

중소기업 focus

노동개혁 합의의 핵심내용과 주요 합의사항(1)

발간주제 ① 노동개혁 주요내용 및 쟁점사항
② 노사정합의에 대한 주요 세부내용 및 영향

경제사회발전노사정위원회는 지난 2015년 9월 15일 제89차 본위원회를 개최하고, 지난 1년 여 동안의 사회적 대화의 결실인 「노동시장 구조개선을 위한 노사정 합의문」을 만장일치로 최종 의결하였음

- 이번 합의문은 지난해(12. 23.) 체결한 「노동시장 구조개선 논의의 원칙과 방향(기본합의)」에 따라 120여 차례의 회의와 대표자 회의 등 심도 있는 논의를 거쳐 마련됨
 - 무엇보다 청년고용활성화를 위한 노사정의 노력을 강조하면서, 신규채용의 확대, 세대 간 상생고용지원, 중소기업 경쟁력 강화, 청년창업지원 강화에 공동 노력한다는 담고 있으며
 - 또한 노동시장 이중구조 완화를 위해 원·하청, 대·소기업 상생협력, 비정규직 고용 및 차별시정 제도개선, 노동시장 활성화 등을 추진한다는 것에 대한 합의와
 - 특히 사회안전망 확충을 위해 사회보험 사각지대 해소, 실업급여제도 개선과 직업능력중심사회 구축을 위한 구체적인 방안을 마련한다는 내용도 포함시킴
- 이어 노사정은 노동시장구조개선특별위원회 운영을 1년 연장('15. 9. 19 ~ '16. 9. 18)하여 추후 논의과제 및 합의서에 담긴 후속과제 등을 지속적으로 협의해 나가기로 함.

1. 하나. 노동시장 개혁의 주요내용

- 먼저 시급하게 해결해야 할 과제로 논란이 지속되고 있는 '통상임금 제도의 명확화', '실 근로시간 단축을 위한 법·제도의 정비', '정년연장의 연착륙을 위한 임금제도의 개선' 등 3대 현안
- 두 번째는 노동시장 이중구조를 개선하고 비정규직을 보호하기 위한 '차별시정제도의 개선', '최저임금제도의 개편', '원·하청 공정거래 및 상생협력' 등의 과제
- 세 번째는 노동시장의 활성화를 위한 '기간제 사용기간의 연장 및 파견근로의 확대', '저성과자 해고 등 일반해고에 대한 요건 명료화 및 요건 완화', '취업규칙상 불이익 변경 요건의 완화' 등임

이러한 핵심사항 중 노동계가 심각하게 반대하고 노사정대타협의 결렬원인이 되었던 주요사항으로는 크게 다섯가지로 분류할 수 있음

① 기간제 사용기간 연장 및 파견대상업무의 확대	③ 임금피크제의 의무화
② 연장근로의 한도 : 휴일근로의 연장근로 포함 단계적 시행 및 특별 추가 연장	④ 직무성과 중심의 임금체계 개편
	⑤ 일반해고 및 취업규칙 불이익 변경

- 다섯가지 주요 사항의 합의문 내용

<p>① 기간제사용기간 연장 및 파견대상 업무의 확대</p>	<p>합의문에서는 기간제, 파견근로자 등의 고용안정 및 규제합리화에 대해 노사정은 관련 당사자들을 참여시켜 공동실태조사, 전문가 의견수렴 등을 집중적으로 진행하여 대안을 마련하도록 하고 있음 추가 논의과제로는 기간제의 사용기간 및 갱신횟수, 파견근로 대상업무, 생명·안전 분야 핵심 업무에 대한 비정규직 사용제한, 노동조합의 차별신청대리권, 파견과 도급 구분기준의 명확화 방안, 근로소득 상위 10% 근로자에 대한 파견규제 미적용, 퇴직급여 적용문제 등으로 논의과제를 명확히 하고 있음</p>
<p>② 연장근로의 한도 : 휴일 근로의 연장 근로 포함 단계적 시행 및 특별 추가연장</p>	<p>합의문은 '장시간근로 관행개선과 근로문화 선진화를 위하여 2020년까지 전 산업 근로자의 실근로시간이 1800시간대로 단축될 수 있도록 적극 협력한다' 라고 실 근로시간 단축을 위한 노사정공동노력을 명시하고 있음 그리고 휴일근로를 연장근로에 포함시키되 이의 단계적 적용에 합의하였는데, '1 주일은 7일로 하여 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함하고, 주당 근로시간은 52시간 (기준근로시간 40시간+연장근로시간 12시간)으로 한다. 휴일근로의 연장근로 포함은 법 개정 후 1년이 경과한 시점부터 시작하여 기업규모를 기준으로 하여 1년씩 4단계에 걸쳐 시행한다'라고 하여 연장 근로시간에 대해 명확하게 정리하고 있음</p>
<p>③ 임금피크제의 의무화</p>	<p>임금피크제 관련 합의문은 '노사는 정년연장 안착 및 점진적 퇴직준비와 청년 신규채용 확대를 위하여 사업장 여건에 맞추어 임금, 근로시간, 근로일수 등의 조정을 추진한다'라고 하여 임금피크제의 확산에 원론적으로 합의하고 있음. 그러나 노동조합이 임금피크제에 반드시 동의하여야 한다는 강제력은 없으며, 아울러 관련 내용도 과거 합의문(임금체계 개선 관련 합의문 2008. 5. 8.)의 범주에서 크게 벗어나지 않고 있음 합의문에서는 '기존의 고용안정을 위한 임금체계개선 관련 합의문(2008. 5. 8.)과 같이 임금피크제 등 임금체계 개편이 고용친화적인 방향으로 이루어질 수 있도록 연구, 교육, 모델개발, 확산 및 단체협약, 취업규칙 개정에 적극 협력하고, 정부의 선도적 역할을 강화한다'라고 하고 있음</p>
<p>④ 직무성과 중심의 임금체계 개편</p>	<p>합의문은 '노사는 정년근로자의 고용안정과 세대 간 상생고용체제 구축을 위하여 합리적으로 개편하기로 한다. 임금체계 개편방향은 직무, 숙련 등을 기준으로 하여 노사 자율로 추진한다'라고 하여 임금체계 개편에 대한 원론적 합의수준에 멈추고 있음. 즉, 노사정이 임금체계 개편을 위해 어떤 역할을 할 것인지에 대해 구체적인 내용은 없으며, 정년연장 및 저출산·고령화 시대에 있어 기업은 노동조합의 의사와 상관없이 임금 및 직무체계 개편을 추진할 수 밖에 없는 상황임</p>
<p>⑤ 일반해고 및 취업규칙 불이익 변경</p>	<p>일반해고와 관련되어서는 근로계약 해지 등의 기준과 절차 명확화에서 '노사정은 인력운영 과정에서의 근로관행 개선을 위하여 노사 및 관련 전문가의 참여하에 근로계약 전반에 관한 제도개선 방안을 마련한다. 제도개선 시까지의 분쟁예방과 오남용 방지를 위하여 노사정은 공정한 평가체계를 구축하고, 근로계약 체결 및 해지의 기준과 절차를 법과 판례에 따라 명확히 한다'라고 합의함 또한 취업규칙 불이익 변경에 대해서도 합의문은 '노사정은 임금피크제 도입을 비롯한 임금체계 개편과 관련하여 단체협약 및 취업규칙 개정을 위한 요건과 절차를 명확히 하고 이를 준수한다'라고 하여 일반해고와 마찬가지로 추후에 논의할 과제로 정리하고 있음 국노총은 이 이슈들이 합의문에 포함되는 것조차 반대하였으나 합의문은 정부가 일반해고 및 취업규칙 불이익 변경과 관련된 가이드라인 마련과 더불어 향후 법제화할 수 있는 길을 열어주고 있음</p>

통상임금 범위 산정

- 노사정은 통상임금을 '근로자에게 정기적, 일률적으로 지급키로 사전에 정한 일체의 금품'이라고 정의하였으며, '근로자의 개인적 사정에 따라 다르게 지급되는 금품'은 제외하고 이를 근로기준법 시행령에 구체적으로 명시키로 하였음

- ☞ 통상임금은 근로 제공의 대가로 통상적으로 지급받는 임금을 지칭하며, 이전에는 기본급만 통상임금에 포함되었으나, 2013년 12월 대법원 판결로 상여금, 근속수당, 교통비, 식비 등도 통상임금에 포함됨
- ☞ 통상임금이 중요한 이유는 연장근로수당 산정의 기준이 되기 때문이며, 연장근로수당은 통상임금의 1.5배를 지급하기 때문에 통상임금에 포함되는 범위가 커질수록 근로자가 받는 연장근로 수당도 증가하게 됨

근로시간 단축의 시행방안

- 현재까지는 근로기준법에서 주 12시간까지 허용하는 연장근로에 휴일근로가 포함되지 않았으며, 정상근로 주 40시간에 연장근로 12시간, 휴일근로 16시간까지 합치면 최대 근로시간은 주 68시간까지 늘어남
- 휴일근로를 연장근로에 포함해 제한하면 근로시간을 주 52시간(정상근로+연장근로)까지 줄여야 함
- 다만, 근로시간 단축을 급격히 추진하면 임금 하락 등 부작용이 있는 만큼 기업규모에 따라 4년에 걸쳐 단계적으로 시행키로 하였으며, 노사 서면합의로 주 8시간 내의 '특별연장근로'를 4년간 한시적으로 허용한 후 4년 후 지속 여부를 재검토키로 함

청년고용창출에 대한 지원

- 청년고용을 확대하는 기업은 '세대간 상생고용 지원·고용창출투자세액공제·세무조사 면제 우대·중소기업 장기근속 지원·공공조달계약 가점 부여' 등 정책적 지원을 강화하기로 함
- 임금피크제를 통해 절감된 채용은 청년고용에 활용하기로 하였으며, 고소득 임·직원은 자율적으로 임금인상을 자제하고, 기업은 이에 상응하는 기여를 통해 청년고용 확대에 나서기로 함

2

둘. 노동시장 구조개혁의 쟁점사항

노사정 대타협 주요쟁점

노동계	구분	경영계
통상임금 제외금품 법률 명시, 정기상여금 포함 재직자 요건제외	통상임금 범위	통상임금 제외금품 시행령 명시, 정기상여금 제외
주 근로시간 한도 52시간, 추가 연장근로 8시간 반대	근로시간 단축	추가 연장근로 8시간 허용
강제적 임금피크제 도입반대	정년연장(임금피크제)	상시·지속적 업무 정규직 전환 반대
상시·지속적 업무 기간제 근로자 정규직 전환	노동시장 이중구조 개선 (비정규직)	상시·지속적 업무 기간제 근로자 정규직 전환반대 비정규직 2년 → 4년 확대
파견대상 업무확대·연장반대 실업급여 수준 및 기간 확대, 사회보험 전체 비정규직 대상	사회안전망	파견허용 2년 → 4년 확대 실업급여 수급자 관리 강화, 사회보험 목표 수준 현실화
취업규칙 변경요건을 완화할 경우 노동조건 악화 등 사측이 원하는 취업규칙을 마음대로 도입할 수 있다면 강력하게 반대	취업규칙	임금피크제 도입 등 합리적인 노사 관계를 활성화하기 위해 취업규칙 변경요건 완화가 필요하다는 입장을 견지

- 기간제 사용기간 연장 및 파견대상업무의 확대

- 정부는 35세 이상의 근로자가 자발적으로 희망할 경우 기간제 사용기간을 현행 2년에서 4년으로 연장할 수 있도록 제안하였으며, 현재 32개 업종으로 제한된 파견허용 대상에 55세 이상 고령자와 고소득 관리 및 전문직의 경우 제조업 직접생산 공정 및 절대금지 업무를 제외하고는 파견의 전면적 허용을 주장
- 노동계는 파견근로자가 비정규직 양산과 노동조건 악화의 수단으로 악용되고 있는데 이를 더 늘린다는 것은 불가하다는 주장
- 합의문에서는 이와 관련하여 명확한 결론을 내리지 않고 추후 논의하도록 하고 있음

● **연장근로의 한도 : 휴일근로의 연장근로 포함 단계적 시행 및 특별 추가 연장**

- 1주일에 허용되는 최대 근로시간은 52시간이었으나 고용노동부 지침에 따라 휴일 연장근로는 포함되지 않았기 때문에 실제로는 주당 최대 68시간까지 근로가 허용되었으나 휴일 연장근로도 주당 최대 근로시간에 포함되어야 한다는 법원의 판결에 따라 한국노총은 즉시 주당 최대 근로시간을 52시간으로 제한할 것을 주장하는 반면, 정부와 경영계는 단계적 적용을 주장

● **임금피크제의 의무화**

- 한국노총은 노사의 자율적 합의에 의한 임금피크제 도입 및 임금체계 개편을 주장

● **직무성과 중심의 임금체계 개편**

- 임금체계 개편과 관련 되어 합의문에서는 명확한 답변을 주고 있지는 못함
- 임금체계 개편에 대한 원론적 합의는 개별기업의 임금피크제 도입 및 임금체계 개편을 활성화시키는 효과를 불러올 것으로 보임

● **일반해고 및 취업규칙 불이익 변경**

- 정부는 저성과자 해고 등 일반적 고용해지의 기준 및 절차에 대한 가이드라인의 마련과 더불어 임금피크제 도입 등의 근로환경 변화에 따라 근로조건의 합리적 적용을 위한 취업규칙 불이익 변경 기준 및 절차의 명료화를 추진하고 있었으며, 이에 대해 한국노총은 '손쉬운 해고'라고 규정하며 이를 반대

<ul style="list-style-type: none"> - 일반해고는 사용자가 근로자를 정당한 이유 없이 해고하지 못한다고 규정한 근로기준법 23조를 둘러싼 논쟁 - 근로기준법 23조에서 근로자의 해고를 엄격하게 제한하다 보니 사측에서 근로자를 해고할 수 있는 방법은 '징계해고'와 '정리해고' 두 가지로 제한
<ul style="list-style-type: none"> - 징계해고는 근로자가 횡령이나 개인적인 비리나 심각한 법규위반을 저질렀을 경우 해고할 수 있도록 한 것이며, 정리해고는 기업의 경영사정이 극도로 악화되었을 경우 근로자의 대규모해고를 가능케 함 - 일반해고는 이와 달리 미국이나 유럽처럼 저성과자나 근무태도가 불량한 직원을 해고할 수 있도록 하는 것을 말함 - 취업규칙은 채용, 인사, 해고 등과 관련된 사규를 지칭하는 것으로, 취업규칙 변경요건은 근로자에게 불이익을 줄 수 있다고 간주되는 취업규칙 변경시 노조나 근로자 과반수 대표의 동의를 받도록 하고 있음

- ☞ 향후 노사정은 법과 판례를 바탕으로 가이드라인(행정지침)을 만든 후 법제화 하기로 함
- ☞ 대타협에서는 취업규칙 개정을 위한 요건과 절차를 명확히 하고 이 과정에서 정부는 일방적으로 시행치 않으며, 노사와 충분한 협의를 거치기로 함

자문 : 이병민 노무사(지울노무법인 대표)

◆ 본 자료는 경기중소기업종합지원센터 홈페이지 센터소식(발간책자)에서 보실 수 있습니다.

발행 경기중소기업종합지원센터

발행인 윤종일

주소 경기도 수원시 영통구
광교로 107

홈페이지 www.gsbc.or.kr

자료문의 평가조사실
031-259-7365

「중소기업 포커스」는 경기도 중소기업에게 제공하는 정보 자료로, 본지에 게재된 내용은 경기중소기업종합지원센터의 공식견해와 다를 수 있습니다.