

제목 : <노사관계 선진화방안 주요쟁점 분석 및 입법대안 모색> 공개토론회 개최

◆ 우리 연구원에서는 2003년 12월 제시된 『노사관계법·제도 선진화 방안』에 대하여 국민적 공감대를 형성하고 합리적인 입법대안을 모색하기 위하여 9월중 총 5차례의 공개토론회를 계획하고 있음. 그 가운데 이미 제1차 토론회는 9월 6일(화) 개최되었으며, 제2차 토론회를 9월 13일(화) 오후 2시 한국노동연구원 대회의실(9층)에서 개최함.

이 보도자료는 공개토론회 개최취지 및 발표논문을 요약한 것임.

◆ 순서

- 정리해고 및 기업변동시 근로관계: 유성재 교수(중앙대)
- 노사협의회제도 활성화: 이승욱 교수(부산대)

〈노사관계 선진화방안 주요쟁점 분석 및 입법대안 모색〉 공개토론회 개요

담당자	문무기 연구위원
전화	02)3775-2177
매수	3매

□ 공개토론회 개최취지

- 2003년 12월 노사관계제도선진화연구위원회에서는 『노사관계법·제도 선진화 방안(이하 ‘선진화방안’)』을 제시하였으나, 이에 대하여 현재까지 노사정위원회 등을 통한 노사관계 당사자간의 실질적이고 구체적인 논의가 진전되지 못하고 있음.
 - 반면 국제사회(ILO·OECD)에서는 선진화방안의 충실하고 조속한 시행 등 기본적인 지지의사를 표명하고 있는 가운데, 최근 OECD 이사회는 우리 정부에 대해 2007년 봄까지 노사관계법·제도 개선결과를 보고토록 결정한 바 있음.
- 따라서 지금까지 일부 학계·언론 등을 통해 단편적으로 진행되어 온 선진화방안에 대한 논의를 체계적으로 공론화하는 과정을 거쳐, 범국민적 공감대형성과 함께 구체적인 입법대안을 모색할 필요성이 제기되고 있음.
 - 이러한 필요성에 따라 한국노동연구원은 선진화방안 전체를 망라하여 합리적인 입법정책 방향을 모색하는 공개토론회를 개최하게 되었음.

□ 공개토론회 방식 및 일정

- 위의 취지에 따라 본 공개토론회는 노사 관계자와 공익적 관점의 학계 및 관계전문가들로 이루어지는 토론회로서, 총 5차에 걸쳐 한국노동연구원 대회의실(9층)에서 9월 한 달 동안 개최될 예정임.
 - 각 토론회는 언론 및 국민일반의 관심도, 노사의 호응 가능성 등을 종합적으로 고려하여 개별적인 주제에 대한 심층토론회로 개최하고자 함.
 - 2차 토론회부터 노사 관계자를 지정토론자에 포함시키고자 다시 섭외하였으나, 한국노총·민주노총은 내부 사정으로 참석하지 못하였음.

○ 공개토론회의 일정은 다음과 같음.

- 제1차 공개토론회(2005. 9. 6.(화) 14:00-18:00) - 기 개최

· 사회: 윤성천 교수(광운대 법학과)

· 주제발표: 제1주제: 부당노동행위 · 부당해고 구제제도 개선

(김홍영 교수(충남대 법학과))

제2주제: 노동위원회 구성 · 운영 개선 및 조정기능 활성화

(이철수 교수(이화여대 법학과))

- 제2차 공개토론회(2005. 9. 13.(화) 14:00-18:00)

· 주제발표: 제1주제: 정리해고 및 기업변동시 근로관계

(유성재 교수(중앙대 법학과))

제2주제: 노사협의회제도 활성화

(이승욱 교수(부산대 법학과))

· 지정토론(가나다 순):

김경석 전문위원(한국경영자총협회)

김성동 변호사(I&S 법률사무소)

김 훈 선임연구위원(한국노동연구원)

박종희 교수(고려대 법학과)

이상민 교수(충북대 경영학부)

이승길 연구위원(산업연구원)

- 제3차 공개토론회(2005. 9. 15.(목) 14:00-18:00)

· 주제발표: 제1주제: 복수노조 교섭창구단일화(유니언숍 포함)

(이철수 교수(이화여대 법학과))

제2주제: 기타 단체교섭권 관련사항(단협 유효기간 포함)

(조용만 교수(건국대 법학과))

- 제4차 공개토론회(2005. 9. 20.(화) 14:00-18:00)

· 주제발표: 제1주제: 대체근로 및 쟁의행위 관련사항

(조용만 교수(건국대 법학과))

제2주제: 최소서비스 도입방안

(김홍영 교수(충남대 법학과))

- 제5차 공개토론회(2005. 9. 22.(목) 14:00-18:00)

· 주제발표: 제1주제: 실업자노조 관련문제

(박종희 교수(고려대 법학과))

제2주제: 산별노조 관련문제

(이승욱 교수(부산대 법학과))

제3주제: 노조전임자 관련문제

(김정한 박사(한국노동연구원))

○ 위와 같이 계획된 공개토론회의 일정 가운데 제3차부터 제5차 토론회는 주제, 일정, 방식 및 지정토론자 등이 계속 검토·섭외중이어서 다소 유동적임.

정리해고 및 기업변동시 근로관계

담당자	유성재 교수(중앙대)
전화	02)820-5437
매수	3매

□ 해고보호에 관한 쟁점¹⁾

○ 도산절차에 있는 기업에 대한 정리해고 요건완화

- 회생절차에 있는 기업에 대한 근로기준법 제31조의 적용을 배제하는 규정을 신설할 필요가 없음.
- 파산절차에 대하여도 특별규정을 신설할 필요가 없음.

○ 해고통지의 서면화

- 해고통지를 반드시 서면으로 하도록 하는 조항을 신설하는 것에는 찬성.
- 서면통지를 해고의 유효요건으로 하는 것에는 반대(위반한 경우에는 과태료를 부과하도록 함).

○ 정리해고시 사전통보기간을 해고규모별 차등화

- 정리해고시 근로자대표와의 협의기간은 60일을 상한으로 해고의 규모와 비율 등을 감안하여 법령으로 협의기간을 차별화 하는 것에 찬성함.
- 현행 근로기준법 제31조 제4항 및 동법 시행령 제9조의 2에 명시된 사업장에 해당하는 경우에는 대량해고로 보아 60일의 협의기간을 그대로 두고, 여기에 해당하지 않는 경우에 대하여는 협의기간을 30일로 단축함.

○ 변경해지제도

- 변경해지제도에 관한 규정을 신설할 필요가 있음.

1) 부당노동행위 및 그 구제절차와 관련된 부분 제외

- 변경해지의 정당성은 “해고의 정당성”과 “변경된 근로조건의 정당성”으로 나누어 심사하고, 변경해지의 정당성은 일반적 해고와 동일한 기준으로 판단함.

○ 정리해고자에 대한 재고용 의무

- 정리해고자에 대한 사용자의 재고용의무를 법제화하는 것은 현행법 체계에 맞지 않으므로 반대함.

□ 기업변동에 따른 근로관계에 관한 쟁점

○ 사업양도시 고용승계원칙의 명문화

- 사업양도시 고용승계에 관한 규정을 신설할 필요가 있음.

○ 근로자의 승계거부권

- 근로자의 승계거부권을 인정하되, 거부권 행사를 ‘정당한 사유’로 제한함.
- 거부권 행사기간은 부당해고의 구제신청기간(노동조합및노동관계조정법 제82조 제2항)과 일치시켜 3월로 제한함.

○ 도산절차 중의 사업양도에 대한 고용승계배제 특칙

- 회생절차 및 회생절차 개시 후의 사업양도에 대하여 고용승계의무를 배제하는 특약을 신설할 필요가 있음.

○ 근로관계로 인한 채무의 귀속

- 사업양도시 양수인은 사업양도전에 성립된 채권에 대하여도 책임을 지도록 함(회생절차 개시 및 파산선고 후 사업양도의 경우에는 예외로 함).

○ 사업양도시 취업규칙의 효력 명문화

- 사업양도 후에도 양도인의 사업자에 적용되던 취업규칙의 효력이 계속 유지된다는 규정을 신설할 필요가 있음.
- 사업양도 후 양도인에 사업장에 적용되던 취업규칙과 양수인의 사업장에 적용되던 취업규칙의 통합을 용이하게 하기 위한 규정을 신설할 필요가 있음.

○ 사업양도시 단체협약의 효력 명문화

- 사업양도 후에도 양도인의 사업자에 적용되던 단체협약의 효력이 계속 유지된다는 규정을 신설할 필요가 있음.
- 단체협약의 효력은 1년에 한하여 효력이 인정되도록 함.

○ 사업양도의 정의

- “사업양도”에 관한 정의규정을 통하여 사업양도의 성립여부에 대한 예측가능성을 부여할 수 있도록 함.

노사협의회의제도 활성화

담 당 자	이승욱 교수(부산대)
진 화	051)510-2518
매 수	4매

□ 종업원대표기구로서의 노사협의회의 위상 정립의 필요성

○ 노동조합과의 차이

- 노사협의회는 1997년 제정된 근로자참여및협력증진에관한법률(이하 ‘근참법’)에 의하여 “참여와 협력을 통하여 노사공동의 이익을 증진”할 것을 목적으로 설립되어 노동조합과는 그 역할과 지위가 상이함.
- 노동조합은 쟁의행위라는 실력행위를 배경으로 하여 노사간에 집단적 근로조건을 자치적으로 결정하는 기능을 수행하지만,
- 노사협의회는 집단적 근로조건 결정 보다는 노사간의 공동의 문제 해결을 주된 목적으로 하는 종업원대표기구로서의 성격을 가지고 있음.

○ 현행 노사협의회 제도의 전제

- 이러한 차이에도 불구하고 현행 노사협의회는 노동조합과의 직접적인 관련성을 전제로 하고 있음.
- 즉 ① 복수노조의 설립이 기업내에서 금지된 상태에서, ② 기업별 노동조합 체제를 전제로 하여 설계되어 있음.
- 그 결과 노동조합이 노사협의회의 구성에도 직접적으로 관여할 수 있었고, 노사협의회는 일상적인 단체교섭으로서의 의미도 가지고 있었음.
- 노동조합의 조직율이 11%-12% 정도에 불과한 현실에서도 복수노조의 설립이 금지되어 있는 상태에서 노동조합은 사실상 종업원 대표기구로서의 의미를 동시에 가질 수 있었음.

○ 상황 변화

- 그러나 ① 복수노조의 설립이 2007년부터 허용되고, ② 산별노조가 등장하는 상황에서 현행 노사협의체제도의 전제는 와해되고 있음. 이러한 상황에서는 종업원대표기구로서의 노사협의회의 지위와 위상을 전면적으로 재검토하여야 할 시점에 있음.

□ 구체적인 방안

○ 근로자위원 선출 방식의 변경

- 현재에는 종업원과반수로 조직된 노동조합이 근로자위원을 위촉하도록 되어 있으나,
- 전체 근로자위원을 종업원이 직접·비밀·무기명투표에 의해 선출하도록 하여야 함.
- 교섭창구단일화에 의한 노동조합의 대표권 독점에서 야기되는 부작용을 완화할 수 있음.

○ 노사협의회의 종업원대표기구로서의 성격 명확화

- 사용자위원에 관한 규정을 삭제하고, 명칭 역시 종업원협의회 등으로 변경.
- 근로자위원에 대한 평등취급의무 등의 의무를 부과하고, 그 의무 위반시 근로자가 해임을 요구할 수 있도록 함.
- 선출된 근로자위원은 근기법상 근로자대표 및 취업규칙 불이익변경 등의 주체와 일치시킬 필요가 있음.

○ 노사협의회 구성의 합리화

- 기업규모별로 종업원수에 따라 근로자위원의 수를 달리 정함으로써 내실있는 협의체 운영이 가능하도록 함.

○ 근로자위원회에 대한 편의제공

- 근로자위원회에 대하여 「협회의 출석」만이 아니라 협회 활동 전체에 소요되는 시간에 대해 근로의무를 면제하도록 하고, 노사협회의 ‘활동’에 소요되는 시간이 구체적으로 어떻게 되는가를 둘러싸고 노사간의 견해가 대립할 가능성이 있다는 점을 고려하여, 최소한의 활동시간을 명시함. 그 이상의 활동시간에 대해서는 노사합의로 결정할 수 있도록 하여야 함.
- 활동과 관련한 편의제공의 구체적 내용에 대해서는 분쟁의 소지가 있기 때문에 사용자가 의무를 부담하는 편의제공의 내용에 관한 구체적인 규정이 필요함. 그 방법으로는 근로자위원회가 편의제공의 필요성이 있을 때 그때마다 청구하여 사용자가 이를 지급하는 방안 또는 종업원 임금총액의 일정비율을 노사협회에 총액으로 제공하고 이를 기반으로 노사협회의 운영기금을 유지하는 방안을 생각할 수 있음.

○ 협의사항의 대폭적인 확대

- 교섭창구단일화제도하에서 노사협회는 교섭창구단일화가 초래할 수 있는 대표성의 부재(不在)를 보완할 수 있는 평화적인 기구로서 그 역할을 수행하여야 한다는 점, 나아가 전체 근로자위원의 선출에 의해 근로자위원의 종업원대표성이 확보된다는 점을 고려하여,
- 취업규칙의 기재사항을 포함하여 협의사항을 대폭적으로 확대하는 방안을 적극적으로 고려할 필요가 있음.

○ 노사협회의 합의사항 등의 효력

- 현재에는 합의사항 등에 대해 이행하지 않을 경우 벌칙을 적용하여 이행을 담보하고 있으나,
- 노사협회의 합의사항 등의 법적 효력의 근거를 법에 명확히 하여 재판상 청구가 가

능하도록 하는 것이 바람직함.

- 노사협의회 합의사항 등의 법적 효력은 근로계약, 취업규칙에 우선하고 단체협약에는 우선하지 못한다고 설정하여야 함.
- 노사협의회에서 합의가 이루어지지 않은 경우 등 분쟁해결은 제3자 또는 노동위원회에 의한 중재를 통하여 원칙적으로 해결할 수 있는 제도를 마련하여야 함.