

14. 勞 動 法 改 正 案

◇ 복수노조

현 행	개 정 안	비 고
<ul style="list-style-type: none"> • 기업·산업단위 등에 서 기존노조와 조직대 상이 중복되는 복수노 조 금지 	<ul style="list-style-type: none"> • 97년부터 상급노조에 한 하여 허용 • 기업단위는 교섭창구의 일원화 등 단체교섭의 방 법 및 절차를 강구하여 2002년부터 시행 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 공익안 - 교섭창구단일화를 전제로 전면허용하되 기업단위는 일정기간 유예 - 다만 기업단위에서도 휴 면노조인 경우 노조가입 을 거부하는 경우에는 제 한적 허용

◇ 제3자개입금지

현 행	개 정 안	비 고
<ul style="list-style-type: none"> • 노사당사자 이외의 법 적권한 없는 제3자가 단체교섭, 쟁의행위 등 을 조종·선동·방해 · 기타 개입하는 것을 금지 	<ul style="list-style-type: none"> • 현행 규정을 삭제하는 대 신 노사가 지원을 받을 수 있는 다음의 자를 명시 - 노사의 상급단체 - 노사가 요청하여 노동부 장관에게 신고된 자 - 기타 법령에 의하여 정당 한 권한을 가진자 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 공익안 - 현행규정을 삭제하되 노 사가 지원을 받을 수 있 는 자를 명시(노사의 상 급단체, 노사가 요청하는 자, 법령에 의하여 정당 권한을 가진 자)

현행	개정안	비고
	-법적 권한 없는 자가 단체교섭 또는 쟁의행위에 간여하거나 조종·선동하는 것을 금지	-그 이외의 자가 고의로 단체교섭 방해, 쟁의행위 조종·선동하는 것은 금지

◇ 쟁의행위 기간중 대체근로

현행	개정안	비고
<ul style="list-style-type: none"> • 쟁의기간 중 「쟁의와 관계없는 자」의 채용 또는 대체를 금지 -당해 사업장내 근로자의 대체는 허용 -신규하도급은 금지 	<ul style="list-style-type: none"> • 당해 사업내 근로자의 대체 허용 • 유니언 슝 협정이 체결되어 있는 경우에는 사업내 근로자의 대체가 불가능한 경우에 한하여 외부근로자의 일시적 채용 또는 대체 허용 • 신규하도급(외주) 허용 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 공익안 -당해사업장내 근로자의 대체허용 -신규하도급은 금지

◇ 공익사업의 범위 직권중재 대상

현행	개정안	비고
<p><공익사업의 범위></p> <ul style="list-style-type: none"> • 공중운수사업 • 수도·전기·가스 및 정유사업 • 공중위생 및 의료사업 • 은행사업 • 방송·통신사업 	<p><공익사업 범위></p> <ul style="list-style-type: none"> • 정기노선여객 운수사업 • 수도·전기·가스 및 석유정제·석유공급사업 • 공중위생 및 의료사업 • 은행 및 조폐사업 • 방송·통신사업 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 공익안 <p><공익사업 범위></p> <ul style="list-style-type: none"> - 정기노선여객 운수사업 - 수도·전기·가스 및 정유사업 - 공중위생 및 의료사업 - 통신사업

현행	개정안	비고
<p>〈직권중재 대상〉</p> <ul style="list-style-type: none"> • 모든 공익사업이 해당 	<p>〈직권중재 대상〉</p> <ul style="list-style-type: none"> • 공익사업 중 파업시 국민 생활과 국가경제에 미치는 위험이 현저하고, 그 업무의 대체가 용이하지 않은 필수 공익사업(의료, 수도·전기·가스·석유 정배 및 석유공급, 통신, 은행사업)에 한정. 	<p>〈직권중재 대상〉</p> <ul style="list-style-type: none"> - 수도·전기·가스 및 유류사업 - 통신사업

◇ 해고자의 조합원 자격

현행	개정안	비고
<ul style="list-style-type: none"> • 근로자 아닌 자의 노조가입 금지 - 해고자는 원칙적으로 조합원 자격 상실 • 다만 해고의 효력을 다투고 있는 자는 확정판결이 있을 때까지 조합원 자격유지 	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자 아닌 자의 노조가입 금지 - 해고자는 원칙적으로 조합원 자격 상실 • 다만 해고자가 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 한 경우에 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지 조합원 자격 인정 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 공익안 - 제2차 개혁과제로 검토 * 법개정으로 노동위원회의 독립성, 공정성 등이 제고됨

◇ 쟁의행위 장소의 제한

현행	개정안	비고
<ul style="list-style-type: none"> • 쟁의행위의 장소를 사업장내로 한정 	<ul style="list-style-type: none"> • 쟁의행위의 장소제한 규정은 삭제 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위안(합의사항) - 쟁의행위 장소제한 규정은 삭제

현행	개정안	비고
	<ul style="list-style-type: none"> 대신 ①생산시설 및 이에 준하는 시설의 검거 ②보안작업에 대한 쟁의행위 ③출입 및 조업을 방해하는 형태의 쟁의행위 등을 금지하고 ④쟁의행위와 참가설득은 평화적 방법에 의하도록 함 	<ul style="list-style-type: none"> 보안작업에 대한 쟁의행위 금지와 피케팅 제한 규정은 신설하지 않음

◇ 정치활동

현행	개정안	비고
<ul style="list-style-type: none"> 공직선거에서 특정정당·특정인 지지, 정치자금 징수, 조합기금의 정치자금 유용 금지 	<ul style="list-style-type: none"> 노동조합법상의 정치활동 금지규정을 삭제 노동조합의 결격사유로서 「주로 정치운동 또는 사회운동을 목적으로 하는 경우」를 신설 	<ul style="list-style-type: none"> 노개위 합의사항

◇ 긴급명령제 도입

현행	개정안	비고
<ul style="list-style-type: none"> 노동위원회의 구제명령 위반시의 벌칙규정에 대한 헌법재판소의 위헌결정(95. 4)에 따라 노동위원회의 구제명령이 확정될 때까지 사용자의 이행을 강제할 방안이 없음 	<ul style="list-style-type: none"> 사용자가 중앙노동위원회의 구제명령에 불복하여 행정소송을 제기한 경우 법원이 긴급이행명령을 내릴 수 있도록 함 	<ul style="list-style-type: none"> 노개위 공익안 개정안과 동일

◇ 노동쟁의 조정절차

현행	개정안	비고
<ul style="list-style-type: none"> • 노동쟁의 발생신고후 냉각기간동안 알선·조정을 순차적으로 진행 • 냉각기간동안 쟁의행위 금지 • 냉각기간은 일반사업 10일, 공익사업 15일 	<ul style="list-style-type: none"> • 쟁의발생신고제를 폐지하고 알선을 조정으로 통합 • 쟁의행위는 조정절차를 거친 후 가능(조정전치제도) • 조정절차에 대한 노사의 성실참여의무 명시 • 조정기간은 일반 15일, 공익 20일, 노사합의시 연장 가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위안 -노동부안과 동일, 다만 조정기간은 일반 10일, 공익 15일(노사합의로 각각 10일, 15일의 범위내에서 연장)

◇ 노조전임자 급여

현행	개정안	비고
<ul style="list-style-type: none"> • 노조운영비의 원조는 부당 노동행위에 해당 -전임자의 급여지원이 부당노동행위인지 여부는 해석론에 맡겨짐 	<ul style="list-style-type: none"> • 노조전임자의 급여지원을 부당노동행위로 규정함 • 노조 전임자는 그 기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서 아니됨을 명시함 • 2002년부터 시행하되 유예기간중 노사는 전임자에 대한 급여지원규모가 점진적으로 축소되도록 하여야 하며 노조는 재정자립에 노력하여야 함을 규정 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 공익안 -노조의 재정자립원칙을 선언적으로 명문화 -급여지원 금지는 제2차 개혁과제로 논의

◇ 쟁의행위 기간 임금

현 행	개 정 안	비 고
<ul style="list-style-type: none"> • 「무노동무임금」 원칙 준수를 행정지도 하여 왔으나 아직 정착되지 못한 상태 	<ul style="list-style-type: none"> • 사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여 그 기간에 대한 임금을 지급하여서는 아니되며, 노동조합은 그 기간에 대한 임금지급을 요구하거나 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니됨 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 공익안 - 파업기간 중 임금 지급을 요구하는 쟁의행위를 금지

◇ 단체협약체결권

현 행	개 정 안	비 고
<ul style="list-style-type: none"> • 노동조합의 대표자는 교섭권한을 가지는 것으로 규정 - 해석상으로 노조대표자의 단체협약 체결권을 인정 • 단체협약의 해석·이행에 관한 다툼이 분규의 요인이 되고 있으나 이에 관한 규정이 없음 	<ul style="list-style-type: none"> • 노동조합의 대표자는 교섭권한과 함께 단체협약 체결권을 가지는 것으로 명시함 • 노동조합과 사용자는 성실히 교섭하여야 하며 권한을 남용하여서는 아니됨을 명시 • 단체협약의 해석·이행에 관한 다툼이 있을 때에는 노사합의에 의한 신청으로 노동위원회에서 판정하여 중재재정과 동일한 효력을 갖도록 함 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 합의사항 • 노개의 합의사항

◇ 탄력적 근로시간제

현행	개정안	비고
<ul style="list-style-type: none"> • 규정없음 	<ul style="list-style-type: none"> • 취업규칙에 의하여 주당 48시간을 한도로 하는 2주단위 탄력적 근로시간제 도입 • 노사간 서면합의(일부 근로자에 한정하여 실시할 때에 당해 근로자와의 합의 포함)에 의해 주당 56시간을 한도로 하는 1개월 단위 탄력적 근로시간제 도입 • 탄력적 근로시간제 신설로 기존임금 수준 저하시 임금보전방안을 강구토록 명시 • 당사자간 합의시 1주 12시간을 한도로 연장근로 허용 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 공익안 - 취업규칙에 의한 2주단위 탄력적 근로시간제

◇ 선택적근로시간제(변형근로시간제)

현행	개정안	비고
<ul style="list-style-type: none"> • 규정없음 	<ul style="list-style-type: none"> • 취업규칙 등에 의하여 시업 및 종업시각을 근로자의 결정에 맡길 경우 정산기간 평균 1주당 44시간이내에서 1일 8시간, 1주 44시간을 초과할 수 있도록 함 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 - 합의사항

현행	개정안	비고
	<ul style="list-style-type: none"> -정산기간은 1월이내로 함 • 적용대상 근로자의 범위, 정산기간, 정산기간중의 총근로시간, 의무근로시간대 및 선택적 근로시간대의 개시와 종료시각등을 노사합의로 정하도록 함 	

◇ 근로시간계산의 특례

현행	개정안	비고
<ul style="list-style-type: none"> • 규정없음 • 출장 기타 사업장의 근로시 1일 8시간 근로한 것으로 봄(시행령 제37조) 	<ul style="list-style-type: none"> • 업무의 성질에 비추어 업무수행방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령이 정하는 업무는 노사간 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 봄(재량근로시간제) • 출장 기타의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 때에는 소정근로시간을 근로한 것으로 봄(간주 근로시간제) 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 -합의사항

◇ 근로시간제한 완화

현행	개정안	비고
<ul style="list-style-type: none"> 운수업, 금융보험업 등의 사업은 공익 또는 국방상 특히 필요한 때에는 노동부장관의 승인을 얻어 1주 44시간의 범위내에서 1일 8시간을 초과할 수 있음 	<ul style="list-style-type: none"> 다음 각호의 사업은 노사간 서면합의를 요건으로 1주 12시간을 초과하여 연장근로할 수 있게 함 ①운수업, 물품판매 및 보관업, 금융보험업 ②영화제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사사업, 광고업 ③의료 및 위생사업,接客업, 소각 및 청소업, 이용업 ④기타 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 노동부장관이 인정하는 사업 	<ul style="list-style-type: none"> 노개위 -합의사항

◇ 단시간근로제

현행	개정안	비고
<ul style="list-style-type: none"> 「시간제근로자의 근로조건 보장에 관한지침(92. 1)」에 의거 규율 	<ul style="list-style-type: none"> 단시간근로자의 정의 및 보호원칙을 명시함 -단시간근로자를 통상근로자보다 소정 근로시간이 짧은 자로 규정 -보호원칙은 소정근로시간에 따라 비례적으로 보호함 -소정근로시간이 현저히 짧은 근로자는 일부 조항을 적용배제할 수 있도록 함 시행에 필요한 구체적 사항을 시행령으로 규정함 	<ul style="list-style-type: none"> 노개위 -합의사항

◇ 정리해고

현행	개정안	비고
<ul style="list-style-type: none"> • 규정 없음 - 근로기준법 제27조를 근거로 대법원 판례 및 행정지침에 따라 규율 	<ul style="list-style-type: none"> • 요건 - 계속되는 경영의 악화, 생산성 향상을 위한 조직이나 작업 형태의 변경, 신기술도입 기타 기술혁신에 따른 사업의 구조적 변화 또는 업종의 전환 등 긴박한 경영상의 필요 (계속되는 경영악화로 인한 사업의 양도·합병·인수의 경우 포함) - 해고를 피하기 위한 노력, 합리적이고 공정한 기준에 의한 대상자 선정 - 사용자는 해고 60일전에 노동조합과 근로자에게 문서 및 기타 방법으로 사전 고지 - 노조 또는 근로자대표와 성실한 협의 - 2년 이내 근로자 채용시 해고자 우선고용 노력 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 공익안 - 긴박한 경영상의이유, 해고회피 노력, 대상자의 공정한 선정, 노동조합 또는 근로자대표와의 합의

◇ 연·월차유급휴가

현행	개정안	비고
<ul style="list-style-type: none"> • 월차유급휴가 - 1개월 소정근로일 개 근시 1일 	<ul style="list-style-type: none"> • 현행제도를 기본적으로 유지하되 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 공익안 - 2차 제도개혁과제 - • 노개위 합의

현행	개정안	비고
<ul style="list-style-type: none"> 연차유급휴가 -1년개근시 10일, 9월이상 출근시 8일 -계속근로연수 1년에 1일 추가 -20일 초과일수 통상임금대체 가능 	<ul style="list-style-type: none"> -연차유급휴가 총일수가 30일 초과시 유급 휴가를 주지 아니할 수 있도록 함(연차 휴가상한제) -노사합의로 연·월차 유급휴가일에 같음하여 특정근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있도록 함 	<ul style="list-style-type: none"> -연·월차휴가 대체 제도 신설

◇ 휴업수당

현행	개정안	비고
<ul style="list-style-type: none"> 사용자 귀책사유로 휴업할 경우 근로자에게 평균임금 70% 이상의 수당지급 의무 	<ul style="list-style-type: none"> • 현행 유지하되 -평균임금의 70%가 통상임금보다 높을 경우 통상임금으로 지급할 수 있게 함 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 공익안 -개정안과 동일

◇ 퇴직금 제도

현행	개정안	비고
<ul style="list-style-type: none"> • 사용자는 퇴직근로자에게 계속근로연수 1년에 대해 평균임금 30일분 이상의 퇴직금 지급의무 	<ul style="list-style-type: none"> • 사용자가 퇴직연금보험에 가입하여 퇴직금을 연금으로도 지급할 수 있게 함 • 근로자 요구시 퇴직하기 전에 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있게 함 -이후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로연수는 정산시점부터 새로이 산정 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 합의안 • 노개의 공익안 -개정안과 동일

◇ 근로자파견제

현행	개정안	비고
<ul style="list-style-type: none"> • 노동조합 외의 자는 근로자 파견 금지 	<ul style="list-style-type: none"> • 파견근로에 대한 실태 파악을 거쳐 빠른 시일내에 입법 추진 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 공익안 - 제2차 제도개혁과제로 넘기되 파견근로에 대한 실태파악을 거쳐 97년도에 입법화

◇ 교원의 단결권

현행	개정안	비고
<ul style="list-style-type: none"> • 노동3권은 인정되지 않음 • 다만, 교원의 지위향상을 위한 특별법에서 교원의 전문성 신장과 지위향상을 위한 교원단체 결성(교총)과 교섭·협약권 인정 	<ul style="list-style-type: none"> • 교원의 지위향상을 위한 특별법 개정 • 시·도별로 교원단체 복수 허용, 상급연합단체 결성가능 • 교섭협약사항과 제외사항을 명시, 교섭창구는 일원화 • 쟁의행위는 금지 • 시행시기 : 99년부터 시행 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 공익안 - 노동관계법 적용을 받지 않은 교원단체로서 별도법에서 단결권 허용 • 시·도별로 복수허용, 상급연합단체 결성 가능 - 교섭협약사항과 제외사항을 명시, 교섭창구는 일원화 - 쟁의행위는 금지

◇ 공무원의 노동권

현행	개정안	비고
<ul style="list-style-type: none"> • 국가공무원법 등에서 사실상 노무에 종사하는 현업공무원에게만 노동3권 인정 	<ul style="list-style-type: none"> • 현행유지 - 2차개혁과제 검토 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 공익안 - 2차 개혁과제로 이관

◇ 노동행정 서비스

현 행	개 정 안	비 고
<ul style="list-style-type: none"> • 노조설립신고와 분규 조정등 노동조합 관련 업무의 관할관청이 노동부장관과 지방자치단체로 이원화되어 있음 	<ul style="list-style-type: none"> • 노동조합 관련업무의 관할관청을 노동부장관으로 일원화함 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 합의사항

◇ 노동위원회의 지위 격상

현 행	개 정 안	비 고
<ul style="list-style-type: none"> • 중앙노동위원회 위원장의 직급은 1급상당 별정직 • 노동위원회의 소속은 노동부 • 지노위 위원장은 상임위원 중에서 노동부장관이 임명 - 직급은 2급상당 별정직 	<ul style="list-style-type: none"> • 중앙노동위원회 위원장은 정무직(차관급)으로 함 • 노동위원회의 소속은 현행을 유지하되 중앙노동위원회 위원장이 중앙 및 지방노동 위원회의 인사·예산·교육·훈련 기타 행정사무 총괄 • 지노위 위원장은 중노위 위원장의 추천과 노동부장관의 제청으로 대통령이 임명 - 직급은 업무량을 감안하여 1~2급으로 하되 구체적 내용은 대통령령에 위임 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 공익안 - 중앙노동위원회 위원장을 장관급으로 함 • 노개위공익안 - 노동위원회 소속은 현행을 유지하되 인사·예산·교육훈련 기타 행정사무에 관하여 정부조직법상 중앙행정기관으로 봄 • 노개위공익안 - 지노위 위원장은 중노위 위원장의 제청으로 대통령이 임명

◇ 공익위원 위촉방법 개선

현행	개정안	비고
<ul style="list-style-type: none"> • 공익위원 위촉시 중노위는 대통령이, 지노위는 노동부장관이 위촉 	<ul style="list-style-type: none"> • 공익위원은 노동위원회 위원장, 노동조합 및 사용자단체가 각각 추천한자 중에서 근로자위원과 사용자위원이 투표로 선출 - 중노위는 대통령이, 지노위는 중노위 위원장이 위촉 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 공익안 - 개정안과 동일
<ul style="list-style-type: none"> • 규정없음 	<ul style="list-style-type: none"> • 노동위원회 위원인 신분은 특별한 경우를 제외하고는 임기가 보장되도록 법에 명시 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 공익안 - 개정안과 동일
<ul style="list-style-type: none"> • 규정없음 	<ul style="list-style-type: none"> • 판정·조정 공정을 기대하기 어려운 위원이 있는 경우 관계당사자에게 기피 신청권 부여 - 당해 사건과 관계있는 위원의 회의 참여 배제 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 공익안 - 언급없음

◇ 조정기능과 심판기능 분리

현행	개정안	비고
<ul style="list-style-type: none"> • 공익위원은 심판·조정사건을 모두 담당 	<ul style="list-style-type: none"> • 공익위원을 심판담당 공익위원과 조정담당 공익위원으로 구분 위촉하여, 심판·조정 사건을 각각 담당하도록 하고 - 심판·조정담당 공익위원의 자격기준을 구분하여 정함 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 공익안 - 개정안과 동일

현 행	개 정 안	비 고
<ul style="list-style-type: none"> • 위원의 수는 노·사·공익위원은 각 10인 • 중노위는 2개 이상의 시·도에 걸친 판정·조정사건과 재심사건을 모두 담당 	<ul style="list-style-type: none"> • 위원회 실정에 따라 노·사·공익위원 각각 7~20인 범위내에서 탄력적으로 운영 • 중노위는 재심사건과 2이상의 지노위 관할구역에 걸친 조정 사건 담당 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위공익안 - 개정안과 동일 • 노개위공익안 - 재심사건만 담당

◇ 노사협의회법 개편

현 행	개 정 안	비 고
<ul style="list-style-type: none"> • 노사협의회법 • 노사협의회에서 다음 사항을 협의 또는 사용자가 보고 하도록 규정 - 협의사항 • 생산성 향상과 근로복지증진, 교육훈련, 노사분규예방, 근로자의 고충처리, 안전·보건, 인사·노무관리상의 제도 개선, 기타 노사 협조에 관한 사항 - 보고사항 • 경영계획 및 실적, 분기별 생산계획 및 실적, 인력계획, 기업의 경제적·재정적 상황 	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 • 근로자 참여의 폭을 넓혀 노사협의회의 기능을 보강 - 협의사항 신설 • 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립에 관한 사항 • 복지시설의 설치와 관리에 관한 사항 • 사내근로복지기금의 설치에 관한 사항 • 고충처리위원회에서 해결되지 아니한 사항 • 각종 노사공동위원회의 설치에 관한 사항 - 협의사항 보완 • 성과배분, 고용조정 등 추가 - 보고기능 강화 • 사업주의 보고의무 미이행 근로자 위원측에게 「자료제출요구권」부여 	<ul style="list-style-type: none"> • 노개위 공익안 - 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 • 노개위 공익안 - 협의사항(능력개발, 산업안전 등)도입 및 협의·보고기능 강화

주택회보