

노사관계 선진화를 위한 노사정 대타협 선언문

우리나라 노사관계는 주요한 사회갈등 요인이 되어 왔을 뿐 아니라 대립적 관계를 벗어나지 못함으로써 지속적인 경제 발전과 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, 증기·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. 노사협의회의 역할을 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 협의사항 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 추가키로 한다.

2006년 9월 11일

노동부장관	이 상수
한국노총위원장	이 용득
한국경총회장	이 수영
대한상의회장	손 경식
노사정위원장	조 성준

<별첨>

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 필수유지의무 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.사적조정 활성화	· 노사협의 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. 현행유지기로 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
□근참법	8.비밀 유지의무	· 협의회위원 비밀유지의무 규정 ※ 벌칙규정 없음
	9.의결된 사항 효력	· 효력규정 없음 ※ 성실히행의무와 미이행시 벌칙 규정
	10.협의회 구성	· 노사 동수 구성 · 각 3인 이상 10인 이내
	11.협의회 기능	· 근로기준법상 근로자대표와 노사협의회 근로자위원 기능, 제도적으로 분리
	12.노동 위원회 기능	· 의결사항 관련 임의중재 ※노사합의 전제
	13.근로자위원 선출방식	· 과반수 노조에 근로자위원 위촉권 부여 ※ 과반수 노조 없는 경우 직접 선출
□근기법	14.임금지급 보장제도	· 반의사 불벌죄, 지연이자제, 법률구조공단 무료 법률서비스 도입 (기 조치)
	15.통상임금 · 평균임금 개념 명확화	· 통상임금의 개념이 불명확 · 평균임금 산정대상 기간이 3월로 한정