
노동정책 킬러규제 개선 건의

2023. 9.

목 차

1. 정규직 근로자 고용보호 완화	1
2. 노사관계법제 합리적 개선	2
3. 노조법 개정안(노란봉투법) 전면 재검토	4
4. 중대재해처벌법 보완입법	5
5. 근로시간제도 유연화	6
6. 임금체계 합리화	7
7. 근로기준법 개정안(포괄임금 금지) 신중 검토	8
8. 근로자 파견제도 개선	9
9. 외국인근로자 고용허가제 대상 확대	10

□ 현황 및 문제점

- 엄격한 해고요건은 정규직을 과보호하여 청년의 노동시장 진입 규제 및 노동시장 경직성 심화 등 노동시장 이중구조 고착화 요인
 - 통상해고(저성과자 해고 등)는 법적 근거가 없고 법원 판례에서 엄격하게 해석하고 있어 패소시 원직복직 부담으로 해고가 어려움
 - 경영상 해고의 경우 긴박한 경영상 필요, 사전 통보, 해고 회피 노력, 근로자 대표와의 협의 등의 절차를 거쳐야 가능
- 우리나라는 주요 선진국과 비교할 때 해고규제가 엄격하고 해고비용도 높아 효율적인 인력 활용에 제한(전경련 2021.9)
 - * 정규직 해고 유연성 순위 : 미국(1위), 영국(6위), 일본(13위), 독일(16위), 한국(20위)
 - 법적 해고비용(주급, 퇴직금 등 제반 비용) : 미국 0.0, 영국 9.3, 일본 4.3, 독일 21.6, 한국 27.4
- 정규직 과보호로 인해 4차 산업혁명, 디지털 전환 등 대내외 여건 변화에 신속하게 대응하기 어려운 상황
- 미국·영국·일본 등 주요 선진국은 경영상 해고 요건이 없거나 사업상 해고 요건을 폭넓게 인정

<주요국 선진국의 경영상 해고 요건>

구 분	미국	영국	일본	독일	한국
요건	×	현재 또는 장래 업무감소	예상	원료부족, 경영합리화 위한 기계도입	긴박한 경영상 필요, 해고회피노력
제3자 협의	×	×	×	노조 협의	노조 협의
행정관청 신고	×	×	×	○	○
재고용 우선채용	×	×	×	×	○

□ 건의사항

- 정규직 근로자 고용보호 완화를 통한 고용유연성 제고
 - 저성과자 해고의 법적 근거 마련 및 부당해고 판결시 원직복직 대신 금전적 보상 허용
 - 경영상 해고 관련 규제 완화(긴박한 경영상 필요 → 경영합리화 조치)

□ 현황 및 문제점

- 우리나라는 대립적 노사관계로 기업의 생산활동이 침해되어 기업의 경쟁력과 국가경쟁력을 낮추고 경제 활력을 저해하는 걸림돌로 작용
 - * 2019년 WEF 국가경쟁력 평가 결과, 노사협력분야는 141개 국가 중 130위로 최하위 수준(WEF, '19.10)
 - 한국의 파업으로 인한 근로손실일수는 연평균('09년~'19년) 38.7일로 미국 5.4배, 일본 193.5배에 달하는 등 주요국 대비 매우 심각한 수준
 - * 근로손실일수(단위: 일) : 한국(38.7), 영국(18.0), 미국(7.2), 독일(6.7), 일본(0.2)(한국경제연구원 '21.7)
- ILO 협약 비준이 담긴 노조법* 시행('21.7월)으로 노조 권한이 강화되어 해고자·실업자까지 노조 활동이 가능해져 노사관계 더욱 악화
 - * 해고자·실업자의 노조 가입 허용, 노조전임자 급여지급 금지 규정 삭제 등
- 반면 사용자의 대항수단은 제한적이어서 경영활동 제약요인으로 작용
 - 노조의 쟁의 시 대체근로 금지, 부당노동행위 사용자 형사처벌 등의 규제로 사용자에게 불리한 상황
 - 또한, 비종사자 노조원의 무분별한 사업장 출입으로 사용자의 재산권을 침해하더라도 이를 방어할 수 있는 수단이 전무
- 주요 선진국은 노조의 단결권 행사에 대해 기업에도 대체근로 허용, 직장점거 금지 등 방어권 보장

<주요국의 노조 단결권에 대한 방어권 비교>

구 분	주요 내용
미 국	직장점거 금지, 대체근로 전면허용(근로조건 향상 위한 파업시 영구 대체 가능)
독 일	직장점거 금지, 대체근로 일부 허용(파업불참자·도급 등)
프랑스	직장점거 원칙 금지(예외 허용), 대체근로 가능(파견·기간제 근로자 대체 금지)
영 국	직장점거 금지, 대체근로 전면허용(파견 제외)
일 본	직장점거 금지, 대체근로 전면 허용(영구 대체 불가)
한 국	직장점거 허용, 대체근로 금지

□ 건의사항

- 노사 간 동등한 협력환경조성을 위해 노사관계법제의 합리적 개선
 - 노조의 파업시 대체근로 허용
 - 쟁의행위 시 사업장 점거 및 직장점거 금지
 - 부당노동행위에 대한 사용자 형사처벌 규정 폐지
 - 비종사자 조합원의 사업장 내 노조 활동 금지

□ 현황 및 문제점

- 사용자 범위 확대, 노동쟁의 범위 확대, 노조 손해배상책임 제한 등을 주요 내용*으로 하는 노조법 개정안 국회 계류 중

* 원청업체에 대한 하청 노조의 교섭·파업 허용, 회사 경영 및 인사 사항에 대한 노조의 파업 허용, 불법파업에 대한 귀책사유 및 기여도에 따라 손해배상청구 제한

- 노조법 개정안은 노조의 불법행위를 보호 및 조장하고 불법행위에 대해 면죄부를 주는 법안으로 기업의 재산권을 침해하고 우리 기업의 글로벌 경쟁력 약화 초래

- (사용자 범위 확대) 원청업체는 직접 고용 관계가 없는 하청업체의 노조와 단체교섭을 해야 해 하청업체에 대한 경영권 침해 우려
- (노동쟁의 범위 확대) 경영권도 노동쟁의의 대상이 될 수 있어 노조의 무분별한 쟁의 발생 우려
- (손해배상책임 제한) 불법행위에 대한 개인별 책임 범위 입증 사실상 불가능해 노조의 불법파업에 대해 면죄부를 주고 그 피해는 사용자에게 전가한 것으로 사용자의 재산권 침해에 해당

* 일본, 독일, 프랑스, 영국 등 주요 선진국은 노조의 불법쟁의행위에 대해 손해배상 책임을 인정하고 있음

- 노조법 개정안은 우리 경제의 산업생태계 훼손, 국내 투자 기피 및 해외 이전, 일자리 창출 저해 등 국민경제에 심각한 부작용 야기 우려

□ 건의사항

- 국민경제에 부정적 영향을 미치는 노조법 개정안(노란봉투법) 전면 재검토

□ 현황 및 문제점

- 사업주와 경영책임자 등을 과도하게 처벌하는 중대재해처벌법* 시행('22.1.27)에 따라 기업경영과 산업현장에 막대한 부담 가중

* 상시근로자 수 50인 미만 사업장 '24.1.27 시행 예정

- 고의가 아닌 단순과실에 의한 산재도 중형을 부과하고, 사업주에 대한 징역형은 기업경영 공백을 야기하고 생산·투자 차질 유발

- 특히, 다수의 사업장을 운영하면서 투자와 일자리를 늘려온 사업주가 오히려 처벌 위험이 더욱 커지는 불합리한 상황 초래

- 해외 주요국에 비해 강도 높은 처벌 규정은 기업 경영활동을 위축시키고 글로벌 경쟁력 약화 우려

* 사망사고시 처벌 수위: (한국) 1년 이상 징역 또는 10억원 이하 벌금(병과 가능), (영국) 2년 이하 징역 또는 상한 없는 벌금, (독일) 1년 이하 자유형 또는 벌금, (프랑스) 3년 이하 징역 또는 4만5천유로(약 6,100만원) 벌금, (미국) 6개월 이하 징역 또는 1만 불(약 1,100만원) 이하 벌금, (일본) 5년 이하 징역(금고) 또는 100만엔(약 1천만원) 이하 벌금(경총, "산업안전 관련 사업주 처벌 국제 비교 및 시사점", '21.12월)

□ 건의사항

- 기업경영부담 완화를 위한 중대재해처벌법 보완 입법 필요

- 중대재해 정의를 “다수의 사망자가 반복적으로 발생한 재해”로 규정
- 사망사고시 형사처벌 규정을 하한 규정에서 상한 규정으로 전환
- 안전·보건확보의무를 다한 경우 사업주 및 경영책임자 처벌 면제
- 중소·중견기업에 대한 교육 및 컨설팅, 산재예방시스템 구축 지원
- 50인 미만 사업장에 대해 중대재해처벌법 유예기간 연장

□ 현황 및 문제점

- 현행 주52시간제는 업종별·직무별 특성을 고려하지 않고 획일적으로 근로시간을 규제하고 있어 중소·중견기업의 경영 부담 가중
 - 계절 특수 등 일시적 생산 급증으로 업무가 집중되는 일부 업종은 근로시간을 유연하게 적용하기 어려워 근로시간 단축에 한계
 - 다품목·소량생산 기업은 품목별 납기대응을 위해 개인별 연장근로가 필요하나, 사업장 단위로 허가하고 있어 유연근로제* 활용에 한계
- * 탄력근로제, 선택근로제, 특별연장근로제 등
- 대체인력 투입이 어려운 R&D 직무는 근로시간을 집중적으로 투입해야 하나 획일적 규제로 R&D·신제품 개발 등이 지연되어 경쟁력 약화
- 4차 산업혁명, 디지털화 등 급변하는 경제 상황에 대응하기 위해서는 경직적인 근로시간제 개선 필요

□ 건의사항

- 근로시간저축계좌제(연장·야간·휴일근로 시간을 저축했다가 휴가로 사용) 도입
- 연장근로시간 관리 단위 기간 확대(週 → 月·分期·半期·年)
- 탄력근로제 단위기간 확대(6개월→1년), 도입요건 완화(근로자대표 서면합의 → 개별근로자 합의)
- 선택근로제 정산기간 확대(1개월(연구개발업무 3개월)→6개월) 및 도입요건 완화(근로자대표 서면합의 → 개별근로자 합의)
- 특별연장근로 인가 기준 개선(사업장 → 근로자)

□ 현황 및 문제점

- 우리나라 임금체계는 기업의 규모가 클수록, 노조가 조직되어 있는 기업일수록 근속년수에 따라 임금이 상승하는 연공형 임금체계

<호봉제 운영 현황>

		전체	100인 미만	100인 이상 ~300인 미만	300인 이상 ~1,000인 미만	1,000인 이상
전규모		13.7%	13.3%	53.8%	59.9%	67.9%
노조	無	11.1%	10.9%	47.0%	43.3%	35.9%
	有	67.7%	67.9%	65.4%	72.2%	80.6%

* [출처] 고용부, 2022년 6월 기준 사업체노동력조사 부가조사, '22.12.21

- 우리나라의 연공형 임금수준은 주요 선진국보다 상당히 높은 수준

* 1년 미만 대비 30년 이상 근속자 임금수준: (한국) 2.95배('20년 기준), (일본) 2.27배, (독일) 1.80배, (프랑스) 1.63배

- 과도한 연공형 임금체계는 불공정한 성과배분·중장년층 조기퇴직 유발·청년 고용 저해·비정규직 증가 등 노동시장 왜곡 초래
- 미국·독일·영국 등은 직무 가치에 기반한 직무급을 기본 임금체계로 설정하고 있으며, 최근 일본은 역할급·직무급을 임금체계에 반영

<국가별 임금체계 특징 비교>

	한국	미국	독일	영국	일본
지배적 임금체계	호봉급	직무급	직무급	직무급	연공급·직능급
핵심특징	연공	직무가치 세부등급	직무·숙련	직무가치 세부등급	연공·숙련
역사적 임금 체계 변화	호봉급→직능급 →연봉제	직무급→숙련급 →브로드밴딩	숙련 직무급 → 성과급	직무급 → 성과급	연공급→직능급 →역할급
최근 임금체계	호봉급 연봉제	브로드밴딩 시장임금률 숙련·역량급	숙련 직무급 성과급	직무급 성과급	직능급 역할급 직무급

* [출처] 노동연구원, 「임금 및 생산성 국제비교 연구」, '15

□ 건의사항

- 임금체계 합리화(연공형→직무급 또는 성과급으로 개편)

□ 현황 및 문제점

- 포괄임금 오남용 방지를 목적으로 포괄임금*을 금지하는 근로기준법 개정안** 국회 계류 중

* 근로계약 체결 시 연장, 야간, 휴일근로 등을 미리 정하여 예정된 수당을 지급

** 포괄임금·고정 OT 금지, 근로시간 기록관리 의무화

- 포괄임금제는 당사자 간 합의와 근로자에 불이익이 없을 것을 전제로 도입한 것으로 법으로 금지하는 것은 계약자유 원칙 위배
 - 현장에서는 근로형태·업무성격 등을 고려하여 근로시간 산정이 어려운 경우와 근로자 의욕고취 등을 목적으로 포괄임금제 활용
- 포괄임금을 금지할 경우 연장·야간·휴일근로를 전제로 한 수당을 감액할 수밖에 없어 근로자의 소득감소가 불가피
- 근로시간 및 휴게시간 관리·감독강화로 인한 근로자의 근무환경 악화 및 근로자 임금인상 요구에 따른 노사갈등 심화 우려

□ 건의사항

- 근로기준법 개정안 신중 검토
 - 포괄임금 전면 금지보다는 포괄임금 오남용 방지 대책 마련 필요

□ 현황 및 문제점

- 근로자 파견은 전문지식·기술·경험·업무 성격 등을 고려해 적합하다고 판단되는 업무*에 한해 허용하고 파견 기간도 2년으로 제한
 - * 총 32개 업종(단, 제조업 직접생산공정업무 제외)
- 기업별 생산공정이 복잡하게 얽혀 있고 제조업, 유통업, 서비스업 등 업종마다 다양한 근로의 형태가 필요하나 이를 반영하지 못하고 있음
 - 특히, 제조업은 계절적 요인·경기변동 등으로 일시적 추가 인력투입이 필요하나 생산공정업무는 파견업무에서 제외되어 인력수급 애로
- 디지털 전환 및 융·복합 산업 확산으로 노동과 일자리의 성격이 급변하고, 다양하고 유연한 형태의 고용·계약 방식으로 변화 중
 - 산업현장 변화로 깃(Gig) 노동자, 독립계약자 등 신개념이 등장하고, 일시적으로 숙련되고 전문화된 파견근로자에 대한 수요 증가
- 주요 선진국은 일부 업무를 제외하고 제한 없이 파견제도 운영

<근로자 파견제도 국가 간 비교>

구 분	파견허용업무	파견허용기간
한 국	경비, 운전 등 32개 업무만 허용	24개월
미 국	전 업무	무제한
일 본	전 업무(항만, 운송, 경비 등 4개 업무 제외)	무제한
독 일	전 업무(단, 건설업 제외)	18개월
영국	전 업무	무제한

* [출처] 전경련, "5070국가 노동시장 특징", Global Insight vol.50, '21.7월

□ 건의사항

- 근로자 파견 대상 업무를 Positive방식에서 Negative방식으로 전환
 - 근로자 파견 업무를 전면 허용하고 금지 업무만을 별도 규정
- 근로자 파견기간 확대(2년 → 4년)

□ 현황 및 문제점

- '23년 9월 외국인력정책위원회는 제조업 기준 300인 미만 또는 자본금 80억원 이하 기업에 한해 허용하던 외국인근로자 고용허가제 대상을 300인 이상 지방소재 뿌리 중견기업으로 확대 발표
- 외국인근로자 고용허가제 대상 확대로 인력 확보에 애로를 겪고 있는 지방 뿌리 중견기업의 인력난 해소에 상당한 도움이 될 것으로 기대
- 그러나 중견기업의 인력난은 지방소재 뿌리기업에 국한된 것이 아니라 수도권을 포함한 제조업 전반에 걸쳐 심각한 상황
 - * 300인 이상 제조 중견기업의 69.3%가 인력 확보에 어려움을 겪고 있으며, 이 중 59.0%가 기업경영에 영향을 받고 있는 것으로 조사('23.7, 중견련)
- 중견기업은 신규인력 확보가 어려운 가운데 숙련인력의 고령화로 이들이 은퇴할 경우 기술단절은 물론 기업경쟁력 약화로 이어져 국가 경쟁력에도 부정적인 영향 우려

□ 건의사항

- 지역 및 업종 관계없이 외국인근로자 고용허가제 대상을 중견기업으로 확대