

새로운 노동개혁 의제와 입법 과제

진명구 전략기획위원

2020.12

발행인 : 지상욱

지은이 : 진명구(전략기획위원)

발행일 : 2020년 12월 18일

발행처 : (재)여의도연구원

주 소 : 서울특별시 영등포구 버드나루로 73 우성빌딩 3층

인 쇄 : 디엔시파크

발 간 사

전 세계적으로 저성장 기조가 계속되고, 고령화가 빠르게 진행되는 가운데 최근 코로나19 확산으로 고용시장의 불안이 가중되고 있습니다.

특히 올해부터 향후 10년간 생산연령인구는 341.1만명 감소하고, 2067년에는 1900만명 이상 줄어들어 절반 이하가 될 것으로 전망되면서, 노동공급 감소로 인한 성장잠재력 약화가 우려되고 있는 실정입니다.

이에 지속적인 노동공급을 확보하고 고용시장의 안정을 통해 노동생산성, 산업경쟁력을 높이기 위해서 ‘노동개혁’이 반드시 필요하다는데 이견이 없는 상황입니다.

그러나 문재인 정부는 ‘노동개혁’의제를 외면하고 있습니다. 그러는 동안 노동시장의 이중구조는 더 심화되었고, 대표적인 보여주기식 정책인 ‘비정규직 제로화’는 노사갈등에 이어 노노갈등을 키우며 이른바 ‘인국공’사태로 불공정을 야기시켰습니다.

또, 불합리한 임금구조로 기업의 부담은 커지고, 기업규모별(대기업-중소기업), 고용형태별(정규직-비정규직) 임금격차는 확대되면서 노동시장의 분절은 더욱 심각해졌습니다.

그러면서 ‘기업 옥죄기’ 입법으로 경영환경은 더욱 악화되고 있습니다. 대표적인 것이 공정거래법 등 ‘경제 3법’입니다. 이에 김종인 국민의힘 비상대책위원장이 지난 10월 노동개혁 입법과 연계를 제안하면서, 노동개혁 의제가

환기되었습니다.

그러나 이번에 제안한 노동개혁 의제는 과거와 같이 고용 유연성을 높이는 것이 아니라, 노동시장 이중구조를 해소하면서 협력적 노사관계를 구축하고, 플랫폼노동 등 새로운 일하는 방식의 변화에 대응하는 ‘미래형 노동개혁’이 되어야 할 것입니다.

노동개혁도 과거에 머물러서는 안됩니다. 4차산업혁명, 디지털경제의 변화에 따라 변화하는 일하는 방식의 변화와 고용시장의 구조에 적극 대응할 수 있어야 합니다.

그러한 관점에서 노동개혁 의제들이 재정립될 필요가 있어 여의도연구원에서는 ‘미래형 노동개혁’ 의제를 제시하기 위한 연구를 수행하였습니다. 이 보고서가 곧 노동개혁 의제라고 할 수 없지만, 앞으로 노동개혁 입법과제를 정하고 추진해나가기 위한 좋은 이정표가 될 수 있으리라 기대합니다.

끝으로 연구와 보고서 작성에 노고를 아끼지 않은 진명구 전략기획위원의 노고를 치하합니다. 감사합니다.

2020년 12월

여의도연구원장 지상욱

요 약

- (노동시장 이중구조 개선) 노동시장의 이중구조를 고착화하고 악화시키는 원인으로는 노동시장을 분절시키는 성별(남/여), 고용형태별(정규/비정규직), 기업규모별(대/중소기업) 임금격차를 완화하는 것이 핵심 과제이고, 이를 위해서는 ‘동일노동 동일임금’ 실현을 위한 제도 개선이 필요
 - (성별 격차) 성별 임금격차 완화를 위해서는 성별, 직종, 직급, 직무별 임금정보를 공개하도록 하는 ‘임금공시제’의 도입이 필요하고, 고용형태공시제도가 시행되는 상시 300인 이상 사업장에 대해서는 즉시 적용하되, 그 이하의 사업장에 대해서는 단계별로 적용해야 할 것임
 - (고용형태별 격차) 고용형태별 임금격차 완화를 위해서는 차별시정제도의 실효성을 강화하고, 이를 위해 ‘동일임금 동일노동’ 가이드라인을 제정하고, 정규직과 비정규직간 임금체계에 차등설정을 하는 경우, 사용자에게 설명의무를 부과하는 입법이 고려됨
 - (기업규모별 격차) 기업규모별 임금격차 완화를 위해서는 기업규모가 아니라 직무에 따라 임금차등이 이뤄질 수 있도록 직무급 체계로 임금체계 개편이 필요한 것으로 보았음
 - (플랫폼노동 등 노무공급체계 개선) 아울러, 디지털·공유경제 확산으로 늘어나는 플랫폼노동 종사자의 근로조건 보호를 위해서, 직업안정법상 근로자공급사업의 재구조화를 통해 노무공급 관계를 체계적으로 규율할 수 있는 방안을 검토하였음. 이에 따르면, 노무공급관계를 (가)고용형, 비고용형으로 (나) 기타 유사계약, (다) 사실적 지배관계로 구분한 후, 고용형에는 현재 파견법상 근로자파견과 사내하도급, 기타 유사계약에는 위임 등, 사실적 지배 관계에는 플랫폼, 돌봄 노동 등을 포섭하여, 각각의 고유한 법적 효과를 부여하는 것으로 규율체계를 정비하게 됨

- (임금구조 합리화) 생산성 향상을 위해서는 직무급 체계로 전환을 위한 임금체계 개편이 필요하나, 연공급 임금체계가 다수를 차지하는 우리나라의 현실을 고려한 제도 설계가 필요함
 - (직무급 체계 설계) 이에 따라 임금의 고정급을 강화함으로써 임금의 안정성을 확보하되, 성과급 등 변동급을 최소화하며, 임금등급은 포괄적이고 단순하게 설계하는 방안을 검토하였음
 - (근로시간제도 개선) 임금구조 합리화는 장시간 근로와 그에 연계된 연장근로 수당에 관한 사항을 포함하므로 '근로시간 단축' 사안과 직접적으로 연계됨. 지난 2018년 2월「근로기준법」개정으로 주 52시간제를 확립했고 정착을 추진해나가고 있음. 근로시간 단축은 노동개혁이 계속 추진해나가야할 과제이나, 급격한 단축은 오히려 노동생산성을 악화시키고 기업경쟁력을 악화시키므로 제도 보완이 필요함. 이에 따라 중소기업에 대한 근로시간 단축 적용 유예를 고려하고, 탄력적 근로시간제의 단위기간을 6개월로 확대, 선택적 근로시간제 정산기간을 3개월로 연장하는 입법이 필요함. 나아가, 최근 일본의 노동개혁을 통한 「일하는 방식 개혁 법률」을 참고하여, 최대 근로시간 한도만 규율하고 세부적인 근로시간 조정은 노사협의를 따른 방식으로 전환을 고려할 필요가 있음
 - (통상임금 입법) 노사분쟁의 핵심이 되어 온 통상임금의 범위와 관련하여서는 현재 입법적 불비 상황을 극복하고 정의규정을 입법화하되, 입법 방식에 관하여는 정기성, 일률성, 고정성의 요건을 반영하되, '근로의 대가'에 따른 임금을 판단하는 기준을 정하고 기준을 세분화해나가는 것을 검토할 필요가 있음

○ (협력적 노사관계 정립) 현재의 노사대립적 구조를 극복하기 위해서는 노동조합을 통한 쟁의 이전에 근로자의 경영참여를 통한 노사협의를 정착이 중요한 것으로 보았음

- 이에 따라 현행 근참법상 '노사협의회' 제도를 활성화하여야 하고, 이를 위해서는 노사협의회의 불명확성을 해소하고, 현재 인원보다 확대하여 비례적으로 선출하는 '(가칭) 근로자 위원회'를 구성하고, 그 위원회의 대표위원이 사용자와 노사협의를 담당하도록 하는 방안을 제시하였음
- 이는 독일의 '종업원 평의회'와 유사한 개념으로, '(가칭) 근로자 위원회'를 통한 노사협의의 결과에 대해서는 강행적 효력을 인정하도록 입법화할 필요가 있음. 다만, 노동조합의 단체협약과 같은 효력을 부여하는 경우에는 노동3권의 침해 우려가 있으므로 단체협약보다는 하위로 정하는 방식이 타당할 것임



CONTENTS

I. 검토 배경 / 1

II. 미래형 노동개혁 방안과 분석 / 5

1. 노동시장 이중구조 개선 / 7

1) 임금격차 해소를 위한 ‘동일노동 동일임금’ 실현 / 7

2) 플랫폼노동 보호를 위한 노무공급 체계 개선 / 17

2. 임금구조의 합리화 / 27

1) 연공급의 직무급 체계로 전환 / 27

2) 근로시간제도 개선 / 31

3) 통상임금 정의 규정 입법 / 44

3. 노사관계 구조 재정립 / 51

III. 시사점 및 입법 방향 / 57



1. 검토 배경

- 문재인 정부는 노동개혁 의제를 전혀 다루고 있지 않은 상황임. 그러나 저성장 기조에서 미래 성장 잠재력을 확보하고, 4차산업혁명·고령화 등 미래 이슈가 현실화하는 상황에서 노동개혁을 통한 노동시장의 변화는 필수적임
- 이러한 상황에서 최근 김종인 국민의힘 비상대책위원회 위원장은 ‘경제 3법’과 함께 노동개혁 입법 연계를 제시하여 화두가 됨. 이에 제1야당인 국민의힘에서 제시한 노동개혁 입법의 의미를 분석하고, 향후 논의할 노동개혁의 의제를 재정립할 필요가 있음
- 2020년 10월, 김종인 비대위원장은 노사관계와 노동법 개편을 정부에 제안함
 - ※ “코로나19 이후 경제 사회 전분야가 새로운 변화를 가져오지 않으면 안된다. 경제3법(상법·공정거래법 개정안, 금융그룹감독법 제정안)뿐만 아니라 노사관계와 노동법도 함께 개편해야 한다는 것을 정부에 제안한다”(김종인 비대위원장, 2020.10.5., 국민의힘 비상대책위원회 회의)
- 그러나 김종인 비대위원장이 제시한 노동개혁 입법은 과거 박근혜 정부의 노동개혁 입법의 핵심이 되었던 정리해고 요건완화 등 ‘고용의 유연성’에 관한 것으로 해석될 수 없음
 - 이미 한국의 노동 유연성은 1998년 IMF 이후 정리해고 완화, 비정규직법 등을 통해 상당히 유연화되어 있는 것으로 평가되고 있는 실정
 - 따라서, 새로운 노동개혁 입법은 노동시장 이중구조 개선과 이를 추동할 수 있는 노사관계를 정립하도록 하는 것이 핵심
 - ※ “해고를 쉽게 하자는 것이 아니라 전반의 근로자들이 혜택을 받을 수 있는 노조관계를 만들자는 것… 정규직·비정규직 문제가 시급한데 지금의 노사관계법으로는 해결될 기미가 없다”(김종인 비대위원장, 2020.10.13., 정의당 대표 면담 시 발언)

- 따라서, 이번 노동개혁 논의는 4차 산업혁명과 디지털 경제의 확산에 대응하기 위하여, 산업경쟁력을 저해하는 노동시장의 구조적 문제를 개선하고, 미래의 일하는 방식의 변화에 따른 근로조건 보호와 협력적 노사관계의 정립을 위한 입법(이하 “미래형 노동개혁”)을 의미하는 것으로 분석됨
- 따라서, 미래형 노동개혁의 목표는 저금리·저성장·인구구조 변화 극복을 위한 노동시장 개편이 되어야 함
 - 최근 일본의 노동시장 개혁도 경제·사회환경의 변화에 따른 ‘생산성 제고’를 목표로 하고, 2018년 6월, ‘일하는 방식 개혁 법안’을 통과시켰다는 점을 주목할 필요가 있음
- 경제·사회환경 변화에 부응하는 노동시장의 개편을 위해서는 △노동시장 이중구조 개선, △비정규직 처우개선, △장시간 근로, △연공서열 임금체계 개선 등의 과제가 논의되어야 함
- 결국, 미래형 노동개혁안의 핵심과제도 (1) 노동시장 이중구조 개선, (2) 임금구조 합리화, (3) 협력적 노사관계 구조 재정립이 되어야 할 것임

II. 미래형 노동개혁 방안과 분석

1. 노동시장 이중구조 개선

1) 임금격차 해소를 위한 ‘동일노동 동일임금’ 실현

- 노동시장의 이중구조(二重構造)의 사전적 의미는 저임금·중노동 등으로 노동력의 공급이 수요를 크게 밀도는 시장과 고임금·고대우 등으로 노동력이 집중되는 시장으로 노동시장이 양분된 구조를 의미함. 즉 노동시장이 근로조건의 격차에 따라 분절(分節)된 것을 말함
 - 이러한 분절화는 경제산업구조의 효율성을 저해하고, 노동생산성을 감소시킬 뿐만 아니라, 성별·임금 격차 등 불평등의 확대에 사회통합을 저해함
 - 1997년 외환위기 이후 대기업을 중심으로 한 내부노동시장의 강화와 기업별 노동조합체계를 바탕으로 노동시장의 이중구조화는 더욱 심화되어 왔으나, 노사정 주체는 별다른 대안은 제시하고 있지 못한 실정임¹⁾
- 노동시장의 근로조건의 격차는 **성별(남/여)**, **고용형태별(정규/비정규직)**, **기업규모별(대기업/중소기업)** 격차로 나타나는데, 가장 중요한 격차는 **임금(賃金) 격차**임. 이러한 임금격차 해소를 위해서는 ‘동일노동 동일임금’의 실현을 위한 임금체계 개편과 제도 개선이 필요함. 다음에는 각 격차 유형별로 제도 개선책을 논의함

□ 성별(남/여) 임금격차 완화를 위한 임금공시제 도입

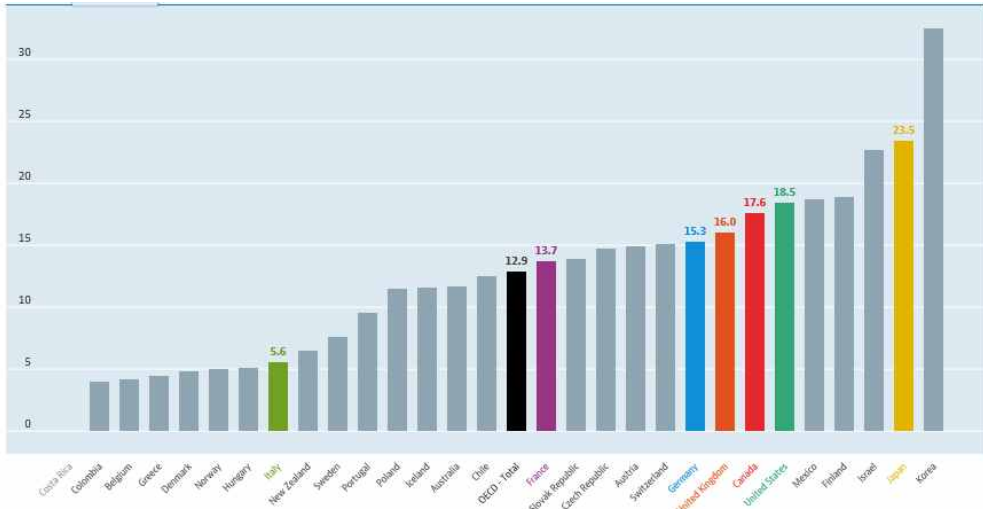
※ 성별임금격차에 대해서는 최근 필자의 연구논문을 요약 정리·보완함

- **(성별 임금격차)** 우리나라의 성별임금 격차는 OECD국가 중 최고이며, 임금수준은 남성 대비 69.4% 수준으로 나타남

1) 박용철, “동일노동 동일임금 실현을 위한 임금체계 모색”, 이슈페이퍼 제111호, 한국노동사회연구소, 2019.6.24

- 2019년 우리나라의 남녀 성별 임금격차 비율은 32.5%로 OECD국가 중 가장 높으며, 그 다음인 일본(23.5%)과도 큰 차이가 있음. OECD 국가 평균은 12.9%를 두 배 이상을 상회함

[그림 II-1] OECD국가별 성별 임금격차 비율(2019)



출처: OECD, <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>, 최종 검색일 2020.10.23.

- 2019년 ‘고용형태별 근로실태조사’ 에 따르면, (시간당)임금총액은 남성이 전체 23,566원, 여성은 16,358원으로 남성대비 여성의 임금수준은 69.4% 수준으로 나타남

<표 II-1> 성별 시간당 임금총액

(단위: 원, %)

구 분	전 체		
		정규직	비정규직
전체	20,573	22,193	15,472 (69.7)
남성	23,566 [100.0]	25,127 [100.0]	17,538 [100.0] (69.8)
여성	16,358 [69.4]	17,565 [69.9]	13,417 [76.5] (76.4)

* []는 남성대비 수준, ()는 비정규직/정규직의 수준(비율)

출처: 고용노동부, ‘2019 고용형태별 근로실태조사’, 2020

○ (임금공시제 도입) 남녀 성별임금 격차 완화를 위해서는 ‘동일노동 동일

임금'의 실현을 위한 전제로서, 사용자가 고용형태, 성별, 직종·직급·직무별 임금액 및 비율 등 특성에 따른 임금정보를 공개하도록 하는 '임금공시제'의 도입이 필요함

- 정부는 2017년 7월, '국정운영 5개년 계획'을 통해 '성평등 임금공시제'를 2018년까지 시행할 것을 밝혔음. 이는 성별·고용형태별 임금과 그 비율, 직종·직급·직무별 임금과 그 비율에 관한 정보, 이를 통해 파악될 수 있는 근로시간 및 시간당 정액급여 등 임금 관련 정보공개를 의무적으로 하도록 하는 내용의 완전한 의미의 '임금공시제'로 개별적 근로자의 임금에 관한 자료를 통해 성별 및 고용특성 등 성격에 따른 정보를 제공하게 됨
- 그러나 2019년 정부는 기업 규모·산업별 등의 기업 특성을 기반으로 성별·연령·학력·직장 내 직급·직무·고용형태·근속년수 등의 근로자 속성을 교차 비교해 임금 분포 현황만을 공시하는 '임금분포 공시제'로 전환하여 검토 중에 있음. 이 경우 임금수준은 평균값을 비롯해 중간값, 상위 25%값, 75%값이 제공됨
- 정부의 변경된 '임금분포 공시제'에 따르면, 당초 '임금공시제'와 달리 분포(分布), 즉 임금의 집중도와 밀도 등을 나타내 상황적 인식을 보여 주는데 그치기 때문에 차별적 임금을 시정하고 격차를 해소하는데 소극적일 수밖에 없는 한계가 있음
- 결국, OECD국가 최고 수준의 남녀 임금격차를 완화하고, 성평등 임금을 달성하기 위해서는 임금분포 공시 이외에 개별적 근로자에 대한 임금정보가 일정한 요건에 따라 공개되고 그 차별성 여부가 다뤄질 수 있는 절차적 보장이 이뤄져야 함. 이를 위해서는 정부가 당초 국정과제로 제시하였던 '임금공시제'의 수준에서 검토되어야 할 것임

○ **(노사정 입장)** 노동계와 경영계의 입장 차이가 존재함

- 노동계는 '성별 임금공시제' 시행에 대해 긍정적 입장임. 이에 반해 경

영계는 임금에 관한 정보는 개별 기업의 영업비밀에 해당하기 때문에 공개할 수 없다는 부정적 입장임. 개별 임금정보가 공개되는 경우, 근로자의 사생활 침해가 될 수 있으며, 이외에도 제도가 시행되면 상대적으로 저임금 사업장에서 임금 인상을 요구하는 근로자들로 인해 노사갈등이 심화되고, 임금조건 공개로 기업 간 임금격차가 공식화되면 구직자들의 쏠림현상이 나타나 노동시장 내 인력수급 불균형이 심화할 수 있다는 것임

- 정부는 경영계의 입장을 일부 수용하여 개별기업의 구체적인 임금정보가 아닌 임금수준 분포 현황을 공개하는 방안을 협의 중에 있음. 참고로, 정부는 2020년부터 ‘사업체 특성별 임금분포현황’ 통계를 가공분석해 공개할 것을 밝힘(2020.2.19, 고용노동부)
- 결국, 임금공시제 도입과 관련한 쟁점은 공시되는 임금정보의 범위에 관한 문제임

○ **(임금공시제 범위)** 공개되는 정보와 관련하여 △성별, △고용형태별, △직종별, △직무/직급별, △근속년수별 등을 대상으로 하고, 교차 항목으로 구성하는 방안이 있음

- 한편, 이들 정보에 대해 기업의 영업비밀 등의 우려로 범위를 좁혀야 한다는 입장이 있으나, 성별(性別)이 상수라고 한다면, 고용형태, 직종은 성별임금격차를 확인하기 위한 기본적인 변수에 해당하고, 이러한 기본적인 변수에 영향을 미치는 결정적인 임금산정기준이 직무/직급, 근속년수이기 때문에 이들 5가지 항목은 임금격차 파악을 위한 필수 정보라고 할 수 있음
- 따라서 임금공시제의 실효성을 위해서는 이들 5가지 정보는 반드시 공개되는 것이 바람직함

※ 정부가 2020년부터 생산공개를 밝힌 ‘사업체 특성별 임금분포현황’ 통계에서도 사업체 특성(규모·산업), 직무 특성(직업·경력), 인적 속성(성·학력) 등 6가지 변수를 교차 분석해 도출할 예정(2020.2.19, 고용노동부).

- 다만, 개별 기업이 개인별(個人別)로 5가지 정보를 모두 공개하는 것은 개별 근로자의 사생활에 대한 권리도 침해할 우려가 있으므로, 비식별화된 정보라고 할지라도 개개인의 정보를 공개하라는 의미는 아님. 즉, 5가지 정보에 대해 평균값, 중위값을 완전히 공개하되, 개별적인 임금 총액과 각 구성항목별 액수와 비율, 상대적 비교대상 근로자의 임금 정보 등에 대해서는 해당 근로자의 청구를 받아 공개하도록 하는 것이 타당할 것임
 - 공시방법과 관련하여, 독일의 2017년「남녀 임금 투명성 증진에 관한 법률」(Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern), 즉 ‘임금투명성법’(EntgTranspG)은 근로자에게 ‘개별적 정보청구권’(Individueller Auskunftsanspruch)*을 부여함. 직원 수 200인 이상의 사용자는 임금책정기준과 절차에 관한 정보, 비교임금(vergleichsentgelt)**에 관한 정보를 제공하여야 하고, 직원 수 500인 이상의 사용자는 회사의 동일임금원칙 준수 여부 등을 정기적으로 감사(監査)할 의무가 있고, ‘평등 및 동일임금에 관한 보고서’를 작성하도록 함. 이러한 독일의 사례와 같이 임금정보 청구권을 명문화하고, 일정 규모 이상의 기업에 대해서는 보고서 작성 의무를 부과하는 것을 고려할 수 있음
 - * 근로자가 동일노동 또는 동일가치노동을 지정하면, 그 비교활동(Vergleichstätigkeit)에 대하여 ①평균 월 총급여(monatlichen Bruttoentgelt)에 관한 정보와 ②최대 2개의 개별적인 임금 구성요소에 관한 정보를 서면으로 요청할 수 있는 권리임
 - ** 정보를 요청한 근로자와 동일임금 군에 속한 다른 성별의 근로자의 임금, 비교활동을 수행하는 다른 성별의 모든 근로자에 대한 ① 임금 구성요소, ② 한 해의 평균 월 총급여를 정규직 노동자수로 환산한 산술 평균값
- (임금공시제 적용대상) 현재 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 ‘경영공시’에서 일부 임금정보에 대한 공시를 정하고 있는데, 임금공시제를 도입하는 경우에는 민간기업으로 적용대상을 단계적으로 확대되도록 해야 함

- 규모별로 상시근로자 1,000인 이상부터 적용하고, 1,000~300인, 300~100인, 100인~30인, 30인 이하로 단계적으로 확대해 나가는 것이 바람직함
- 우리나라의 경우 상시 300인 이상 사업장에 대해 ‘고용형태공시제도’가 시행되고 있으므로 이와 연계하여 상시 300인 이상 사업장에 대해서는 빠르게 임금분포공시제 도입을 진행해도 무리가 없을 것으로 보임. 공시시기 또한 고용형태공시제도와 마찬가지로 매년 3월 31일 기준으로 공시하도록 하고, 공시방법은 모든 근로자뿐만 아니라 일반인이 접근할 수 있도록 웹 홈페이지에 게시하도록 하는 것이 적정할 것임
- 다만, 임금공시제에 따른 임금정보 공개정보의 DB관리 및 보안시스템 구축, 통계 조사분석 및 활용에 필요한 설계와 인프라 구축이 필요하기 때문에 도입 이후에 적정한 유예기간을 두도록 추진할 필요가 있음

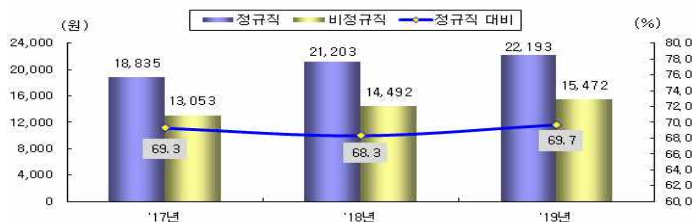
□ 고용형태(정규/비정규직) 임금격차 완화를 위한 ‘동일노동 동일임금’ 실현

○ (고용형태별 임금격차) 2019년도 전체 근로자의 시간당 임금총액*은 20,573원, 정규직은 22,193원, 비정규직은 15,472원으로 전년대비 각각 5.4%, 4.7%, 6.8% 증가한 것으로 나타남. 비정규직 대비 정규직 수준은 69.7% 수준임

* 시간당 임금총액 = 임금총액/총실근로시간(초과근로시간 포함)

※ 비정규직/정규직 수준: (‘17.6) 69.3%→ (‘18.6) 68.3%→ (‘19.6) 69.7%

[그림 II-2] 정규직 대비 비정규직의 시간당 임금총액 수준



출처: 고용노동부, 2019년 6월 기준 고용형태별근로실태조사 결과 발표, 2020.4.22.

- **(차별적 처우의 금지)** 차별시정 절차를 실질화하고 ‘동일노동 동일임금’ 실현을 위해 임금체계의 차등 설정에 대한 제한이 필요(임금체계를 달리 하는 경우에 사용자의 설명의무)
 - 현행법은 임금, 근로조건 등에 대해 합리적인 이유없이 불리하게 처우하는 것을 “차별적 처우”로 정하고, 비정규직임을 이유로 정규직과 차별적 처우를 하는 것을 금지하고, 차별적 처우를 받은 경우, 노동위원회에 차별시정 신청을 통해 구제받을 수 있도록 정하고 있음

※ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(기간제법)

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. "차별적 처우"라 함은 다음 각 목의 사항에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

- 가. 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금
- 나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금
- 다. 경영성과에 따른 성과급

라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

제8조(차별적 처우의 금지) ①사용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다. <개정 2020.5.26.>

②사용자는 단시간근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다. <개정 2020.5.26.>

※ 파견근로자 보호 등에 관한 법률(파견법)

제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ① 파견사업주와 사용자사업주는 파견근로자라는 이유로 사용자사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

② 파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 "노동위원회"라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다.

③ 제2항에 따른 시정신청, 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조부터 제15조까지 및 제16조제2호·제3호를 준용한다. 이 경우 "기간제근로자 또는 단시간근로자"는 "파견근로자"로, "사용자"는 "파견사업주 또는 사용자사업주"로 본다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정은 사용자사업주가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 적용하지 아니한다.

- 차별시정제도는 사용자에게 입증책임을 부여하고, 조정을 통한 분쟁 해결이 가능하도록 하였으며, 시정방식도 차별적 행위의 중지, 근로조건 개선명령, 적절한 금전보상 등으로 다양화하여 실효성 확보를 기하고 있으나, 차별시정의 요건인 “불리한 처우”의 판단기준이 불명확하여 제도의 활용이 제한적임

※ 차별적 처우의 판단기준

(1) 비교 대상 근로자

기간제법 제8조 제1항은 동종, 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자를 비교 대상 근로자로 규정. 대법원은 “비교 대상 근로자로 선정된 근로자의 업무가 기간제 근로자의 업무와 동종 또는 유사한 업무에 해당하는지 여부는 취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단하되, 이들의 업무가 서로 완전히 일치하지 아니하고 업무의 범위 또는 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있다고 하더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면 특별한 사정이 없는 이상 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 판시함

(2) 불리한 처우

불리한 처우란 사용자가 임금 그 밖의 근로조건 등에서 기간제 근로자와 비교 대상 근로자를 다르게 처우함으로써 기간제 근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미함

(3) 합리적 이유의 부존재

합리적 이유가 없는 경우란 기간제 근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 않거나 다르게 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 않은 경우를 의미함. 합리적인 이유가 있는지 여부는 개별 사안에서 문제된 불리한 처우의 내용과 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 기간제 근로자의 고용형태, 업무의 내용과 범위, 권한과 책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소 등을 종합적으로 고려하여 판단함

- (동일임금동일노동 가이드라인) ‘동일노동동일임금’ 원칙은 직무급 체계에서 명확히 판단될 수 있으나, 연공급수당 체계에서는 실현이 어려움. 일본의 경우, 2016년 12월 ‘동일노동동일임금 가이드라인(안)’을 공표하여 판단기준으로 활용하도록 하고, 2018년 「일하는 방식 개혁 법률」(이하 “개혁법률”)에 차별적 시정의 실효성 강화를 위해 개별적 처우마다 불균형 여부를 판단하도록 규정함

<표 II-2> 동일노동동일임금 가이드라인 주요내용(일본)

항목	주요 내용
기본급 균등	- 직무, 능력, 근속연수 등이 동일한 노동에 대해 동일한 기본급 지급
각종 수당 균등	- 실적 및 업무 기여도에 비례한 상여 지급 - 특수근무수당, 시간외근로수당, 심야 및 휴일근무수당 할증률을 정규직과 동일하게 적용
복리후생 및 교육훈련 균등	- 복리후생 시설의 이용, 사택, 경조사·건강검진 등에 따른 휴가에 대해 동일 기준 적용 - 직무관련 기능, 지식 습득을 위한 교육훈련 통합
파견근로자 동일 대우	- 직무에 상응하는 임금, 복리후생 지급 의무 부여

출처: 한국은행, “일본 노동시장 여건 개선과 과제”, 국제경제리뷰, 제2017-33호, 2017년

- 그러나 가이드라인은 정규직과 비정규직의 임금체계가 동일하다는 것을 전제로 하므로 임금체계가 다른 경우에는 적용에 한계가 있고, 가이드라인에 대한 해석의 문제가 지적됨. 이에 따라 개혁법률은 사업주에게 단시간 노동자, 계약직 노동자, 파견노동자 등 비정규직 근로자에게 정규직과 다른 처우를 하는 경우, 그 내용과 이유 등에 대한 설명 의무를 부여하고 있음. 이에 따라 사용자는 정규직과 비정규직의 처우 차이가 무엇인지 합리적인 설명을 하여야 함

○ (임금체계 차등 설명의무) 일본의 개혁법률과 같이, 정규직과 비정규직간에 임금체계에 차등 설정을 하는 경우, 사용자에게 설명 의무를 부여함으로써 차별시정의 실효성을 강화할 필요가 있음

- 현행 ‘기간제법’, ‘파견법’ 등 비정규직법에서는 고용형태에 따른 합리적인 이유 없는 임금차별을 금지하고 있으면서도 정규직과 비정규직간에 기본급의 결정 기준이 되는 임금체계를 차등 설정하는 것에 대해서는 아무런 제한을 두고 있지 않음. 이에 하나의 사업 또는 사업장 내에서도 정규직에게는 호봉제와 연공급을 적용하는 반면 비정규직에게는 직무급을 적용할 경우, 두 집단 또는 개별 근로자간 임금을 비교하는 기준을 달리하게 되어 그 차이가 불리한 처우인지 여부를 판단하기 어려운 실정임

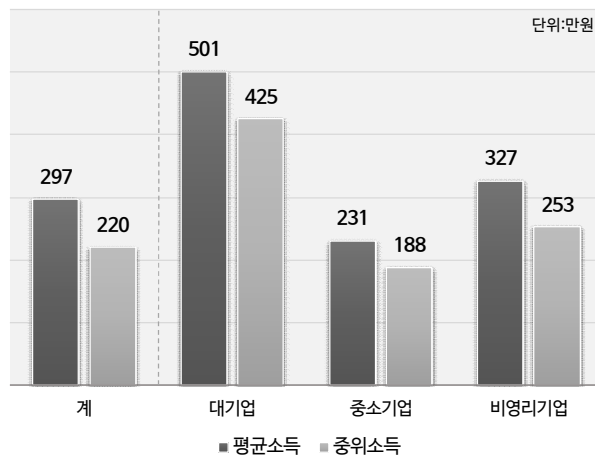
- 따라서, 임금체계를 달리 설정하는 경우에 그 이유를 사용자가 서면으로 통지하고 설명하도록 하되, 그렇지 않은 경우에는 동일한 임금체계가 적용되도록 간주하도록 입법화하여 임금격차에 대한 실질적 완화효과를 기대할 수 있음

※ 21대 국회에서 계류 중인 법안은 없으나, 지난 20대 국회에서 서형수 의원이 대표발의한 ‘기간제법’, ‘파견법’ 개정안이 있음(서형수 의원 대표발의 (의안번호 19879))

□ 기업규모별(대기업/중소기업) 임금격차 완화를 위한 직무급 도입 과제

- (기업규모별 임금격차) 통계청 임금근로일자리 소득(보수) 결과에 따르면, 영리기업 중 대기업 근로자의 평균소득은 501만원, 중소기업은 231만원이며, 비영리기업은 327만원으로 나타남. 대기업 근로자의 임금은 중소기업의 두 배를 상회하는 것으로 나타남

[그림 II-3] 기업규모별 평균소득/중위소득



출처: 통계청, 2018년 임금근로일자리 소득(보수) 결과, 2020.1.22.

- (직무급 제도 도입) 기업규모별 임금격차 해소를 위한 방안으로는 직무급 제도의 도입을 통해 기업규모가 아니라 직무에 따라 임금구별이 이뤄질 수 있도록 해야 함

- 직무급 제도의 도입은 ‘임금체계 개편’에 관한 사항이므로 후술하게 될 “임금구조 합리화”에 관한 장에서 논의하기로 함

2) 플랫폼노동 보호를 위한 노무공급 체계 개선

- (디지털·공유경제의 확산) 최근 디지털·공유경제의 확산으로 기업은 큰 업무를 작은 프로젝트 단위로 나눠서 네트워크화 된 플랫폼을 통해 일정한 업무를 도급 또는 위탁하는 사례가 늘어나고 있음
 - 한국은행의 국민계정 자료에 따르면, 2018년 우리나라의 개인 간 디지털·공유 경제 규모(부가가치 기준)는 1,978억원으로 추산되어 GDP의 0.01% 수준이며, 이는 2015년 204억원 대비 9.7배 늘어난 것으로 빠르게 증가하고 있음을 알 수 있음

〈표 II-3〉 개인간 디지털·공유 경제 규모(부가가치 기준)

(단위: 억원)

	2015	2016	2017	2018
전체(A+B)	204 <0.001>	581 <0.004> (184.9)	1,356 <0.008> (133.5)	1,978 <0.011> (45.9)
기포착(A)	167	429	821	1,181
미포착(B)	37	152	534	798

주: 1) < > 내는 GDP(기초가격 총부가가치 기준) 대비 비중(%)

2) () 내는 전년대비 증가율(%)

출처 : 한국은행, 「국민계정 2015년 기준년 1차 개편 결과(2000~18년)」, 2019

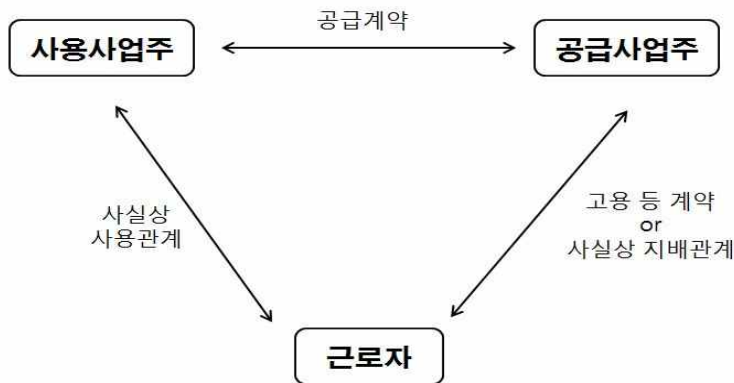
- 특히, 전 세계적으로 4차 산업혁명의 영향과 개인 간 소통을 연결하는 디바이스의 디지털화 경향으로 스마트폰의 애플리케이션 등을 통한 상품 또는 서비스의 주문 및 거래가 확산하게 되었으며, 최근 코로나(COVID-19)로 그 속도가 가속화되었음

- **(플랫폼을 통한 노무제공 규율)** 디지털 경제에서 플랫폼을 통한 노무제공은 도급(都給) 또는 위탁(委託)의 형식으로 이뤄지는데, 이러한 노무제공이 계속적·전속적으로 행해지는 경우에는 노동법적 보호의 필요성이 논의되어야 함
 - 그런데 노무제공자와 플랫폼 사업자가 고용관계에 있는 경우에는 당연히 근로기준법에 따라 노동법적 보호가 이뤄지게 되겠지만, 노무제공자가 플랫폼 사업자에게 조직적 종속성을 갖는 경우에는 노동법적 보호가 필요함에도 불구하고 근로기준법상 근로자가 아니라는 이유로 노동관계법이 배제되는 문제가 있음
 - 결국, 플랫폼 종사자들은 노무제공의 형태에 따라 근로자로 인정되면 근로기준법 등 노동법적 규율이 적용되어 근로조건 등의 법적 보호를 받을 수 있으나, 특수형태근로종사자 또는 자영업자로 인정되는 경우에는 노동법적 규율을 받을 수 없게 되어 불안정하고 열악한 고용상태에 놓일 수밖에 없게 됨
 - 이들은 노동법과 사회보험의 사각지대에 있어 고용불안이 극심한 ‘디지털 불안정 취업자’로 분류되는데, 이들의 확산은 종속노동에 기초한 근로자 보호라는 과거의 전통적인 노동법적 규율의 틀에 대한 전환을 요구하고 있음
- **(플랫폼 노무공급에 대한 규율체계 정립)** 플랫폼 노무공급에 대해 직업안정법상 ‘근로자공급사업’의 법리를 재구조화하여 노무공급에 관한 규율체계를 새롭게 구상함으로써 노동법적 규율의 사각지대를 해소하고, 사용과 책임이 분리된 간접고용관계에서 불안정한 지위에 있는 노무제공자에 대한 보호를 강화하는 방안을 검토할 필요가 있음²⁾
 - 직업안정법은 ‘근로자공급사업’을 “공급계약에 따라 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업”으로 정하고 있음(법 제2조의2제7호). 그러나 직

2) 진명구, “노무공급 관계의 체계적 규율에 관한 연구”, 고려대학교 법학박사 학위 논문, 2020.

업안정법은 ‘누구든지 고용노동부장관의 허가를 받지 아니하고는 근로자공급사업을 하지 못한다’고 정하여(제33조제1항), 원칙적으로 ‘근로자공급사업’을 금지하고 있어 ‘근로자공급사업’은 허가(許可)를 통해 가능함. 한편, 국내근로자공급사업의 경우 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 노동조합, 국외 근로자공급사업은 국내에서 제조업, 건설업, 용역업, 그 밖의 서비스업을 하고 있는 자로 허가 범위를 제한하고 있음(제33조제3항). 결국, 국내에서 ‘근로자공급사업’을 합법적으로 할 수 있는 주체는 노동조합으로 크게 제한되는 상황임

[그림 II-4] 근로자 공급사업의 법적 구조



- 그러나 1998.2.9. ‘경제위기 극복을 위한 사회협약(이른바 노사정합의)’에서 노동시장의 유연성을 제고하는 한 방법으로 근로자파견제도를 도입하기로 합의가 이뤄지면서, ‘근로자공급사업’과 파견근로제도 사이의 관계 설정, ‘근로자공급사업에서의 분리에 따른 기존 ‘근로자공급사업’의 처리, 각 규율의 범위 등 법리적인 충분한 검토가 없이 ‘파견법’이 제정되었음
- 이에 따라, 파견과 도급과의 구별, 불법파견의 효과 등 파견의 범위와 파견근로자의 법적지위에 대한 다양한 해석상 쟁점과 현실적 문제를 야기하게 됨. 아울러, 파견법 규율의 회피를 위한 위장도급 등 불법파견의 증가, 비정규직 고용의 확대와 특수형태근로종사자의 근로조건

필요성 대두, 민간고용서비스 기관의 확대와 플랫폼노동 등 새로운 고용형태의 등장 등으로 기존의 파견법을 통한 다면적 근로관계의 규율은 한계 상황에 직면한 것으로 보임

○ **(직업안정법상 근로자공급사업의 재구조화)** 플랫폼 노동을 포함한 노무공급의 다면적 관계를 총괄적으로 규율하는 체계를 구축하기 위해 직업안정법상 '근로자공급사업'의 재구조화를 제안함

- 이에 따라 다양한 노무공급 관계의 형태를 포괄적으로 수용하기 위한 틀로서 개방적인 제도로 재편될 필요가 있으므로 종전의 허가제는 폐지하도록 함
- 도급과 구별되는 '근로자공급사업'의 법적구조①공급사업주와 근로자 : (i)고용, (ii)기타 유사계약, (iii) 사실적 지배관계, ②사용사업주와 근로자 : (i)사용종속관계, (ii)사실상 종속관계)에 해당하는 경우, 각각의 유형에 따라 노동법적 규율이 이뤄지도록 구성함. 즉 공급사업주와 노무제공 종사자의 관계에 따라 (i)고용관계인 경우에는 파견근로사업, 노무도급으로서 사내하도급, (ii) 기타 계약관계나 (iii) 사실적 지배관계와 같이 비고용관계인 경우에는 '근로자공급사업'으로 구분하는 방식임
- 위의 구분에 따라, 파견근로사업인 경우에는 파견법에 따라 규율됨(즉 '근로자공급사업'의 재구조화에 있어 허가제를 폐지함에 따라 파견근로사업은 '근로자공급사업'의 예외적 허용으로 '적법한 근로자공급사업'이 되는 것이 아니라, 다면적 관계에서의 노무공급사업의 유형의 하나인 파견근로사업으로 규율하게 됨). 사내하도급에 대해서는 '근로자공급사업'으로 포섭하여 직업안정법에서 규율하되, 파견법에 준하는 수준의 규율이 이뤄지도록 함. 그리고 비고용관계의 '근로자공급사업'에 대해서는 노동법적 규율의 핵심인 사용자 책임, 직접고용의무가 '근로자공급사업'에 적합한 고유의 법적효과로서 이뤄지게 되며, 근로기준법에서 정하는 근로조건 보호에 관한 규정이 선별적으로 적용되도록 설계함

[그림 II-5] 현재 노무공급의 다면적 관계 규율

다면적 근로관계 규율			도급
'근로자공급사업'	파견		
허가 근로자공급 : 노동조합限. (직업안정법)	파견 (파견법)	불법파견 (파견법) 사내 하도급	도급 (민법) 사내 하도급



[그림 II-6] '근로자공급사업'의 재구조화 규율

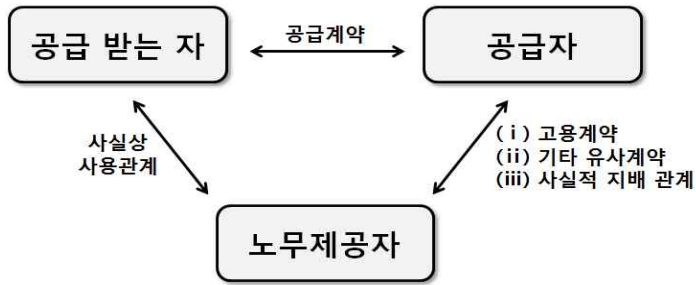
노무공급 관계의 체계적 규율				도급
'노무공급사업'				
(i)고용형		비고용형*		진정한 의미의 도급
		(ii)기타 유사계약	(iii) 사실적 지배관계	
파견	'노무도급으로 서 사내하도급' *	위임 등	돌봄, 플랫폼노동 등	

* 종래 규율의 사각지대에서 근로자공급사업 재구조화에 따라 공백 해소

○ **(노무공급사업의 규율체계)** 노무공급에 관한 체계적 규율을 위해서는 직업안정법상 '근로자공급사업'의 3면 관계인 법적구조를 재구성해야 함. 이러한 법적구조의 재구성을 위하여 기존 '근로자공급사업'에서 공급사업주를 '공급자'로, 사용사업주를 '공급받는 자', 근로자를 '노무제공자'로 정하고, '노무공급사업'의 법적구조를 구축할 수 있음

- 기본적인 법적구조로 공급자와 공급받는 자 사이에는 노무공급에 관한 계약, 즉 공급계약이 존재해야 하고, 공급자와 노무제공자 사이에는 (i)고용, (ii) 기타 유사한 계약, (iii) 사실상 근로를 지배하는 관계 중 하나에 해당하여야 하며, 공급받는 자와 노무제공자 사이에는 사실상 사용관계가 성립되어야 함

[그림 II-7] '노무공급사업'의 법적 구조



- 이러한 '노무공급사업'의 구성요건을 충족하는 경우, 직업안정법에 따라 규율되고 '노무공급사업'의 고유한 법적효과를 발생시킴. 그러나 현행 직업안정법은 이에 대한 규정을 두고 있지 않으므로, 사용자 책임은 기본적으로 공급자와 노무제공자의 관계에 준거하여 달리 정하여야 함
- 즉 공급자와 노무제공자의 관계가 ① 고용계약에 해당하는 경우에는 기본적으로 파견법의 규율이 이뤄지는 점, 고용관계에 따라 공급자에 대한 책임의 귀속이 비교적 명확하다는 점, 그에 따라 공급자 역시 사용자로서의 노동법적 책임 부담을 예측하고 있고 부담의 여력이 있다는 점 등을 고려해 파견법상 사용자 책임의 분배 규정에 따라 해결하도록 하고, ② 기타 유사한 계약, ③ 사실적 지배관계의 경우에는 고용관계에 따른 노동법적 규율이 전혀 이뤄지지 않은 상태에 놓여 있어 노무제공자 입장에서는 그 지위가 매우 불안정하기 때문에 앞서 '공동사용자 법리'를 원용한 규정을 두고 연대책임을 지도록 하는 것이 타당함
- 직접고용의무와 관련해서는 공급자와 노무제공자의 관계에 따라 직접 고용 의무가 차등적으로 부과되도록 할 필요가 있음. 공급자와 노무제공자의 관계가 ① 고용계약에 해당하여 파견법의 규율이 이뤄지는 경우에는 해당 파견법 규정에 따라 처리되도록 하고, '노무도급으로서 사내하도급'의 경우에는 도급의 형태를 지니고 있지만 사실상 파견근로 사업과 같은 형태이므로 그 법적효과를 완화하여 직접고용을 청구할 수 있는 권리를 부여하여 입증책임의 전환이 이뤄지도록 하는 것이 적

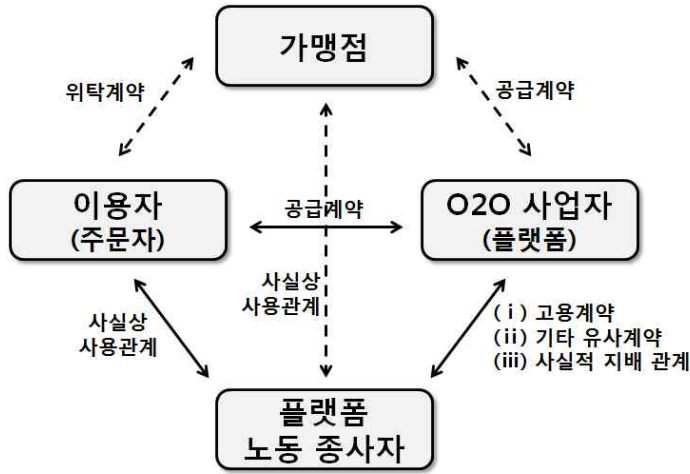
절함. ② 기타 유사한 계약은 노무도급, 위임 등이 해당되는데 이들 계약은 노무공급과 관련된 계약이기는 하나 노무제공의 당사자가 공급사업주나 사용사업주에 대한 고용을 상정하지 않았다는 점에서 직접고용 의무를 부과할 수는 없고, ③ 사실적 지배관계의 경우에도 여하한 계약이 없이 ‘사실상 구속력’에 기초해 노무제공이 이뤄지는 것이므로 직접고용 의무가 발생하지 않는 것이 타당할 것임

〈표 II-4〉 ‘노무공급사업’ 재구조화 규율의 법적효과

유형별 구분		고용형		비고용형	도급
		파견	노무도급으로서 사내하도급		
적용법률		파견법	직업안정법	직업안정법	민법
법적효과	사용자책임	O	O	O	X
	직접고용	O(직접고용의무)	△(직접고용청구)	X	X
	서면계약	O	O	O	X
	근로시간	O	O	△(연장)	X
	휴일	O	O	△(무급)	X
	휴가	O	O	△(일률)	X
	임금	O	O	O	X
	인권보호	O	O	O	X

- (새로운 노무공급체계 구축에 따른 플랫폼노동 규율) 앞서 검토한 새로운 노무공급체계 구축에 따라 플랫폼 노무제공 형태를 ‘지역기반형 플랫폼’과 ‘웹기반형 플랫폼’으로 구분하여 규율방안을 제시함

① 지역기반형 플랫폼

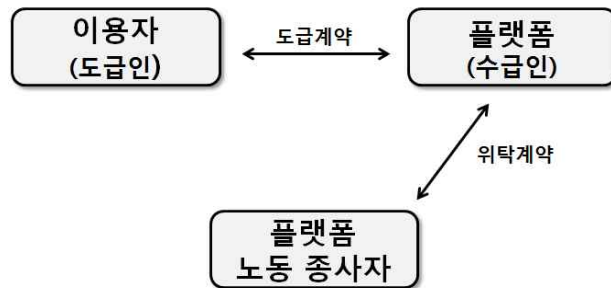


- 플랫폼노동의 유형 중 ‘지역기반형’의 경우에는 오프라인에서 노무제공이 이뤄짐. 즉 O2O(Online to Offline) 사업자가 플랫폼을 통해 노무공급에 관하여 중간매개를 하게 됨. 돌봄노동에서 서비스 기관이 노무제공을 중간매개하여 일반 가정, 환자 등 요보호자인 이용자에 대해 돌봄노동을 제공하는 것과 같은 구조로, 플랫폼은 이용자와 공급계약에 따라 플랫폼 노동종사자로 하여금 이용자에 대해 노동력을 제공하도록 함
- 이에 따라 플랫폼과 이용자 사이에는 공급계약, 플랫폼 노동종사자와 이용자 사이에는 사실상 사용관계가 발생하게 됨
- 그러나 O2O 사업자와 플랫폼 노동종사자의 사이에는 양 당사자의 의사에 따라 고용관계, 기타 유사계약, 사실적 지배관계 등 다양한 형태로 나타날 수 있음. 온라인을 통해 이뤄지는 플랫폼의 성격 플랫폼 사업자와 플랫폼 노동 종사자의 관계는 플랫폼을 통한 지속적인 노무제공과 그에 따른 보수의 취득 등으로 인해 형성된 경제적 종속성이 유

지되는 사실적 지배관계에 해당하는 경우가 대부분이 될 것임

- 한편, 플랫폼은 위와 같이 이용자와 직접적인 공급계약에 따라 노무공급을 매개하기도 하지만, 가맹점과 공급계약에 따라 노무공급을 매개하기도 함. 대표적인 예로 배달 애플리케이션을 통한 배달 노무제공의 경우를 들 수 있음. 음식점 등 가맹점이 배달 업무에 관하여 플랫폼인 O2O 사업자와 배달 노무에 대한 공급계약을 체결하고, 이용자로부터 음식 배달에 대한 주문을 받는 경우, 이를 플랫폼을 통해 제공되도록 하는 것임. 이러한 관계에서는 플랫폼 노동 종사자가 가맹점으로부터 배달 시간, 배달 장소, 가맹점의 채무 이행에 대한 급부의 수령 및 그와 관련한 방법, 절차 등에 대한 세부적인 지시를 하게 되므로, 플랫폼 노동 종사자와 가맹점 사이에 사실상 사용관계가 발생하는 것으로 볼 것임

② 웹기반형 플랫폼



- 플랫폼노동의 유형 중 '웹기반형'의 경우 온라인에서 이용자가 플랫폼에 어떠한 일을 맡겨 수행하게 하는 것으로, 이는 도급계약으로 볼 수 있고, 이들 관계도 도급인과 수급인의 관계로 파악할 수 있음
- 이는 '지역기반형'에서 오프라인에서 노무제공을 하는 것과 다른데, 오프라인에서는 이용자에 대한 노무제공이 직접적으로 이뤄지기 때문에 플랫폼 노동 종사자가 이용자에 대해 사실상 사용관계를 갖게 되지만, '웹기반형'은 플랫폼 노동 종사자가 플랫폼에 대해 노동력을 제공하는 것이지, 이용자에 대해 노무제공을 하는 것이 아니기 때문에 노무공급의 다면적 관계가 성립되지 않음. 즉 플랫폼은 이용자의 도급계약에 대해 '크라우드소싱(crowd sourcing)'의 방식으로 온라인상에서 다수의 노무제공자를 통해 자신이 영위

하는 사업에 대한 '일의 완성'을 추구할 뿐이지 이용자에 대해 플랫폼 종사자의 노동력을 직접 제공하도록 하는 것은 아님

- 결국 플랫폼과 플랫폼 노동종사자 사이에는 플랫폼이 이용자로부터 도급받은 일에 대해 위탁(委託)하는 관계가 성립할 뿐임. 따라서 온라인을 통해 해당 일에 대해서만 일회적이고 비전속적으로 노무를 제공하는데 그치는 플랫폼 노동 종사자는 이용자인 주문자에 대해 도급, 위탁 등의 계약관계의 당사자의 관계를 지닐 뿐, 노무공급에 관한 다면적 관계는 성립하지 않음. 이에 따라 '노무공급사업'에 따른 법적효과도 발생하지 않고, 오직 계약관계에 따라 민법, 상법, 전자상거래 관련 법률에 따른 규율이 이뤄지도록 함

2. 임금구조의 합리화

1) 연공급의 직무급 체계로 전환

- **(임금체계 개편)** 새로운 노동개혁은 임금체계의 개편이 가장 중요한 과제가 될 것임. 앞서, 노동시장 이중구조 완화를 위한 임금격차 완화 방안으로서 ‘동일노동 동일임금 원칙’의 실현을 위해서 필요함. 그리고 그 전제가 되는 것은 현재 근로년수에 비례해 차등되는 연공급을 직무의 성격에 따라 연동되는 직무급 체계로 전환하는 것임
- **(직무급 체계의 의의)** 임금의 주된 부분이 직무의 특성(난이도, 업무강도, 책임의 정도, 요구되는 기술 등)에 따라 결정되는 임금체계를 말함. 직무에 따라 임금이 결정되기 때문에 원칙적으로 누가 그 직무를 수행하든 동일한 임금을 받으며, 직무의 변화가 없는 한 원칙적으로 임금조정도 없으며(전체 근로자에게 적용되는 일률적 임금인상의 경우 제외) 상위 직무로의 이동이 있어야 인상되는 것이 원칙임
 - 직무급은 미국을 포함한 서구의 가장 대표적인 임금체계로, 과거 산업화 초기 소품종 대량생산 체제에서 분업과 전문화에 따른 효율성을 중시하던 테일러-포드주의의 영향을 받으면서 생산의 양과 질(채탄량 또는 생산품의 개수 등)에 따라 임금이 결정되는 개수급(piece-rate)을 대체하면서 형성된 임금체계임. 근로자들이 수행하는 각각의 직무에 대해 직무분석과 직무평가를 거쳐 그에 상응하는 임금을 매칭시키는 방식으로 하는 것이 전형적임
 - 근로자 개개인에 대한 자의적인 임금결정이 아닌 객관화된 직무의 특성에 따라 임금이 결정되기 때문에 임금차별 소지가 적으며, 미숙련, 여성 등 취약계층에 대한 공정한 대우도 가능함. 사용자 입장에서도 직무 가치에 따라 보상할 수 있는 장점이 있고 차별관련 입법이 강화되면서 활용도가 증가해 왔음. 직무와 보상이 연계되므로 기업 경쟁력 측면에서도 바람직한 임금체계로 인식되어 왔음

○ **(직무급 체계 도입 필요성)** 직무급 체계는 ‘동일노동 동일임금 원칙’의 실현과 연공급 체계의 대안으로 제시되어 왔음. 직무에 따른 보상체계를 구축하는 경우, 성별(남/여), 고용형태별(정규/비정규직), 기업규모별(대기업/중소기업) 분절 없이 개인별 직무에 따른 임금 책정이 이뤄지게 되므로, 임금격차 완화의 효과를 기대할 수 있음

- 특히, 우리나라는 2025년 65세 이상 고령인구 비율이 20%를 넘는 초고령사회에 진입하게 되고, 세계에서 유례없이 빠른 고령화 속도*를 나타내는 가운데, 더이상 기존의 연공급 체계를 유지하기 어려운 실정임

* 고령화→초고령사회 도달년수 : (佛) 143년 (美) 88년 (伊) 81년 (獨) 77년 (日) 35년 (韓) 25년

- 나아가, 최근 코로나 확산에 따른 재택근무가 확대되는 상황에 근로시간을 명확히 산정하기 어려워 직무에 따른 임금 책정이 이뤄지는 직무급의 필요성이 더욱 높아졌음

○ **(직무급 체계 도입 한계)** 그러나 연공급 임금체계가 다수를 차지하는 우리나라 현실에서 직무급체계 도입은 현실적으로 어려운 과제이며, 연공급 체계에서 상대적으로 혜택이 높은 근속연수가 많은 정규직 근로자들의 반발이 심할 것으로 예상됨

- 이에 새로운 임금체계 개편은 직무급 체계를 기본으로 하되, 연공급적 성격을 혼합하는 등 해외 주요국의 직무급 도입 사례를 검토하여 우리 현실에 맞게 재설계할 필요가 있음

○ **(해외 주요국의 사례)** 최근 직무급 도입의 해외 입법례를 조사한 연구논문³⁾을 통해 직무급 설계에 관하여 파악한 후 시사점을 구하여 우리 현실에 적합한 직무급 체계를 설계하고자 함

- **(영국)** 영국은 ‘동일노동 동일임금 원칙’ 실현을 위해 직무급 임금체계

3) 전별, “동일노동 동일임금을 위한 직무급의 도입과 법적 과제”, 『외법논집』, 제44권제3호, 2020.8.

를 활용한 대표적인 나라임. 영국의 평등임금법(Equal Pay Act, 1970)에 따르면, 차별시정을 주장할 경우 차별대상과 유사한 직무를 확인하고 직무평가를 통해 임금을 결정하도록 하여, 직무급이 임금의 차별적 처우개선에 효과적으로 활용되도록 함. 한편, 영국의 공공부문에서 사용되는 직무급에 근속이 반영되어 있는 점을 주목할 필요가 있음(동일한 직무등급에서 5년간 근속에 따른 자동승급 부여)

- **(독일)** 독일은 1940년대부터 금속산업에서 직무별 임금등급개별 구성요소를 기초로 한 직무등급평가가 활용됨. 독일은 단체협약의 평가점수표를 활용해, 지식과 능력, 사고력, 재량권과 책임, 의사소통, 관리능력 등의 직무평가 요소를 통해 직무평가를 실시함

〈표 II-5〉 평가항목별 내용 및 점수

항목	평가내용	평가점수
지식과 능력	근로자들의 속성 - 훈련과 학력, 경력 (경력은 보통 1년 단위로 최대 5년까지만 인정)	1~39점
사고력	단순업무 / 문제발생시 새로운 해결책 제시 / 혁신적 사고 등	1~20점
재량권·책임	지시에 따른 업무 / 대안적 행동 등	1~17점
의사소통	협업이 필요한 업무 수행 등	1~13점
관리능력	업무 발굴 및 배분 등	1~7점

출처: 고용노동부, “임금체계 개편을 위한 가이드북”, 2016

- 독일은 사용자단체와 노동조합이 직종별로 체결된 단체협약에 항목별로 임금표를 작성하고, 개별 사업장은 해당 임금표에 따라 임금을 지급함. 각 협약은 임금에 관하여 시급 또는 월급을 정하고 있고, 이는 최저기준으로 각 개별사업장에서는 협정으로 별도의 임금을 결정함. 이처럼 독일은 직종별로 동일하게 적용되는 임금이 존재하게 되는데, 이 임금을 기준으로 ‘동일노동 동일임금’이 적용될 수 있음
- **(일본)** 일본은 종래 근속연수에 따른 연공형 임금체계가 주를 이루었으나, 이후 ‘버블경제’ 붕괴와 정년 의무화제도 시행 등으로 연공형 임

금체계에 대한 개선의 필요성이 높아지게 됨. 이에 직무급역할급 등 새로운 임금체계를 도입하였음. 직무평가는 후생노동성의 '직무평가' 기준을 이용함. 한편, 직무급제 도입으로 성과평가에 따라 고용불안이 야기 될 것이라는 우려에 대해서, 일본은 장기 불황에도 불구하고 근로자들을 해고하는 대신 '성과가 연동되는 직무급제'를 도입해 고용안정성을 보장하면서 성과도 높이하고자 하였음. 나아가 최근 일본에서는 전형적인 연공형 임금체계를 유지했던 대기업들이 직무급제로 전환하고 있음. 기업의 형태가 종래 연공급의 '멤버십'(membership)형에서 직무급의 '잡'(job)형으로 전환됨

※ '미라이 공업'의 경우, 근로자들이 직무의 성과에 따라 높은 기본급을 지급 받으면서, 고령이 되면 보다 낮은 직무에서 근로를 제공하고 그에 상응하는 임금을 받는 임금체계를 설정

○ **(직무급 체계 설계 방향)** 연공급 체계 중심의 우리나라 임금체계와 앞서 검토한 해외사례를 통해, 우리 현실에 적합한 임금체계의 설계를 제시하고자 함

- 직무급 임금구조 설계에서 중요한 것은 임금의 고정급(固定給)을 강화함으로써 임금안정성을 확보하는 것임. 현재 상당수 기업이 기본급 비중이 너무 낮고, 상여금이나 시간 외 수당 등 각종 수당 비중이 기형적으로 높은 비중을 차지하고 있어 임금체계의 복잡성 뿐만 아니라 장시간 근로의 만성화, 통상임금 분쟁 등이 다양한 문제를 야기함. 이에 기본급의 비중을 전체 임금의 80~90% 수준으로 하고, 불필요한 수당이나 상여금, 성과급을 최소화하는 것이 바람직함
- 성과급 등 변동급을 최소화하고, 성과급 제도를 유지하더라도 집단성과급 방식으로 적정 비중을 유지하도록 함. 우리나라 상당수 대기업 성과급은 기업의 성과와 달리 근로의 대가로 지급되는 성격이 짙으므로 이를 기본급화하는 것이 타당함
- 임금등급은 포괄적이고 단순하게 설계하여야 함. 복잡하고 세부적인

임금등급을 적용하는 경우, 새로운 임금체계 개편에 대해 부정적일 수밖에 없고, 제도의 정착에 어려움을 줄 것임. 임금표는 영국의 NHS, 독일의 ERA 등 단일한 임금표에서 직종/직무별 범위를 설계할 수 있을 것임

- 임금수준의 경우, 직무등급 간 임금격차를 크지 않게 적정한 수준에서 설계하도록 함. 직무급체계는 전반적으로 임금격차가 크지 않은 ‘하후상박형’ 분포가 되며, 임금등급 내부적으로는 임금 분포를 여유있는 범위로 폭넓게 설정할 필요가 있음. 한편, 객관적 임금수준과 관련하여, 시장가격 등을 반영하여 고려하여야 함. 임금수준을 결정하는 기준으로 고려되는 것이 생계비, 노동시장 가격, 기업의 지불능력이라고 할 수 있는데, 우리나라는 대기업 중심의 내부노동시장의 기형적 발전으로 대·중소기업 간 임금격차가 해소되지 않고 있는 상황임. 이에 보다 객관적으로 수용할 수 있는 직군·직무별 시장가치에 의한 임금수준을 활용하도록 하여야 함

2) 근로시간제도 개선

- 임금구조 합리화 의제는 **연장근로 수당**에 관한 사항을 포함함. 연장근로 수당은 **법정근로시간에 대한 초과근로**에 따른 것이므로, ‘**근로시간 단축**’ 사안과 직접적으로 연계됨
- 지난 2018년 2월, 「근로기준법」 개정으로 주 52시간제가 확립*되면서, 실근로시간이 주 68시간에서 급격히 줄어들게 되었음
 - * 법 개정 전에도 근로기준법은 법정근로시간을 1주 40시간, 연장근로 12시간까지 허용하여 ‘주 52시간제’에 해당함. 그러나 휴일근로(토·일)의 16시간은 연장근로 계산에서 제외하여 실근로시간은 최대 68시간이 가능하다고 해석되어 왔음. 이를 법 개정을 통해 “1주는 휴일을 포함한 7일”로 명문화함으로써, 16시간의 휴일근로를 ‘주 52시간’에 포함해 실근로시간을 주 52시간으로 ‘확립’한 것임

- 실근로시간 단축의 충격을 완화하기 위해, 300인 이상 기업부터 시행됐으며, 올해부터 299인 이하 50인 이상 기업으로 확대 시행됨. 이에 대해 대기업들은 업무시간을 줄여나가는 방식으로 대응하고 있으나, 하청업체의 경우 납기준수 등 업무시간을 줄이기 어려워 인건비 부담 또는 인력난에 처한 실정
- 그럼에도 불구하고, ‘근로시간 단축’은 미래형 노동개혁이 계속 추진해나 가야 할 과제이자, 4차 산업혁명 시대에 필연적으로 요구되는 변화임
- 우리나라는 OECD 최장 근로시간을 기록해 왔으며, 2018년 기준 근로자 1인당 연평균 근로시간은 1,967시간(상용 1인 이상 사업체 기준)으로 같은 기간 OECD 25개국 평균 1,673시간보다 여전히 높은 실정임
 - 그러나 과거 제조업 중심의 공장노동에서 근로시간은 곧 생산성에 비례했지만, 오늘날 지식·서비스업, IT 중심의 노동에서 근로시간은 생산성과 비례하지 않는다는 것이 일반적인 평가임

〈표 II-6〉 각국의 장시간 노동자 비율과 노동생산성

국가	장시간 노동자 비율 ¹⁾	시간당 노동생산성(2016) ²⁾
일본	21.3%	41.5 달러
미국	16.4%	63.3 달러
프랑스	10.4%	58.9 달러
독일	10.1%	59.9 달러
한국	32.4%	32.9 달러

주 1. 주(週) 노동시간 49시간 이상 노동자의 비율

2. 국내총생산을 총노동시간으로 나눈 값 (USD, constant prices 2010, PPPs)

자료: 후생노동성(2016) 및 OECD Data 자료를 재구성

출처: 조승래, “70년만의 노동대개혁, 일본의 「일하는 방식 개혁법률」”, 『이슈와 논점』, 국회입법조사처, 2018.7.31.에서 재인용

- 오히려, 최근 법정근로시간 단축이 기업의 생산성에 미치는 영향에 관한 연구 결과⁴⁾에 따르면, 과거 2004년부터 2011년에 걸쳐 이뤄진

주44시간에서 주40시간으로의 법정 근로시간 단축(주40시간 근무제 도입)은 기업의 노동생산성을 높이고, 기업의 제품/서비스 품질, 제품/서비스 혁신 정도, 전반적인 노사관계 등에 긍정적 영향을 미친 것으로 나타남

- 다만, 급격한 ‘근로시간 단축’의 변화가 기업들이 감내하지 못할 부담의 수준으로 진행되어 경제·산업은 물론, 노동시장에 악영향을 끼치지 않도록 제도의 연착륙(soft landing)을 위한 보완책 마련이 필요함
- 이에 첫째, 인건비 부담이 큰 중소기업에 대한 근로시간 단축 적용의 유예가 필요하고, 둘째, 직무 특성에 부합하는 근로시간 단축 적용을 위해 유연 근무시간제에 대한 제도개선 추진이 요구되며, 셋째, 장기적으로는 협력적 노사관계 정착을 전제로 한 근로시간의 총량만 규율하는 제도의 도입이 검토되어야 함

※ 근로시간 단축 연착륙을 위한 보완책

중소기업에 대한 근로시간 단축 적용 유예

유연근무시간제(탄력적/선택적/한시적인가연장근로) 제도개선

근로시간 총량제 도입

□ 중소기업에 대한 근로시간 단축 적용 유예

- 50~300인 미만 사업장에 대한 주 52시간 근로시간제 계도기간*이 종료 되면서, 내년 7월부터는 5~50인 미만 사업장에 대해 52시간제가 실시될 예정임

* 주 52시간제는 2018년 7월 300인 이상 대기업과 공공기관을 대상으로 처음 시행됐고, 2020년 1월 50~300인 미만 중소 사업장에 적용됨. 각각 9개월과 1년의 계도기간(처벌 유예기간)을 부여해 사업주가 준비할 시간을 부여함

4) 손연정, “법정 근로시간 단축이 기업에 미치는 영향”, 『근로시간 관련 통계 및 근로시간 단축제 효과에 관한 분석』, <정책연구 2019-15>, 한국노동연구원, 2019.12.

- 주 52시간 중소기업 적용과 관련해, 중소기업중앙회, 한국여성경제인협회, 대한전문건설협회 등 12개 중소기업 단체는 2019년 11월, 기자회견을 열고 50인 이상 300인 미만 사업장에 대한 주 52시간 근로시간제 적용을 1년 유예해줄 것을 촉구한 바 있음
- 당시 중소기업중앙회가 500개 중소기업을 대상으로 조사한 결과, 주 52시간제 도입이 준비 안된 곳은 65.8%에 달했고, 52.7%는 시행유예가 필요한 것으로 나타났으며, 근로시간 단축에 대한 대책방안으로는 ‘생산량 축소 감수’(별다른 대책없음)이 20.9%로 조사됐음
- 결국, 계도기간에도 불구하고, 대부분의 중소기업에서는 근로시간단축이 어렵고, 인력난으로 생산량 축소로 대응해 나가고 있는 실정임. 이러한 상황이 지속되는 경우, 노동생산성이 떨어질 수밖에 없으며, 산업경쟁력에 영향을 미칠 수 있고, 기업의 외부환경 악화에 따라 경영상황이 악화되는 경우 중소기업 도산, 사업체 폐업 등의 상황이 발생하게 됨
- 이에 따라-후술하게 되는 유연근무시간제 제도 개선 등 보완책을 마련하고 정착되는 과도기 동안 300인 미만 사업장을 300인 미만~100인 이상, 100인 미만 50인 이상, 50인 미만~5인으로 세부적으로 구분하고, 업종별로도 적용 기간을 달리하여 적용을 유예하도록 할 필요가 있음

□ 유연근무시간제 제도 개선

- 현행과 같이 ‘근로시간 단축’을 기업규모별로 일률적으로 적용하는 경우, 기업이 계절적 수요, 주문 물량 변동 등 시장 여건 변화에 따른 노동력 활용이 어려워지는 문제가 있고, 이에 따라 노동생산성이 감소하고 기업 경쟁력을 약화시키게 될 우려가 있음
 - 특히, R&D, 소프트웨어 개발 등의 업무에서는 근로시간의 일률적 적용이 생산성을 반감시키게 되므로, 업종/직무에 따라 ‘근로시간 단축’을 유연하게 적용할 수 있는 보완책이 반드시 필요함

- 다음에서는 유연근무시간제에 대한 보완책으로서 논의되는 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 특별연장근로인가 제도에 대한 입법과제를 도출하고자 함

○ (탄력적 근로시간제) 탄력적 근로시간제 단위기간을 6개월로 확대

- 현행법은 취업규칙의 경우 2주 이내 기간을 평균하거나, 근로자대표와 서면 합의에 따라 3개월이내 단위기간을 평균한 1주간의 근로시간을 기준으로 초과근로가 가능하도록 정함

제51조(탄력적 근로시간제) ① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

1. 대상 근로자의 범위
2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

③ ~ ④ (생략)

- 이에 대해 2018년 11월 9일 국회 환경노동위원장이 법 개정예 앞서 경제사회노동위원회(이하 “경사노위”)에 탄력적 근로시간제 개선을 위한 사회적 합의를 요청하였고, 2019년 2월 19일 경사노위 <노동시간제도개선위원회>가 노사정 논의를 통해 “탄력근로제 개선을 위한 경사노위 노사정 합의문”을 발표함(최종의결, 2019.10.11.). 이에 따르면, 기존의 탄력적 근로시간 단위기간을 최대 6개월로 확대할 수 있게 됨

※ 탄력근로제 개선을 위한 경사노위 노사정 합의문(원문)

노사정은 주 최대 52시간제도의 현장 안착을 위해 다음과 같이 합의한다.

1. 탄력적 근로시간제의 단위기간을 최대 6개월로 한다.
2. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입으로 우려되는 노동자의 과로를 방지하고 건강을 보호하기 위하여 근로일 간 11시간 연속 휴식시간을 의무화함을 원칙으로 하되, 불가피한 경우 근로자대표와의 서면합의가 있는 경우에는 이에 따른다.
아울러, 노사정은 노동자의 과로를 방지하기 위한 대책을 마련한다.

3. 탄력적 근로시간제는 근로자대표와의 서면합의를 통해 도입한다. 이 경우, 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제에 대해서는 근로일별 근로시간을 사전에 확정하는데 애로가 있음을 고려하여 주별로 근로시간을 정하고, 최소 2주 전에 근로일별 근로시간을 노동자에 통보하여야 한다.

다만, 서면합의 시 사용자가 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사정이 발생한 경우, 정해진 단위기간 내 1주 평균 근로시간을 유지하면서, 근로자 대표와의 협의를 거쳐 주별 근로시간을 변경할 수 있다. 다만, 이 경우에도 사전에 근로일별 근로시간을 노동자에게 통보하여야 한다.

4. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제의 오남용을 방지하기 위해 사용자는 임금저하 방지를 위한 보전수당, 할증 등 임금보전 방안을 마련하여 이를 고용노동부장관에게 신고하고, 신고하지 않은 경우에는 과태료를 부과한다.

다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 예외로 한다.

5. 위 2부터 4까지의 내용은 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 적용에 있어 그 단위기간 전체에 대하여 적용한다.

6. 위의 사항들은 주 최대 52시간제 시행에 맞춰 단계적으로 적용한다.

7. 정부는 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제의 도입과 운영 실태를 향후 3년간 면밀히 분석하고 그 문제점을 파악하며 제도운영에 관한 상담 및 지원을 제공한다. 이를 위하여 고용노동부에 전담기구를 설치한다.

- 위와 같은 ‘노사정 합의문’에 따라, 기존의 3개월 이내의 탄력적 근로시간제 외에 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 탄력적 근로

시간제를 도입하는 내용의 「근로기준법」 일부개정법률안이 국회에 발의*되어 소관 상임위에 계류 중임

* 한정애 의원/더불어민주당 대표발의(의안번호 1493), 2020.7.6., 윤준병 의원/더불어민주당 대표발의(의안번호 3290), 2020.8.26.

※ 윤준병 의원안은 한정애 의원안과 탄력적 근로시간제에 관한 개정사항은 같으나, 시행규칙에 규정된 특별연장근로에 대한 근로자건강보호 조치를 법률로 상향규정하는 내용을 추가하는 데 차이가 있음

- 해당 법안에 대해서는 경영계도 동의하고 조속한 처리를 요구하고 있는 상황임. 그러나 해당 법안은 법 시행일을 △상시 50명 이상 근로자 사용 사업 또는 사업장은 공포 후 3개월이 경과한 날, △상시 5명 이상 50명 미만 근로자 사용 사업 또는 사업장은 2021년 7월 1일로 시행일을 달리하고 있음. 올해부터 상시 50명 이상 사업장에 ‘근로시간 단축’이 적용되는 점을 감안하면 이와 동시에 탄력적 근로시간제 제도 개선이 이뤄질 수 있도록 연동하는 것이 바람직함
- 해외 사례의 경우에도 독일과 일본, 프랑스 등 주요 선진국에서 1년 단위의 탄력적 근로시간제를 도입하고 있어 우리나라보다는 제도를 유연하게 운영하고 있음

〈표 II-7〉 외국의 탄력적 근로시간제 단위기간

EU 지침	독 일	일 본	미 국
- 4개월 이내 - 단체협약시 1년 이내	- 6개월 또는 24주 이내 - 단체협약시 12개 월 이내	- 변형노동시간제 : 1개월, 1년, 1주 단위	- 26주 및 52주 단위(단체협약시)

주: 1년 단위 탄력적근로시간제 도입 국가 : 프랑스, 스웨덴, 오스트리아 등
자료: 고용노동부

○ (선택적 근로시간제) 선택적 근로시간제 정산기간 연장(1개월→3개월)

- 현행법은 일정기간을 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 근로자가 1일 근로시간과 업무의 시작 및 종료 시각을 자율적으로 정하도록 하고 있음

제52조(선택적 근로시간제) 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.

1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)
2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 정산기간의 총 근로시간
4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

- 이러한 선택적 근로시간제는 R&D, 연구개발 등 지식·서비스 산업에 적합한 제도이나, 현재는 총 근로시간을 산정하는 기준인 정산기간이 1개월로 제한되어 있고, 이에 따라 집중 근로가 가능한 기간이 약 2주에 불과하기 때문에 1~2개월 이상의 집중 근로가 필요한 소프트웨어 개발, 영상콘텐츠 등 제작의 경우 선택적 근로시간제의 활용이 제한될 수밖에 없음. 이에 따라 실제 선택적 근로시간제의 사용도도 떨어지는 상황임

- 이에 선택적 근로시간제의 정산기간을 연장해야 한다는 지적이 있으며, 현행 1개월의 정산기간을 3개월로 연장하는「근로기준법」일부개정 법률안이 발의*되어 국회에 계류 중임

* 추경호 의원/국민의힘 대표발의(의안번호 2891), 2020.8.11.

※ 경영계는 정산기간을 최대 6개월로 확대할 것을 주장함(한국경영자총협회, “주요 경제·노동 법안에 대한 경영계 건의”, 2019.11)

- 해당 법안은 탄력적 근로시간제 등 유연근무제 개선과 패키지로 이뤄져야 효과가 있으므로, 탄력적 근로시간제 단위기간 확대법안과 연계

처리하는 것이 바람직함

○ (특별연장근로 인가) 특별연장근로 인가에 대한 시행규칙의 제한적 인정 사유에 대한 확대가 필요했으나, 시행규칙 개정으로 해소

- 현행법은 “특별한 사정”이 있는 경우, 사용자가 근로자 동의와 고용노동부장관의 인가를 받으면, 일시적으로 주 52시간을 초과해 추가 연장근로를 할 수 있도록 함. 그러나 “특별한 사정”에 대해, 법 시행규칙에서는 ‘재해·재난 및 이에 준하는 사고 수급을 위한 경우’로 한정해 왔음

제53조(연장 근로의 제한) ④ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다. <개정 2010.6.4., 2018.3.20.>

※ 근로기준법 시행규칙

제9조(특별한 사정이 있는 경우의 근로시간 연장 신청 등) ① 법 제53조제4항 본문에서 “특별한 사정”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고(이하 이 호에서 “재난등”이라 한다)가 발생하여 이를 수습하기 위한 조치가 필요하거나 재난등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우
2. 인명을 보호하거나 안전을 확보하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우
3. 갑작스런 시설·설비의 장애·고장 등 돌발적인 상황이 발생하여 이를 수습하기 위한 긴급한 조치가 필요한 경우
4. 통상적인 경우에 비해 업무량이 대폭적으로 증가한 경우로서 이를 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장이 초래되거나 손해가 발생하는 경우
5. 「소재·부품전문기업 등의 육성에 관한 특별조치법」 제2조제1호 및 제1호의2에 따른 소재·부품 및 소재·부품 생산설비의 연구개발 등 연구개발을 하는 경우로서 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제 발전을 위하여 필요하다고 인정하는 경우

- 이에 따라 특별연장근로 인가의 활용도는 크게 낮았음

〈표 II-8〉 연도별 특별연장근로 인가 및 승인현황

연도	구분	신청 건수 (건, 전년대비증감)	인가(승인) (건, 전년대비증감)	불인가(불승인)
2019년	합계	967(697 ↑)	910(706 ↑)	57
	상반기	180(168 ↑)	162(159 ↑)	18
	하반기	787(529 ↑)	748(547 ↑)	39
2018년	합계	270(248 ↑)	204(189 ↑)	66
	상반기	12	3	9
	하반기	258	201	57
2017년	합계	22(9 ↑)	15(11 ↑)	7
2016년	합계	13(4 ↑)	4(2 ↓)	9
2015년	합계	9(-)	6(-)	3

출처: 고용노동부

- 그러나 2018년 3월, 주 52시간제로 특례업종(연장근로 한도 미적용) 축소 등으로 불가피하게 연장근로 한도를 초과할 수밖에 없는 예외적 상황이 크게 늘어났고, ‘노사정 합의’를 통해 앞서 논의한 ‘탄력적 근로 시간제’ 단위기간 확대에 관한 입법안이 도출되었으나, 해당 입법이 지연됨에 따라 정부는 우선 추진이 가능한 잠정적 보완 대책으로 「근로 기준법」시행규칙 개정을 통한 특별연장근로 인가 사유를 확대를 추진 (2019.12.11.)함
- 이에 2020년 1월, “특별한 사정”의 범위에 △예방을 위한 긴급한 조치 필요, △인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급한 조치 필요, △ 시설 설비 고장 등 돌발상황 발생 수습을 위한 긴급한 조치 필요, △ 통상적 이지 않은 업무량 폭증, 단기간 내 미처리 시 사업에 중대한 지장손해 등을 포함하는 내용의 「근로기준법」 시행규칙 개정을 공포·시행함

[참고] 특별연장근로 인가제도 시행규칙 개정 주요 내용

특별연장근로 인가 요건 (시행규칙 제9조제1항)	① 특별한 사정(인가 사유) ② 개별 근로자 동의 ③ 고용노동부 장관 인가 ❶ 재해·재난 및 이에 준하는 사고 수습 또는 예방을 위한 긴급한 조치 필요 ❷ 인명 보호 또는 안전 확보를 위한 긴급한 조치 필요 ❸ 시설·설비 고장 등 돌발상황 발생 수습을 위한 긴급한 조치 필요 ❹ 통상적이지 않은 업무량 폭증 + 단기간 내 미처리 시 사업에 중대한 지장·손해 ❺ 고용노동부 장관이 국가 경쟁력 강화 등을 위해 필요하다고 인정하는 연구개발
건강보호 조치 (제9조제4항)	■ 특별한 사정에 대처하기 위해 필요한 최소한의 기간으로 인가 ■ 사용자가 근로자의 건강 보호를 위한 적절한 조치를 하도록 지도

주: 밑줄친 부분이 시행규칙 개정으로 추가된 내용
출처: 고용노동부, 보도자료, 특별연장근로 인가제도 개선 관련, 2020.1.31.

□ 근로시간 총량제 도입

- 생산성 향상을 위한 ‘미래형 노동개혁’을 위해서는 노동생산성이 극대화 될 수 있도록, 시장변화와 수요변동에 대한 근로시간 제도의 탄력성을 높여야 함. 이에 장기적으로는 협력적 노사관계 제도화와 정착을 전제로, 근로시간에 대한 총량(總量)적 규율에 대한 검토가 필요함
- 4차 산업혁명에 따른 산업구조의 빠른 변화뿐만 아니라, 최근 코로나(covid-19) 확산 사례에서 보듯이, 전염병, 기후변화, 금융위기 등 예상치 못한 변수의 발생으로 경제·산업과 노동시장에 있어 근로시간의 탄력적 대응의 필요성은 더욱 높아질 것으로 예상함
- 독일도 4차 산업혁명에 대비한 노동개혁 의제 중 하나로 『노동 4.0 백서』(Arbeiten 4.0)에서 ‘유연하고 자기 결정적인 근로시간’을 정하고, 개인의 자기결정권과 근로시간에 대한 자율성을 강조함
- 이러한 대외 변수에 과거의 정리해고 등을 통한 고용 유연성 완화를 통한 대응은 근로자는 물론, 경기 회복기에 숙련된 노동력을 필요로 하는 사업주 입장에서도 부적절함. 고용정책의 측면에서도 대량실업이나 고용단절보다 고용을 유지하는 것이 바람직함. 이러한 차원에서 고

용의 안정성은 유지하되 근로시간의 유연한 대응이 이뤄질 수 있도록 제도화하는 것이 효과적일 것임

○ ‘근로시간 총량제’는 연간 전체 근로시간 총량만 정하고, 그 활용은 사업장의 자율에 따르는 것임

- 일본의 경우, 연간 단위로 연장근로시간 총량 720시간을 부여하고 사업장의 자율에 따라 활용하도록 함. 이에 일본의 근로시간 제도를 파악하고, 최근 2018년 6월 29일, 일본의 노동개혁*으로 입법화된 「일하는 방식 개혁 법률」(이하 “개혁법률”)의 근로시간 제도 변화를 참고할 수 있음

* 1947년 「노동기준법」 제정 이후, 가장 중요한 노동개혁으로 평가됨

○ (일본의 근로시간 총량제) 일본의 법정근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간으로 규정되어 있으나, 노사협정이 체결된 경우에는 초과근무가 사실상 무제한으로 허용됐음

- 이에 대해 개혁법률은 초과근무 상한을 법률에 “월 45시간, 연 360시간”으로 정하고, 업무 성수기 등에 유연하게 대응할 수 있도록 노사가 합의해 노사협정을 맺은 경우, 연간 6회(6개월)까지 연간 720시간 상한으로 월 45시간을 넘는 초과근무를 허용하도록 했음. 다만, 업무 성수기에도 휴일근로를 포함해 2개월에서 6개월 사이에 초과근무 시간이 평균 80시간 이내, 1개월 동안 초과근무를 100시간 미만으로 하여 근로자 건강 보호를 추구함

〈표 II-9〉 일본의 초과근무 상한규제

구분	초과근무 상한	(환산)*
기본원칙	- 월 45시간, 연 360시간	(주 51.3시간)
노사협정	1개월 - 월 100시간	휴일 포함 (주 65시간)
	2~6개월 평균 - 월 80시간	
정경	월 45시간 초과는 6개월까지 연 720시간 이내(휴일 제외)	

주: 1개월을 4주로 하여 법정노동시간과 해당초과근무 시간을 환산

출처: 조승래, “70년만의 노동대개혁, 일본의 「일하는 방식 개혁법률」”, 『이슈와 논점』, 국회입법조사처, 2018.7.31.에서 재인용

- 이러한 경우에도 신기술 등 R&D업무는 업무특성을 고려하여 초과근무 규제적용에서 제외함. 아울러, 건설, 운전, 의료 등의 업무에 대해서는 초과근무 규제를 5년간 유예함
- **(일본의 고도(高度) 프로페셔널 제도)** 개혁법률은 고도의 전문지식이 필요로 하여 근로시간과 노동생산성의 관련성이 떨어지는 고소득 전문직을 대상으로 성과에 따라 급여를 지급받도록 하는 탈(脫)시간급의 ‘고도(高度) 프로페셔널 제도’를 도입함
 - 해당 법안은 이미 2015년에 제출되었으나, 초과근무수당 박탈·과로사 조장 등을 이유로 진전이 없다가 2017년 폐기된 바 있고, 2018년 개혁법률 심사 시에도 야당을 중심으로 비판이 있었음. 이에 따라 개혁법률은 탈시간급 적용을 위해서는 근로자 본인의 동의와 노사 결의를 요구하는 등 요건을 엄격하게 정함
 - 해당 법안은 사업주는 탈시간급 적용 대상 근로자에게 연 104일 이상의 휴일을 4주에 4일 이상 제공하도록 하고, 근무 간 간격, 2주간 연속휴일 제공 등 근로자 건강확보를 위한 의무를 이행하도록 했음

〈표 II-10〉 고도(高度) 프로페셔널 제도

적용 요건	
대상	· 연 수입 1,075만엔 이상 · 금융 애널리스트· 컨설턴트, 연구개발 등 업무
필요절차	· 노동자 본인의 동의 + 노사위원회 결의
기업의 건강확보 의무	
기본조치	· 연 104일 이상으로 4주에 4일 이상 휴일 제공 · 근무시간 등 「건강관리시간」을 파악하여 100시간을 넘으면 의사의 면접지도 실시
부가조치 (택1)	· 근무간 인터벌 제도 · 건강관리시간 상한 설정 · 2주간 연속휴일 · 임시 건강진단
주: 일본정부가 상정한 내용이며, 상세한 내용은 하위법령으로 정함	

출처: 조승래, “70년만의 노동대개혁, 일본의 「일하는 방식 개혁법률」”, 『이슈와 논점』, 국회입법조사처, 2018.7.31.에서 재인용

- 이러한 일본의 개혁법률에 따른 근로시간 총량제와 탈시간급 고도프로페셔널제도는 향후 산업구조 변화와 수요변동에 대응해 근로시간 제도의

탄력성을 높이고, 생산성 향상을 위한 '미래형 노동개혁'의 의제로 적극 고려할 수 있음

- 다만, 해당 제도는 모두 노사간 협의를 전제로 하는 것으로, 우선 협력적 노사관계가 제도화되고 정착될 것을 전제로 추진되어야 할 것임
- 참고로, 경영계에서도 이와 유사한 '고소득전문직 이그젭션 (white-color exemption)' 도입을 추진하고 있음. 이에 따르면 일정 소득 이상(소득 상위 5%, 10% 등) 근로자의 경우에는 근로시간 규제 의 적용을 제외하도록 함

3) 통상임금 정의 규정 입법

□ 통상임금의 쟁점

- **(통상임금의 개념)** 통상임금은 「근로기준법」에서 명시적으로 정하고 있지 않으나, 해고예고수당, 휴업수당, 유급휴일임금, 연장·야간·휴일근로수당, 연차유급휴가수당, 산전후 휴가수당 등의 산정기초가 되는 개념으로, 같은 법 시행령에서 규정하고 있음

[참고] 근로기준법 시행령 제6조

제6조(통상임금) ① 법과 이 영에서 "통상임금"이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다. (이하 생략)

- 이에 따라 고용노동부의 통상임금산정지침(고용노동부예규 제602호)은 통상임금의 산정기초가 되는 임금을 '근로계약이나 취업규칙 또는 단체협약 등에 의하여 지급하기로 정하여진 기본급 임금과 정기적·일률적으로 1임금 산정기간에 지급하기로 정하여진 고정급 임금'이라고 규정하여 행정해석의 기준으로 삼고 있음

- **(통상임금의 쟁점)** 통상임금산정지침에 따르면, 실무에서 주로 문제되는 ‘실제 근로여부에 따라 지급금액이 변동되는 금품’, 상여금 등과 같이 ‘1 임금 산정기간 이외에 지급되는 금품’ 등은 통상임금에서 제외되고, 많은 기업들은 이를 적용해왔음
- 그러나 판례는 ① 정기성에 관하여, 1995년 이전에는 행정해석과 같이 1개월을 넘는 기간으로 정해진 임금에 대해서는 통상임금에 포함시키지 않았으나, 1996년 대법원이 ‘1개월 초과 기간마다 지급되어도 정기적·일률적으로 지급되면 통상임금에 포함’되는 것으로 판시한 이후부터는 ‘1임금 산정기간 초과 여부’를 통상임금 판단 요소에서 제외하거나, ② 일률성에 관하여도 종전에는 모든 근로자에게 지급되는 것으로 해석하였으나 최근에는 전체 근로자에게 지급되지 않더라도 일정한 조건을 만족시키는 모든 근로자에게 지급되는 경우도 해당되는 것으로 판단하는 등 법원이 실무에 적용해 오던 행정해석과 다른 판단을 하게 되자, 실무에서는 관련된 분쟁이 지속적으로 발생해 왔음
 - 이에 대해 2013년 대법원(‘금아리무진’ 사건)은 상여금(6개월을 초과하여 계속 근로한 근로자에게 근속연수의 증가에 따라 미리 정해놓은 각각 비율을 적용하여 산정한 금액을 분기별로 지급)의 통상임금 포함 여부가 쟁점이 된 사안에 대해, 2심 법원이 ‘지급여부 및 그 지급액이 실제 근무성적 등에 따라 좌우되는 것이어서 이를 고정적 임금으로 볼 수 없다’는 이유로 통상임금에 포함되지 않는다고 판단한 것을 파기환송 결정했음. 즉 정기상여금은 통상임금에 해당한다고 판단한 것임
 - 2013년 대법원 판결은 상여금을 통상임금으로 보지 않는다는 고용노동부의 행정해석과 정반대로, 분쟁은 더욱 늘어나게 되고, 사회적 비용도 커지게 됨. 이에 따라 대법원 판례가 제시한 기준에 따라, 통상임금을 법률에 명확하게 정의하려는 입법이 추진되기에 이룸

[참고] 대법원 전원합의체 판결 요지 (2013.12)

□ **통상임금 개념 및 요건을 명확하고 구체적으로 제시**

* 통상임금이란 “근로계약에서 정한 근로를 제공하면 **확정적으로 지급되는 임금**”으로서 그 객관적 성질이 **정기성·일률성·고정성**을 갖춰야 함

- ① **정기성**: 미리 정해진 일정한 기간마다 **정기적으로** 지급
 - 1임금지급기(1개월) 이내 지급하는 임금만 통상임금에 해당되는지 논란이었으나, 1임금지급기를 초과하는 기간마다 지급되어도 일정한 기간마다 정기적으로 지급된다면 통상임금으로 인정
- ② **일률성**: 일정한 조건에 해당하는 모든 근로자에게 **일률적으로** 지급
 - 모든 근로자에게 지급되는 것은 아니더라도 일정한 조건이나 기준에 달한 근로자들에는 모두 지급된다면 통상임금으로 인정
- ③ **고정성**: 근로자가 초과근로를 하는 시점에 해당 임금의 지급여부가 **사전에 확정**되어 있는 경우
 - 근로자가 제공한 근로에 대해 업적, 성과 기타의 추가적인 조건과 관계없이 당연히 지급될 것이 확정되어 있는 성질이며,
 - 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정되어 있어야 함

* 특정 시점의 재직자에게만 지급하는 경우에는 특정시점에 재직하고 있을지 여부는 불확실하므로 통상임금에서 **제외**

□ **신의칙 법리 적용(소멸시효 3년이 경과되지 않은 과거 소급분)**

- 노사가 **정기상여금이 통상임금에 해당하지 않는다**고 합의하고, 이를 통상임금으로 볼 경우 경영상 어려움을 초래한다면 **소급분 청구 불허(신의칙 적용)**
- **신의칙 적용요건**: ①정기상여금에 한정 ②노사신뢰 既형성 ③중대한 경영상 어려움 초래

□ **통상임금에 대한 입법 추진 경과**

- **(통상임금 법제화 시도)** 2013년 대법원 판결의 취지에 따라 통상임금을 입법화하기 위한 개정안을 당시 국회 환경노동위원회 야당 간사인 홍영

표 의원, 심상정 진보정의당 의원이 통상임금 산정기준을 법제화하는 내용의 법안을 발의했음. 해당 법안은 통상임금을 “근로자의 소정 근로 또는 총 근로에 대해 사용자가 근로자에게 지급하기로 정한 금품”이라고 규정하여, 정기적 상여금을 통상임금에 포함하는 당시 2013년 대법원 판례를 반영한 것임. 그러나 통상임금의 산정범위는 계속 논란이 되었고, 법안은 통과되지 못함

- 이후 통상임금의 입법화는 2013년 박근혜정부의 노동개혁 과제 중 하나로 포함되어 추진되었고, 2015년 ‘노사정대타협’을 통해 통상임금의 범위에 대해 노사정 합의가 이뤄짐

[참고] 노사정 합의문

(1) 개념 정의

통상임금이란 그 명칭 여하를 불문하고 소정근로에 대하여 사용자가 근로자에게 정기적, 일률적으로 사전에 정한 일체의 금품

(2) 제외금품

근로의 양 또는 질과 관계없거나 근로자의 개인적 사정에 따라 달리 지급하기로 정한 금품은 제외하도록 법률에 규정하되, 구체적인 유형은 시행령에 위임

※ 시행령에서 규정할 제외금품의 예시

- ① 근로자의 건강, 노후생활 보장, 안전 등을 위한 보험료
- ② 근로자 업적·성과 등 추가적인 조건의 충족 여부에 따라 지급 여부·지급액이 미리 확정되지 아니한 임금
- ③ 경영성과에 따라 사후적으로 지급되는 금품

출처 : 경제사회발전노사정위원회, 노동시장 구조개선을 위한 노사정합의문 -사회적 대타협-

- 이에 통상임금 입법화의 필요성에 대해서는 각계에서도 공감하였으나, 통상임금의 구체적인 정의 방식과 내용에 대해서는 견해 차이가 있었음. 제19대 국회에서 발의된 다수의 개정안도 이러한 차이를 반영하고 있음. 즉 통상임금의 개념요소로 정기성과 일률성 그리고 고정성을 요구하고, 제외금품의 내용을 법률에 명시하되 구체적인 제외금품의 유형은 대통령령에 위임하고 있는 외에, ①정기성·일률성 등을 요구하지 않는 안, ②정기성·일률성을 요구하고, 고정성은 요구하지 않으나

후단을 통해 통상임금의 요건 중 정기성·일률성 요건을 완화하는 안 및 ③통상임금의 요건으로 정기성·일률성·고정성을 요구하지 않고 제외금품을 법률에 열거하는 안 등이 같이 논의된 바 있음

〈표 II-11〉 제19대 국회에서 논의된 통상임금 관련 법률안 비교

(2013.6.2발의)	(2013.6.3발의)	(2015.9.16발의)	(2015.10.29 발의)
<p>그 명칭 여하를 불문하고 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 사용자가 근로자에게 지급하기로 정한 일체의 금품을 말한다.</p>	<p>근로자에게 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급되는 금품으로서 정기적, 일률적으로 지급되는 것을 말한다. 이 경우 1개월을 초과하는 기간마다 지급되는 것과 일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자에게 지급되는 것을 포함한다.</p>	<p>제5호에 따른 임금으로서 그 명칭에 관계없이 사용자가 근로자에게 소정근로 또는 총 근로(임금을 도급금액으로 정한 경우로 한정한다)에 대하여 정기적·일률적으로 지급하기로 사전에 정한 일체의 금품을 말한다. 다만, 근로자의 개인적 사정 또는 업적, 성과, 그 밖에 추가적인 조건 등에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 등 대통령령으로 정하는 금품은 제외한다.</p>	<p>그 명칭에 관계없이 사용자가 근로자에 대하여 지급하기로 정한 임금을 말한다. 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금은 모두 통상임금에 해당한다. 다만 다음 각 목의 경우는 대통령령이 정하는 범위 내에서 통상임금에서 제외한다. 가. 설, 추석 명절을 위한 상여금 나. 근로자의 건강 또는 안전을 위한 보험료 다. 근로자의 업적 또는 성과에 따라 나중 지급여부와 지급액이 확정되는 임금 라. 경영성과에 따라 지급되는 금품</p>
<ul style="list-style-type: none"> 통상임금의 요건으로 정기성, 일률성 불요 	<ul style="list-style-type: none"> 통상임금의 요건으로 정기성, 일률성 요구, 고정성은 불요 후단을 통해 통상임금의 요건 중 정기성, 일률성 요건 완화 	<ul style="list-style-type: none"> 통상임금의 요건으로 정기성, 일률성, 고정성 요구(단서에서 고정성 요건 해설) 제외금품 시행령에 위임 	<ul style="list-style-type: none"> 통상임금의 요건으로 정기성, 일률성, 고정성 불요. 제외금품을 법률에 열거

출처: “근로기준법 일부개정법률안 검토보고서”(의안번호 2000028), 환경노동위원회 전문위원 김양건, 2016.11

- **(통상임금 정의규정 법안 발의)** 20대 국회에서는 당시 자유한국당 김성태 의원, 더불어민주당 이용득 의원이 통상임금을 입법화하는 법 개정안을 발의함

- 김성태 의원안은 통상임금 정의를 “임금으로서 그 명칭에 관계없이 사용자가 근로자에게 소정근로 또는 총 근로에 대해 정기적·일률적으로 지급하기로 사전에 정한 일체의 금품”으로 신설하고, 근로자의 개인적 사정 또는 업적, 성과, 그밖에 추가적인 조건 등에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 등 대통령령으로 정하는 금품은 통상임금에서 제외할 수 있도록 함
- 이용득 의원안은 통상임금 정의를 “소정근로에 대해 지급하기로 정한 모든 금품”으로 정의하고, 정의규정을 보완해서 정기적, 일률적으로 지급되는 금품은 통상임금에 해당되는 것을 원칙으로 명시함
- 즉 이용득의원안은 정기성, 일률성만 충족하면 통상임금으로 인정되지만, 김성태 의원안은 “추가적인 조건 등에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 금품은 통상임금에서 제외할 수 있도록 한다”는 내용을 규정하여, 고정성까지 갖추도록 함
- 결국 여야 법안은 ‘고정성’에 관하여 차이를 두고 있으며, 이러한 통상임금의 산입범위에 대한 차이로 법안 통과가 어려웠음. 특히, 경제계는 고정성이 낮은 성과급이나 복리후생비 등은 통상임금에서 제외해야 한다는 입장임

〈표 II-12〉 개정안 대비표

현 행	개 정 안
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 6. (생략) <u><신설></u>	제2조(정의) ① ----- -----. 1. ~ 6. (현행과 같음) 7. “ <u>통상임금</u> ”이란 제5호에 따른 임금으로서 그 명칭에 관계없이 사용자가 근로자에게 소정근로 또는 총 근로(임금을 도급금액으로

<p>(이하 생략)</p>	<p><u>정한 경우로 한정한다)에 대하여 정기적·일률적으로 지급하기로 사전에 정한 일체의 금품을 말한다. 다만, 근로자의 개인적 사정 또는 업적, 성과, 그 밖에 추가적인 조건 등에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 등 대통령령으로 정하는 금품은 제외한다.</u></p> <p>(이하 생략)</p>
----------------	---

□ 향후 통상임금 입법의 추진 방향

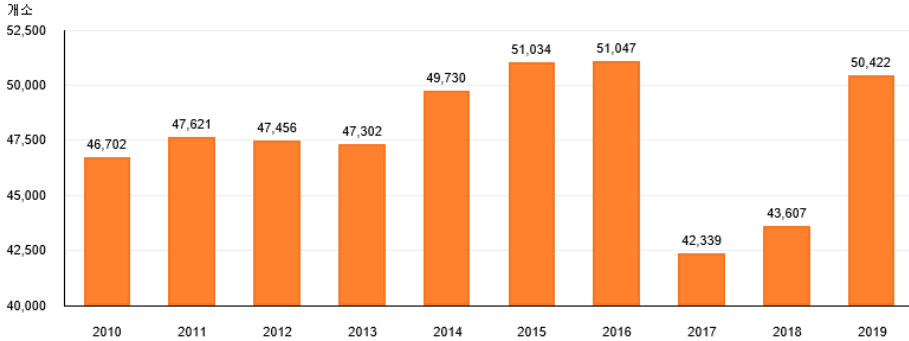
- 통상임금에 대한 입법론은 통상임금의 개념 요소 및 제외금품의 규정방식에 대해 엇갈린 견해가 제시되고 있는바, 통상임금 정의의 타당성 여부는 통상임금의 정의를 법률에 규정하고자 하는 취지를 고려하여 통상임금 개념의 해석상 논란을 최소화하고 예측가능성을 제고하는 방안인지, 법 개정으로 인한 부담을 노사가 공평하게 부담하는 것인지 등을 기준으로 판단하여야 할 것임
- 첫째, 현재 법률의 위임 없이 시행령에서 규정하고 있는 통상임금의 개념과 판단기준에 대한 법적 근거를 마련하도록 함. 이는 위임입법과 관련한 위헌 소지를 없애고, 통상임금 규정의 강행적 효력을 보장해주는 차원에서 의미가 있는 것으로 입법화의 전제가 됨
- 둘째, 판례의 변화를 수용하여 ① 임금으로 인정되지 않는 금품, ② 소정 근로시간의 근로에 대한 금품, ③ 성과급 성격의 변동성 금품을 제외한 나머지 임금은 모두 통상임금에 포함시키고 ‘제외금품 열거방식’으로 규정하는 것임. 그러나 변동성 금품에 대해 고정성을 이유로 통상임금을 쉽게 부정하는 판례에 대한 비판도 제기되고 있기에 판례의 입장을 그대로 반영하는 법제는 바람직하지 않음

- 단순히 행정해석과 판례의 절충이라는 입장에서 접근할 것이 아니라, 법정근로시간에 근로한 대가로 지급되는 임금은 모두 통상임금으로 파악하되, ‘근로의 대가’에 대한 판단기준을 명확히 정하는 방안이 더 통상임금의 본질에 부합할 것임. 일본의 경우, 포함/불포함 방식의 기계적 판단기준이 아니라 ‘근로의 대상성’ 판단기준을 적극적으로 활용하고 있는 점은 참고할 수 있음
- 셋째, ‘근로기준법’의 가산임금 개별규정에 각각 산정기준을 구체적으로 제시하는 방안이 있지만, 이는 임금체계가 단순화되어 있는 미국의 경우에는 적합하지만, 우리나라의 경우에는 각각의 산정기준을 정함으로써 임금체계를 더 복잡하게 만들고, 그 과정에서 또 다른 논란을 야기 할 가능성이 높음. 따라서 개별적인 산정기준은 최저기준으로 하되, 독일과 같이 단체협약에서 정하는 임금의 산정에 관한 합의에 우선적 효력을 부여하는 규정을 둬으로써 노사 간 자율성이 더 보장될 수 있도록 하는 입법 방안을 고려할 수 있음

3. 노사관계 구조 재정립

- **(노사관계)** 현재 기업 내 노사관계에서 근로조건 등의 결정과 관련하여 노동관계법은 △근로자대표, △노동조합, △ 노사협의회 등 다양한 근로자 대표 제도를 두고 있음
 - 근로자대표는 「근로기준법」에서 변형근로시간제도, 경영상 이유에 의한 해고 등에 있어서 근로자들의 이해를 대변하는 기구로 활용되도록 정하고, 노동조합은 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 근로자들의 근로조건 유지·향상을 위한 조직, 노사협의회는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “근참법”)에 따라 노사협의회의 근로자위원을 근로자들의 이익을 대변하는 주체로 인정함
 - 현재 전국의 노동조합 조직률은 11.8%(2018년 기준, 고용노동부, 전국노동조합조직현황) 수준으로 노동조합수는 5,868개로 나타남. 이에 따르면 전국적으로 노동조합이 조직되지 않은 사업장(이하 “무노조 사업장”이라고 함)은 약 88.2%에 해당하고, 이들 무노조 사업장의 노사관계에서 근로자를 대표하는 실질적인 역할은 ‘노사협의회’가 수행하게 됨
- **(노사협의회)** 노사협의회의 설치 및 운영에 관한 사항은 근참법에 규정되어 있음. 근참법에 따르면, 상시 30명 이상의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장에 대해 노사협의회 설치를 강제하도록 하고, 이를 위반하는 경우에는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있음
 - 현재 노사협의회는 전국 50,422개소(2019년 기준, e-나라지표) 사업장에 설치되었고, 계속 증가 추세에 있음

[그림 II-8] 노사협의회 설치 사업장수 변화(2010-2019)



출처: e-나라지표, http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1768, 검색일 : 2020.10.27.

- 노사협의 제도는 법령에 의해 사업 또는 사업장 단위로 그 설치와 운영이 강제된다는 점, 노사 동수로 구성된 협의체 방식을 취하고 있다는 점, 노사공동이익을 추구하는 협의회를 운영하면서 근로자들에게 결정권을 주지 않는 경영협리적인 성격이라는 점, 과반노조에게 근로자위원 위촉권을 주면서도 노동조합과는 기능적으로 분리하는 체계를 취한다는 점, 보고사항 등 이외에 의결사항을 포함해 경영참가적 요소를 포함하고 있다는 점 등이 특징임
 - 한편, 노사협의회의 노사협의와 노동조합의 단체교섭(團體交渉)과는 그 목적과 배경, 당사자 등 차이가 있음. 노사협의에서 근로자 위원은 전체 근로자를 대표하여 참여와 협력을 통해 노사공동의 이익을 증진시키고자 하는 것이나, 단체교섭은 전체 근로자가 아닌 조합원의 권익향상을 위해 사용자와 교섭을 통해 근로조건을 증진을 하는데 목적이 있음. 특히, 노사협의회에서 의결한 사항에 대해서는 규범적 효력이 없지만, 단체교섭은 '단체협약의 규범적 효력'을 통해 강제성을 갖는 특징이 있음
- (노사협의회의 실효성 문제) '전체 근로자'의 근로조건 향상을 위한 조직으로 노사협의회가 역할을 해야 하지만, 노사협의회의 불분명한 지위, 노사협의의 효과 등으로 인해 노사협의회는 실질적 효과가 반감된 것으로 평가됨

- 노사협의회의 문제점으로는 노사협의회가 근로조건을 결정할 권한이 있는지, 결정할 권한이 있는 경우 불이익한 변경도 가능한지, 노사협의회의 의결의 법적 효과는 무엇인지가 불분명하다는 점에 있음
- 한편, 노사협의회 근로자위원의 선출에 관한 사항을 노사협의회 규정이라는 방식으로 당사자에게 맡겨놓거나, 선거의 실시와 관련한 구체적 규정이 마련되지 않아, 근로자위원의 지위의 안정성이 떨어지는 문제도 지적됨
- 이에 따라, 최근 연구⁵⁾에 따르면, 노사협의회의 운영 여부에 대해 57.2%는 운영 중인 반면, 42.8%는 운영하고 있지 않은 것으로 나타남. 이는 근참법이 30인 이상 사업장의 노사협의회 설치를 의무화하고 있지만, 실제 현장에서는 노사협의회를 설치하지 않거나, 형식적으로 설치하더라도 운영하지 않는 경우가 많음을 보여줌
- 한편, 위 조사에 따르면, 사업장의 노사협의회 근로자위원 중 비정규직 근로자의 비율이 평균 1.3%에 불과한 것으로 나타났는데, 이는 비정규직 근로자들이 노사협의회를 통해서도 이해를 대변하기 어려운 구조임을 보여줌
- 나아가, 비정규직 근로자뿐만 아니라 정규직 근로자 '전체'의 이해를 대변하기 어려운 데, 이는 현행 근참법이 근로자위원의 수를 각 3명 이상 10명 이하로 제한하고 있어서* 근로자의 범위가 비례적이지 못한 것이 원인으로 지적됨

※ 관련 규정 : 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」

제6조(협의회의 구성) ① 협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이하로 한다.

② 근로자를 대표하는 위원(이하 "근로자위원"이라 한다)은 근로자가 선출하되, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다.

③ 사용자를 대표하는 위원(이하 "사용자위원"이라 한다)은 해당 사업이나 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자로 한다.

④ 근로자위원이나 사용자위원의 선출과 위촉에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

5) 『노사협의회 운영상황 실태조사』(고용노동부 학술연구용역보고서), 한국노동연구원, 2016.

- **(노사협의회의 활성화 방안)** 노사협의회를 활성화하기 위해서는 위와 같은 노사협의회의 불명확성을 해소하기 위한 입법이 이뤄져야 함. 이와 관련하여 최근 연구는 ‘(가칭)근로자위원회’를 도입하고, 근로자위원회가 사용자와 의결을 하는 경우에는 그에 대해 강행적 효력을 인정하는 등 실효성을 강화하는 방안이 제시됨⁶⁾
- 이에 따르면, 현행 근참법이 근로자위원의 수를 사업이나 사업장별로 3명 내지 10명으로만 한정하고 있는 한계를 극복하기 위해, 전체 근로자에 비례해 근로자 위원을 선출하도록 정함. 비율에 대해서는 논의되지 않았으나, 전체 근로자의 대표성을 고려, 30% 수준으로 설계하는 것이 바람직할 것임. 이들 근로자 위원을 구성원으로 하는 ‘(가칭)근로자위원회’를 구성하고, 그 위원회의 대표위원이 사용자와 사용자와 노사협의를 담당함
 - 이 경우 더 많은 수의 근로자위원으로 구성된 조직이 사업장에 존재하기 때문에 노사협의회에 협의할 안건이 늘어날 뿐만 아니라, 노사협의회를 통한 활발한 소통이 이뤄질 것으로 기대함. 또, 현행 근참법에 규정되지 않은 근로자 위원의 선출방법과 지위에 대해서도 규정하도록 함
 - 이러한 입법론은 독일의 사업장조직법(BetrVG)상 ‘종업원평의회’(Betriebsrat)를 기본 모델로 하는 것으로, 종업원 평의회는 근로자들로 구성된 간체로 사용자와 임금근로시간 등 근로조건에 관한 사항 뿐만 아니라, 채용, 배치전환 등 인사에 대해서도 ‘사업장 협정’으로 체결함
 - 다만, 독일은 노동조합이 대체로 산별노조로 구성되어 있으며, 사용자단체와 그 산업에 적용되는 단체협약을 체결하면, 종업원평의회는 사업장 단위에서 사용자와 일정한 사항에 대해 공동으로 결정할 수 있는 권한을 갖고 ‘사업장 협정’을 체결하는 이원적 구조를 갖는다는 점에 차이가 있음
 - 한편, 현행 근참법은 ‘생산성 향상과 성과 배분 등 사항’에 대하여 노사가 협의하도록 정하고, 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의

6) 이세주, “노사협의회 제도의 활성화 방안”-일부 무노조 사업장에서의 노사협의회 운용 사례를 바탕으로-, 『노동법학』제73호, 한국노동법학회, 2020.3.

수립 등 사항에 대해 의결할 것 등을 정하고 있으나, 그러한 의결에 따른 효력에 대해서는 규정을 두고 있지 않음. 이에 대해 ‘(가칭)근로자 위원회’가 사용자위원과 노사협의를 통해 의결을 하는 경우, 그에 대해 강행적 효력을 인정하도록 입법화할 필요가 있음

- 다만, 강행적 효력을 인정하는 경우에도 단체협약과 같은 효력을 부여하는 경우에는 헌법상 노동3권을 침해할 수 있으므로, 효력의 순위를 단체협약보다 하위로 정하도록 해야 할 것임

※ 효력순위 : 단체협약 > 노사협의 의결 > 취업규칙, 근로계약

Ⅲ. 시사점 및 입법 방향

- 전 세계적으로 저성장 기조가 계속되고, 고령화가 빠르게 진행되는 가운데 산업경쟁력을 확보하고 지속적인 성장을 담보하기 위해서는 ‘노동개혁’이 반드시 필요하다는데 이견이 없음
 - 그러나 과거의 ‘노동개혁’ 의제(agenda)가 정리하고 완화 등 ‘고용유연성’이라면, 오늘날에는 ‘생산성 향상’을 위한 노동개혁 과제들이 추진되어야 하고, 플랫폼 노동 등 미래의 일하는 방식의 변화에 따른 근로조건 보호와 협력적 노사관계 정립을 목표로 하는 것이어야 함
 - 이에 따라 새로운 노동개혁 과제는 노동생산성을 저하시키는 **노동시장 이중구조 개선**과 이를 위해 요구되는 직무급 도입 등 **임금구조 합리화**, 기존의 대립적 노사관계를 탈피하고 근로자 참여를 확대하는 **협력적 노사관계 재정립**이 되어야 할 것임
- **(노동시장 이중구조 개선)** 노동시장의 이중구조를 고착화하고 악화시키는 원인으로는 노동시장을 분절시키는 **성별(남/여)**, **고용형태별(정규/비정규직)**, **기업규모별(대/중소기업)** 임금격차를 완화하는 것이 핵심 과제이고, 이를 위해서는 ‘**동일노동 동일임금**’ 실현을 위한 제도 개선이 필요함
 - **(성별 격차)** 성별 임금격차 완화를 위해서는 성별, 직종, 직급, 직무별 임금정보를 공개하도록 하는 ‘**임금공시제**’의 도입이 필요하고, 고용형태공시제도가 시행되는 상시 300인 이상 사업장에 대해서는 즉시 적용하되, 그 이하의 사업장에 대해서는 단계별로 적용해야 할 것임
 - **(고용형태별 격차)** 고용형태별 임금격차 완화를 위해서는 차별시정제도의 실효성을 강화하고, 이를 위해 ‘**동일임금 동일노동**’ 가이드라인을 제정하고, 정규직과 비정규직간 임금체계에 차등설정을 하는 경우, 사용자에게 설명의무를 부과하는 입법이 고려됨
 - **(기업규모별 격차)** 기업규모별 임금격차 완화를 위해서는 기업규모가 아니라 직무에 따라 임금차등이 이뤄질 수 있도록 직무급 체계로 임금체계 개편이 필요한 것으로 보았음

- **(플랫폼노동 등 노무공급체계 개선)** 아울러, 디지털공유경제 확산으로 늘어나는 플랫폼노동 종사자의 근로조건 보호를 위해서, 직업안정법상 근로자공급사업의 재구조화를 통해 노무공급 관계를 체계적으로 규율할 수 있는 방안을 검토하였음. 이에 따르면, 노무공급관계를 (가)고용형, 비고용형으로 (나) 기타 유사계약, (다) 사실적 지배관계로 구분한 후, 고용형에는 현재 파견법상 근로자파견과 사내하도급, 기타 유사계약에는 위임 등, 사실적 지배 관계에는 플랫폼, 돌봄 노동 등을 포섭하여, 각각의 고유한 법적 효과를 부여하는 것으로 규율체계를 정비하게 됨
- **(임금구조 합리화)** 생산성 향상을 위해서는 직무급 체계로 전환을 위한 임금체계 개편이 필요하나, 연공급 임금체계가 다수를 차지하는 우리나라의 현실을 고려한 제도 설계가 필요함
 - **(직무급 체계 설계)** 이에 따라 임금의 고정급을 강화함으로써 임금의 안정성을 확보하되, 성과급 등 변동급을 최소화하며, 임금등급은 포괄적이고 단순하게 설계하는 방안을 검토하였음
 - **(근로시간제도 개선)** 임금구조 합리화는 장시간 근로와 그에 연계된 연장근로 수당에 관한 사항을 포함하므로 ‘근로시간 단축’ 사안과 직접적으로 연계됨. 지난 2018년 2월「근로기준법」개정으로 주 52시간제를 확립했고 정착을 추진해나가고 있음. 근로시간 단축은 노동개혁이 계속 추진해나가야할 과제이나, 급격한 단축은 오히려 노동생산성을 악화시키고 기업경쟁력을 약화시키므로 제도 보완이 필요함. 이에 따라 중소기업에 대한 근로시간 단축 적용 유예를 고려하고, 탄력적 근로시간제의 단위기간을 6개월로 확대, 선택적 근로시간제 정산기간을 3개월로 연장하는 입법이 필요함. 나아가, 최근 일본의 노동개혁을 통한 「일하는 방식 개혁 법률」을 참고하여, 최대 근로시간 한도만 규율하고 세부적인 근로시간 조정은 노사협약에 따른 방식으로 전환을 고려할 필요가 있음
 - **(통상임금 입법)** 노사분쟁의 핵심이 되어 온 통상임금의 범위와 관련

해서는 현재 입법적 불비 상황을 극복하고 정의규정을 입법화하되, 입법 방식에 관하여는 정기성, 일률성, 고정성의 요건을 반영하되, ‘근로의 대가’에 따른 임금을 판단하는 기준을 정하고 기준을 세분화해나가는 것을 검토할 필요가 있음

- **(협력적 노사관계 정립)** 현재의 노사대립적 구조를 극복하기 위해서는 노동조합을 통한 쟁의 이전에 근로자의 경영참여를 통한 노사협회의 정착이 중요한 것으로 보았음
 - 이에 따라 현행 근참법상 ‘노사협의회’ 제도를 활성화하여야 하고, 이를 위해서는 노사협의회는 불명확성을 해소하고, 현재 인원보다 확대하여 비례적으로 선출하는 ‘(가칭) 근로자 위원회’를 구성하고, 그 위원회의 대표위원이 사용자와 노사협의를 담당하도록 하는 방안을 제시하였음
 - 이는 독일의 ‘종업원 평의회’와 유사한 개념으로, ‘(가칭) 근로자 위원회’를 통한 노사협의를 결과에 대해서는 강행적 효력을 인정하도록 입법화할 필요가 있음. 다만, 노동조합의 단체협약과 같은 효력을 부여하는 경우에는 노동3권의 침해 우려가 있으므로 단체협약보다는 하위로 정하는 방식이 타당할 것임
- 위와 같이 제시한 새로운 노동개혁 의제는 시시각각 빠르게 변하는 경제산업과 노동시장의 상황에 따라 추가적인 고려가 필요할 것이나, 저성장, 저출산고령화, 디지털 경제의 확산에 대응하여 ‘생산성 향상’을 위한 노동개혁 의제로서 유용할 것임

〈표 Ⅲ-1〉 새로운 노동개혁 과제와 추진사항

노동개혁 사안	세부 과제		추진 사항
1. 노동시장 이중구조 개선	임금격차 해소	성별(남/여)	<ul style="list-style-type: none"> • 임금공시제 도입
		고용형태별 (정규/비정규직)	<ul style="list-style-type: none"> • ‘동일노동 동일임금’ 가이드라인 제정 • 근로기준법 개정: 차별시정제도 실질화, 임금체계 차등 설명의무 부과
		기업규모별 (대기업/중소기업)	<ul style="list-style-type: none"> • 직무급 제도 도입
	플랫폼노동 노무공급 체계 규율	직업안정법상 근로자공급사업 재구조화	<ul style="list-style-type: none"> • 직업안정법 전부개정 : 근로자공급사업을 노무공급사업 규율체계로 전환
2. 임금구조 합리화	임금체계	직무급 전환	<ul style="list-style-type: none"> • 직무급 체계 설계 논의 추진 및 관련법 개정
	근로시간 제도	단축 적용유예	<ul style="list-style-type: none"> • 주 52시간 중소기업 유예
		유연근무시간 개선	<ul style="list-style-type: none"> • 탄력적 근로시간제 단위기간 연장(3개월→6개월)
			<ul style="list-style-type: none"> • 선택적 근로시간제 정산기간 연장(1개월→3개월) • 특별연장근로 인가(법 개정 완료/추후보완)
	근로시간 총량제	<ul style="list-style-type: none"> • 협력적 노사관계 정착을 전제로 논의 추진 	
통상임금	통상임금 정의 규정	<ul style="list-style-type: none"> • 근로기준법 개정 : 정의규정 입법화 	
3. 노사관계 구조 재정립	노사협의회 활성화		<ul style="list-style-type: none"> • 근참법 개정 - ‘근로자위원회’ 확대 및 노사협의 강행적 효력 부여

참고문헌

[연구논문]

- 박용철, “동일노동 동일임금 실현을 위한 임금체계 모색”, 이슈페이퍼 제111호, 한국노동사회연구소, 2019.
- 유성재·김기선, “노사협의회 기능강화를 위한 법제 개선방안”, 『중앙법학』제20집 제1호 2018년 3월, 중앙법학회, 2018.
- 이세주, “노사협의회 제도의 활성화 방안”-일부 무노조 사업장에서의 노사협의회 운용 사례를 바탕으로-, 『노동법학』제73호, 한국노동법학회, 2020.3.
- 장홍근·정홍준·류성민·장진나, 『노사협의회 운영상황 실태조사』(고용노동부 학술연구용역보고서), 한국노동연구원, 2016.
- 진명구, “노무공급 관계의 체계적 규율에 관한 연구”, 고려대학교 법학박사 학위 논문, 2020.
- 진명구, “성별임금격차 완화를 위한 입법·정책과제:임금공시제 도입 논의를 중심으로”, 『노동정책연구』, 한국노동연구원, 2020.9
- 진명구, “통상임금에 대한 입법론과 그 의미”, 『국회보』, 2012.12.7.

[발간자료]

- 고용노동부, 2019 고용형태별 근로실태조사, 2020.
- 고용노동부, “임금체계 개편을 위한 가이드북”, 2016.
- 고용노동부, 특별연장근로 인가제도 개선 관련, 보도자료, 2020.1.31.
- 국회 환경노동위원회 검토보고서, “근로기준법 일부개정법률안 검토보고서”(의안번호 2000028), 전문위원 김양진, 2016.11.
- 조승래, “70년 만의 노동대개혁, 일본의 「일하는 방식 개혁법률」”, 『이슈와 논점』, 국회입법조사처, 2018.7.31.
- 한국은행, 「국민계정 2015년 기준년 1차 개편 결과(2000~18년)」, 2019.
- 한국은행, “일본 노동시장 여건 개선과 과제”, 국제경제리뷰, 제2017-33호, 2017.

“

여의도연구원은 국민행복을 위한 정책 개발을 위해
〈여연정책연구〉를 발간하고 있습니다.
보고서의 내용은 필자 개인의 의견이며,
국민의힘과 여의도연구원 공식견해와 일치하지 않을 수 있습니다.

”