을 명시하도록 법률에 규정하고 있으나, 시행령에 위임한다는 근거규정이 없으므로 법률에 근거 규정 필요

☐ 개정내용 및 이유

- ‘기타 대통령령이 정하는 근로조건’을 명시하도록 개정

5. 타법령 개정에 따른 조문 정리

□ 개정방향

현 행	개정방향
○ 「근로자퇴직급여보장법」 제정할 때 타법령(근로기준법) 개정 사항으로 정리되어야 할 조문(법 제36조의2, 법 제37조, 법 제113조)	○ 조문 정리 - ‘퇴직금’을 ‘「근로자퇴직급여보장법」 제2조제5호의 규정에 의한 급여’로 개정(안 제36조의2) - 법제37조제3항을 삭제(안 제37조) - 처벌조항(법 제113조) 중 법 제34조제1항·제2항을 삭제(안제113조)

□ 개정배경

- 근로기준법상 퇴직금제도를 퇴직급여제도로 바꾸고, 「근로자퇴직급여보장법」을 제정됨에 따라 근로기준법 중 퇴직금 관련 조항의 조문정리가 필요

□ 개정내용 및 이유

- 조문정리가 필요한 조항들을 개정

노사관계 선진화 Q & A

목 차

<노동조합 및 노동관계조정법>

1. 쟁의행위 찬반투표의 공정성·투명성 제고	68
2. 필수공익사업 직권중재제도 폐지와 필수유지업무 도입	69
3. 제3자 지원신고제도 폐지	72
4. 사적조정제도 활성화	73
5. 유니온숍 규정의 정비	74
6. 안전보호시설 중지명령에 관한 처벌규정 삭제	75
7. 복수노조, 전임자 급여제한 시행시기 유예	76

<근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률>

8. 노사협의회가 활성화와 노동조합의 관계	77
9. 노사협의회 근로자위원 편의 제공	78
10. 노사협의회 정기회의 개최주기 완화	79
11. 근로자위원의 자료 요청권	80
12. 노사협의회 협의사항 조정	81

<근로기준법>

13. 금전보상제 관련	83
14. 부당해고에 대한 형벌조항 삭제	87
15. 이행강제금 관련	88
16. 해고사실 서면명시 제도	90
17. 근로조건 서면명시 제도	91
18. 경영상 해고 관련	93

1. 노조규약에 쟁의행위 투표결과의 공개·보존·열람 등을 의무화하는 것은 자율성을 저해하는 것 아닌가?

- 파업은 노사당사자의 손실은 물론 공중의 일상생활, 국민 경제에 중대한 영향을 미친다는 점에서 투명하고 공정한 투표 과정 관리가 중요하나
 - 현장 노사관계에 있어 쟁의행위 찬반투표시 “직접·비밀·무기명” 투표 원칙의 준수 여부 등 논란이 있어왔음
- 개정안은 노동조합의 자율성을 최대한 보장하면서 쟁의 행위 찬반투표의 공정성·투명성을 제고하기 위해
 - 투표결과의 공개, 투표용지 등의 보존 및 열람에 관한 사항을 노조 규약으로 자율적으로 정하도록 한 것으로 과도한 규제로 보기 어려우며 노사정간에도 합의된 사항임

2. 필수공익사업 직권중재제도 폐지와 필수유지업무 도입 등

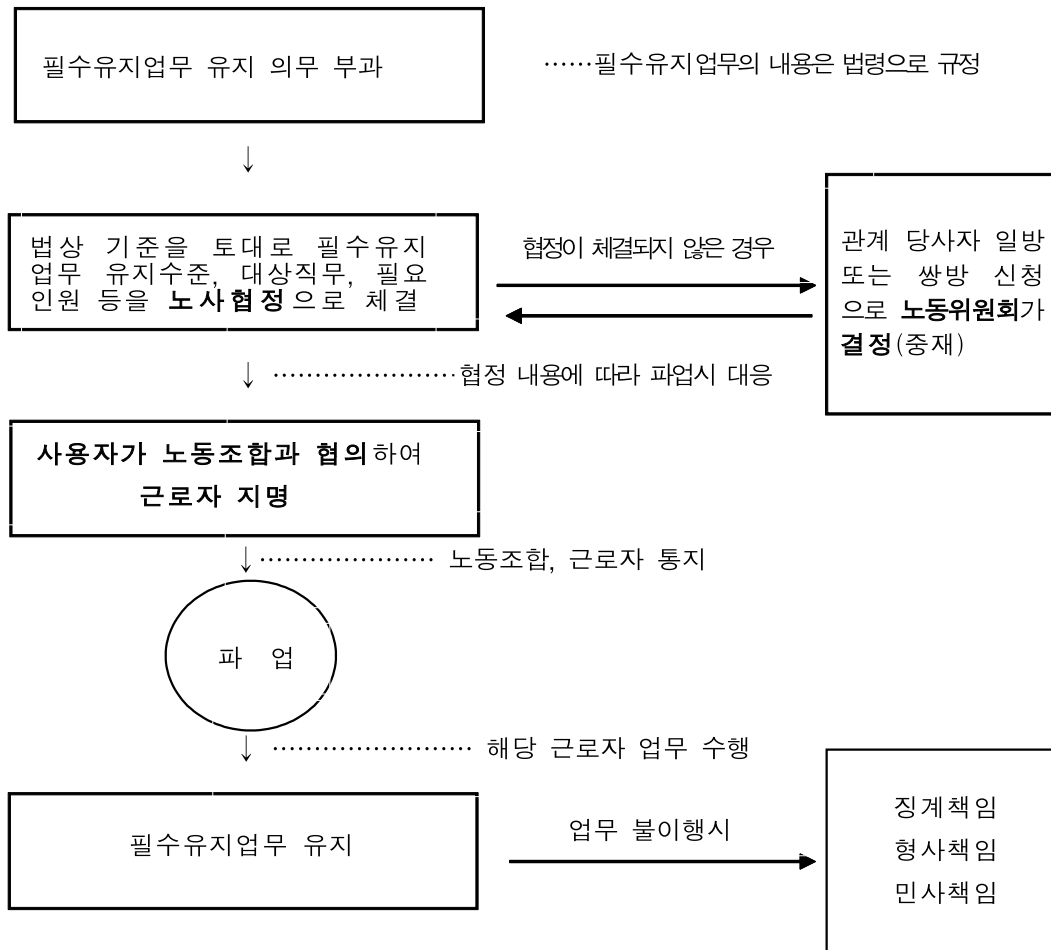
2-1. 필수공익사업 직권중재제도 폐지로 공중의 생명, 신체의 안전이나 건강 등에 치명적인 위협을 초래할 수 있는데 이에 대한 대책은?

- 현행법은 필수공익사업의 경우 노동위원회가 직권으로 중재에 회부하는 직권중재제도를 규정하고 있으나
 - 개정안은 국제기준과 그간의 위헌 논란 등을 감안하여 직권중재제도를 폐지하고 현행 필수공익사업에 필수유지업무 도입 및 대체근로 허용하였음
 - ※ 필수공익사업 추가사업 : 혈액공급사업, 항공운수사업, 폐·하수처리사업, 증기 및 온수공급사업
- 직권중재제도가 폐지됨에 따라 필수공익사업도 조정절차만 거치면 파업이 가능해지나
 - 개정법은 업무의 정지 또는 폐지로 공중의 생명·신체의 안전이나 건강, 공중의 일상생활을 위태롭게 하는 업무를 필수유지업무로 규정하고
 - 쟁의행위시에 계속 수행할 의무를 부과함으로써 공중의 생명, 신체의 안전이나 건강 등을 보호 할 수 있도록 하였음
 - ※ 필수유지업무 수행 의무 위반시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
- 또한, 필수공익사업의 경우 파업시 외부인력을 통한 대체근로를 허용, 업무의 전면적인 중단을 예방할 수 있도록 하였음
- 이러한 법·제도적 보완 장치와 국민여론을 통한 사회적 압력을 통해 파업시 공익보호를 위한 합리적 관행이 형성될 수 있을 것임

2-2. 필수유지업무는 어떻게 결정되고 유지되는가?

1. 필수유지업무 개요

< 필수유지업무 프로세스 >



2. 쟁의행위 기간중 필수유지업무 수행 의무 부과

- 업무가 정지 또는 폐지되는 경우 공중의 생명, 신체의 안전이나 건강 또는 공중의 일상생활을 위태롭게 하는 사업의 업무를 “필수유지업무”로 규정
- 쟁의행위중에도 이러한 필수유지업무는 중단되지 않고 지속적으로 수행될 수 있도록 의무 부과(위반시 3년 이하, 3천만원 이하 벌금)

3. 필수유지업무 내용

- 법률에 규정된 필수유지업무의 기준(개념)을 토대로 대통령령에서 필수유지업무의 기준을 구체화
 - ※ 향후 대통령령에서 업무의 특성 등을 고려, 공익사업별 필수유지업무 내용 규정
 - ※ 대통령령(예) : 병원사업의 수술, 응급·중환자 치료 및 처치 등 업무 및 관련된 핵심지원 업무

4. 사업(장)에서 필수유지업무 수행

- 노사는 법령에 제시된 기준을 토대로 필수유지업무 유지 수준, 대상 직무, 필요인원 등을 노사협정으로 체결
 - 노사당사자가 노사협정을 체결하면, 즉시 이를 행정관청에 신고 ⇒ 행정관청은 필수유지업무 수행에 적정하지 않다고 판단할 경우 노동위원회 결정 신청
 - ※ 노사협정 예(병원사업) : 응급실, 중환자실, 수술실 업무 및 이와 관련된 지원 업무를 △△% 유지하기 위해 간호사 20명, 혈액검사 인력 3명, x-ray 촬영 인력 2명 근무 등
- 노사간 협정이 이루어지지 않을 경우, 관계 당사자 일방이 노동위원회에 신청, 노동위원회가 결정, 노사협정에 같음
- 동 협정에 따라, 사용자가 노동조합과 협의, 파업시 해당 근무자를 지명하여 파업시 필수유지 업무를 수행토록 함

3. 제3자 지원 신고제가 폐지될 경우 해당기업의 종업원이 아닌 자도 사업장에 자유롭게 출입할 수 있게 되는 것 아닌가

- 현행법은 제3자의 단체교섭·쟁의행위 지원을 위해서는 행정관청에 신고토록 하고 위반시 처벌하고 있으나
 - 개정안은 노사자율성 강화 및 국제기준에 맞는 법제도 구축을 위해 제3자 지원신고제 및 관련 형사처벌 조항을 폐지하였음
- 다만, 제3자 지원 신고제도가 폐지되더라도 사용자의 시설관리권 등은 헌법상 보장되는 재산권으로써 존중되어야 하므로
 - 해당기업의 종업원이 아닌 자가 사용자의 승인 없이 회사 시설의 무단이용, 점거농성 등 불법적인 행위가 정당하다고 보기 어려울 것임
- 정부도 사용자의 시설관리권이 존중될 수 있는 방향에서 노조활동이 이루어질 수 있도록 적극 지도해 나갈 것임

4. 사적조정 제도를 활성화하기 위한 정책 방향은 무엇인가?

- 사적조정 제도는 노사당사자의 자율적 해결을 촉진하고 노동위원회에 의한 공적조정을 보완할 수 있는 제도이나 실제 현장에서 적극적으로 활용되지 않고 있음

※ '97년 법개정이후 '99~'02년까지 11건만 활용

- 이에 따라 선진화 방안에서도 사적조정인 양성 등 인프라 구축 등을 제안하였으며

- 향후 노동위원회가 중심이 되어 사적조정인 양성, 인적 네트워크 구축, 공적조정과 사적조정과의 역할 분담 등 다양한 정책 방안을 강구해 나갈 것임

- 다만, 이번 개정안에서는 그간 사적조정인이 조정 및 중재 후 변호사법 위반 논란 등으로 수수료를 받을 수 없어 유능한 인력이 사적조정 시장에 참여하지 않는 점을 감안하여

- 사적조정인이 노사 당사자로부터 수수료를 받을 수 있는 법적 근거를 마련하였음

5. 복수노조하에서 유니온숍 협정은 단결선택의 자유를 침해하므로 폐지해야 하는 것 아닌가

- 복수노조가 허용될 경우 특정노조에의 가입을 강제하고 탈퇴시 해고토록 하는 유니온숍 협정은 소극적 단결권 및 단결선택의 자유를 침해할 소지가 있음
- 그러나 ILO는 단결강제를 회원국 재량사항으로 보고 있으며, 일본·미국(각 주별로 규제)의 경우 유니온숍 제도를 허용하고 있음
 - 헌법재판소는 단결권도 그 권리 제한을 통해 노사자치 질서를 긍정적으로 형성할 수 있다면 법률로서 일정한 제한이 가능하므로 위헌이 아니라는 입장('98.2.27)이며
 - 동 제도는 다수노조의 단결력을 강화하여 노사안정에 기여하는 긍정적 측면이 있음
- 이에 따라 개정안에서는 유니온숍 제도를 유지하되 그 노조를 탈퇴하여 새로운 노조를 조직하거나, 다른 노조에 가입하는 경우 해고 등 불이익을 줄 수 없도록 하여
 - 단결권강화라는 노조의 현실적 필요성을 반영하면서, 복수노조하에서 단결선택권이 보장되도록 하였음
 - 다만, 동 규정의 경우 기업단위 복수노조 허용과 함께 시행(2010.1.1)하도록 하였음

6. 쟁의행위중 사업장 안전보호시설의 정상적 유지 운영을 위해서는 처벌규정이 필요한 것 아닌가?

- 현행법은 폭발방지 시설 등 사업장 안전보호시설의 경우 쟁의행위시에도 정상적으로 유지토록 규정(위반시 1년이하, 1천만원 이하 벌금)하고 있으며
 - 안전보호시설 파업시 행정관청은 노동위원회의 의결을 얻어 중지명령을 할 수 있도록 규정하고 있음(위반시 1년 이하, 1천만원 이하 벌금)
- 안전보호시설 위반의 쟁의행위에 대한 형사처벌과 중지명령 위반시 형사처벌은 이중 처벌이라는 지적이 있어왔음
- 따라서 안전보호시설의 정상적인 운영을 방해하는 쟁의행위를 금지하고 위반시 처벌하고 있어 중지명령 위반을 별도로 처벌할 실익은 없으므로
 - 개정안은 안전보호시설 쟁의행위 중지명령은 유지하되 명령위반에 대한 처벌은 삭제한 것임

7. 복수노조 허용 및 교섭창구단일화와 전임자 급여제한 시행시기를 3년간 유예한 것은 기존 정부정책과 배치되는 것 아닌가?

- 현행법은 노동기본권 신장과 불합리한 노사관행 개선을 위해
 - 2007년1월1일부터 교섭창구단일화를 전제로 한 복수노조 허용과 전임자급여 제한 관련 규정을 시행토록 하고 있음
- 그러나 우리 노사관계 전반의 변화를 초래할 제도시행을 앞두고 있음에도 불구하고
 - 노사는 이에 대한 준비가 전혀 되어 있지 않고, 구체적인 시행기준과 방법에 대하여도 노사간에 첨예한 의견대립이 존재하고 있음
- 이에 따라, 동 제도의 전면시행시 산업현장의 혼란이 예상되므로
 - 노사정대표자는 사회통합과 지속적인 국가발전을 위해 노사관계 안정이 무엇보다 중요하다는 인식하에 시행시기를 유예하기로 합의를 하였음
- 이에 따라 정부는 법시행에 따른 심각한 사회적 혼란을 방지하고 어려운 경제 여건속에 노사관계 안정이 절실히 필요하다고 판단, 시행시기를 유예기로 한것이며
 - 유예기간 중 ▲기업단위 복수노조 허용시 혼란을 최소화할 수 있는 방안 ▲노동조합 스스로 전임자 급여를 부담할 수 있는 방안 등을 노사정위원회에서 집중 논의, 구체적인 기준과 방법을 마련할 계획임

8. 노사협의회가 활성화되면 노동조합에 어떠한 영향을 주는가?

- 노사협의회 제도 개선의 목적은 노동조합의 유무와 관계 없이 사업장내 노사간 협력 및 정보공유를 확대하여
 - 생산성 향상 및 경쟁력 제고 등 기업의 건전한 발전과 근로자의 복지증진을 도모하는데 있음
- ※ 근로자참여및협력증진에관한법률(이하 법) 제2조은 노동조합 유무에 관계없이 근로자 30인 이상 사업장의 노사협의회 설치를 의무화
- 노사협의회 제도와 노동조합이 행하는 단체교섭은 그 목적 및 구성, 활동 등에서 차이가 있고
 - 현행법도 노동조합의 활동이 노사협의회 등에 영향을 받지 않는다고 규정하고 있음(법제5조)

<노사협의회와 단체교섭 비교>

구 분	노사협의회	단체교섭
근거법	근로자참여및협력증진에관한법률	노동조합및노동관계조정법
목 적	노사공동의 이익증진	근로자의 지위향상 및 근로조건 의 개선유지
사업장	30인 이상의 사업 또는 사업장	노동조합이 있는 사업장
구성(당사자)	노사협의회 근로자위원 및 사용자위원	노동조합 및 사용자(사용자단체)
활 동	사용자의 기업경영상황 보고 안건에 대한 노사간 협의·의결	노사간 교섭 및 협약체결
기 타	쟁의행위를 수반하지 않음	교섭결렬시 쟁의행위 가능

- 노사협의회는 노사공동의 이익증진을, 노동조합은 근로자의 근로조건 개선에 주 목적을 두고 있으므로
 - 노사협의회 활성화가 노동조합 활동에 대한 영향은 중립적임

9. 노사협의회 근로자위원에게 제공하는 편의는 얼마나 확대되는가?

- 노사협의회 운영을 보다 내실화하기 위해서는 노사협의회 위원에게 제공하는 편의를 확대할 필요가 있음
- 현행법은 노사협의회 위원의 “협의회 출석에 소요되는 시간”에 대해서 근로한 것으로 보고 있으나
 - 이를 “협의회 출석 및 이와 직접 관련된 시간”으로 확대 하려고 함
- 다만, “협의회 출석 및 이와 직접 관련된 시간”의 범위는 구체적인 상황에 따라 판단되어야 하나
 - 위원의 협의회 출석시간, 협의회 출석을 위한 이동시간 및 자료검토시간 등이 이에 해당할 것임

< 개정방향 >

현 행	개정방향
○노사협의회 위원의 “협의회 출석에 소요되는 시간”에 대하여 근로한 것으로 봄(제9조제3항)	○노사협의회 위원의 “협의회 출석 및 이와 직접 관련된 시간”에 대하여 근로한 것으로 봄(안 제9조제3항)

10. 정기회의 개최주기가 완화될 경우에 노사협의회가 형식적으로 운영되지 않겠는가?

- 현행법은 노사협의회를 3개월마다 정기적으로 개최토록 하고, 미개최시 2백만원 이하의 벌금을 규정
- 그러나, 사업장 특성에 관계없이 일률적으로 회의개최를 강제하여 회의운영이 형식적으로 이루어지는 측면이 있으며
 - 노사 일방의 요구가 있을 경우에는 임시회의 개최가 가능하므로 정기회의를 탄력적으로 운영할 필요성도 있음
- 이에 따라 정기회의를 노동조합이 없는 사업장은 “6개월에 1회이상” 개최토록 함으로써 사업장 실정에 맞게 노사가 자율적으로 정기회의를 운영토록 하고
 - 노동조합이 있는 사업장의 경우, 정기회의를 현행대로 3개월마다 개최토록 함

< 개정방향 >

현 행	개정방향
○노사협의회 회의는 3개월마다 정기적으로 개최(제12조제1항)	○노사협의회 회의는 6개월에 1회이상 정기적으로 개최토록 함. 다만, 노동조합이 있는 경우에는 3개월마다 개최토록 함(안 제12조제1항)

11. 근로자위원이 회의의제와 관련된 자료를 사전에 요구할 수 있도록 할 경우에 어떤 효과가 있는가?

- 노사협의회가 내실 있게 운영되기 위해서는 노사협의회 위원이 회의 의제와 관련된 자료를 미리 검토하는 것이 필요
 - 그러나, 현재 근로자위원은 협의사항 및 의결사항에 대하여 상대적으로 자료나 정보가 부족한 실정
 - 이에 따라 근로자위원이 필요한 자료를 사용자에게 사전에 요구할 수 있도록 개선
 - 다만, 근로자위원이 협의회와 무관한 정보를 요구할 수 없도록 협의회 의제중 협의·의결사항에 대한 정보로 한정하고
 - 사용자는 기업의 경영·영업상 비밀 또는 개인정보는 제공하지 않을 수 있도록 함
- ※ 현재 노사협의회 보고사항은 사용자가 보고하지 않을 경우에 근로자위원이 사용자에게 자료를 요구할 수 있도록 규정(법제21조제3항)

< 개정방향 >

현행	개정방향
○노사협의회 회의의제와 관련하여 근로자위원이 사용자에게 사전에 자료를 요구할 수 없음	○회의의제중 협의·의결사항 관련 자료는 근로자위원이 사용자에게 요구할 수 있도록 함(안 제13조의2) - 다만, 기업의 경영상·영업상 비밀 및 개인의 사생활 관련 정보는 사용자가 제공하지 않을 수 있음

12. 노사협의회 협의사항을 조정하게 된 이유와 조정된 내용은 무엇인가?

- 현행법은 노사협의회 협의사항, 의결사항 및 보고사항을 각각 규정하고 있으나
 - 최근 현장의 노사관계 상황 등을 고려하여 노사협의회 취지에 맞게 협의사항을 조정할 필요성 제기
- 이에 따라, “사업장내 근로자 감시설비의 설치”를 협의사항에 추가하여
 - 이와 관련된 노사간 갈등을 사전에 예방하고, 근로자의 권익을 보호토록 함
- ※ 국가인권위원회는 “근로자 감시설비 설치시 근로자와의 사전협의 의무화”를 권고('06.1월)
- 아울러, 단체교섭에서 다루어지고 있어 노사협의회 협의사항으로 적절치 않은 “노동쟁의의 예방”을 협의사항에서 삭제

< 개정방향 >

현행	개정방향
○사업장내 근로자 감시설비의 설치 - 규정 없음	○사업장내 근로자 감시설비의 설치 - 협의사항으로 추가(안 제19조제1항)
○노동쟁의의 예방 - 협의사항(제19조제1항)	○노동쟁의의 예방 - 삭제

< 참고자료 >

【 노사협의회 협의·의결·보고사항 】

구 분	내 용 (개정안)
협 의 사 항 (법 제19조)	1. 생산성 향상과 성과배분 2. 근로자의 채용·배치·교육훈련 3. 노동쟁의의 예방 <삭제> 4. 근로자의 고충처리 5. 안전·보건 기타 작업환경 개선과 근로자의 건강증진 6. 인사·노무관리의 제도개선 7. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙 8. 작업 및 휴게시간의 운용 9. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도개선 10. 신기계·기술의 도입 또는 작업공정의 개선 11. 작업수칙의 제정 또는 개정 12. 종업원지주제 기타 근로자의 재산형성에 관한 지원 12의2. 직무발명등과 관련하여 당해 근로자에 대한 보상에 관한 사항 13. 근로자의 복지증진 14. 사업장내 근로자 감시설비의 설치 <신설> 15. 기타 노사협조에 관한 사항
의 결 사 항 (법 제20조)	1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립 2. 복지시설의 설치와 관리 3. 사내근로복지기금의 설치 4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항 5. 각종 노사공동위원회의 설치
보 고 사 항 (법 제21조 및 규칙 제6조)	1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항 가. 단기 및 중·장기 경영계획 나. 기구개편 다. 사업확장·합병·공장이전 및 휴·폐업 등 경영상 중요한 결정사항 2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항 가. 분기별 생산계획 및 실적 나. 사업부서별 목표 및 실적 다. 신제품개발 및 기술·기법의 도입 3. 인력계획에 관한 사항 가. 인사방침 나. 증원 또는 감원 등 인력수급계획 다. 모집 및 훈련 4. 기업의 경제적·재정적 상황 가. 재무구조에 관한 일반 현황 나. 자산현황과 운용 상황 다. 부채현황과 상환 현황 라. 경영수지 현황 5. 기업의 경영과 관련된 사항 가. 협의회에서 보고하도록 의결된 사항 나. 근로자가 정당하게 보고를 요구한 경우

13. 금전보상제에 관하여

13-1. 부당해고에 대한 금전보상제란 무엇인가?

- 금전보상제도는 부당해고 판정시 원직복직 대신에 해고기간 동안의 임금상당액(해고기간 동안 근로를 제공하였다면 지급받을 수 있었던 임금상당액), 부당해고에 대한 위로금 등 보상금을 지급받고 근로관계가 종료되는 제도로
 - 이미 영국·독일 등 선진국에서 시행하고 있음
- 현행법상 부당해고 구제수단인 원직복직 명령은
 - 복직 후 사업주와 관계가 불편하거나 기존의 근무부서가 폐지되어 부득이 다른 직무로 복귀할 수밖에 없는 경우
 - 근로자에게 효과적인 구제수단이 되지 못하는 측면이 있어 이를 개선하기 위해서 금전보상제도를 도입하고자 함

13-2. 왜 근로자만 금전보상제를 신청할 수 있는가?

- 사용자에게 금전보상제 신청권을 부여할 경우 복직을 회피하기 위한 수단으로 금전보상제도를 악용할 가능성이 있다는 우려가 있어 근로자에게만 신청권을 부여한 것임

13-3. 보상금은 누가 어떠한 기준으로 결정하나?

- 보상금은 해고기간 동안의 임금상당액(해고기간 동안 근로를 제공하였다면 지급받을 수 있었던 임금상당액)과 부당해고에 대한 위로금을 포함하는 것으로서
 - 해고의 부당성 정도, 근로자 귀책사유 여부 등을 종합적으로 고려하여 판정기관인 노동위원회에서 결정하게 됨

13-4. 보상금 결정에 대한 구체적인 기준을 법령에 명시해야 하는 것 아닌가?

- 보상금의 내용 중 해고기간 동안의 임금상당액은 객관적으로 계산될 수 있지만
 - 위로금은 해고가 부당한 정도 즉, 단순한 위반인지 중대한 위반인지 뿐만 아니라, 근로자 귀책사유 여부 등 다양한 변수를 고려하여 결정해야 할 것임
- 이렇게 다양한 변수를 포괄하는 하나의 기준을 마련하는 것은 쉽지 않으며
 - 오히려 획일적인 기준을 다양한 개별 사건에 적용하다 보면 그 타당성이 떨어질 우려가 있음
- 따라서, 판정기관이 보상금을 개별 사건에 따라 적절하게 결정할 수 있도록 한 것임

14. 부당해고에 대한 형벌조항을 삭제하면 부당해고가 남용될 우려가 있는 것 아닌가?

- 근로기준법은 부당해고 자체에 대해 무거운 벌칙을 규정하고 있으나 실제로는 징역형이 선고되는 예가 없으며, 소액의 벌금형에 그쳐 오히려 그 효과가 매우 낮은 실정임

※ 대부분 100만원 이하의 벌금에 그침

- 또한, 국제적으로도 부당해고를 형사처벌하는 입법례가 거의 없는 상황임

- 이런 점을 감안하여 구제명령 불이행에 대해 이행강제금을 부과하는 한편 이행강제금을 부과하여도 구제명령이 이행되지 않는 경우에 처벌을 할 수 있도록 함으로써 부당해고 구제제도의 실효성을 강화하였음

- 따라서, 부당해고 자체에 대한 벌칙 삭제가 부당해고 남용으로 이어지지는 않을 것임

15. 이행강제금 관련

15-1. 이행강제금을 납부하였는데도 불구하고 처벌하는 것은 이중처벌이 아닌가?

- 이행강제금은 구제명령이 확정된 것인지에 관계없이 사용자가 구제명령을 우선 이행하도록 하여 근로관계를 신속히 원상회복시키자는 취지로서
 - 이후에 해고 등이 정당하다고 확정되면 징수한 금품을 환급하므로 확정적으로 벌칙을 부과하는 것과는 다름
 - 다만, 지방노동위원회의 판정은 상대적으로 중노위에서 반복되는 경우가 많으므로 확정되지 않은 구제명령에 대한 이행강제금은 중노위의 판정에만 국한하는 것으로 함
- 따라서, 구제명령에 대해 이행강제금을 납부한 후, 계속 구제명령을 이행치 않는 사용자에게 대해서 처벌하도록 하는 것을 이중처벌로 보기는 곤란함

15-2. 이행강제금은 어떤 경우 얼마가 부과되는가?

- 이행강제금은 중앙노동위원회의 구제명령이나 확정된 지방노동위원회의 구제명령을 이행하지 않는 사용자에 대하여 부과하게 됨
 - 1회에 2천만원을 한도로 1년에 2회까지, 2년간 부과할 수 있음

16. 해고사실 서면명시를 신설하면 무엇이 달라지는가?

- ‘해고’와 관련한 분쟁은 해고행위 자체가 불명확하거나, 해고사유에 대하여 근로자가 수긍하지 못할 경우 발생하게 됨
 - 또한, 사용자가 아무런 이유도 제시하지 않으면서 구두로 해고를 통지하는 경우 근로자의 신분이 매우 불안정하게 됨
- 따라서, 사용자가 해고사실 및 사유를 서면으로 근로자에게 통보하게 함으로써
 - 사용자가 해고의 통보를 신중하게 하고
 - 그러한 통보에 대하여 근로자가 정당하게 대처할 수 있도록 하였음
- 한편 해고사유 및 시기를 서면으로 통보하지 않으면 부당해고가 될 수 있음

17. 근로조건 서면명시에 대하여

17-1. 근로조건 서면명시 대상 확대, 해고사유 등 서면 통지 의무 신설은 사용자에게 과도한 부담 아닌가?

- 근로조건 및 근로관계가 불명확하면 노사간에 분쟁이 발생하였을 때 근로조건 준수여부를 판단하기가 어려움
 - 따라서, 서면명시나 서면통지를 의무화함으로써 근로관계를 명확히 하고, 분쟁을 쉽게 해결토록 하였음
- 서면명시 또는 서면통지 의무신설은 절차상 일부 번거로운 점이 있을 수 있으나 경제적으로 큰 부담이 되는 사항은 아님
 - 오히려 기업에게 합리적인 노무관리 관행을 정착토록 하고, 분쟁으로 인한 비용을 줄이는 긍정적 효과가 있음
- 다만, 영세업체의 부담을 고려하여 4인 이하 소규모 사업장에 대해서는 예외를 인정하였음

17-2. 근로조건의 서면명시 대상을 확대하였는데, 근로계약 체결시 이를 서면으로 하지 않을 경우는 어떻게 되나?

- 근로계약 체결시 서면명시 대상을 현행 임금 관련 사항에 근로시간, 휴일 및 휴가에 관한 사항을 추가하였음
- 이는 기본적 근로조건을 명확히 함으로써 근로조건에 관한 분쟁을 예방하고자 하는 것으로 동 조항을 위반한 경우에는 과태료를 부과하게 됨

18. 경영상 해고 관련

18-1. 경영상 해고요건 중 사전통보·협의기간을 줄인 이유는?

- 현행법상 경영상 해고를 하기 위해서는
 - 해고하고자 하는 날의 60일 전까지 근로자대표에게 이를 통보하고 성실히 협의해야 함
- 그러나, 근로자대표에 대한 사전통보기간인 60일은 외국의 입법례를 감안할 때 장기간이고, 해고규모와 관계없이 일률적이어서 불합리하다는 지적이 있었음
 - ※ 대법원도 경영상 해고의 다른 요건은 모두 갖춘 경우 해고통시기가 60일이 아니라는 이유만으로는 그 해고가 위법하다고 볼 수 없다고 판시
- 이러한 이유로 현행 60일인 사전통보기간을 기업규모와 해고규모를 감안하여 60일부터 30일까지 차등화 하였음
- 구체적으로는 상시근로자수가 5,000인 이상 사업(장)에서 500인 이상의 근로자를 해고하고자 할 때는 현행과 같이 60일로 하고
 - ① 1,000인 이상 5,000인 미만 사업(장)에서 10% 이상의 근로자를 해고하고자 하는 경우와 ② 1,000인 미만 사업(장)에서 100인 이상의 근로자를 해고하고자 할 때는 45일로 하며
 - 그 밖의 경우에는 30일로 함

**18-2. 경영상 해고요건 중 “긴박한” 경영상의 이유를 완화
하자는 주장이 있는데, 이를 완화하지 않는 이유는?**

- 경영상 해고의 본질적인 요건인 “긴박한 경영상의 필요”에 대하여 긴박성의 요건을 완화하자는 경영계의 지속적인 요구가 있었음
- 그러나, “긴박한 경영상의 필요”에 대한 판단기준은 판례로 정립되어 왔는데 최근 대법원에서는
 - 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 것에 한정할 필요는 없고, 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되면 긴박한 경영상의 필요성이 있는 것으로 넓게 보고 있음(대판 '99.5.11, 99두1809 등)
- 이러한 상황에서 경영계 주장처럼 법에서 ‘긴박한’이라는 문구를 삭제하면 지나치게 경영상 해고가 남용될 우려가 있음

18-3. 우선재고용 의무조항은 강행규정인가?

- 현행법은 경영상 이유에 의하여 해고한 근로자를 일정한 조건하에서 우선적으로 고용하도록 노력하라고 규정
 - 이는 선언적·훈시적 규정으로 사용자에게 경영상 이유에 의한 해고자를 재고용할 의무를 부과한 것은 아니므로 실효성이 낮은 것이 사실임
- 이러한 점을 개선하기 위하여 일정한 경우 경영상 이유로 해고된 자의 우선적 고용의무를 규정함으로써 의무규정화 하였음
 - 이로써 당해 근로자의 민사상 권리주장이 가능하게 되므로 근로자 보호라는 측면에서 볼 때 현행보다 실효성이 강화된 것으로 볼 수 있음

<붙임>

노사관계 선진화를 위한 노사정 대타협 선언문

우리나라 노사관계는 주요한 사회갈등 요인이 되어 왔을 뿐 아니라 대립적 관계를 벗어나지 못함으로써 지속적인 경제발전과 사회통합을 저해하는 요인으로 지적되어 왔다.

노사정대표자들은 지속가능한 성장을 담보하기 위해서는 노사관계 선진화가 시급하다는 공감대위에 그간 4개월여 동안의 충분한 논의를 거쳐 마침내 노사관계 선진화방안에 대한 합의에 이르게 되었다.

이번 합의는 노사간의 대화와 타협을 통한 자율적 합의정신을 존중하고 보편적 국제노동기준과 우리 노사관계 현실을 함께 고려하여 마련된 것이며, 법 시행에 따른 심각한 사회적 혼란을 막고 어려운 경제적 여건속에서 노사관계 안정을 도모해야 한다는 고심끝에 내린 결단이다.

노사정은 그간 첨예하게 의견대립을 보였던 복수노조 및 노조 전임자 문제와 관련하여 시행을 당분간 유예하면서도 그 기간 중에 구체적인 시행 기준과 방법을 착실히 준비함으로써 노사관계는 물론 경제, 사회에 미치는 충격이 최소화되도록 최선을 다할 것이다.

그러나, 노사정은 이번 합의에서 직권중재제도 폐지, 대체근로 도입 등 노사관계 제도를 국제규범에 맞도록 하였을 뿐 아니라, 부당해고시 벌칙 삭제, 재고용의무화, 근로계약 및 해고통지 서면화 등 취약근로자보호와 노동시장의 유연성을 제고하도록 하여 노사관계 선진화에 획을 긋는 중요한 진전을 이룬 것으로 확신한다.

또한 노사정은 현재 국회에 계류되어 있는 비정규직 근로자 관련법의 조속한 통과를 위해 공동 노력하며, 노동위원회법 및 노사정위원회법의 개정도 합의정신에 따라 조속한 시일내에 국회에서 처리될 수 있도록 상호협력기로 하였다.

오늘 노사관계 선진화를 위한 합의정신을 바탕으로 경영계는 양질의 일자리 창출과 근로자의 평생능력개발에 적극 나서며, 노동조합은 협력적 노사문화를 확산시킴으로써 이를 뒷받침할 것이다.

우리 노사정대표자들은 이번 합의가 어려운 경제적 여건속에서 무엇보다도 노사관계 안정이 절실히 필요하다는 절박한 심정하에 이루어진 것임을 다시 한번 확인하면서, 이러한 노사정 대타협의 정신이 산업현장 전반으로 확산되어 노사관계 안정기조가 더욱 굳건해 지도록 함께 노력할 것임을 다짐한다.

노사정 합의사항

1. 노동기본권을 신장하고, 불합리한 노사관계 관행과 제도를 개선하는 방향으로 노동조합 및 노동관계조정법을 개정기로 한다.
 - 가. 기업단위 복수노조 허용 및 노조전임자 급여지원 금지 규정의 시행을 3년간('09.12.31까지) 유예한다.
 - 나. 노사정은 ▲기업단위 복수노조 허용시 혼란을 최소화할 수 있는 방안, ▲노동조합 스스로 전임자 급여를 부담할 수 있는 재정자립 방안 등 2가지 쟁점에 대해 노사정위원회에서 집중 논의하여 원만한 합의를 도출할 것을 약속한다.
 - 다. 직권중재 제도를 폐지하되, 현행 필수공익사업에 혈액공급, 항공, 폐·하수처리, 증가·온수공급업을 추가하며, 필수공익사업에 대하여 필수유지 업무제도를 도입하고 대체근로를 허용기로 한다.(2008.1.1 시행)
 - 라. 국제노동기준을 고려하여 제3자 지원신고 제도를 폐지기로 한다.
 - 마. 쟁의행위 관련 투표의 공정성 투명성 제고를 위해 노조 규약에 찬반투표 결과의 공개·보존·열람 등에 관한 사항을 포함기로 한다.
 - 바. 유니온숍이 체결된 경우에도 노동조합을 탈퇴하여 다른 노동조합을 조직하거나 가입한 경우에는 해고 등 불이익을 줄 수 없도록 한다.(복수노조시행과 연계하여 2010.1.1부터 시행)
 - 사. 안전보호시설 쟁의행위에 대한 행정관청의 중지명령 위반시 벌칙 규정을 삭제한다.

2. 취약근로자 보호와 노동시장의 유연성이 조화와 균형을 이룰 수 있는 방향으로 「근로기준법」을 개정키로 한다.

가. 노동위원회가 부당해고 판정시에 근로자가 신청하면 직장에 복직토록 명령하는 대신 금전보상을 명할수 있도록 한다.

나. 부당해고 벌칙조항을 삭제하되, 노동위원회가 구제명령에 대해 이행을 명하도록 하고 이행담보 수단으로 이행 강제금을 부과하며, 확정된 이행명령을 이행하지 않을 경우 형사처벌 또는 과태료를 부과하도록 한다.

다. 경영상 해고시 현행 60일인 사전통보기간을 기업규모 등을 기준으로 60일에서 30일까지 차등 설정키로 한다.

라. 근로자가 희망하는 경우 3년 이내, 동일업무에 국한하여 정리해고된 자에 대한 재고용의무 제도를 도입한다.

마. 해고사유와 해고시기를 서면으로 통보토록 의무화하고 서면통보를 하지않을 경우 해고를 무효화한다.

바. 채용시 서면으로 명시할 근로조건의 범위를 확대한다.

3. 노사협의회 역할 강화하기 위해 근로자참여 및 협력 증진에 관한 법률을 개정키로 한다.

가. 노사협의회 위원의 “협의회 출석에 소요되는 시간”에 대하여 근로한 것으로 보고 있으나, 이를 “협의회 출석 및 이와 직접 관련된 시간”으로 변경키로 한다.

- 나. 노사협의회를 “3개월마다” 정기적으로 개최토록 하고 있으나, 노조가 없는 사업장은 “6개월에 1회 이상”, 노조가 있는 사업장은 현행과 같이 “3개월마다” 정기적으로 개최토록 한다.
- 다. 노사협의회 근로자위원이 사용자에게 협의회 의제중 협의 사항 및 의결사항과 관련된 자료(기업의 경영상·영업상 비밀 또는 개인정보 제외)를 회의전에 요구할 수 있도록 한다.
- 라. 노사협의회 협의사항에서 “노동쟁의의 예방”을 삭제하고, “사업장내 근로자 감시설비의 설치”를 추가기로 한다.

2006년 9월 11일

노동부장관	이상수
한국노총위원장	이용득
한국경총회장	이수영
대한상의회장	손경식
노사정위원장	조성준

노동관계법 개정 합의사항

1. 관련법을 개정기로 합의한 사항

☐ 노동조합및노동관계조정법

구 분	현 행	개정방향
1.기업단위 복수노조 (교섭창구 단일화)	· 2006.12.31까지 금지	· '09.12.31까지 금지
2.전임자 급여	· 전임자급여지원 금지, 부당 노동행위로 사용자처벌 (’06.12.31까지 유예)	· '09.12.31까지 유예
3.필수공익사업 및 직권중재	· 필수공익사업에 직권중재제도 ※병원, 전기, 수도, 가스, 철도, 석유, 한국은행 등 · 중재시 15일간 쟁의행위 금지	· 직권중재제도 폐지 · 현행 필수공익사업에 혈액공급, 항공, 증기· 온수공급, 폐·하수처리업 추가 · 필수공익사업에 필수유지업무 도입, 쟁의행위 기간 중 필수유지업무 수행의무 부과
4.대체근로	· 파업시 사업내의 인력을 통한 대체 가능(신규채용· 하도급·파견 금지)	· 필수공익사업에 대체근로 허용
5.제3자 지원 신고	· 행정관청에 신고 · 처벌규정(3년이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금)	· 제도폐지
6.쟁의행위 찬반투표	· 직접·비밀·무기명 투표 · 재적과반수 찬성	· 의결요건은 현행 유지 · 노조법 제11조의 규약 기재사항에 ‘쟁의행위 찬반 투표 결과의 공개, 투표용지 등의 보존 및 열람에 관한 사항’추가
7.쟁의행위 규제 합리화	· 불법쟁의행위 및 안전보호시설 쟁의행위 중지명령 위반시 처벌 (1년이하 징역 또는 1천만원이하 벌금)	· 안전보호시설 쟁의행위 중지명령 위반시 벌칙 삭제
8.유니온숍	· 근로자 2/3 대표하는 노조에 허용 · 입사시 노조가입, 탈퇴시 해고 (제명시 예외)	· 현행유지하되, 유니온숍 협정을 체결한 노조를 탈퇴, 다른 노조 조직·가입할 경우 신분상 불이익 금지조항 신설(’09.12.31까지 시행유예)
9.사적조정활성화	· 노사합의 또는 단협규정에 의해 실시	· 사적조정 활성화 근거 마련(사적 조정인이 수수료 등을 받을 수 있는 근거 마련)

□ 근로자참여및협력증진에관한법률

구 분	현 행	개정방향
1근로자 위원 편의제공	· 협의회 출석에 소요되는 시간에 대해 근로의무 면제	· 협의회 출석 및 이와 직접 관련된 시간에 대해 근로시간 면제
2정기회의 개최	· 3개월마다 개최	· 노조가 없는 사업장은 6개월에 1회 이상, 노조가 있는 사업장은 3개월마다 개최
3사전 정보제공	· 보고사항 관련 사후 자료 제출 요구권 명시	· 협의사항 및 의결사항 관련 자료 요구가능(경영· 영업비밀 및 개인정보 제외)
4협의회 임무	· 협의, 의결, 보고사항 명시	· 협의사항에서 노동쟁의 예방을 삭제, · 협의사항에 사업장내 근로자 감시설비 설치 추가

□ 근로기준법

구 분	현 행	개정방향
1.금전보상제 도입	· 노동위원회 구제 명령시 원직복 직 및 임금상당액 지급	· 구제명령시 근로자가 원하는 경우 원직복직 대신 금전보상 명령 가능
2. 구제명령 이행 강제금(형사 처벌) 제도 도입	· 부당해고시 벌칙(5년이하 징역, 3천만원이하 벌금)	· 부당해고시 벌칙 삭제 · 노동위원회 구제명령에 대해 이행강제금 부과 및 확정된 이행명령 불이행시 형사처벌 또는 과태료 부과
3.경영상 해고 협의기간 조정 및 재고용 의무	· 근로자대표에 60일전 통보 · 경영상 해고후 해고근로자의 재고용 노력	· 사전통보기간을 기업 규모 및 해고 규모를 감안 하여 차등 설정(60일 ~ 30일) · 3년 이내 동일업무 재고용 의무
4.근로조건 및 해고사유 서면명시	· 임금에 대해 근로조건 서면명시 · 해고사유 서면명시 규정 없음	· 근로조건 서면명시대상에 근로시간·휴일·휴가 포함 · 해고사유 서면명시 의무화 (효력요건)

2. 현행유지키로 합의한 사항(15개)

구분	내역	현행
□노조법	1.부당노동 행위	· 사용자의 부당노동행위 · 형사 처벌
	2.교섭 · 쟁의 대상	· 근로조건 결정에 한정(이익분쟁)
	3.단협유효기간	· 최장 2년
	4.직장폐쇄	· 사후적, 방어적 사용 · 불법쟁의행위에 대하여는 명문규정 없음
	5.조정대상	· 노동쟁의에 한정 ※근로조건 결정에 관한 사항(이익분쟁)
	6.조정절차	· 조정거친 후에만 쟁의기능(조정전치주의) · 위반시 벌칙
	7.실업자 조합원 자격	· 실업자의 조합원 자격 및 임원 자격 제한
	8.긴급조정	· 노동부장관이 중노위원장 의견을 들어 결정
□근참법	9.비밀 유지의무	· 협의회위원 비밀유지의무 규정 ※ 벌칙규정 없음
	10.의결된 사항 효력	· 효력규정 없음 ※ 성실이행의무와 미이행시 벌칙 규정
	11.협의회 구성	· 노사 동수 구성 · 각 3인 이상 10인 이내
	12.협의회 기능	· 근로기준법상 근로자대표와 노사협의회 근로자위원 기능, 제도적으로 분리
	13.노동 위원회 기능	· 의결사항 관련 임의중재 ※노사협의 전제
	14.근로자위원 선출방식	· 과반수 노조에 근로자위원 위촉권 부여 ※ 과반수 노조 없는 경우 직접 선출
□근기법	15.임금지급 보장제도	· 반의사 불벌죄, 자연이자제, 법률구조공단 무료 법률서비스 도입 (기 조치)
	16.통상임금 · 평균임금 개념 명확화	· 통상임금의 개념이 불명확 · 평균임금 산정대상 기간이 3월로 한정
	17.기업변동시 근로관계	· 명문규정이 없음