

바람직한 노동개혁의 길 모색 토론회

윤석열 정부의 노동개혁 진단과 당면 과제

2023년 3월 9일(목) 오후 2시

국회의원회관 제4간담회의실

 국민의힘 국회의원 김형동

 한반도선진화재단
Hansun Foundation

 차세대미래전략연구원

 자유기업원

[환영사] 국회의원 김형동



안녕하십니까? 안동·예천 출신 국회의원 김형동입니다.

‘윤석열 정부의 노동개혁 진단과 당면 과제 토론회’에 참석해 주신 모든 분들께 깊은 감사의 인사를 드립니다.

토론회 개최를 위해 힘써주신 박재완 한반도선진화재단 이사장님과 이석복 차세대미래전략연구원 이사장님, 최승노 자유기업원 원장님을 비롯한 관계자 여러분에게도 감사의 말씀을 드립니다.

4차 산업혁명 시대의 도래에 따라 전 세계적으로 노동시장이 급격하게 변하고 있지만, 우리나라 노동시장은 글로벌 스탠다드와 거리가 먼 낡은 법·제도와 불공정한 관행에 아직도 사로잡혀 있습니다.

윤석열 대통령은 4대 개혁과제 중 노동개혁이 가장 중요하다고 손꼽았으며, 노동개혁의 4대 원칙으로 △유연성(노동제도의 유연한 변화),

△공정성(노사의 공정한 협상력), △안전(신체적·정신적으로 안전한 노동), △법적 안정성(노사 법치주의) 등을 강조했습니다.

고용노동부 미래노동시장연구회 또한 근로시간, 임금체계 등의 개편 방안을 담은 노동시장 개혁을 위한 권고문을 이미 제안한 바 있습니다.

우리나라 산업의 경쟁력, 그리고 미래 세대의 일자리와 직결되는 노동시장의 이중구조 해소를 비롯한 노동개혁은 더 이상 미룰 수 없는 과제입니다. 윤석열 정부가 흔들림 없이 노동개혁을 추진함으로써, 우리 사회의 시대정신인 노동개혁을 조속히 완수해야 할 것입니다.

오늘 ‘윤석열 정부의 노동개혁 진단과 당면 과제 토론회’가 윤석열 정부 노동개혁의 초석을 다지는 장이 되길 진심으로 기원합니다.

저 또한 노동·법률가 출신으로서, 윤석열 정부의 노동개혁 추진을 뒷받침하며 ‘노동의 가치가 존중받는 시대’를 구현하는데 앞장서겠습니다.

토론회에 참석해 주신 모든 분들의 행복과 건강을 진심으로 기원합니다. 감사합니다.

2023. 3. 9

국회의원 김형동

[인사말] 자유기업원 최승노 원장



안녕하세요. 자유기업원 원장 최승노입니다.

윤석열 정부가 노동개혁에 과감히 나서고 있습니다. 정부와 여당이 노동개혁의 필요성을 인식하고 역점적으로 추진하는 것은 대단히 환영할 만한 일입니다. 개혁에 성공할 경우 일자리를 늘리고 경제 활력을 드높일 것으로 기대됩니다.

우리 사회에서 가장 시급한 과제는 노동개혁입니다. 다른 어떤 분야보다 그 폐해가 가장 심각한 반면, 개혁에 따른 효과는 가장 크기 때문입니다. 노동 분야에는 각종 규제가 심각하게 누적되어 왔습니다. 고용 및 임금, 근로조건에 대한 규제가 기업경제를 위축시킬 정도로 심각하고, 이중삼중으로 중복되어 있습니다. 근로자와 사용자가 마음놓고 자유롭게 계약을 하는 것이 불가능할 정도입니다. 계약을 했다고 해도 민주노총의 힘과 폭력에 의해 허물어지는 일이 비일비재 합니다. 결국, 경제활동의 불확실성이 커지고 일자리도 위축된 상태입니다.

노동개혁의 핵심은 규제 해소입니다. 규제를 풀어 근로자와 사업자가

서로 자유롭게 협력하고, 그런 과정에서 일자리를 만들고 소득을 얻을 수 있도록 하는 것이 핵심입니다. 정부는 근로시간에 대한 과도한 규제를 일부 해소하는 등 중점 과제를 검토할 것으로 보입니다.

무엇보다 고용노동부는 노동개혁에 적극 앞장서야 합니다. 노동정책의 방향을 친노조에서 벗어나 친노동으로 전환해야 합니다. 국회는 노란봉투법과 같은 민주노총을 위한 입법을 중단하고, 기존의 과도한 특권을 없애 나가야 합니다. 정치적 목적의 순환파업, 기획파업을 하는 모습은 선진국의 민주사회에서 볼 수 없는 현상입니다. 민주노총의 과도한 특권을 이제는 적극적으로 해소해 나가야 합니다. 폭력을 일삼고 불법파업을 밀어붙이는 것을 더 이상 방치해서는 안됩니다.

바람직한 노동개혁의 길을 모색하는 금일 토론회에서 윤석열 정부의 노동개혁 진단과 당면 과제, 근로시간 등 과도한 노동 규제 해소 및 노동시장 개혁 방안 등이 집중적으로 논의되어야 합니다.

오늘 좋은 자리를 마련해 주신 김형동 의원님께 감사의 인사를 드립니다. 제34대 한국노동경제학회장을 지내신 김진영 고려대 교수님, 현 한국노동법학회장이신 김희성 강원대 교수님께서 발제를 맡아주셨습니다. 두 분 교수님과 토론자 3분이 이 자리에서 여러 과제와 개선책을 말씀해주실 것입니다.

본 토론회를 통해 입법과 관련한 국회의 각 분야 관계자들이 전문가들의 제언과 토론을 듣고 윤석열 정부의 노동개혁 성공을 위한 법·제도적인 개선책을 마련하기를 희망합니다. 감사합니다.

2023년 3월 9일
자유기업원 원장 최승노

[축사] (사)차세대미래전략연구원 이석복 이사장



먼저 우리사회에서 그동안 정면으로 다루지 못한 노동개혁문제를 심도있게 다루는 이러한 소중한 세미나를 개최해 주신 자유기업원의 최승노 원장님께 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

고려대 경제학과 김진영교수님이 주제발표를 통해 노동시장 개혁과 복지정책에 대해 통찰력있는 제안을 해 주실 것을 기대합니다. 강원대학교 법학전문대학원 김희성교수님이 발제하시는 노동개혁의 방향과 과제에서는 실질적인 방안이 나와 노동개혁이 많은 진전을 이룩할 수 있게 되기를 바랍니다. 또 노동개혁의 현장에 계신 토론자 여러분의 열띤 토론으로 더욱 현실적이고 실행가능한 방안이 나오기를 바랍니다.

노동개혁이라는 주제는 1997년 IMF 외환위기 직후부터 노동유연성 확보 등을 위해 문제의 심각성이 제기되었습니다. 그러나, 아직까지도 국민의식이 못 미쳐서 해결을 못하고 방치하고 있었던 테마로서, 미해결의 장애 머물러 있던 시대적 과제입니다. 그동안 외국인투자자가 한국에 투자하고 싶지 않은 가장 큰 걸림돌로 지적해 왔던 장애물이 바로 한국의 까다롭고 경직적인 노동관행입니다.

즉 우리나라는 70~80년대이후 약자보호와 열악한 노동환경을 개선하기 위한 목적으로, 고용에 있어서 유연성이 부족하고 해고절차도 까다롭고 경직적인 제도가 큰 변화없이 유지되어 왔습니다. 그러다 보니, 이제는 노동환경면에서 기업하기 어려운 나라, 기업하기 어려운 기업환경으로 평가되고 있습니

다. 노동환경에 대한 불만으로 외국인투자기업의 투자가 감소추세이며, 국내 기업도 최근 매년 300억불이상 해외로 빠져 나가는 추세로 좋은 일자리를 만들 기회를 잃고 있습니다.

또 힘이 약한 노동자 등 약자를 도와주기 위해 준비한 제도적 장치가 점차 노동자측에 일방적으로 유리한 제도로 바뀌어져 노사간의 균형을 상실하게 되어, 민노총 등 특정 노동조합에 기울어진 운동장이 되어 버렸습니다.

유럽의 고용정책은 Make Work Pay (일하는 것이 복지혜택을 받는 것보다 유리하게 제도를 설계하는 것)라는 핵심적인 원칙이 기본이 되어 있습니다. 그러나 우리나라에서는 노조가 법을 안 지키고 때를 쓰는 것이 통하고 공권력이 법대로 집행되지 않는 것이 관행이 되어 버렸습니다.

따라서 요즈음 윤석열 정부의 노동개혁은 노사가 법을 지키는 노사관계를 만드는 데 집중되어 있는 것 같습니다. 노란봉투법은 전세계에 유례가 없는 법안으로, 노사균형이 깨져 노조에게 일방적으로 유리한 법입니다. 따라서 기업환경을 대폭 악화시켜 국가경쟁력을 추락하게 할 리스크를 지적하지 않을 수 없습니다.

타워 크레인 기사의 횡포, 건설업계의 불공정 관행 등 우리 주변의 잘못된 관행을 뿌리 뽑아야 합니다.

우리사회의 가장 심각한 사회문제인 저출산의 원인중의 하나가 좋은 일자리 창출이 안 되기 때문이며, 또 좋은 일자리 창출이 안 되는 이유중에 노측에 일방적으로 유리한 노동환경 때문이라는 분석이 좀 지나친 단순논리이기는 하지만 부인 할 수는 없을 것입니다.

오늘 이 세미나를 통해 노동개혁에 대한 근본적인 성찰이 이루어져, 실질적인 노동개혁에 큰 진전을 이룩하는데 2023년이 원년이 되기를 바랍니다.

2023년 3월

(사)차세대미래전략연구원 이사장 이석복

윤석열 정부의 노동개혁

진단과 당면 과제

일시 2023년 3월 9일 (목) 오후 2시

장소 국회의원회관 제 4간담회의실

공동주최 국회의원 김형동, 한반도선진화재단,
(사)차세대미래전략연구원, 자유기업원

좌장 최승노 자유기업원 원장

김진영 고려대 교수(제34대 한국노동경제학회장)

: 보다 구체적인 노동시장 개혁에 대한 제언

발제

김희성 강원대 교수(한국노동법학회장)

: 노동개혁의 방향과 과제

박진호 노무법인 한수 대표노무사

토론

박수연 고용노동부 노동현안추진반 반장

조승민 前 경제사회발전노사정위원회 수석전문위원

국회의원 김형동

한반도선진화재단

차세대미래전략연구원

자유기업원

차례

- 발제문 ① (김진영): 보다 구체적인 노동시장 개혁에 대한 제언 | 1
- 발제문 ② (김희성): 노동개혁의 방향과 과제 | 8

- 토론문 ① (박진호): 새정부 노동정책의 개혁방향에 관한 토론문 | 20
- 토론문 ② (박수연): 구두 토론 | 27
- 토론문 ③ (조승민): 윤석열정부의 노동개혁 토론문 | 29

발제문①

노동시장 개혁과 복지정책

-보다 구체적인 노동시장 개혁에 대한 제언-

김진영
(고려대 교수/제34대 한국노동경제학회 회장)

노동시장 개혁과 복지정책

자유기업원 토론회
2023년 3월 9일

고려대학교 경제학과
김진영
김진영

노동개혁이 왜 필요한가?

- 국가 차원: 경제성장에서 요소의 효과적인 활용 필요. 인적자본의 중요성. 노동을 적재적소에 배치 → 빠른 성장
- 기업 차원: 빠른 경제 변화에 잘 대응 → 좋은 일자리를 지속하여 창출
- 좋은 일자리의 중요성
 - 세계 곳곳의 정치적 큰 변혁 발생 (Brexit, 남미 혼란, 아시아와 미국 포퓰리즘)
 - 공통점: 일자리 잃은 소외계층이 기존 정치시스템을 거부, 과격한 변화 요구
 - 이런 변화는 엄청난 경제적 비용 수반 (폐쇄정책의 경제 손실, 효율성 낮추는 소모적 대립에서 오는 기회비용)
- 좋은 일자리의 안정적 공급은 정부가 아닌 민간기업
 - 30년 전 소련 해체 후 동유럽 국가들 공기업 민영화 실시
 - 공기업은 초과고용, 독점력을 바탕으로 초과임금. 따라서 민영화는 고용, 임금을 줄이는 결과를 예상하였음
 - 장기적으로 민영화를 통해 기업 성장과 규모 확대가 가능하였음. 고용, 임금 증가

3/31/2022

1

노동개혁이 왜 필요한가?

- 개인 차원: 본인의 능력과 적성에 맞는 직업을 찾아야 만족감 얻고 많은 소득 얻을 수. 노동시장 경직성은 이 과정을 막음.
 - 이펙토리 인터내셔널의 국제근로자참여지수: 한국 근로자의 직업 만족도는 세계 평균(7.1점)에 비해 낮은 6.5점
 - 적성을 살릴 수 있는 직장을 찾는 것은 노동시장에서 시행착오를 통하는 방법이 최선
 - 직업 탐색을 통한 이직·구직 과정 필요 (노동시장 유연성)
 - 이직·구직이 자유로울 뿐 아니라, 계약해고가 신속적인 것을 의미
- 유연한 노동시장이 정상적으로 작동하려면 이직 후 구직까지 실업 기간에 근로자 생계를 지원해줄 수 있는 사회안전망이 절대적으로 필요

3/31/2022

3

노동개혁의 방향

- 시급한 것은 노동시장 경직성을 해소하고 유연성을 늘리는 것
 - '22.3월 경제학자 설문조사: 노동시장의 유연성 확대를 위한 정부의 역할이 중요하다고 응답한 비율이 90%
- 세계경제포럼(WEF)의 국제경쟁력지수 선진국과의 비교
- 민간 일자리를 늘리는 것
- 기업 성장 정책: 규제 혁신으로 투자 활성화, 스타트업 장애물 제거, 과학기술 리더십 강화 등



3/31/2022

4

노동시장 유연화

- 노동시장의 유연화: 고용, 해고의 유연성+ 임금의 유연성
 - 적어도 둘 중 한가지는 거시경제의 안정화에 기여한다는 기존 연구 결과
- 크게 4가지의 측면
 - 고용을 쉽게
 - 이직과 해고를 쉽게
 - 노동시간을 신축적으로
 - 임금을 유연하게
- 마지막 두 측면을 이번 미래노동시장 연구회의 권고문에 포함

3/31/2022

5

유연성 정책방향 1: 고용을 쉽게

- 파견과 도급규제 완화
 - 파견법에 32개 업종만 허용
 - 해외 주요국가처럼 전업종으로 확대 필요
 - 파견과 사내도급의 분류가 정확하도록 개정필요
- 기간제 규제 완화
 - 직접고용인 기간제: 현재 2년 제한
 - 근로자가 원하면 기간 연장을 가능하게
- 파업 시 대체근로 전면 금지 완화
 - 내부직원이나 신규채용을 허용
- 블라인드 채용 규제 완화
 - 블라인드 채용: 기업의 채용비용 상승. 최소한 규제로

3/31/2022

4

유연성 정책방향 2: 이직, 해고를 쉽게

- '22.3월 경제학자 설문조사: 노동시장의 유연성 확대에 가장 중요한 부분으로 평가된 부분 (65%)
- 다양한 해고 관련 규제 완화
 - 근로기준법 상 근로자의 성과 부진 사유로 통상해고 할 수 있는 규정이 불명확. 부당해고에 대한 근거만 존재.
 - 금전보상제도 신청권을 사용자에게도 부여
- 자유로운 이직 보장
 - 영업비밀보호와 전직금지약정 완화

3/31/2022

7

유연성 정책방향 3: 노동시간 신축적으로

- 현재 법정근로시간 (40시간), 12시간 초과근로 금지 (52시간)
- 미래노동시장 연구회의 권고사항
 - 연장근로시간의 관리단위를 주, 월, 분기, 반기, 연 단위로 개편
 - 충분한 휴식 보장, 야간근로자에 대한 보호, 근로시간 적용제외 규정의 개편
- 노동시간 규제는 새로운 기술 산업(Gig 경제), 스타트업에 큰 장애물
 - 연장근로시간 특례업종에 스타트업 포함
- 특례업종을 산업별로 하지 말고 직종별로 변경
 - 한 업종의 사업체에도 다양한 직종 (특히 연구개발)

3/31/2022

8

유연성 정책방향 4: 임금을 유연하게

- 임금구조 변혁은 기본적으로 기업의 영역이고 정책의 한계 큼
- 미래노동시장 연구회의 권고 사항도 효과 측면에서 매우 제한적으로 보임
- 정책의 방향은 시장임금을 경직화 시키는 제도와 정책을 제거
- 정규직과 비정규직의 이분적 접근을 고집하지 말아야
 - 정규직의 호봉임금제
 - 정규직 고집하면 여성의 취업기회 감소
 - 정규직 하려고 노동시장 떠나질 못함 → 결혼 늦추거나 안 하고, 출산도 줄임

3/31/2022

9

사회 안전망 확충과 함께

- 노동시장 유연성은 해고와 고용 사이의 실업 발생
- 이런 상황에 대한 안전망 정책 필수적으로 요구됨
- 정책의 원칙
 - (1) 이 실업 상황에 처한 노동자에 대한 핀셋 정책
 - (2) 노동시장 곳곳에 대한 직접적 규제(즉, 유연성 낮추는 정책)가 아니라 실업자 대상으로 한 통합된 복지정책
 - (3) 노동자 개인이 아닌 가계를 대상으로 한 복지정책
 - (4) 행정비용은 최소한으로 하고 자동적으로 수혜
- 최근 서울시의 안심소득 실험은 고려해볼만 함
 - 기준소득 이하의 소득을 버는 가구에게 기준소득과 실제소득 간 차이의 50%를 지급
 - 은행계좌만 알려주면 정부가 소득전산기록을 사용하여 자동으로 지급
 - 신속한 혜택 가능, 특별한 신청이 불필요

3/31/2022

10

실업자 대상 복지정책

- 노동시장정책이 아닌 복지정책
- 최저임금은 복지정책으로써의 역할 다하였음
 - 최저임금 정책은 실업 확대라는 부작용
 - 역사적으로 소득에 관한 정보가 없는 사회에서 사용
 - 한국은 이미 실업에 의한 빈곤가계 파악 완벽
 - 혜택의 대상자가 가계의 2번째, 3번째 소득자인 근로자를 대상
 - 이런 상황에서는 타겟형 복지정책이 효율적

3/31/2022

11

실업자 대상 복지정책

- 고용보험
 - 실업급여: 실업에 처한 노동자의 소득보전에 중요
 - 그러나 취업 지연 효과
 - 현재의 재취업촉진수당은 급여일수의 1/2기간 전 취업하면 1/2기간의 구직수당만 지급 → (1) 남은 기간 모두 지급하는 방향으로 변경 (취업을 신속하게 할 유인)
 - 현재 기업은 노동자 당 임금의 일정 부분을 고용보험료로 납입 → (2) 실업급여 수급자 많이 만들어 내는 기업은 보험료 더 내게 (고용보험 재정 안정화)
- 근로장려세제
 - 실업자가 처음부터 좋은 임금을 주는 직장 찾을 수 없음
 - 실업에서 원하는 직장으로의 이동은 여러 단계를 거쳐
 - 이 과정의 어려움을 줄이고, 동시에 신속한 이동의 유인을 주기 위해서 근로장려세제(EITC) 적절
 - 일시불로 소득보전을 하면 근로의욕 상실하고 더 나은 직장으로 이동할 유인 적어짐
 - 실업기간을 줄이면 인적자본 손실 최소화

3/31/2022

12

은퇴 복지정책 제안: 국민연금 개혁

- 인구노령화로 국민연금의 재정문제 심각
- 현재 논의되는 개혁 방향은 보험료를 높이고 지급액을 줄이고
- 경제학 연구 결과: 연금 규모를 크게 할 수록 출산 감소 (연금은 가족 내 부양시스템을 대체하는 것이기 때문) → 보험료를 올리는 것이 오히려 재정 문제를 더욱 악화시킬 수
- 대안은 현재 방식이 아닌 개인구좌 적립방식 (싱가폴)
- 개인이 적립하고 그 돈은 본인, 또는 정부가 관리
- 노후소득을 위한 연금이지 복지정책이 아님. 복지정책은 독립적으로 운영해야

3/31/2022

13

노동개혁의 방향과 과제

김희성
(강원대 교수/한국노동법학회장)

I. 노동개혁의 필요성과 노사관계의 전망

1. 노동개혁의 필요성

- 노동선진국들은 지속적인 성장동력 강화를 위해 노동시장 유연성 제고와 노사관계 구조개혁을 추진하고 있고, 우리나라 또한 혁신성장과 일자리 창출을 위해서는 노동시장의 개혁이 필요한 상황임.
- 그러나 현재의 노동법과 제도는 노동시장의 개혁, 즉 디지털 전환 시대에 따른 혁신과 경쟁력을 위한 규범적 인프라로서 역할이 미흡한 상태라 볼 수 있음.
- 이제는 전통적 노동법의 패러다임에 입각한 집단적이고 획일적 규제방식을 유연하고 개별적인 규제방식으로 바꾸고, 기업과 사업의 특성과 근로자의 수요를 반영하여 근로조건에 대한 당사자의 자율을 확대하는 방향으로 노동법과 제도를 전환할 필요가 있음.
- 덧붙여 글로벌 경쟁에서 우위를 차지하고 지속적인 일자리 창출과 국민 삶의 질 향상을 위해서, 시대변화 및 기술발전으로 인한 광범위한 사회변화를 반영한 새로운 미래 노동법으로의 바람직한 개편 모델을 제시하고, 그러한 지향점으로서의 법제도 개선을 위한 전략을 모색해야 함.

2. 노사관계의 전망

- 새로운 정부 출범시마다 각종 노동정책 추진으로 국내 노동시장 및 경영환경 급변
 - 이에 불확실한 노동환경을 사전 예측하여 안정적 경영환경을 구축할 필요가 있음.
- 매년 발표하는 경제 전망이나 성장률 전망과 마찬가지로 노사관계 전망도 정확한 예측은 불가능.
 - 다만 올해 노사관계에 영향을 미치게 될 가장 중요한 요인이나 상황은 무엇인지 점검하고, 정부의 노동정책과 3권(행정·입법·사법)의 변화 분석과 종합적인 평가가 이루어진다면 향후 노사관계 대강의 흐름과 노사관계의 합리적인 개선방향을 모색할 수 있음.
- 특히 우선 2022년도의 노사관계가 이전(문재인정부 시절)과는 다른 어떤 특징이 있었는지 살펴보고 그 연장선상에서 2023년도 노사관계를 전망하고 과제를 설정하는 것이 중요.
 - 이제는 노사관계를 보다 안정적으로 구축하기 위한 방향을 적극적으로 모색할 필요가 있음. 특히 공평성과 효율성이 조화를 이룬 우리나라 노동시장 및 경제사회의 균형적인 발전을 위해서도 노사 자율과 책임에 기반한 노사관계의 안정이 그 어느 때보다도 요구되는 시점임.

II. 2017년 - 2022년 초기 노동정책(입법·사법·행정)의 변화와 내용

- 박근혜 정부가 추진했던 노동개혁의 주요 내용
 - 노동시장의 주요문제를 노동시장의 비효율화 및 노동시장 내 기업규모(대기업과 중소기업) 및 고용형태(정규직과 비정규직) 등에 따른 양극화 심화로 인한 미래세대의 취업난으로 진단
 - 그 해소를 위해 취약계층 근로자 보호, 노동시장 효율성 제고, 근로시간 단축 등을 기본 방향으로 삼고 있었음.
 - 쟁점들 : 정년연장 의무화에 대한 채용 급감 대책으로 임금피크제 확대 합의, 근로계약 해지 기준 명확화, 취업규칙 개정 요건 명확화, 통상임금 기준 판례 내용 반영 명확화 등.
- 문재인 정부가 추진했던 노동정책의 주요 내용
 - '노동존중 사회 실현' 이라는 기조하에 친노동관련 정책과 법률의 제개정 등이 계속 이루어졌음.
 - 구체적인 예 : 공공부문 비정규직 제로시대 선언과 최저임금의 급격한 인상, 그리고 박근혜표 노동시장개혁을 상징하던 성과연봉제와 저성과자 퇴출을 위한 양대지침(「공정인사지침」과 「취업규칙 해석 및 운영에 관한 지침」)의 폐기, ILO 핵심협약 비준을 목적으로 하는 노조법 개정, 특수형태근로종사자에 대한 고용보험법 적용 확대 등.
 - 현실 타당성? 국내 다른 법·제도와와의 정합성, 사회·경제적 영향 등의 구체적 검토?
 - 우리의 산업과 노사관계 환경이나 생태계의 특징 고려?

- 특히 ILO 핵심협약 규범의 수용에 따르는 문제에 대한 대응방안의 마련?
 - 최근 노란봉투법 문제 등에 대한 대비(쟁의행위의 대상·목적 확대)가 있었는가?
- 노동의 사법화 현상 : 법원은 대체입법자인가?
- 이러한 일련의 사정들은 노동 기본권 강화 추세로 요약됨.
- 노사관계를 둘러싼 환경악화.
 - 행위자 측면에서 사용자의 협조수준이 이전에 비해 더욱 낮아졌으며 노동조합의 요구는 많아짐.

III. 현 정부 핵심 노동정책 방향과 과제

1. 현 정부 노동정책방향의 두 가지 특징

(1) 노동시장 개혁

1) 내용

- 오늘날과 같은 디지털 전환 시대의 노동정책의 방향과 과제는 노동시장의 객관적 실태를 가능한 정확히 반영해 자율과 혁신 그리고 공정의 가치에 부합하도록 노동규범의 내용을 개선하는 것이 그 주된 방향이 되어야 할 것임.
 - 2022년 12월 12일 미래노동시장연구회가 발표한 노동개혁관련 권고안에서 “공존하는 ‘공정한 노동시장’, 구성원 각자의 창의적 능력이 극대화되는 ‘자유롭고 건강한 노동’의 시대”를 위한 개혁이 필요하다고 한 것은 노동개혁의 방향을 정확하게 가늠하고 있는 것임.
- 노동개혁은 ‘노동법의 현대화’로서, 노동법의 현대화는 고용과 수익의 안정이 유연화와

함께 균형관계를 유지하는 것, 거시적 관점에서는 성장과 고용이 함께 가는 노동법의 재구성.

- 이를 위해 우선적으로 해결해야 할 과제로서 노동법, 특히 근로기준법에서 가장 중요한 근로조건인 근로시간과 임금에 대해 미래노동시장연구회의 권고안에서 보는 바와 같이 이번 정부가 우선적으로 개혁하겠다는 것은 매우 의미 있고 제대로 된 개혁의 출발점.

- 이에 고용노동부는 2023.2.24. 근로시간 제도 개편방안(안)을 발표

[2023.2.24. 근로시간 제도 개편방안(안)]

1. 개편 필요성: 현행 근로시간 제도는 1953년 공장법 시대에 만들어진 것으로, 이는 시대 변화에 부합하지 않고, 노사의 선택권을 존중하면서 건강권을 보호하는 글로벌 스탠다드와도 맞지 않음
근로자의 건강권·휴식권을 보호하면서, 노사 합의와 당사자 동의에 따라 사업주와 근로자의 상황에 맞게 근로시간을 선택할 수 있는 제도적 기반 마련 필요
2. 주요 내용
 - (1) 근로시간 선택권 확대와 건강권 보호의 조화
연장근로시간 운영에 대한 노사 선택권 확대
 - 연장근로 관리 단위를 “주 단위” → “월, 분기, 반기, 연 단위” 추가 선택지 부여
 - 연장근로 총량관리의 경우 근로자대표 서면합의로 도입하고, 연장근로는 현행 규정과 같이 당사자간 합의로 실시
 - 근로일간 11시간 연속휴식 등 근로자 건강권 보호 강화
 - 연장근로 총량관리 도입 시 근로일간 11시간 연속휴식 등 건강보호조치를 보편적으로 의무
 - (2) 노·사의 다양한 수요가 반영되는 유연근로제 확대로서 근로자대표제 정비
 - (근로자대표제 제도화) 근로자대표의 선출 절차, 권한과 책무 등을 마련하여 근로자대표의 민주적 정당성 및 대표성 강화
 - 선택적 근로시간제 활용 제고를 통한 근로자 선택 확대: 근로자가 선택근로제를 활용하여 근로일, 출퇴근 시간 등을 자유롭게 선택, 시차출퇴근, 주4일제 등으로 활용할 수 있도록 개편

- 선택근로제 정산기간을 확대하고, 근로자가 사용자에게 선택근로제 적용을 요청할 수 있는 절차 도입 검토
- (3) 충분한 휴식을 통한 노동의 질 제고: 연장·야간·휴일근로를 저축해두었다가, 휴가로 사용하거나 임금으로 받을 수 있는 ‘근로시간저축계좌제’ 도입

* 미노연의 권고안에서 아쉬운 점

- 가. 임금체계 개편과 관련된 법제의 정비에서 취업규칙 변경의 근본적인 대안이 제시되지 않은 점
- 나. 지금까지 한계가 노출되어 개선이 요구되는 근로자대표제와 어떠한 유기적 관련성이 있는지 제대로 설명되지 않은 점,
- 다. 노동시장 이중구조의 해소와 관련해 그 본질은 정규직의 과보호 문제의 해결에 있는 것인데 이러한 것을 적시하지 않고 있는 점 등.

- 미래노동시장연구회의 추가개혁과제 중 자율과 책임의 노사관계 구축을 위한 법·제도 개선에서는 헌법이 보장하고 있는 노사의 기본권이 조화될 수 있는 범위 내에서 집단적 노사관계의 개선방향을 모색하겠다는 취지가 엿보임.
- 이러한 추가개혁과제들은 최근 발족한 상생임금위원회(고용노동부 소속), 경제사회노동위원회의 노사관계 제도·관행 개선 자문단과 노동시장이중구조개선연구회에서 논의하고 방안이 모색될 것임.

2) 과제

- 전문가(고용노동부가 주관해 운영했던 미래노동시장연구회, 최근 발족한 상생임금위원회(고용노동부 소속), 경제사회노동위원회의 노사관계 제도·관행 개선 자문단과 노동시장이중구조개선연구회와 같이) 중심의 노동개혁 과제의 도출의 지속가능성?
- 대화와 타협 그리고 협력이라는 코포라티즘(corporatism)의 정신을 체질화하지 못한 채 형식적으로 노사정의 3자구성적 정책결정과정에서 참여한 결과, 노사정의 합의 주의 정치의 긍정적 산물을 사실상 찾아보기 어려운 상황라는 반성적 고려의 결과?

- 노사정갈등과 노사당사자 참여와 사회적 합의의 문제? 정부의 정치력?
- 국정의 최고책임자인 대통령이 노동개혁을 위해 주도적으로 리더십을 발휘해야.
- 대통령이 노동개혁 국정과제 추진의지를 밝히고 정부의 역량을 집중하는 것을 보여야 노사 모두에게 신뢰감을 주게 되어 노동개혁이 성공할 수 있을 것!!

(2) 법치주의: 노정관계

1) 내용

- 최근 화물연대 등의 집단적 운송거부에 대해 정부가 법치주의 원칙을 고수
- 이번 정부의 대응은 현대민주주의 국가의 근간인 법치주의를 관철하려는 것으로 법 테두리 내의 행위는 보장하지만, 법의 영역을 벗어나는 위법한 행위는 관용을 베풀지 않겠다는 것.
- ※ 관련 사례 : 서울교통공사와 한국철도공사 노사가 파업 하루 만이거나 파업 일보 직전에 파업을 피하기 위한 적극적인 노력으로서 서로 양보하고 극적인 합의를 이룬 의미. 이러한 합리적인 교섭과 타협이야말로 오늘날 바람직한 노사관계의 모습인 것
- 불합리한 노동관행의 개선
- 노조는 근로자의 자주적 단결체이므로 노조원에 의한 재정의 민주적 운영 통제를 중심으로 노조회계투명성 강화
- 다른 근로자나 노조의 근로3권 침해, 사용자의 정상적 조업 방해 등 최근 빈번하게 발생하는 노조의 불법행위 유형을 특정하여 금지

2) 과제

- 이 두 가지 방향의 계속 유지가능성과 긴장관계?

- 공정성의 확보: 노사 모두에게 공정한 노사관계 질서를 확립하기 위해 노사의 불법·부당노동행위를 규율한다는 신뢰를 주어야 법치주의가 확립.

2. 입법부 영역

- 노동개혁입법의 가능성?
 - 입법부(국회)는 다수가 친노동성향의 정당과 국회의원으로 구성되어 있음.
- 노조법 제2조·제3조 개정안 등에 대한 입법의 가능성? 본회의 처리 그리고 거부권 행사
 - But? 관련 쟁점이 대법원에 계류중 - 사법부는 대체입법자인가?

3. 사법부 영역 : 노동의 사법화의 심화

- 노사관계의 각종 쟁점에 대해 노사 간의 자율적인 교섭을 통해 합의를 도출해가려고 하지 않고 법원의 판단에 의존하려는 경향이 큰 우리나라 노사관계의 모습은 전혀 바람직하지 않음.
- 노동의 사법화가 심화되는 원인
 - 가. ‘산업민주주의 발전’이라는 본질을 외면한 채, 합법적 규칙의 준수를 외면하고 대립과 담합을 통한 비공식적 문제해결방식에 익숙한 우리 노사관계의 오랜 역사적 관행과, 자율적 협약자치의 경험이 일천한 부분에서 그 원인의 일단을 찾을 수 있음.
 - 나. 법원이 합헌적인 법령과 제도에 의한 질서를 무시한 채 자신만의 정의를 일방적으로 선언하고 다른 국가기관에게 이를 따르도록 강제하여 사법의 한계를 훨씬 뛰어넘는 입법권의 행사를 당연한 것으로 보고 있음- 대체입법자의 역할 - 법조사회주의로 가는가?
 - 다. 대법원의 인적 구성의 문제?(2023년까지)

- 2023년 대표적인 쟁점 사건
 - ① 통상임 재직자 한정 조항의 효력에 관한 세아베스틸 사건
 - ② 원하청 관계에서 원청 사용자의 하청 노동조합에 대한 단체교섭 의무의 존재 여부 관련 현대중공업사건
 - ③ 경영성과급의 평균임금 해당성 여부 등 관련 사건
- 기업경영, 근로자의 신분과 지위, 임금의 범위, 노사관계 등이 상당히 큰 영향을 받게 되므로 해당 판결과 결정들이 미칠 영향과 그에 대한 대응 방안에 대한 숙고가 필요.

IV. 디지털 전환 시대의 노사관계 변화와 노동법제 개편 방향

1. 노동법제도 개편의 상황요인

- 혁신이 계속 법을 앞서감에 따라 작업장으로 도입되는 21세기 기술은 새로운 고용 및 노동법적 문제를 제기.
 - 그러므로 디지털 전환 시대의 도래에 따른 현재의 노동시장의 상황을 객관적으로 파악하는 동시에 현행 노동관계법·제도 등의 한계 및 문제점이 없는지 체계적으로 점검하여야 함.
 - 글로벌 경쟁에서 우위를 차지하고 지속적인 일자리 창출과 국민 삶의 질 향상을 위해서, 시대변화 및 기술발전으로 인한 광범위한 사회변화를 반영한 새로운 미래 노동법으로의 바람직한 개편 모델을 제시하고, 그러한 지향점으로의 법제도 개선을 위한 전략을 모색해야 함.

(1) 현행 근로기준법 규범체계의 한계

- 현행 노동법상 경직적 규율방식의 한계 -

- 지금은 다음과 같은 이유로 60년전 제정된 근로기준법(1953년 제정)체제가 여전히 강력히 유지되어 노동법의 위기가 초래되고 있는 것임.
 - ① 근로기준법의 획일적 표준화와 일률적 강행규범화로 인한 법적 불안정성. 그 전형적인 예로 통상임금 소송
 - ② 근로기준법의 추상적 규범과 불명확한 문언에 대한 법원의 광범위한 해석으로 근

로조건 변경의 경직성이 초래되고 있음.

- ③ 규제경직적 근로시간 규제는 과거 제조업 중심의 일률적 규제방식에 친숙한 근로시간 규제로서 유연근로시간제의 활용에 제도적 장애요인임.
- ④ 해고 규제 등의 경직성으로 성과중심의 인사관리 방식도입 및 활용의 제한요인으로 작용하고 있음.

(2) 현행 노사관계법·제도의 의의와 노사관계 질서에 대한 이해 그리고 문제점

- 현행 노사관계법은 공장제 근로자가 국가의 보호법규와 더불어 자주적 단결을 통해 보호받을 필요성이 있다는 기본관념을 기초로 노동조합이라는 특별한 단결체를 통하여 집단적 자치질서를 보장받는 규범적 틀로서 기능하고 있음.
- 디지털 전환 시대에 따른 현행 노사관계법·제도, 노사관계 질서의 한계 및 문제점
 - 디지털 전환 시대에 따라 새로운 고용관계 및 디지털 특수형태근로종사자(예, 크라우드 워커 등)가 급속히 등장하고 있는 현재의 상황을 고려해볼 때, 종래 공장제 근로자를 전형으로 형성·발전된 현행 노사관계법의 질서가 실효성 있게 작동할 수 있을지에 대해서는 의문이 아닐 수 없음.
 - 디지털 전환 시대야말로 노동관계법·제도의 패러다임 전환을 요구하고 있으며, 이 제는 대립적·배타적 노사관계를 극복하고 미래지향적이고 합리적인 노사관계로 나아가기 위한 논의를 시작할 필요가 있음.

2. 개별적 근로관계법의 현대화

(1) 산업의 디지털 전환에 따라 새롭게 등장하는 노동력 제공 방식에 부합하는 새로운 노동법적 규율방안

(2) 노동시장 유연성과 안전성의 조화를 위한 법·제도 개편

- 집단적·획일적 근로계약관계가 아닌 개별적이고 다양화된 근로계약 관계를 수용하기 위한 법·제도 개편 방향
 - 노사 자율에 따른 적정 근로시간 설정이 가능한 환경을 조성하고 다양한 유연근무시간제의 활용 가능성을 확대하기 위한 제도 개선 방안
 - ※ 근로시간의 유연성과 자율성을 보장할 수 있는 법·제도
 - 근로조건 변경 및 해지의 유연성 제고 방안 제시
 - ※ 근로계약 변경·해지제도, 사용자 금전보상제시권 등

(3) 임금과 생산성의 연계성 확보 및 제도적 불확실성을 해소하기 위한 제도 개편

○ 임금체계의 탄력적 수립을 위한 근거 마련

- 현재의 강한 연공급제를 유연화하고, 각 기업이 제공되는 일의 종류와 성과에 따라서 임금 지급체계를 적절히 수립할 수 있는 근거 마련.
- 임금체계의 유연화를 위한 동의 체계(취업규칙 변경 관련 제도) 합리화 방안

○ 근로대가성의 판단기준 명확화 방안

- 해석의 영역에 맡겨져 있는 근로기준법 제2조 제1항 제5호의 “근로대가성” 판단기준을 구체화하여 근로대가성 판단을 둘러싸고 지속적으로 이루어지는 분쟁을 해결할 수 있는 방안의 마련.

○ 통상임금의 범위 명확화 방안

3. 노사관계법 등 제도 개선의 기본방향과 과제

(1) 기본방향

- 현재 우리의 노사관계는 중요한 변화를 앞두고 있으며, 디지털 전환 시대의 출현 및 진전이 바로 그것이다. 이러한 상황에 체계적이고 합리적으로 대응하면서 미래의 자율적이고 협력적 노사관계를 위해서는 노사자치를 노사관계의 기본내용으로 공고히 자리매김할 필요가 있다. 이를 위하여 노사관계법·제도 체계 전반의 재검토가 필요함.
- 향후의 노사관계법·제도는 디지털 전환 시대에 따른 노사관계의 변화를 현실로 인정하고 그 객관적 실재를 가능한 정확히 반영하여, 향후 어떠한 노사관계 질서를 지향할 것인지 그리고 그에 부합하는 노사관계법·제도의 내용을 갖출 것이 요구됨.
 - 집단적 노사관계에 있어서 불안정적인 부분, 그리고 노사관계의 균형을 저해하는 부분은 어디인지를 명확히 진단하여, 비판적으로 검토하고, 헌법이 보장하고 있는 노사의 기본권이 조화될 수 있는 범위 내에서 집단적 노사관계의 개선방향을 모색할 필요가 있는 것임. 불공정하고 비대칭적인 법제도들을 개선하여 노사간의 실질적 대등성을 확보하는 것이야말로 협력적 노사관계를 안정화시키고 정착시켜 나가는 전제가 되는 것임.

- 집단적 노사관계 분야에서는 디지털혁명이 대립적·투쟁적 노사관계를 극복하고 협력적·발전적 노사관계를 실현하는 계기가 될 수 있어야 함.
- 다시 말해 디지털 전환시대에 따른 산업현장 내 이해관계의 다양성과 대립을 합리적으로 조정, 조율할 수 있는 시스템을 법적으로 유연하게 보장할 필요가 있음.
- 근로자의 특징의 변화(개별화, 다양화, 임시화)에 따라 노동조합의 역할과 기능, 성격이 변화되어 가는 흐름에 주목할 필요가 있음.

(2) 노사관계 힘의 불균형 개선을 위한 법·제도 개선

- 노조법상 단체교섭 및 단체협약 체결 당사자로서의 근로자·사용자 개념을 확정하고 부당노동행위 주체로서의 사용자와의 차이점을 제시
- 대체근로 전면금지 조항 폐지, 사업장 점거(사용자의 점유 배제) 방식의 단체행동 금지 등 단체교섭 및 쟁의행위 관련 제도 개편
- 노사 간 힘의 균형 회복하고 소모적 분쟁을 방지를 위한 제도 개선 방안으로서 부당노동행위 형사처벌 조항 폐지 방안을 검토하고, 근로시간면제제도의 합리적 개선 방안을 모색
- 노동조합 임원 선거의 공정성 제고, 노조 회계감사제도 실질화 등을 통해 자율적이고 깨끗한 노동조합 운영을 위한 제도 개선방안 제시

4. 근로자대표제의 개편

- 산업의 디지털 전환과 일하는 방식 변화에 따른 노사관계 관련 법제도 혁신 필요성과, 새로운 근로자 대표 체계 및 단체교섭 체계의 개선 방안 모색

5. 나아가며

- 오늘날 디지털 전환 시대에 따른 노동사회의 위기는 새로운 기회이기도 하므로, “자유롭고 건강한 노동의 시대”로의 이행을 저해하는 현행 노동법·제도의 개선을 적극적으로 모색할 시점임을 다시 한 번 명확히 인식할 필요가 있음.

새정부 노동정책의 개혁방향에 관한 토론문

박진호
(노무법인 한수 대표노무사)

먼저, 현행 노동법제의 경직성과 그에 따른 제반 문제점 및 디지털 대전환을 앞두고 법개정의 지향점과 노동시장 개혁의 구체적인 방안을 명확하고 임팩트 있게 설명해주신 김진영 교수님과 김희성 교수님께 감사드립니다. 두 분 교수님께서 발표하신 내용을 바탕으로 노동개혁의 방향과 실천방안에 대한 토론을 위해 다음과 같이 의견을 제시합니다.

1. 문재인정부가 추진한 “양대 지침 폐기” 정책의 무의미성

문재인정부가 들어선 직후 적폐정책 청산의 일환으로 진행된 양대 지침(저성과자 통상해고 및 취업규칙 개정 요건 명확화) 폐기 시책은 박근혜정부 시절 장기간에 걸쳐 추진한 양대 지침의 속내용을 들여다 볼 때 그 의미가 전혀 없다고 해도 과언이 아님. 왜냐하면, 박근혜정부에서 발표한 양대 지침의 내용은 새로운 것이나 (사용자의 입장에서 보더라도) 어떤 획기적인 내용으로 구성된 것이 아니라 어차피 기존에 대법원 판례가 판시해오고 있던 일반적인 법리를 구체적으로 설명하는 수준 밖에 되지 않았음. 즉, 박근혜정부의 양대 지침은 근로자나 사용자 어느 쪽의 입장에서 보더라도 전혀 새로울 것이 없는 단지 기존 판례 법리를 설명하는 데 지나지 않은, 일종의 가이드라인에 불과하므로 굳이 그것을 적폐 정책이라고 거창하게 치부하면서 폐기할 하등의 이유가 없는 것이었음 양대 지침이 폐기된 이후에도 계속해서 선고되고 있는 저성과자 해고에 관한 대법원 판결들을 살펴보면 종전에 실시된 법리와 차이가 나는 부분이 전혀 없으며, 특히 취업규칙 불이익 변경 시 사회통념상 합리성 인정과 관련하여서는 양대 지침이 발표되기 전에 이미 대법원에서 기존보다 더 엄격한 요건을 추가하여 실시하였음(대법원 2015. 8. 13. 선고 2012다43522 판결에서는 기존의 사회통념상 합리성 요건에 더하여 “취업규칙 변경에 따라 발생할 경쟁력 강화 등 사용자 측의 이익 증대 또는 손실 감소를 장

기적으로 근로자들도 함께 향유할 수 있는지에 관한 기업의 경영 행태”도 그 판단을 위한 고려사항의 하나로 추가 제시하고 있음). 따라서 문재인정부의 양대 지침 폐기 정책은 이론적으로나 현실적으로 그 의미가 전혀 없는 것이었다고 할 수 있음.

2. 노란봉투법에 관한 문제 제기

최근 환노위 본회의를 통과한 노란봉투법에 관해서는 다음과 같은 문제가 제기될 수 있다고 생각함.

1) 사용자 개념의 확대와 관련하여 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로 조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자까지 사용자로 본다면 그 확장의 범위가 어디까지인지 여부와 함께 근로조건의 결정에 영향을 미친다면 가치사슬의 최종 단계에 있는 소비자에 대해서까지 노동3권을 행사할 수 있는지 여부와 같은 극단적인 문제 제기도 가능함 ☞ 구체적인 범위 확정에 관한 사법부의 명확한 판결 또는 새로운 국민적 합의로 추가적인 입법이 이루어질 때까지 노사분쟁의 사회화 현상이 지속될 우려가 높으며, 이는 결국 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 제정된 노동조합법의 기본 취지(노조법 제1조)를 몰각하는 결과로 이어질 가능성이 높음.

2) 쟁의행위의 개념 및 범위 확장과 관련하여 권리분쟁까지 그 대상으로 포섭하는 의미로 개정하는 것이라면, 쟁의행위의 본래적 성질(自力救濟)에 비추어 현대 민주주의사회의 근간을 이루고 있는 법치주의에 역행하는 것으로 평가할 수 있음. 나아가 권리분쟁은 무협약 상태에서 벌어지는 쟁의가 아니라 기존에 존재하는 단체협약의 해석·적용 및 이행과 관련한 분쟁이므로 사법절차를 통하지 않고 쟁의행위를 통해 해결하려고 한다면 이는 단체협약에 따라 노사가 모두 준수해야 하는 기본적 의무 중 가장 핵심이라 할 수 있는 평화의무를 위반하는 것으로 평가할 수도 있음. 따라서 이와 같이 기존에 확립되어 있는 법이론을 무시한 채 원내 다수당의 입법 만능주의를 통한 일방통행식 법 개정은 전체 법질서에도 부합하지 않으며, 법체계적 정합성에도 맞지 않은 문제가 발생함.

3) 아울러 종전 법 개정으로 이제 실업자의 기업 단위 노조 가입까지 가능해진 상황에서 향후 노동조합에서는 조합원 우선채용 및 노동력 공급에 관한 독점

적 권리를 인정받기 위해 Closed Shop까지 요구할 가능성이 높은 바(Closed Shop의 위법성 문제로 인해 효력이 인정되지 않을 경우 우회적으로 직업안정법상 근로자공급사업을 통해 사실상 Closed Shop의 목적을 달성하려고 할 가능성이 높음), 이러한 제반 환경을 고려한다면 노조법상 사용자 범위 및 쟁의행위의 대상 확대는 신중에 신중을 기하여야 할 사항으로 생각함.

3. 근로시간 법제 개편과 관련하여

1) 우리나라의 근로시간 법제는 지금까지 근로자의 입장에서 근로시간의 길이와 배치가 사전에 확정되어 예측이 가능하도록 하는 과거 이론 위주의 법률이 시행되어 오고 있다고 판단됨. 그러나 이러한 근로시간의 길이와 배치는 사용자의 입장에서 예측 가능해야 공평·타당하다고 할 것인 바, 그렇게 하기 위해서는 지금처럼 1일과 1주 단위를 동시에 규제하는 경직되고 퇴행적인 방식은 노사 모두의 불만을 초래할 뿐이라고 할 것임. 따라서 미래지향적이고 공정한 노동시장을 구축하여 모든 세대가 공평·타당하게 노동의 과실을 향유하기 위해서는 보다 유연하고 개개인의 선택권이 존중되는 방향으로 설계하는 것이 필요하다고 생각함. 나아가 과거의 경직된 이론으로 기대할 수 있는 공공의 이익, 특히 근로자의 권리보호적인 면에서 얻는 실익도 오늘날에 있어서는 거의 없다고 할 것임(과거 한 회사에서 평생직장을 추구하던 시대에서는 고정된 근로시간 법제가 장시간 근로를 방지하는 수단으로 유의미했는지 모르나, Two Job, Three Job이 난무하는 오늘날에는 과거의 경직된 이론으로 근로자를 보호할 수 있는 면도 대부분 사라졌다고 할 것임) 단적인 예로, 한 회사에서 주 52시간 일하는 것과 두 개, 세 개 회사에서 도합 주 70시간 일하는 것을 비교해볼 때 어느 쪽이 과연 진정한 과로에 노출되어 있을지 고민해보면 답은 명확하게 도출됨). 따라서 미래시장노동연구회의 권고안은 충분히 그 의미를 가진다고 생각됨. 다만, 일각에서 계속 문제가 제기되고 있는 주 80시간 가능 여부, 하루 24시간 연속 근무 가능 여부 등에 대해서는 극단적인 경우라 치부하기 보다는 그러한 경우까지 극한 장시간 근로를 예방하기 위한 촘촘한 방지책(예컨대, 퇴근 후 출근시까지 연속 11시간 휴식시간보다는 하루 최대 13시간 근무 등)을 고민할 필요가 있다고 생각함.

2) 한편, 탄력적 근로시간제의 경우 그 용어가 풍기는 의미가 무색하게 지극히 경직된 노사합의(특히 사전에 단위 기간의 근무일별 근무시간을 정하도록 하고

그렇게 정해진 근무스케줄에 대하여 개별 노사간 변경합의도 인정하지 않는 경직된 방식의 노사합의 ☞ 물론 3개월을 초과하는 단위 기간을 통한 탄력적 근로시간제는 일별 근로시간 확정에 있어서 보다 유연한 방식을 취하고 있지만 여전히 2주간 전에 개별 근로자에게 통보를 하여야 하므로 본질적인 경직성에서 벗어났다고 보기는 어려움)를 요구함에 따라 근무 스케줄을 사전에 확정할 수 있는 일부 제조현장의 교대제 근무 체제 외에는 현실적으로 실행하기가 만만치 않은 유연 근로시간제이므로 단위 기간의 총량과 하루 및 1주 최대 근로시간만 규정하고 단위 기간 내 일별 근로시간을 사전 미리 합의하도록 요구하고 있는 부분은 삭제하는 것이 타당하다고 생각함 ☞ 그리고 어차피 이 부분은 근로계약이나 취업규칙상 출퇴근 시간 조항을 통해 해결이 가능하므로 근로자에게 불측의 피해를 줄 염려도 없음(근로기준법 제17조 및 제93조).

4. 취업규칙 변경 관련 법제 개정과 관련하여

취업규칙 변경과 관련한 법제 개편에 대하여는 개인적으로 취업규칙의 본질에 관한 오랜 논쟁인 계약설(또는 약관설)과 법규범설의 입장 정리부터 선결한 후 논해져야 할 사항으로 생각함. 즉, 만일 현재의 판례 입장과 같이 법규범설의 입장에선 채 근로자 과반수 동의와 관련한 사항만 개정할 경우에는 근로조건 결정에 관한 민주성 확보라는 근로기준법상의 대원칙(제4조)과도 충돌될 우려가 있다고 생각됨. 따라서 만일 근로자 과반수 동의 요건을 개별 동의에 가까운 방향으로 완화시키기 위해서는 취업규칙의 본질을 법규범이 아닌 계약이나 약관으로 재규명한 다음 진행되어야 할 것으로 생각함(취업규칙의 근로계약화 사례에 대해서는 싱가포르의 사례 등 참고)

5. 정기 상여금의 통상임금 문제와 관련하여 - 지급일 재직자 조건의 유무효 문제 등

정기 상여금의 통상임금 문제(지급일 재직자 조건의 유무효 여부 등)와 관련하여서는 개인적으로 현재와 같이 통상임금의 개념적 표지를 사전 확정적, 고정적 임금으로 볼 경우 매일 매일의 근로를 단순 합산한 데 불과한 상여금 등에 대하여 지급일 재직자 조건을 인위적으로 넣었다고 하여 통상임금으로서의 성질을 부정하는 것 자체가 상당한 반론을 제기할 수 있는 여지를 남기는 것이라 생각함. 따라서 이에 대하여는 통상임금성 여부가 아니라 연장·야간·휴일근로시 할증되는 기준

임금을 통상임금이 아니라 기본 임금이나 또는 최저임금에서의 그것과 같이 매월 정기적으로 지급되는 임금으로 규율토록 하는 것이 보다 합리적인 대안이 아닌가 생각함.

6. 엄격한 해고 제한과 관련하여

우리나라 노동시장의 경직성 지수와 관련하여 대표적으로 거론되는 것이 바로 엄격한 해고 제한에 관한 부분임. 일각에서는 영세 사업장의 일방적인 부당해고 문제와 매년 대량으로 시행되는 희망퇴직, 권고사직 등을 근거로 우리나라의 노동시장이 더 없이 사용자에게 유연하다고 주장하는 견해가 있지만, 이는 규범 및 그에 따라 시행되는 제도를 논하는 것과 이를 위반하여 마구잡이로 벌어지는 일부 불법적인 행태를 구분하지 않고 동일선상에서 비교하는 모순된 접근에서 벌어지는 오해에 불과하므로 혼동 없이 법제도적 관점에서 명확히 논의의 대상을 바라보아야 할 것으로 생각함(나아가 역설적으로 일각에서 주장하는 영세 사업장에서의 부당해고나 강요에 의한 권고사직이 발생하는 근본적인 이유가 무엇인지 고민해볼 필요도 있다고 생각함).

그러나 현재 상황에서 당장 미국과 같이 임의고용법제¹⁾(employment at will ≒ 해고자율화의 의미로 받아들여지고 있음)를 도입하기에는 그 충격이 극심할 것으로 예상되므로 근로자의 유형에 따라 고용보호의 정도를 달리하는 유연한 접근법을 고민해볼 필요가 있다고 생각함(≒ 풀타임 근로자와 초단시간 근로자간 고용보호의 정도 비교 등). 또한 아직까지는 그 논의가 전혀 진전되고 있지 않은 근로계약에 있어서 해지권 행사의 적법성 범위에 대하여 활발한 연구와 토론이 필요할 것으로 생각함(근로계약의 본질이 채권계약임을 부정할 수 없는 한, 해고와 별도로 계약 해지에 대하여도 충분히 숙의할 필요가 있다고 생각함).

아울러 취업규칙의 법규범성을 계속 유지한다면 취업규칙상 해고사유의 효력을 확실하게 인정할 필요가 있음. 현재의 판례는 취업규칙상 해고사유에 해당하더라도 궁극적으로는 법원이 독자적으로 고용관계의 유지가 어려울 정도로 근로자에게 귀

1) 최근 들어서 임의고용법제 대신 해고를 할 때 정당한 사유(just cause)를 요하는 법을 새로이 제정하고 있는 일부 州(또는 임의고용법리를 실시하고 있는 전통적인 판례를 따르지 않고 해고시 정당한 사유(just cause)를 요하는 새로운 법리를 실시하는 일부 州 법원의 판결)들이 나타나고 있으나, 아직까지 미국 연방대법원의 근로계약 해지에 관한 기본적인 입장은 (위법한 차별에 기한 부당해고가 아닌 한) 임의고용에 따른 해지권 행사의 자율화 기초를 유지하고 있음.

책사유가 있는지 여부를 종합적으로 판단하는 사법구조이므로(대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결 ☞ 이 또한 결국 김희성 교수님께서 말씀하시고 있는 「노동의 사법화 심화 현상」의 또 다른 모습이라 할 것임) 취업규칙의 본질과도 상충할 뿐만 아니라 사용자의 인사노무관리에 있어서 예측가능성을 저해하는 장애 요소라 하지 않을 수 없는 사항임(나아가 비교법적으로 보더라도 이러한 사법구조는 다른 나라에서는 좀처럼 보기 어려운 모습이라 여겨짐).

7. 유연한 노동시장을 위한 사회안전망 구축과 관련하여

김진영 교수님께서서는 유연한 노동시장이 정상적으로 작동하려면 이직 후 구직까지 실업 기간에 근로자 생계를 지원해줄 수 있는 사회안전망이 절대적으로 필요하다고 설명하시고 있음. 이에 대하여는 이론적으로나 현실적으로 그 타당성이 충분히 인정되고 있다는 데 異見이 없으나, 사회안전망을 통해 근로자의 생계를 어느 정도까지 지원해주어야 하는지에 관한 구체적인 논의가 뒤따라야 할 것으로 생각함 ☞ 지난 문재인정부에서 무더기로 시행한 각종 정부지원 정책으로 인해 노동시장의 전체적인 흐름이 성장 없는 고용을 넘어 일부 산업에서는 급기야 불황과 구인난을 동시에 겪는 기이한 현상까지 발생하고 있음을 고려한다면, 노동시장의 활기를 되살리기 위해서는 최소한의 생계는 보장하되 구직자의 취업의지가 심리적으로 위축되지 않도록 적절한 사회보장 수준을 심도 있게 고민할 필요가 있다고 생각함.

8. 임금의 유연성과 관련하여

임금의 유연성 제고 역시 건전하고 지속가능한 노동시장을 위해서 절대적으로 필요하고 당연히 요청되는 과제임에 異見이 없음. 다만, 직무급제 도입과 같은 단편적인 대안 제시만으로는 한계가 있다고 생각함. 왜냐하면, 현재 우리나라 노동법제에서 임금이 결정되는 기본적인 구조는 일(job)의 성과보다는 근로시간에 비례하도록 설정되어 있고 근로시간의 범주 역시 구체적으로 업무를 수행하는 시간이 아니라 업무를 수행할 수 있도록 준비 또는 대기하고 있는 시간까지 모두 포함(업무준비 및 마무리 시간 등; 심지어 업무에 대한 기본적인 지식을 갖추지 않은 근로자에게 실시하는 기초직무교육 시간까지 모두 포함)하고 있으므로 직무급 도입과 같은 단편적인 대안 제시만으로는 「연장근로를 통한 수당 증가 → 장시간 근로 유

인 → 과로 남발』이라는 악순환의 고리를 끊어내기 어렵다고 생각함. 따라서 임금의 유연성 제고는 독립된 주제가 아니라 근로시간의 유연성 제고 및 근로계약 변경의 유연성 제고 등과 유기적으로 연계하여 논의되어야 할 내용으로 생각함.

9. 자유로운 이직 보장을 위한 영업비밀보호와 전직금지약정 완화에 관하여

기본적으로 현재 산업계에서 활용되고 있는 일반적인 영업비밀보호 내지 전직금지약정으로 인해 근로자의 직업선택권이 얼마나 방해받고 있는지 현실적으로 의문이 들며, 위 사항들을 완화하고자 할 경우에도 중소기업의 영업비밀보호 정책에는 소홀함이 없도록 쌍방향으로의 고민이 필요하다고 생각함. 단적인 예로, 오랜 기간 중소기업에서 사활을 걸고 개발한 영업비밀을 대기업이 해당 공정의 근로자 대부분을 현재 받는 임금에 + θ 를 주고 일괄 스카웃해서 기술을 손쉽게 탈취해버리면 해당 중소기업은 바로 도산할 수밖에 없으므로 영업비밀보호와 전직금지약정 완화는 중소기업의 기술보호와 충분히 균형이 맞아야 할 것으로 생각함.

토론문②

구두 토론

박수연

(고용노동부 노동현안추진반 반장)

윤석열정부의 노동개혁 토론문

조 승 민

(국민대 정치대학원 겸임교수,

前 경제사회발전노사정위원회 수석전문위원)

□ 노동개혁의 필요성

* 시대의 대전환

-인터넷, 앱, 로봇, 인공지능(ChatGPT 등) 등의 등장으로 상징되는 엄청난 변화(디지털혁명)에 직면

-농업혁명, 산업혁명에 이은 인류역사상 세 번째 대전환이라는 평가도 있음

* 이 같은 혁명적 변화 속에서 국가의 지속가능한 발전을 위한 개혁의 일환으로 노동개혁이 필요

* 윤석열정부는 3대 개혁(노동, 교육, 연금)의 하나로 노동개혁을 제시

□ 노동개혁의 주요 과제

* 법치 확립

-정부가 지금 강력히 추진하고 있음

-화물연대의 집단적 운송거부에 대한 정부의 법치주의 원칙 고수

-노조 회계 투명성 제고, 불법·부조리 근절 등

* **제도개혁**: 경제사회시스템 유연화의 일환

-근로시간제도, 임금체계, 노사관계, 고용 시스템의 유연화

* **노동시장의 이중구조 개선**

-대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직, 원청과 하청 등

-이로 인한 임금격차, 계층이동 단절 등이 심각한 수준

-이를 완화하기 위한 제도개혁과 아울러 사회적 논의 필요

-사회안전망 강화, 사회학습망 확충 등도 추진

□ 노동개혁 추진 현황

* 대통령의 강력한 개혁의지가 동력

-2022년 6월, 대통령의 노동개혁의지 천명(국회시정연설)

-2022년12월, 화물연대 집단운송거부 계기로 법치확립 의지 표명

* 고용노동부

-2022년 7월, 미래노동사회연구회를 출범시킴

-2022년12월, 미래노동사회연구회가 근로시간, 임금체계 혁신방안 권고 및 노동시장 이중구조 해결을 위한 추가과제 제시

-2023년 2월, 상생임금위원회 발족

* 건설교통부

-화물연대의 집단운송거부에 대한 원칙적 대응 이후, 화물운송시장 정상화방안 공청회 개최 등 화물차안전운임제 개편, 화물운송시장 구조 개선방안 등 논의(2023년 1월)

* 경제사회노동위원회

-노사관계제도·관행개선자문단, 노동시장이중구조개선연구회 등 운영

□ 향후 추진 관련

* 정부 주도 추진 지속

-법치확립, 제도개혁(법의 제·개정 필요 부분 이외)

-사회적 대화: 경제사회노동위원회

* 법률 제·개정 필요 부분: 입법부 통과가 필수

-입법부 중심의 논의

-경제사회노동위원회 합의를 바탕으로 한 법률 제·개정 추진

* 어떤 경우에도 정부의 의지가 가장 중요

-노사정 합의, 입법부에서의 법안 제·개정 과정 등 개혁추진 과정에서 어려운 도전에 직면할 것임.

-개혁의 골든타임이 지나기 전에, 필수적 개혁 과제 달성 위한 상황 별, 단계별 추진방안 마련이 필수.

-노사도 사회적 책임 의식을 바탕으로 한 개혁과정 참여가 요망됨.