

최영우와 함께하는 노동법 노사관계



## 의 변화와 대응방안

노사관계 모드를 중심으로

[www.elaborlaw.net](http://www.elaborlaw.net)

최 영 우  
한국노동교육원 교수

## 노동법 제/개정 배경

- 참여정부 출범 후 노사관계 법/제도 선진화의 필요성 제기
  - ‘국제기준에 부합하는 방향으로 노사관계 제도를 개선함’을 국정과제로 제시
  - 노사관계 합리화를 위해서는 의식과 관행의 개선뿐만 아니라 이를 뒷받침할 법/제도 개선도 필요
- ‘노사관계 법/제도 선진화 방안’ 제시(4개법 34개 과제)
  - 전임자 급여, 교섭창구 단일화 등 노조법상 쟁점은 국제기준에 맞게 노동기본권과 사용자의 대응권 강화
  - 노사갈등 사전예방, 조정서비스의 전문화 등 노동위원회의 기능 확대
  - 정리해고 등의 해고 유연성을 제고하되 구제제도의 실효성 확보



## 노사관계 선진화 방안의 주요내용

### 1. 복수노조, 전임자 급여 관련사항

- 복수노조 교섭창구 단일화, 전임자 급여지원 관행 개선 등

### 2. 국제기구의 노동기본권 개선권고 관련사항

- 실업자의 조합원 자격 인정(초기업단위 노조가입 허용)
- 직권중재제도 폐지(필수공익사업 삭제) 등

### 3. 노동기본권 강화에 따른 보완 및 노동시장 유연화 관련사항

- 정리해고 요건 완화, 기업변동시 근로관계 근거 마련
- 부당해고 구제 실효성 제고, 대체근로 제한 완화 등

### 4. 노사관계 합리화 관련사항

- 조정전치주의 폐지, 쟁의행위 찬반투표의 공정성 제고, 직장폐쇄 허용 범의 확대 등



## 복수노조관련 법규정

### 부칙 제5조 (노동조합 설립에 관한 경과조치)

① 하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 제5조의 규정에 불구하고 2006년 12월 31일까지는 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다.<개정 2001.3.28>

- 2007.1.1 부터 복수노조 전면허용

③ 노동부장관은 2006년 12월 31일까지 제1항의 기한이 경과된 후에 적용될 교섭창구 단일화를 위한 단체교섭의 방법·절차 기타 필요한 사항을 강구하여야 한다.

- 2007.1.1 부터 교섭창구 단일화



## 복수노조 - 교섭창구 단일화

### 1안 : 다수대표제(배타적 교섭제)

<방식> 자율적 단일화 → 조합원과반수 노조 → 투표에 의해 과반수득표 노조 선출

<장점> 교섭대표에 대해 과반수를 요구함으로써 교섭대표권 안정, 교섭의 효율성 증대

<단점> 선거를 통하게 됨으로 비용부담과 선거관련 분쟁발생 소지, 배제된 소수노조의 헌법상 단체교섭권 침해논란 존재

※ 미국식 배타적 교섭제와의 차이점



## 복수노조 - 교섭창구 단일화

### 2안 : 비례대표제

<방식> 자율적 단일화 → 조합원수 비례로 교섭단 구성

<장점> 소수노조에 대해서도 교섭기회 부여, 선거관련 분쟁소지 예방

<단점> 조합원수에 비례하는 교섭위원단 규모와 배분기준설정의 곤란, 교섭위원 내부의 의견조율 곤란(내부협상), 복수노조 병존현상의 고착화 가능성

※ 프랑스식 비례대표제와의 차이점

## 복수노조와 전임자 급여

■ 2007.1.1부터 사용자에게 의한 노조전임자 급여지급 금지  
(노조법 제24조)

■ 당사자의 입장

<ILO> 노조전임자 급여지급의 금지는 입법적  
관여사항이 아니므로, 현행법상의 관련규정을 폐지할  
것을 권고(결사의 자유위원회, 제327차보고서, 2002년)

<경영계> 비합리적 관행을 시정, 노조에서 급여를  
부담토록 복수노조 허용과 연계하여 현행법 개정 반대

<노동계> 전임자 급여지급 중단시 노조존립과 활동을  
위협, 현행법 규정 삭제요구

## 노조전임자 급여(로드맵의 내용)

첫째, 노조법 제81조 제4호 개정(부당노동행위 예외 허용)

둘째, 기업단위에서 조합원 규모를 기준으로 유급

완전전임자수 결정

셋째, 허용되는 유급 완전전임자수는 20명 이내에서 결정

※ 노조전임자(유급완전전임) 수

- 1명/159명 (2002년 9월 현재)



## 노조전임자급여에 대한 노동계의 대응

- 노조 재정자립기금 조성
- 회사 이권사업 운영권 요구
- 단협상의 노조전임자외에 사실상의 노조전임자 확대요구
  - 각종 위원회 설치
  - 노사협의회 근로자 위원의 전임화
  - 노조대의원 활동 지원 등
- 산별화 시도 확대



## 실업자의 조합원 자격

- 그간 실업자는 근로자가 아니라고 해석, 기업별 노조 /초기업노조를 불문하고 노조가입과 임원자격을 제한
- 노동계는 조합원 자격 등은 노조에서 정할 사항이라며 폐지 주장
  - 경영계는 노사관계 혼란을 우려, 실업자 노조가입 허용 반대
  - ※ 최근 대법원은 노조법상 실업자 근로자성 인정(2004.2.27)
- 선진화 방안에서는 초기업단위 노조에는 실업자의 조합원 자격을 인정



## 대체근로 제한의 완화

### ■ 현행

- 쟁의기간 중 대체근로, 신규채용, 하도급 금지
- 쟁의중인 사업장에 파견사업주의 근로자 파견 금지

### ■ 선진화 방안

- ‘공익사업’에 한하여 대체근로 허용(다수의견, 소수의견은 모든 사업장에 허용 주장)
- 공익사업 범위 확대(지역난방, 사회보험서비스 등 추가)

\* 공익사업 : 청기노선여객순수사업, 수도/전기/가스/석유정제 및 공급, 공중위생 및 의료, 은행 및 조폐사업, 방송 및 통신업



## 비정규직 - 유형

고용주체	유형	예
직접고용	기간제 근로	일용직, 임시직, 상용직, 계약직, 기간직, 아르바이트, 촉탁, 인턴 등
	시간제 근로	단시간 근로, 파트타임
간접고용	파견근로	사용관계 성립
	도급, 용역	사용관계 불성립
특수고용	보험모집인, 캐디, 학습지 교사, 화물차주, 레미콘기사, 방송작가, 리포터, 애니메이터 등	



## 비정규직 관련 제/개정법안

### 1. 기간제 및 단시간 근로 보호등에 관한

법률 < 제정 >

### 2. 파견근로자 보호등에 관한 법률 < 개정 >

### 3. 노동위원회법 < 개정 >



## 비정규직 - 유형

고용주체	유 형	예
직접고용	기간제 근로	일용직, 임시직, 상용직, 계약직, 기간직, 아르바이트, 촉탁, 인턴 등
	시간제 근로	단시간 근로, 파트타임
간접고용	파견근로	사용관계 성립
	도급, 용역	사용관계 불성립
특수고용	보험모집인, 캐디, 학습지 교사, 화물차주, 레미콘기사, 방송작가, 리포터, 애니메이터 등	

1. 기간제 및 단시간 근로 보호등에 관한 법률 <제정>

2. 파견근로자 보호등에 관한 법률 <개정>



## 기간제 근로 - 1. 기간의 제한<2년>

- 【현재】 - 근로계약기간의 한도는 1년
  - 장기간 반복/갱신에 대한 제한은 없음
  - 판례에서 반복갱신계약을 제한하나 판단기준 모호
- 【변경】 - 기간제 근로자 총 사용기간을 2년으로 제한
  - 2년을 초과하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약(무기계약)으로 간주
  - 2007.1.1 이후 체결/갱신/연장되는 기간제 근로계약부터 적용



## 기간제 근로 - 2. 기간제한의 예외(2년초과 가능)

1. 사업완료/특정업무 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2. 휴직/파견등으로 결원이 발생한 경우
3. 학업/직업훈련 등의 이수에 필요한 기간
4. 고령자(준고령자 제외)
5. 전문지식,기술이 필요한 업무/정부정책에 의해 일자리를 제공하는 경우 - 시행령으로 결정
6. 기타 시행령에서 정한 경우





## 2년 사용후 기업의 대응방향

1. 기업사정을 보가며 탄력적으로 운용한다(53.5%)
2. 정규직으로 채용한다(28.1%)
3. 다른 기간제 근로로 교체 사용한다(12.6%)
4. 기 타(5.8%)

- 2004.7, 노동부 조사자료 -



## 기간제 근로 - 실무상의 검토사항과 대책

1. 2년 초과사용시 무기계약의 의미는 정규직이라는 의미?
2. 2년 이내에서의 갱신/반복 횟수 제한은?
3. 법시행일(2007.1.1) 이전 기간제 근로자로 근무한 기간의 처리는?
4. 제정법에 의한 2년의 기간 기산점은?
5. 2년 사용 후 2년이 만료되는 시점에서 해고예고 의무?



## 기간제 근로 - 실무상의 검토사항과 대책

6. 2년 이상 고용하는 경우와 2년을 초과하여 고용하는 경우
7. 2년 초과사용으로 인해 무기계약으로 전환시 근로자의 근무기한은?
8. 2년 초과사용으로 인해 무기계약으로 전환시 임시직으로  
근무한 기간의 처리(퇴직금/연차휴가 등)
9. 2년 초과사용으로 인해 무기계약으로 전환시 대상근로자의 근로조건(임금 등)은?
10. 단시간 근로자가 2년 초과시 통상근로자로 전환되는가?



## 기간제 근로 - 실무상의 검토사항과 대책

11. 기간제 근로계약시 1회 근로계약기간의 최대한도?
12. 55세 이상의 기준 시점?
13. 2년 제한예외사유에서의 근로계약의 수차례 갱신/반복의 경우
14. 법시행일 이전부터 수차례 갱신/반복되어온 근로자를 법시행후 2년 사용후 그만두게 하는 경우의 법적 문제는?
15. 2년 사용후 파견근로로 전환시 위법여부
16. 2년 사용후 일정기간 경과후 재사용시 위법여부



## 시간제 근로 - 1. 초과근로시간 제한

**【 현재 】** - 단시간 근로자라고 하더라도 통상근로자와 같이  
 법정근로시간을 초과하는 연장근로에 대해서만  
 제한(40시간+12시간=52시간)

<예> 소청근로 30시간 + 법내연장근로 10시간 + 연장근로 12시간 = 52시간

**【 변경 】** - 법정근로시간 이내이더라도 주 12시간만 초과근로  
 인정

- 사용자의 부당한 연장근로에 대한 거부권 명시

<예> 소청근로 30시간 + 연장근로 12시간 = 42시간



## 시간제 근로 - 2. 근로조건 서면명시의무 강화

■ 근로계약체결시 주요근로조건을 서면으로 명시

- 임금, 근로시간, 휴게, 휴일, 휴가
- 근로계약기간
- 취업장소, 종사업무
- 근로일, 근로일별 근로시간(단시간 근로자에 한함)

※ 현재는 임금부분에 대해서만 서면명시의무 부과

■ 서면명시를 통해 임금체불/해고 등의 분쟁발생시 권리  
 구제 실효성 확보



## 시간제 근로 - 실무상의 검토사항과 대책

1. 소정근로시간을 초과하여 근로한 경우 가산수당 지급여부
2. 근로조건 서면명시의무를 이행하지 않을 경우의 벌칙
3. 통상근로자 채용시 단시간 근로자 우선고용의무?
4. 주15시간 미만 근로자(퇴직금/주휴/월차/연차)에게 주12시간 초과근로를 하게 한 경우 주휴 등의 적용여부



## 파견근로 - 1. 파견기간

구 분	현 재	개 정
파견기간	2년(1+1)	2년(1+1)
고용관계	2년 초과시 사용사업주에 고용된 것으로 간주 ⇒ <b>고용의제</b>	- 2년 초과시 사용사업주에게 고용의무 부과 ⇒ <b>고용의무</b> - 55세 이상은 적용제외



## 파견근로 - 2. 직접고용의무 발생시점

- 2년 초과사용시 고용의무가 부과되는 경우
  1. 동일한 파견근로자를 2년 초과사용시
  2. 파견대상업무 위반시
  3. 무허가 파견시
- 즉시 고용의무가 부과되는 경우
  - 파견금지업무에 파견시
- ※ 직접고용되는 근로자의 근로조건
  - 동종/유사업무 근로자가 있는 경우 동일대우
  - 없는 경우 기존근로조건 저하금지



## 파견근로 - 3. 파견대상업무

현 재	개 정
전문지식/기술/경험을 필요로 하는 업무	전문지식/기술/경험외에 업무성질 추가
26개 허용직종을 명시 (Positive List 방식)	시행령에서 허용업무 추가 (Positive List 방식)



## 파견근로 - 실무상의 검토사항과 대책

1. 고용의제와 고용의무의 차이
2. 불법파견시 즉시 고용의무를 지는 경우와 2년의 경과 후 고용의무를 지는 경우
3. 파견대상업무를 위반하여 불법파견을 1년 한 경우 고용의무 발생여부 및 벌칙
4. 무허가 파견이 1년 동안 발생한 경우 사용사업주의 고용의무 발생여부 및 벌칙
5. 파견금지업무 파견시 고용의무 발생시점



## 파견근로 - 실무상의 검토사항과 대책

6. 파견근로자에 대한 차별적 처우의 금지 및 시정 신청시 상대방
7. 고용의무 위반시 과태료와 차별금지 위반에 대한 시정명령 미이행시 과태료
8. 2년 초과 후 고용의무를 지키지 않는 경우 3천만원까지의 과태료 부과외에 기간초과 자체에 대한 처벌
9. 고령자(55세 이상)의 파견기간 한도



## 파견근로 - 실무상의 검토사항과 대책

10. 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우 파견근로자의 임금 등의 근로조건
11. 파견근로자 직접 고용의무 발생시 정규직이 아닌 계약직 채용 가능 여부
12. 파견근로자 2년 사용 후 사용사업주가 계약직으로의 직접고용 가능 여부



## 차별금지 - 1. 개정내용

현 재	개 정
별도규정 없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 비정규직(기간제/단시간/파견근로)에 대한 '합리적인 이유없는 차별'을 명문화</li> <li>- 노동위원회를 통한 시정절차 마련</li> <li>- 차별여부의 입증책임은 사용자가 부담</li> <li>- 확정된 시행명령 불이행시 1억원 이하의 과태료 부과</li> <li>- 시정방식의 다양화(차별행위 중지/근로조건 개선명령/금전보상 등)</li> </ul>



## 차별금지 - 2. 차별적 처우의 판단기준

- 세부적인 판단기준을 법에 규정하지 않음
  - 향후 법원판결/노동위 판정으로 판단기준 형성
  - ※ 해고의 '정당한 사유'도 법에 직접적인 규정이 없고, 판례를 통해 형성
- 취업규칙 등에 차별적 규정이 명시된 경우 차별여부의 판단이 용이
  - 임금차별/상여금차별/휴일부여/성과급/복리후생 등
- 유사한 업무를 하면서도 과도한 임금격차(예를 들어 40~50%)가 있는 경우



## 차별금지 - 3. 차별적 처우의 비교대상

- 차별적 처우의 비교대상
  1. 동일사업장
  2. 동종/유사업무 종사 정규직
  3. 합리적 이유없는 차별
- 유형별 비교대상
  - 기간제 근로자 ⇔ 무기계약근로자
  - 단시간 근로자 ⇔ 통상근로자
  - 파견근로자 ⇔ 직접고용 근로자





## 차별금지 - 실무상의 검토사항과 대책

1. 개인별 경력이나 생산성 등에 따른 차별 여부 판단
2. 차별여부의 입증책임
3. 차별시정절차(5심제)
4. 노동위원회를 통하지 않고 바로 법원에 제소하는 방법
5. 과태료 부과 대상
6. 퇴직 후 차별시정 신청이 있는 경우
7. 노동위원회의 차별시정명령을 이행하지 않는 경우
8. 차별금지규정 적용시점



## 제/개정법률의 시행시기

- 2007.1.1 부터 시행
  - 기간제 근로 사용기간 제한, 파견근로자 직접고용의 무 등
- 차별금지제도는 단계적으로 시행
  - 2007.1.1 : 300인 이상, 공공부문
  - 2008.1.1 : 100인 이상
  - 2009.1.1 : 100인 미만



## 법제/개정과 관련한 기업의 대책

1. 비정규직 사용전략의 근본적인 재검토 필요
2. 비정규직 이점(비용절감/고용조정 용이성) 감소대책 수립
3. 정규직 - 비정규직 업무의 명확한 구분
4. 각종 관련규정의 위법요소 정비(사용기간, 차별조항 등)
5. 비정규직 → 정규직 전환 기준 설정



## 수고하셨습니다!

노동법/노사관계 상담과 참고자료가 필요  
하시면 아래 제 홈페이지를 이용하시기 바  
랍니다!

**[www.elaborlaw.net](http://www.elaborlaw.net)**

**최 영 우**