

# 노동관계법 개정(안)의 주요 내용

## <노사 자율교섭 기반의 정비>

- 복수노조 허용(상급단체만 우선 허용. 기업 단위는 2002년부터 시행)
- 노동조합의 정치활동 금지규정 삭제(여타 사회단체와 같이 선거·정치 관련법에서 규율)
- 제3자 개입금지 규정 삭제. 지원 받을 수 있는 자의 범위 신설
- 노조조합비 상한 규정 삭제(현행 : 임금의 2%)
- 단체협약 유효기간의 조정(임·단협 유효기간을 2년으로 통일)
- 노사의 성실 교섭의무 규정 신설
- 쟁의기간중 사업내 대체근로 신규하도급 허용. 유니언 슝 협정이 있어 사업내 대체근로가 불가능한 경우 외부 근로자 대체 허용
- 부당노동행위 긴급명령제 도입(사용자가 중앙노동위원회의 구제명령 불이행시 법원이 긴급이행 명령을 내릴 수 있도록 함.)

## <노동시장의 규제완화와 유연성 제고>

- 탄력적 근로시간제 도입(취업규칙에 따라 주 48시간 한도로 2주 단위. 노사간 합의에 따라 주 56시간 한도로 1개월 단위)
- 경영상 이유에 의한 고용조정 인정(계속되는 경영악화, 생산성 향상을 위한 조직·작업 형태 변경. 기술혁신에 따른 산업의 구조적 변화, 업종의 전환 등 긴박한 경영상의 필요, 해고를 피하기 위한 노력, 합리적이고 공정한 대상자 선정, 근로자 대표와의 성실한 협의, 60일전 통보, 2년내 근로자 채용시 우선 고용)
- 시간제 근로·신축적 근로시간제(자유출퇴근제)·재량근로제 등을 인정하여 근로시간을 합리적으로 운용
- 연·월차 휴가의 타휴일과 대체 인정. 연차휴가 상한 설정(30일)
- 일정사업(운수·의료 및 위생 등)에 대해 주 12시간 연장근로 한도를 초과한 근로인정(노조 또는 근로자 과반수와 서면합의, 지방관서 신고를 요건)
- 퇴직금의 기업연금제 전환의 근거마련 및 중간정산제 도입
- 휴업수당 제도 보완(현행 평균임금 70%를 지급하되, 통상임금보다 높을 경우에는 통상임금으로 지급할 수 있도록 함.)

## <노동쟁의행위 및 분쟁조정의 합리화>

- 조정전치제도의 도입(조정을 거친 후 쟁의 가능)
- 쟁의행위 장소 제한 폐지(현행 : 사업장내 한정)
- 사업장내 파업 제한(생산시설 및 이에 준하는 시설의 점거, 보안작업에 대한 쟁의행위, 출입 및 조업을 방해하는 형태의 쟁의행위 등을 금지하고, 쟁의행위의 참가설득은 평화적 방법에 의하도록 함.)
- 주요 방위산업체의 쟁의행위 제한 합리화(쟁의행위 금지 대상을 방산물자생산에 참여하는 자로 한정)
- 긴급조정기간의 연장(20일 → 30일)
- 공익사업 중 직권중재대상(공익사업전체 → 파업시 국민생활과 국가경제에 위협이 현저하고 대체성이 없는 필수 공익사업)
- 협약해석 분쟁처리 절차 마련(단체협약 해석·적용·이행 관련 분쟁은 노동위원회에서 판정, 중재재정 효력 부여)

## <불합리한 제도·관행의 개선>

- 교섭대표자의 협약 체결권 명시(단체협약 인준 찬반투표 방지)
- 노조전임자 임금지급 제한(사용자의 부당노동행위로 규정. 2002년부터 시행하되, 유예기간중 노사는 지원규모가 점진적으로 축소되도록 하고 노조는 재정자립에 노력하여야 함을 규정)
- 쟁의행위 기간중 임금지급 규제(사용자의 쟁의행위 기간에 대한 임금지급 금지, 노동조합의 임금지급을 요구하는 쟁의행위 금지)
- 4인 이하 사업장에 근로기준법 확대 적용(법 개정후 6개월 이내 실태 조사하여 시행시기, 구체적 적용 범위, 적용 규정 확정)
- 최저 취업연령 조정(13세 → 15세)

## <참여와 협력적 노사관계기반 조성>

- 노사협의회법의 발전적 개편
  - 법률 명칭을 「근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률」로 변경
  - 교육·훈련, 복지시설 설치 등 협의사항 신설
  - 성과배분, 고용조정 등 협의사항 확대
  - 사업주의 보고의무 해태시 근로자 위원회의 자료제출 요구권 부여 등 ㉠ <나라경제 '97. 1월호>