

최신개정3판

제4차 산업혁명시대

신노사관계론

김성수 박사

Labor and Management Relations
The new industrial relations theory



탐북스

머 리 말

제4차 산업혁명시대 신노사관계론

지금 우리는 사이버 물리시스템(Cyber Physical Systems)기술을 토대로 탄생한 제4차 산업혁명시대에 대응하는 새로운 산업관계시대에 살고 있으며, 이를 극복하는 신노사관계를 필요로 하고 있다.

이 제4차 산업혁명은 사이버 물리시스템, 사물인터넷(IoT), 클라우드 컴퓨팅, 인공지능(AI), 빅 데이터, 3D 프린팅, 생명공학 등 첨단정보통신 기술을 활용하여 실세계 모든 사물들의 지능화(intelligent)와 초연결(hyper-connection)을 지향하고 있다.

따라서 기존 제2차, 3차 산업혁명에 비해 제4차 산업혁명은 속도와 범위, 시스템에 미치는 영향이 매우 크며, 산업평화적 노사관계의 양상도 크게 달라지고 있다.

제4차 산업혁명은 독일정부의 정책인 인더스트리 4.0(Industry 4.0)에서 제조업과 정보통신이 융합되는 단계를 의미하였으나, 2016년 세계경제포럼(WEF : World Economic Forum)에서 언급되면서 ICT 기술을 기반으로 한 산업시대를 대표하는 용어가 되었다.

제4차 산업혁명시대에는 모든 사물에 일정한 원리원칙이 존재한다. 우리 노사가 지켜야 할 법과 규범이 있고, 약속이 있고, 질서가 있고, 도리가 있다. 이것을 통틀어서 우리는 신노사관계의 산업평화적 법과 규범이며, 질서이고, 도리라고 한다.

지금 우리가 원하는 신노사관계는 오염된 사회에서는 이룩할 수 없다. 우리는 지금 부조리, 비윤리적 사회에서 살고 있다. 우리의 가치관이 오염되었고, 우리의 의식구조가 오염되었고, 우리의 사고와 신념체계가 오염되어, 비윤리적으로 되어가고 있다. 이제 제4차 산업혁명시대를 거치면서 산업평화적 신노사관계는 오염된 사회를 정화된 새로운 사회로 만들어야 한다. 우리의 산업평화적 신노사관계는 부패경영의 척결, 불공정사회를 공정사회로의 구현, 불법사회를 준법사회로 개혁하는 원동력을 가져야 한다.

따라서 제4차 산업혁명시대 한국형 노사관계는 산업평화적 신노사관계형으로 정착되어야 한다. 지난 수년간 경제성장 과정에서 노사관계는 긍정적인 성장의 요인도 있었으나 노사갈등의 문제는 사회혼란의 원인으로 나타나 결국은 생산성 향상의 저해와 경영성과의 감소 등으로 부정적인 영향이 있었다는 것도 검증되었다.



이제 제4차 산업혁명을 거치면서 산업평화적 노사관계와 협력적 노사관계형의 기반만 구축된다면, 세계 속의 한국경제가 우뚝 세계 될 것이다. 정말 우리는 노사가 협력하여 산업평화를 이루는 합의형 노사관계, 협력적 노사관계의 정착이 시급하다. 하루 빨리 “한국형 산업평화적 노사관계”가 정착되어야 한다.

근로자의 이기주의, 사용자의 이기주의, 정부의 상생적 노동정책의 미숙, 세계 고객중심의 노사관계 미숙, 노사정의 소통과 화합의 미숙, 좌우파 갈등의 심화, 노동운동의 무조건적 반대 등등 제4차 산업혁명시대에 풀어야 할 과제들이 많다.

저자의 이런 충정에서 “제4차 산업혁명시대 신노사관계론”은 “상생의 노사협력이 기업 성장의 열쇠”가 된다는 사실을 입증시키게 될 것이다.

바로 출간되는 이 저서가 제4차 산업혁명시대 신노사관계의 길이 될 것이라는 해답이 있다.

우리는 22세기를 향한 대장정을 시작하고 있다. 역사는 계속되고 있다. 이제 산업평화를 갈구하는 산업민주주의 이론인 ‘노사관계론’을 우리 대한민국이 선두주자가 되어 세계 학계에 보급시켜야 한다.

지금 세계 저명한 대학과 대학원들 하버드, 컬럼비아, 시카고, MIT, 펜실베이니아, 옥스퍼드, 런던 정경대, 일본 동경대, 독일 자유베르린대 등에서 사회과학의 교과과정 속에 산업평화적 신노사관계론, 기업가정신, 노사정의 리더십 개발 등을 핵심교재로 채택하면서 제4차 산업혁명시대의 산업평화적 신노사관계론을 지도자 성장이론으로 가르치고 있다. 이제 제4차 산업혁명시대 이런 신노사관계론을 공부하지 않고서는 훌륭한 경영자(CEO)도, 정치가도, 노조의 지도자도 될 수 없다고 역설하고 있다.

특히 노사정의 대등한 근로조건 보장 및 차별시정을 개선하는 22세기에는 제4차 산업혁명시대의 신노사관계의 새로운 이론과 실체가 필요하다.

따라서 제4차 산업혁명시대에는 노사정의 공동목표를 인간존중의 원리, 대화타협의 원리, 공동체원리 등으로 두어야 한다.

이러한 의미에서 본 저서의 내용은 “제4차 산업혁명시대 신노사관계론”으로 매우 합리적이고 적절하게 구성되었으며, 목차구성에 상생의 노사문화를 선도하는 이론과 실재를 중심으로 체계화하였다.

본 저서의 목차 내용구성의 특징을 보면 다음과 같다.

제1장은 노사관계의 본질을 노사관계의 개념과 특징, 노사관계의 기본구조, 노사관계의 목표 등으로 구성하였다.

제2장은 노사관계론의 학문적 성격과 시스템적 접근방법을 노사관계의 학제적 본질과 학문적 성격, 신노사관계의 학제적 접근방법, 하버드 대학교 노사관계의 시스템적 접근방법, 노사관계론의 연구방법 등으로 구성하였다.

제3장은 세계 노사관계의 역사적 발전과 제 형태를 세계노사관계의 역사적 발전과정, 민주적 노사관계의 여러 형태 등으로 구성하였다.

제4장은 세계 노사관계의 유형으로 세계 노사관계의 유형과 특징을 살펴보면서 한국적 노사관계 유형을 찾아보는 것으로 구성하였다.

제5장은 국제노동운동이론으로 국제노동운동의 발전단계와 활동, 국제노동운동의 전개과정과 활동, 국제적 노동조합기구의 결성, 국제노동운동(ILO)의 설립 등으로 구성하였다.

제6장은 노동조합이론으로 노동조합 가입방법과 조합비징수제도, 노동조합의 본원적 기능, 노동조합의 형태, 자격, 관리 등으로 구성하였다.

제7장은 단체교섭과 단체협약이론으로 단체교섭제도의 유형, 단체협약의 내용과 효력 등으로 구성하였다.

제8장은 노동쟁의이론으로 노동쟁의 의의, 쟁의행위의 유형, 노동쟁의의 조정 등으로 구성하였다.

제9장은 부당노동행위이론으로 부당노동행위의 본질, 종류, 부당노동행위의 구제제도, 경영상 이유에 의한 해고의 제한 등으로 구성하였다.

제10장은 경영참가이론으로 경영참가의 본질, 경영참가의 분류, 종업원지주제, 스캔론 플랜, 노사공동 의사결정제도, 노사협의제-근로자 참여 및 협력증진제도 등으로 구성하였다.

제11장은 임금쟁점이론으로 임금의 쟁점, 임금의 격차, 임금체계 및 형태, 임금의 수준, 노사공동체 형성을 위한 임금결정, 최저임금제도, 생산성임금제도 등으로 구성하였다.

제12장은 복지후생쟁점으로 복지후생의 기능과 이익, 정보화시대의 기업복지, 노사의 기업복지 쟁점, 복지후생관리의 방향 그리고 법정복지후생의 4대 공적보험 등으로 구성하였다.

제13장은 노사갈등이론으로 갈등의 유형과 요인, 갈등해소의 기법과 방안 그리고 노사갈등의 문제와 그 해소방안 등을 제시하였다.

제14장은 근로생활의 보람이론으로 근로생활과 노사관계, 산업평화를 위한 보람의 일터 방향 등으로 구성하였다.

제15장은 한국형 노사관계의 협력적, 평화적 노사관계 정립방향을 제시하였다.



vi 머리말

그리고 목차구성에 특징적인 것은 한국적 노사관계론의 표준이 되도록 이슈가 된 문제들을 새롭게 참고하여 제4차 산업혁명시대 국가 간 산업평화를 뛰어넘는 노사상생의 협력적 노사관계이론으로 체계화하고 정립하였다는 것이다.

산업평화적 신노사관계의 발전좌표, 협력적 평화적 노사관계 정립을 위한 노·사·정의 역할, 그리고 바람직한 한국형 노사관계구성 등을 제시하였다.

그간 본서가 최신 개정3판으로 출판되기까지 많은 도움과 혜택을 주신 한국기업경영학회, 한국인사관리학회, 한국고용노사관계학회, 한국생산성학회, 한국윤리경영학회 그리고 노사공 포럼 등의 임원 및 회원 교수님들에게 이 자리를 빌어서 감사의 말씀을 전한다. 그리고 끝까지 최신 개정3판을 출판하도록 고군분투해 주신 탐복스 김광식 사장님과 교정을 보아주시고 최신 개정3판 편집을 맡아주신 편집부 직원 여러분에게 감사의 말씀을 전한다.

2020년 2월 4일

저자 金聖壽 교수

차 례

제1장 노사관계의 본질

제1절 노사관계의 개념과 특징	2
1. 노사관계의 개념	2
2. 노사관계의 특징	4
제2절 노사관계의 기본구조	5
1. 산업평화 노사관계의 구조	5
2. 노사관계의 양면성(이중성)	8
제3절 노사관계의 목표	10
1. 산업평화 노사관계의 기본목표	10
2. 노사간공동의 목표	12
3. 상생의 노사협력관계 영향	15

제2장 노사관계론의 학문적 성격과 시스템적 접근방법

제1절 노사관계의 학제적 본질	20
1. 노동경제학적 견해	21
2. 사회학적 견해	21
3. 경영기술적 견해	21
4. 제도적 견해	22
5. 학제적·종합 사회과학적 견해	22
제2절 노사관계론의 학문적 성격	23
1. 노사관계론의 사회과학성	23
2. 노사관계론의 실천과학성	23
3. 노사관계론의 과학성 및 기술성	24



4. 노사관계론의 규모경제성	24
5. 노사관계론의 학제적 종합성	24
제3절 신노사관계의 학제적 접근방법 25	
1. 학제적 접근의 영역	25
2. 산업평화적 노사관계가 중요시 해야 할 분야	27
3. 노무·인사·인간관계·노사관계의 비교	29
제4절 하버드 대학교 노사관계 시스템적 접근방법 33	
1. IRS의 접근	33
2. IRS를 구성하는 요소	34
제5절 노사관계론의 연구방법 35	
1. 사례연구방법(case study approach method)	36
2. 모델연구방법(model approach method)	36
3. 통계적 연구방법(statistical approach method)	37
4. 사회적 접근방법(social approach method)	37
5. 산업심리학적 접근방법(industrial psychology approach method)	37



제3장 세계 노사관계의 역사적 발전과 제형태

제1절 세계 노사관계의 역사적 발전과정 42	
1. 제1단계: 자본전제적 노사관계	43
2. 제2단계: 온정주의적 노사관계	44
3. 제3단계: 완화적 노사관계	45
4. 제4단계: 계급투쟁적 노사관계	46
5. 제5단계: 민주적 노사관계	46
제2절 민주적 노사관계의 여러 형태 49	
1. 무장휴전형(armed truce, armed peace)	49
2. 노사조화형(working harmony, Harmony of Labor and Management)	50
3. 노사협력형(union-management cooperation)	50
4. 정면대결형(open conflict)	51
5. 가장 바람직한 노사관계형: 산업평화적 노사협력형	52



제4장 세계 노사관계의 유형

제1절 세계 노사관계의 유형	56
1. 커어(C. Kerr) 교수의 노사관계 4대 유형	56
2. 오우치(W. Ouchi) 교수와 그 밖에 출현한 사회적 합의형	57
제2절 세계 노사관계의 유형과 특징-한국적 노사관계형을 찾아라-	58
1. 영·미식의 경쟁적 노사관계형(competitive system)	58
2. 독일식의 친권적 노사관계형(paternalistic system)	59
3. 프랑스식의 계급투쟁적 노사관계형(class struggle conscious system)	59
4. 공산권식의 절대적 노사관계형(communistic authoritarian system)	60
5. 사회적 합의 노사관계형(social tripartite cooperation system)	60
6. 일본식의 가부장적 노사관계형(enterprise paterfamilias system)	61
7. 기업자치관리적 노사관계형(enterprise self management system)	62



제5장 국제 노동운동이론

제1절 국제 노동운동의 이론	68
1. 산업민주주의 이론	68
2. 정치적 혁명이론	70
3. 환경특성이론	72
4. 기회추구이론	74
5. 산업화집단이론	78
6. 기타 노동운동이론	80
제2절 국제 노동운동의 발전단계와 활동	83
1. 자연발생적 단계	83
2. 노동조합 생성단계	83
3. 전국적 노동조합의 성장단계	84
4. 국제적 노동조합의 성립단계	85
제3절 국제 노동운동의 전개과정과 활동	86
1. 국제 노동운동 생성의 필요성	86



x 차 례

2. 국제 노동운동의 전개	86
제4절 국제적 노동조합기구의 결성 88	
1. 국제노동조합연맹(IFTU)	89
2. 세계노동조합연합(WFTU)	90
3. 국제자유노동조합연맹(ICFTU)	91
4. 국제기독교노동조합연맹(IFCTU)	92
제5절 국제노동기구(ILO)의 설립 93	
1. 국제노동기구헌장	93
2. 국제노동기구의 조직	94
3. 국제노동기구의 정책결정	94



제6장 노동조합이론

제1절 노동조합의 의의 100	
1. 노동조합의 정의	100
2. 노동조합의 목적과 조합주의의 원칙	102
제2절 노동조합 가입방법과 조합비징수제도 103	
1. 노동조합 가입방법	103
2. 조합비징수제도	106
제3절 노동조합의 본원적 기능 107	
1. 노동조합기능의 의미	107
2. 경제적 기능	109
3. 공제적 기능	109
4. 정치·사회적 기능	110
제4절 노동조합의 형태 111	
1. 직업별 노동조합(craft labor union)	111
2. 산업별 노동조합(industrial labor union)	113
3. 기업별 노동조합(company labor union)	113
4. 일반노동조합(general labor union)	114
5. 결합방식에 의한 노조형태	116

6. 복수노조제도의 허용	117
제5절 노동조합의 자격 117	
1. 노동법에 규정된 노동조합의 자격	117
2. 노동조합의 실질적 요건	118
3. 노동조합의 요건	121
4. 노동조합의 설립	123
제6절 노동조합의 관리 125	
1. 글로벌시대에 맞는 노동조합 운영의 민주성	125
2. 노동조합의 운영기구	125
3. 노동조합의 운영관리	127
4. 조합원의 권리와 의무	128
5. 노동조합의 전임자문제	128
6. 노동조합의 자료제출	130
7. 노동조합의 해산	130
8. 노동조합의 통제권	130



제7장 단체교섭과 단체협약이론

제1절 단체교섭 134	
1. 단체교섭의 의의	134
2. 단체교섭제도의 유형	137
3. 단체교섭의 당사자와 담당자	140
4. 단체교섭의 대책	141
5. 단체교섭의 자세	145
제2절 단체협약이론 150	
1. 단체협약의 본질	150
2. 단체협약의 성립	152
3. 단체협약의 내용과 효력	154
4. 단체협약의 관리	159
5. 고충처리제도	160



제8장 노동쟁의이론

제1절 노동쟁의의 의의	168
1. 노동쟁의의 개념	168
2. 노동법상 쟁의행위의 정의	169
3. 쟁의권 보장과 근거	170
4. 쟁의행위의 제한과 금지	171
제2절 쟁의행위의 유형	171
1. 노동쟁의 쟁점유형	171
2. 근로자측의 쟁의행위	174
3. 사용자측의 쟁의행위	178
제3절 노동쟁의의 조정	180
1. 조정의 의의	180
2. 조정의 내용	182
3. 중재	183
4. 긴급조정	184
5. 특별조정위원회의 설치	185
6. 필수공익사업장별 필수유지업무	186



제9장 부당노동행위이론

제1절 부당노동행위의 본질	192
1. 부당노동행위의 의의	192
2. 부당노동행위제도의 유래	193
제2절 부당노동행위의 종류	194
1. 불이익대우(不利益待遇)	195
2. 황견계약(黃犬契約)	196
3. 단체교섭의 거부(團體交涉拒否)	197
4. 지배·개입 및 경비원조(支配·介入·經費援助)	198

5. 보복적 불이익취급(報復的 不利益取扱) 200

제3절 부당노동행위의 구제제도 201

1. 처벌주의와 원상회복주의 201

2. 현행제도: 구제제도와 처벌제도 202

3. 노동위원회에 의한 구제 202

4. 행정소송에 의한 구제 204

5. 부당노동행위의 벌칙 205

제4절 경영상 이유에 의한 해고의 제한 205

1. 해고의 제한 205

2. 정당한 이유없이 해고금지 206

3. 해고의 예고 206

4. 해고사유 등의 서면통지 206

5. 부당해고 등의 구제신청 206

6. 해고된 근로자의 우선 재고용 207



제 10 장 경영참가이론

제1절 경영참가의 본질 210

1. 경영참가의 의미 210

2. 경영참가의 필요성 211

3. 경영참가의 형태 212

4. 경영참가의 분류 213

제2절 경영참가의 분류 215

1. 자본참가 215

2. 이익참가 217

3. 협의의 경영참가 217

4. 경영참가의 논쟁점 218

제3절 종업원지주제 220

1. 종업원지주제의 개념 220

2. 종업원지주제의 중요성 220



3. 종업원지주제의 형태	222
4. 종업원지주제의 문제점	224
제4절 스캔론 플랜 225	
1. 스캔론 플랜의 개념	225
2. 스캔론 플랜의 배경	226
3. 스캔론 플랜의 내용	227
4. 스캔론 플랜의 효과	231
5. 스캔론 플랜의 문제점	232
제5절 노사공동 의사결정제도 233	
1. 노사공동 의사결정제도의 개념	233
2. 노사공동 의사결정제도의 도입과정	233
3. 노사공동 의사결정제도의 기본사상	234
4. 노사공동 의사결정제도의 구조와 기능	235
제6절 노사협의제-근로자참여 및 협력증진제도 236	
1. 노사협의제의 개요	236
2. 노사협의제 의의와 선진국 유형	238
3. 한국의 노사협의제	242
4. 현행제도의 개선방안	248

제 11 장 임금쟁점이론

제1절 임금의 쟁점 256	
1. 임금의 개념	256
2. 근로기준법상의 '임금' 규정	258
3. 통상임금(기준임금)	259
4. 임금의 성격	260
5. 임금결정의 원칙	261
6. 임금결정에 관한 학설	262
제2절 임금격차 264	
1. 임금격차의 개념	264

2. 임금격차의 이론	264
제3절 임금체계 268	
1. 임금체계의 의의와 기능	268
2. 임금체계의 유형	270
3. 임금체계의 복잡성	276
4. 총액임금제의 도입	277
제4절 임금형태 278	
1. 임금형태의 의의	278
2. 임금형태의 유형	280
3. 연봉제	289
제5절 임금수준 296	
1. 임금수준의 결정요인	296
2. 생계비	297
3. 기업의 지급능력	299
제6절 노사공동체형성을 위한 임금결정 305	
1. 임금결정과정 7단계	305
2. 공정분배구조에서의 임금결정	307
3. 부가가치와 노동분배율 분석의 유의점	309
제7절 최저임금제도 309	
1. 최저임금제의 개념	309
2. 최저임금제의 시작	310
3. 우리나라 최저임금제의 변화	311
4. 최저임금제의 목적	312
5. 최저임금제의 결정방식	313
6. 최저임금법 개정안 관련 주요 논란	314
7. 최저임금제의 효과	316
제8절 생산성 임금제 317	
1. 생산성 임금제의 개념	317
2. 생산성 임금제 도입의 전제조건	318
3. 생산성 임금제 도입의 여러 방식	319
4. 생산성 임금제 적용의 문제점	320



제12장 복지후생쟁점이론

제1절 복지후생의 쟁점	324
1. 복지후생의 개념	324
2. 복지후생의 목적	325
3. 노사관계측면에서 본 복지후생의 규정	326
4. 복지후생시설의 내용	327
제2절 복지후생의 기능과 이익	328
1. 경영적 기능	328
2. 경영적 기능으로 CSR	330
3. 복지후생에 대한 노사의 이익	330
제3절 정보화(IT)시대의 기업복지	332
1. 기업복지의 전개	332
2. 기업복지의 특성	333
제4절 노사의 기업복지 쟁점-이것을 해결하라, 어려운가?-	334
1. 주택시책	335
2. 재산형성시책	335
3. 노동생활시책	335
4. 건강관리시책	336
5. 여가시책	336
6. 상해재해대책	336
7. 노후대책	337
8. 공제시책	337
9. 지적 향상을 위한 시책	337
10. 생애교육시책	337
제5절 복지후생관리의 방향	338
1. 적절한 수준의 유지	338
2. 합리적 조정 및 관리	339
3. 노사협력의 운영	339
4. 근로생활의 질 향상	339

제6절 법정복지후생의 4대 공적보험 340

- 1. 건강보험제도 340
- 2. 연금보험제도 340
- 3. 산업재해보상보험제도 341
- 4. 고용보험제도 342



제 13 장 노사갈등이론

제1절 갈등의 개념과 유형 346

- 1. 갈등의 기본개념 346
- 2. 노사갈등의 특성 348
- 3. 갈등의 유형 349

제2절 갈등의 요인 353

- 1. 개인갈등의 요인 353
- 2. 집단간 갈등의 요인 356
- 3. 조직내 갈등의 요인 358

제3절 갈등해소의 기법과 그 방안 360

- 1. 갈등해소의 기법 360
- 2. 갈등해소방안 363

제4절 노사갈등의 문제와 그 해소방안 366

- 1. 현실적 노사갈등 366
- 2. 노사갈등에 의한 노사분규 367
- 3. 노사갈등의 요인과 문제 367
- 4. 노사갈등의 해소방안 368



제 14 장 근로생활의 보람이론

제1절 근로생활의 보람이론	374
1. 일과 직장의 의미	374
2. 노동과 인간소의	377
제2절 근로생활의 보람과 노사관계	379
1. 노사관계의 새로운 방향전환	379
2. 근로생활의 보람과 노동의 인간화 조건	381
3. 근로생활의 보람에 대한 본질	384
4. 근로생활 보람운동의 추구	385
제3절 보람의 일터 방향	385
1. 보람의 일터의 의의	385
2. 보람의 일터 형성	386
3. 산업평화를 위한 보람의 일터 방향	389
4. 사회안전망 내실화를 통한 근로자의 삶의 질 향상	391



제 15 장 한국형 노사관계-협력적·평화적 노사관계형-

제1절 협력적·평화적 노사관계 정립방향	396
제2절 제4차 산업혁명시대 협력적·평화적 신노사관계 발전좌표	399
1. 신노사공동체 목표	399
2. 협력적 합의형 노사관계 환경	399
3. 노사관계 협력시대의 새로운 D좌표	400
제3절 협력적·평화적 노사관계형 정립을 위한 노·사·정의 역할	401
1. 노(勞)의 역할	401
2. 사(使)의 역할	401
3. 정(政)의 역할	402
제4절 바람직한 한국형 노사관계구성-협력적·평화적 노사관계형-	402



부록 / 최근 노동관계 법규(2020.2.까지)

- 노동조합 및 노동관계조정법(약칭: 노동조합법) 406
- 근로기준법 418
- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(약칭: 근로자참여법) 431
- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령(약칭: 근로자참여법 시행령) 435
- 노동위원회법 436
- 최저임금법 443
- 고용보험법 448
- 파견근로자 보호 등에 관한 법률(약칭: 파견법) 469
- 임금채권보장법 477

찾아보기 483



제 1 장 노사관계의 본질

PRINCIPLE OF
LABOR-MANAGEMENT RELATIONS

- 제1 절 노사관계의 개념과 특징 2
- 제2 절 노사관계의 기본구조 5
- 제3 절 노사관계의 목표 10

제1장 노사관계의 본질

제1절 노사관계의 개념과 특징

1. 노사관계의 개념

노사관계(union and management relations, labor and management relations)란 근로자와 사용자와의 관계, 노동조합과 사용자 사이의 협력 조직적 관계라고 정의한다. 또한 근로자와 경영자의 관계를 노경관계로도 표현한다.

레스터(R.A. Lester) 교수는 현대적 의미의 노사관계란 평화의 산업관계(industrial relations of peace)를 지칭하는 것으로서 근로자조직과 산업경영자간의 갈등처리뿐만 아니라 임금, 생산성, 고용보장, 고용관행, 노동조합의 정책 및 노동문제에 대한 정부의 행동을 포괄한 노동의 모든 영역을 포함하는 것이라고 정의하고 있어 이를 합리적 이론으로 받아들이고 있다.¹⁾

한편, 던롭(J.T. Dunlop) 교수는 노사관계(industrial relations system ; IRS)란 “일반적인 노동관계로서 근대공업사회에 고유한 것이 아니며, 공업사회는 어떤 정치적 형태를 불문하고 근로자와 사용자의 개별 또는 집단관계를 총칭하는 말이며, 특히 노사관계제도는 특정주역, 특정의 상호관계, 노사관계이념, 산업현장에서의 주역자들을 다스릴 목적으로 만들어진 제반 규칙 등이다”²⁾라고 규정하였다.

따라서 노사관계에는 세 주역이 있는데, 경영자 및 감독적 대표자의 계층조직

과 근로자(비관리자) 및 그 계층, 근로자와 기업, 나아가서 그들의 관계를 다루는 전문화된 정부기관을 포함시킨 노(勞)·사(使)·정(政)의 상호관계³⁾라고 정의하였다.

표 1-1. 노사관계의 개념



대표적 학설	개 념
레스터(R.A. Lester)	<ul style="list-style-type: none"> · 산업관계 지칭 · 근로자 조직-산업경영자간의 갈등처리, 임금, 생산성, 고용·노동조합, 노동문제 등 노동의 모든 영역 포함
던롭(J.T. Dunlop)	<ul style="list-style-type: none"> · 노사관계 IRS(industrial relations system) 규정 · 근로자와 사용자(개별, 단체) · 3주역 : 노·사·정의 상호관계
밀즈(D.Q. Mills)	<ul style="list-style-type: none"> · Labor and Management Relations · 노동조합과 사용자 단체와의 관계: 집단적 노사관계 규정 · 산업평화유지-노사간의 대등한 조직적 집단관계

표 1-2. 노사관계의 표기영문



영문 표기	의 미
① labor and management relations	미국에서 노사관계, 노경관계 등으로 표기되며 노동자와 경영자의 대등한 관계로 대립·적대·협력관계를 포함한 단체 및 개별 교섭관계를 포함시킨 개념
② industrial relations	산업평화적 노사관계로 표현하며 근로자조직과 산업경영자조직, 정부뿐만 아니라 인사·노무전반경영관리 등 산업에 있어서 제반 관계를 포함하는 평화적 산업관계 개념으로서 일반적으로 산업평화적 노사관계라고 함.
③ employer-employee relations	고용자와 피고용자의 관계로 부리는 사람과 부림을 받는 사람과의 상호관계로서 개인적 노사관계라고 함.
④ labor-capital relations	노자관계라고 표기되며 노동자와 자본가 사이의 서로의 이익을 성취하기 위한 대립·투쟁의 관계로 Marx적 개념
⑤ labor relations	노동관계라고 하는데 노사가 집단적인 힘을 배경으로 대등한 입장에서 교섭하는 거래 관계, 또한 근로자 및 노동조합을 대상으로 하여 기업 내지 경영에서의 인사관리 내지 인사정책을 의미하는 광의의 노사관계로 표현함

주: 노사관계를 표기하는 영문이 다양하게 나타나고 있음.



4 제1장 노사관계의 본질

이상과 같이 글로벌사회의 노사관계는 산업관계로서 근로자·경영자·정부 등 3주역의 협력관계로서 영어로는 Tri-Partite(3주역)이라고 정의내린다.

그러나 커어(C. Kerr), 하비슨(F. Harbison), 마이어즈(C.A. Myers)는 노사관계(industrial relations)란 “단순히 근로자와 사용자 및 그 사회관계의 총체를 의미한다”⁴⁾라고 규정하였다.

그리고 하버드대학의 노사관계 교수 밀즈(Daniel Quinn Mills)는 노사관계를 영어로 “Labor and Management Relations”라고 규정하고 “노동조합과 사용자 단체와의 관계, 집단적 노사관계로 정의하고 있으며, 산업평화를 유지하기 위한 노사간의 대등한 조직적인 집단관계”라고 규정하고 있다. 그리고 근로자와 사용자의 대등한 개별적 관계도 노사관계로 지칭하고 있다.⁵⁾

2. 노사관계의 특징

노사관계를 유럽에서는 산업관계(industrial relations)로 정의하며, 노동관계(labor relations), 종업업관계(employee relations), 노사관계의 총칭으로 지적한다. 여기에서 지칭하고 있는 노동관계는 근로자와 경영자와의 관계로서 자본주의하에 있어서의 일반적인 관계가 되는 근로자(노동조합)와 경영자(기업) 등 사용자단체의 대표적 결정자 그리고 정부기관 등 모든 의사결정에 대한 상호 대등한 입장에 있다는 사회관계를 의미하고 있다. 그래서 이 경우에 근로자와 사용자의 대등한 관계, 노동조합과 경영자단체의 관계로서 전자를 개별적 노사관계, 후자를 집단적 또는 단체적 노사관계(union and management relations)라고 칭하고 있다.

따라서 노사관계란 산업관계(industrial relations)라고도 하는데 산업관계에서는 대체로 세 가지의 특징이 있다.⁶⁾

개인의 근로자 및 노동집단을 대상으로 하여 기업이 실시하는 노무관리 내지 모든 인사정책을 뜻하는 포괄적 의미의 인적자원관리를 함축하고 있다.

노동조합원 및 그들과 대립되는 관계에 있는 사용자로서의 경영자 및 경영자 총회와의 관계인 대 노동관계가 있는데 우리는 보통 노사관계라고 하며 이때의 노사관계란 임금 및 근로조건이나 기타 경영적인 제반 문제 등에 관해 기업의 경영자와 근로자 내지 노동조합과 대등하게 교섭(bargaining)하는 거래관계를

의미하고 있다.

글로벌경영시대의 노사관계는 적대 내지 대립관계가 아니라 협력관계 및 평화적 관계가 더 중요하며, 산업평화 정착을 위한 노사공동체의 “삶의 질”을 목적으로 하는데 특징을 가지고 있다. 특히 사용자와 근로자 및 노동조합과의 교섭관계가 산업평화적 노사관계로 정착되는 나라가 기업하기 좋은 가장 이상적인 나라로 규정되고 있다.

표 1-3. 산업평화 노사관계 2대 개념



개념 구분	대표적 학자
산업관계 Industrial Relations	C. Kerr, F. Harbison C. A. Myers, J. T. Dunlop
노사관계 Labor and Management Relations	Daniel Quinn Mills

표 1-4. 노사관계의 3대 특징



구 분	내 용
· 특징 1	포괄적 의미의 인적자원관리 - 노무관리 및 인사정책
· 특징 2	단체교섭하는 거래관계 - 임금, 근로조건, 기타 등
· 특징 3	산업평화정착을 위한 노사공동체 - 삶의 질

제2절 노사관계의 기본구조

1. 노사관계의 구조

노사관계란 노사공동의 이익을 가져오는 협력적 거래관계를 의미한다. 근로자 집단과 사용자측이 힘(power)에 바탕을 두고 쌍방적 교섭을 벌이는 거래관계로서 대립·투쟁적 목표보다 쌍방의 이익을 가져오는 협조적·평화적 거래관계, 즉 1:1의 대등한 노사관계가 근본 바탕이 된다.



6 제1장 노사관계의 본질

그러한 힘을 바탕으로 상호교섭하는 평화적 거래관계에서 힘 또는 교섭력(bargaining power)의 근원은 어디에서 연유하는가? 이를 규명함은 대단히 중요한 문제가 된다.

물론 힘과 교섭력의 근원은 관계법규나 기타의 규정 등에 의하여 강제적으로 주어지고 있으나 기업이라는 조직이 감정과 사고를 지닌 다수인의 인간적 집단으로 이루어진 사회적 존재임을 감안할 때 자발적이고 비공식적인 관습, 비공식적인 규범 등에 의해서 형성되는 힘도 대단히 중요하다.

21세기 글로벌시대에서는 노사간의 대립되는 힘과 이를 배경으로 전개되는 교섭력은 산업평화적 노사관계의 기본구조를 바탕으로 이룩되어야 하기 때문에 이를 실현시키는 노사간의 평화적 상호인식이 필요하다.

근로자들이 갖는 평화적 힘의 원천

먼저 근로자들이 갖는 평화적 힘의 원천에 대해서 설명하고자 한다.

근로자들이 갖는 노동의 원천은 근대공업화 이후 끊임없는 투쟁의 역사를 바탕으로 이루어진 노동력을 힘으로 대표될 수 있다. 이는 구체적으로 노동기본권으로서 ① 단결권, ② 단체교섭권, ③ 단체행동권의 노동3권을 의미하며, 이러한 노동기본권을 바탕으로 근로자들은 개별적 종업원으로서 갖게 되는 사용자(경영자)와의 관계에서 약자적 위치와는 달리 집단으로서 노조(노총)를 가지고 사용자 또는 경영자측(단체·경총)과 대등한 입장에서 교섭 및 실행행사를 가지는 것이다.

경영권

다음은 사용자(경영자)측은 고용주의 위치에서 경영특권(management prerogative)이라는 경영권(management right)을 행사할 수 있다.⁷⁾

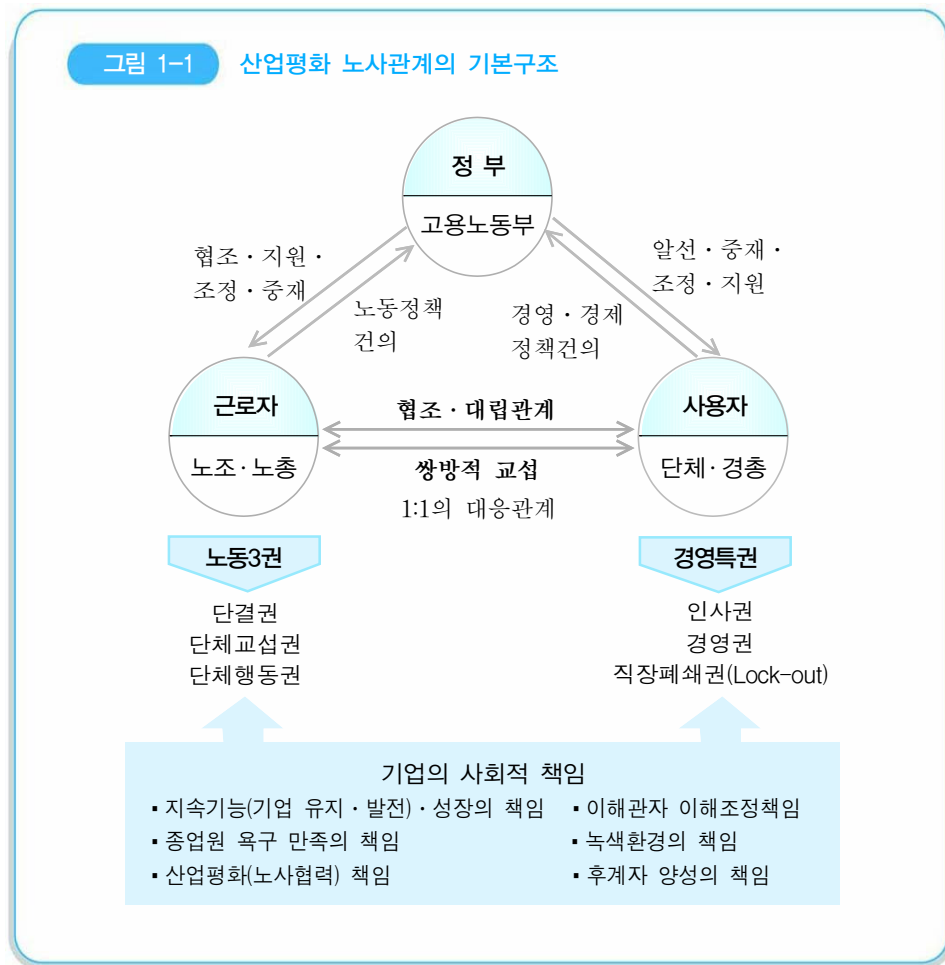
이러한 권리가 성문화된 법으로 제정된 것은 아니지만 자본주의 시장경제체제가 지니는 본질적 특질로서의 소유권인정은 사용자가 자본가나 경영자로서 경영직능행사를 지배해왔다. 특히 사용자가 전문경영자로서 기관이나 단체의 장으로 소유주가 아닐지라도 소유주로부터 위임받은 모든 권한내에서 경영관리뿐만 아니라 경영책임 직능을 행사함으로써 소속된 종업원들에게 직접적인 영향을 미친다. 따라서 사용자의 경영관리책임과 경영직능행사는 인사권과 경영이라는 조직의 경영대권을 가지고 영향을 미치게 하고 있다.

선진국 노사관계의 기본구조에서는 정부의 역할(노동관계부처)이 무시될 수 없을 만큼 중요하고 큰 비중을 점하고 있다.

과거 구미선진국에서는 노동운동의 목표가 사용자의 노동착취와 정부로부터 노동권의 합법화를 위한 투쟁이 주류를 이루고 있었다.

노동의 인간화

오늘날은 과거로부터 내려온 노동운동의 목표와 더불어 노동의 인간화 문제가 추가되어 나타나고 있으며 정부의 노동정책을 비롯한 사회경제정책 등이 노사관계에 직·간접적으로 영향을 미치고 있는 것이다.





8 제1장 노사관계의 본질

특히 개도국이나 우리나라와 같이 노동운동의 역사가 전통적 관례에 의한 관습적 노사관계에서 형성된 것이 아니라, 법령이나 국가 정치·경제적 시책에 따라 제도적·규범적으로 노사관계를 형성하는 국가에서 정부의 역할은 더욱 큰 영향을 주고 있다.

따라서 정부는 근로자측에게는 약자의 입장을 고려한 노동3권을 뒷받침 해주고 협조와 지원·조정과 중재역할 기능이 주어져야 하고, 사용자는 경영권이라는 강자의 입장을 고려한 제재와 중재·조정과 지원이 뒤따라야 한다. 만약 이를 뒤바꾸는 정부의 역할은 산업민주화의 평화적 노사관계 논리가 형성되지 않는다.

위의 [그림 1-1]과 같이 선진국 노사관계의 기본구조는 산업평화적 노사관계의 기본구조로서 근로자는 노동 3권을 배경으로 한 노동기본권을 가진 사회적 책임을 지녀야 하며, 사용자는 경영권을 가진 기업의 사회적 책임을 실행해야 하며, 정부는 행정적 집행력을 지닌 조정역할을 맡아야 한다고 선진국의 노사관계학자들은 주장하고 있다.⁸⁾

이상과 같이 노사관계는 당사자, 즉 근로자·사용자·정부 등의 세 주역(tripartism)을 상호협조적인 관계에서 결합시키는 이념과 철학이 있어야 하며, 산업현장에서 당사자들을 다스릴 목적으로 만들어진 규칙(rule)이 합리적으로 구성되어야 한다.

2. 노사관계의 양면성(이중성)

노사관계의 당사자는 앞서도 지적한 바와 같이 사용자와 근로자 그리고 정부의 삼자관계라고 하였다. 그러나 이 중에서도 당사자관계라고 하면 근로자와 사용자관계를 의미한다. 따라서 노사관계를 좁은 의미로 해석할 때에는 사용자와 근로자 또는 노동조합과의 관계라고 한다.

한편, 오늘날과 같이 노사관계라는 용어가 등장하기 이전에는 근로자와 자본가의 관계를 말하는 노자관계(勞資關係, labor-capital relations)라는 용어가 많이 사용되었다.

그러나 자본과 경영이 분리된 현대산업사회에서는 자본가 대신에 경영자가 등장하였으며 대부분이 전문경영자가 사용자의 역할을 수행한다. 그러나 근본적으로 노자와 노사관계는 그 이론구성을 달리하고 있다는 점을 상기해야 한다.

첫째, 종래의 근로자와 자본가관계는 생산수단의 소유와 비소유라는 점에서 양자의 관계를 투쟁적·대항적인 관계로 보고 있으나 노사관계에 있어서는 소득 수준 등을 분류기준으로 하는 양적·분배적인 차이로 보는 견해이다.

둘째, 노사관계에 있어서는 지배자와 피지배자(主人과 從)라는 계급의식을 전제로 하여 종래의 노동운동을 자본주의 사회의 부정과 체제변혁적인 것으로 보았으나 글로벌시대에는 노사관계에 있어서 체제내에서 계약관계로 보고 있으며 대등관계로 보고 있다는 데 차이가 있다.

그러나 노사관계를 대등관계 또는 협력관계로 보지 않고 종속관계로 보고 있다는 인식 때문에 글로벌시대 노사관계의 문제가 발생하고 있다. 따라서 노사관계를 사용자와 근로자 및 노동조합과의 관계라고 볼 때에도, 그 내용에는 서로 상충되고 이율배반적인 현상이 여러 방면에서 나타난다. 우리는 이것을 노사관계의 이중성 또는 노사관계의 양면성이라고 한다.⁹⁾

첫째, 노사관계의 양면성은 노동자와 사용자 또는 조합원과 경영자라는 이면적인 관계에서 보아야 한다.

둘째, 노사관계는 개별적 노사관계와 집단적 노사관계로 보는 견해이다. 종업원 개인과 경영자와의 관계, 그리고 노동조합과 사용자 단체와의 관계로서, 전자는 개별적인 고용계약에 바탕을 두고 있는 반면, 후자는 집단적인 고용계약, 즉 단체협약에 바탕을 둔다.

셋째, 노사관계는 그 성질면에서 협력적 관계와 대립적 관계라는 양면성을 지니고 있다. 즉, 생산이라는 측면에서 보면 서로 협력관계를 갖고 있지만 성과배분이란 측면에서는 대립적인 관계라는 것이다.

넷째, 노사관계의 양면성은 노사 대립관계의 경쟁성과 협력관계의 공동체성을 볼 수 있다. 전자는 단체교섭제도(collective bargaining system)로서 노사 대립관계의 경쟁성을 제도화하고 있으며, 후자는 경영참가제도(employee participation system)로서 노사협력관계의 공동체성을 갖고 있어 끊임없는 갈등해결(conflict resolution)의 메커니즘으로 양면적 기능을 수행한다.

다섯째, 노사관계는 경제관계인 동시에 사회관계라는 양면성을 지니고 있다. 노사관계는 제1차적으로 기업의 경제적인 목적을 달성하기 위한 관계이지만 한편 집단생활이라는 인간관계적 토대 위에서 맺어지는 것이기에 사회관계를 형성하고 있다.

여섯째, 노사관계는 임금의 양면성에서 차이를 보이고 있다. 임금은 노동자 측



10 제1장 노사관계의 본질

면에서 소득(income)이기 때문에 높게, 많이 받으려고 하고, 사용자는 비용(cost)이기 때문에 낮게, 적게 줄려고 하는 측면이 강하다. 이러한 임금의 양면성이 대립이라는 투쟁적 문제를 발생시킨다.



표 1-5. 노사관계의 양면성(이중성)

건 해	내 용
소득수준 분류 분배차이	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 종래의 근로자와 자본가관계 ▪ 소유와 비소유관계
계급의식	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 주인과 종 ▪ 자본주의사회와 사회주의사회 ▪ 자본주의=대계급 자본가 노동자
이면적 관계	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 노동자와 사용자 ▪ 조합원과 경영자
개별적·집단적 노사관계	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 종업원 개인과 경영자와의 관계 ▪ 노동조합과 사용자단체 ▪ 개별적 고용계약·집단적 고용계약
노사관계의 성질	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 협력관계와 대립적 관계 ▪ 생산→협력관계, 분배→대립적 관계
갈등해결의 메카니즘	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 대립관계의 경쟁성-단체교섭제도 ▪ 협력관계의 공동체성-경영참가제도
경제 및 사회관계	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 경제관계인 동시에 사회관계 ▪ 기업의 경제적 목적, 인간관계 토대 위에 사회관계 형성
임금의 양면성 대립, 투쟁적 측면	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 노동자-임금의 소득적 측면 ▪ 사용자-임금의 비용적 측면

제3절 노사관계의 목표

1. 산업평화 노사관계의 기본목표

선진국 노사관계의 목표는 산업평화적 노사관계의 공익성을 바탕으로 한 ① 노사관계의 대등한 이념의 정립, ② 생산성 향상과 공정한 성과배분의 실현, ③ 노사관계의 안정에 있다.

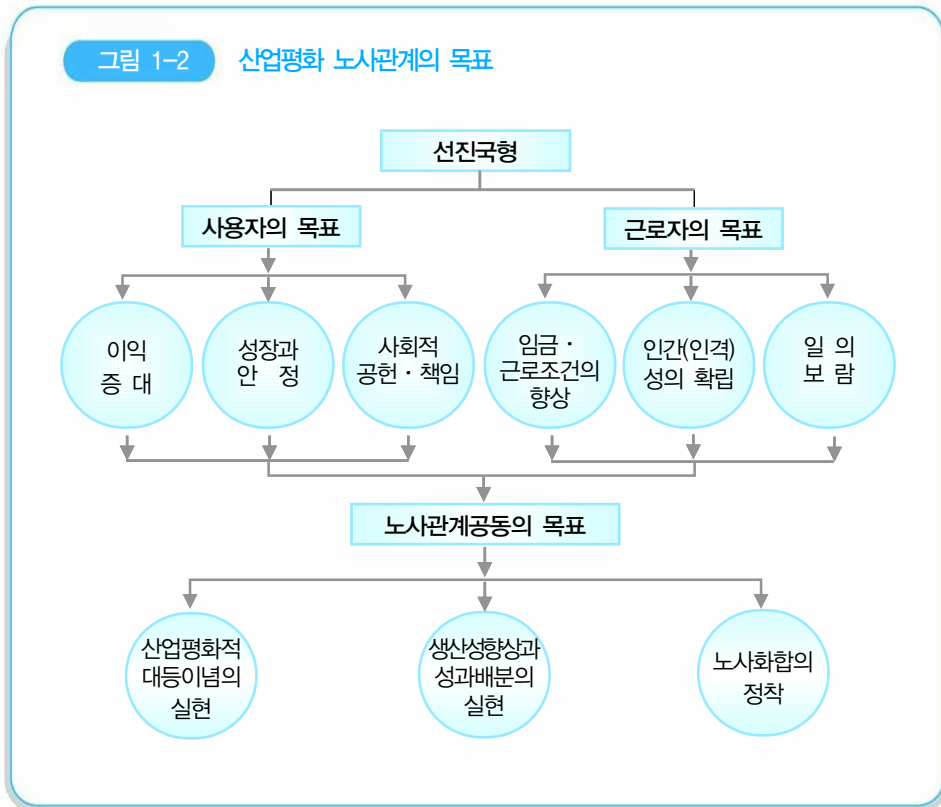
노사관계의 공익성이란 근로자와 사용자 상호간의 이해가 상반되는 대등관계

자로서 각자의 이익만 추구하는 것이 아니라 이해단체의 이해관계자 영향까지도 고려하여 노사양자가 상호 협력해야 한다는 의무를 말한다. 다시 말하면 근로자와 경영자는 서로 이해가 상충되는 대등관계자이다. 양자가 자기의 입장과 이익만을 목적으로 강조하고 타인의 희생을 무시하면 일방의 이익은 타인의 손실이 되므로 결국 쌍방이 희생된다.

따라서 양자가 선의와 이해로서 상호 협력하는 것이 각자 이익이 된다.

그런데 이러한 협력은 단지 경영자와 노동조합만으로는 그 효과가 없다. 왜냐하면 노사관계의 불화가 당사자뿐만 아니라 노사를 둘러싸고 있는 이해집단의 이해조정자, 즉 소비자집단, 출자자집단, 지역사회, 금융기관, 정부기관 등에도 많은 영향을 주고 있기 때문이다. 따라서 협력관계는 노사간의 당사자뿐 아니라 이해집단의 이해조정자들까지도 종합적으로 조정해가는 협력이 필요하다. 이것이 바로 노사관계의 공익성이다.

[그림 1-2]와 같이 사용자의 기업경영목표는 이익, 성장과 안정, 사회적 공헌·책임





에 두고 있으며 근로자의 목표는 임금 및 근로조건의 향상, 인간(인격)성의 확립, 일의 보람 등에 목표를 두고 있다. 이와 같이 노사 양측에서 추구하는 목표를 동시에 만족시키는 노사관계의 목표가 중요하다. 노사관계의 목표는 세 가지 측면에서 살펴볼 때, 첫째 산업평화적 이념의 정립, 둘째 생산성 향상과 성과배분의 실현, 셋째 노사관계의 안정 등에 둔다.

2. 노사간공동의 목표

1) 산업평화적 대등이념의 실현

노사관계공동의 목표는 산업민주주의 이념을 바탕으로 하는 산업평화적 이념의 실현에 두고 왔다.

산업평화적 이념의 실현은 ① 인격존중의 원리, ② 대화타협의 원리, ③ 공동체원리가 기본이 된다.

(1) 인격존중의 원리

노사는 대등한 입장에서 이해해야 하며, 산업민주주의는 인격의 평등과 개인의 자유를 보장하는 정신이 우선이기 때문에, 노사관계는 노사쌍방의 인격존중이 우선되어야 민주성이 보장된다.

근로자와 노동조합을 억압당하게 하고 약체화해서는 산업평화가 결코 이루어질 수 없으며, 특히 근로자의 인권문제가 제기된 곳에서는 산업평화적 노사관계가 성립될 수 없다. 인격적인 대우나 존중은 노사협력의 가장 중요한 요소로 산업평화의 바로미터가 되는 근본적 원리다.

(2) 대화타협의 원리

노사의 자율적인 교섭관계는 지속적인 대화로 타협점을 찾는 문제해결방식이 되어야 한다. 노사문제를 대화에 의해 해결해야 한다는 기본원리가 확립된다면 투쟁적이고 극단적인 행동이나 사회적 불안을 가중시키는 노사투쟁문제는 발생하지 않을 것이다.

(3) 공동체원리

기업의 조직이 성장성·합리성·민주성을 추구하는 목표와 책임은 근로자와 경영자 모두에게 있음을 원칙으로 한다. 노사공동체는 기업조직의 일체이며 기업발전의 성패가 노사양측에 있음을 말한다. 기업이 존속함으로써 근로자가 존재하고 경영자가 유지된다.

기업이 망하고 기업이 존속되지 못하면 근로자나 사용자도 존재할 수 없다. 따라서 노사공동체원리는 산업평화적 노사관계형성의 결정체가 된다.

2) 생산성 향상과 성과배분의 실현

노사관계의 기본목표는 생산성 향상과 공정한 성과배분의 실현에 있다. 생산성 향상에는 시설, 기술, 경영관리도 중요하지만 노사관계측면이 큰 비중을 차지하고 있다. 따라서 생산성 향상을 저해하는 요인으로 노사관계측면에서는 작업환경의 미비, 임금수준의 저하, 임금격차, 노사간의 대화부족, 근무시간과 휴일의 단축, 표준작업의 미설정, 부당노동행위, 근로자의 가치관·직업관 등 의식구조의 부재 등이 가장 큰 문제점으로 지적된다.

노사관계는 기본적으로 경영성과의 분배를 어떻게 공정하게 하느냐의 여부에 달려 있다. 임금을 비롯한 여러 가지 근로조건 문제는 결국 기업비용과 관계되므로 경영자는 이것을 최저화하는 데 있다. 이에 반하여 같은 근로조건이 근로자에게는 소득의 원천이므로 이것을 최대한 증대시키려고 노력한다. 여기에서 바로 노사대립의 문제와 임금의 양면성이 존재한다.

사용자는 임금수준을 낮추고 임금코스트를 낮추는 데 목적을 둔다면, 그것은 저임금수준에 의하여 근로자의 소비수요를 감소시키고 저임코스트에 의하여 제품가격을 낮추며 저이윤을 초래함으로써 기업의 확장은 불가능하게 되고, 결국 합리적 투자가 이루어지지 않아 생산성 증대와 기업성장을 이룩할 수 없는 것이다.

테일러(F.W. Taylor)는 소위 고임금과 저노무비(high wage and low labor cost)정책을 주장하였고, 포드(H. Ford)는 고임금과 저가격(high wage and low price)정책으로 생산성 향상을 통한 성과배분의 실현문제를 해결하려고 노력해 왔다. 산업현장에서 대립의 모순을 없애고 근로자와 사용자는 공존공영을 위한 산업평화유지에 목표를 두어야 하며, 근로자는 생산성 증대에 중심을 두고 사용자는 공정한 소득분배의 실현과 증대에 목표를 둔다면 노사관계는 기업발전과



경제성장의 원동력이 될 것이다.¹⁰⁾



표 1-6. 생산성 향상과 성과배분의 실현

학 자	주장학설
F.W. Taylor(테일러)	고임금과 저노무비 high wage and low labor cost
H. Ford(포드)	고임금과 저가격 high wage and low price

자료: 김성수(1979), 생산성인사관리, KSRI, p. 50.

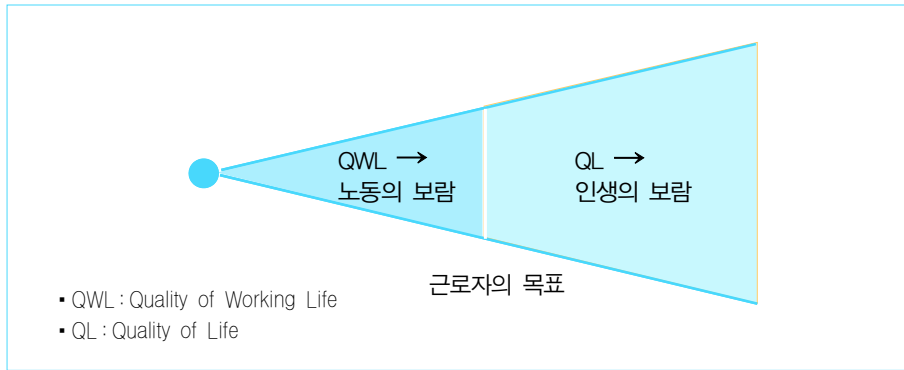
3) 노사화합의 정착

선진국 노사관계의 기본목표는 산업평화를 위한 노사화합의 정착(stabilization of union and management relations)에 있다. 노사화합의 정착을 위해서는 노사분쟁의 원인이 되는 ① 권력·파워적 문제, ② 경제·물질적 문제, ③ 사회·정신적 문제 등을 없애고 노사간의 상호관계에 합리적인 질서를 유지시켜 주는 데 있다.

노사관계의 문제 가운데 권력·파워적 문제의 제거는 노조의 안정과 경영의 안정을 가져오는 데 있으며, 경제·물질적 문제의 제거는 적정임금수준 결정과 복지후생고용과 직업안정 그리고 직장안정의 밑바탕이 된다. 사회·정신적 문제의 제거는 현대산업사회에 있어서의 인간적 소외를 해방시켜 주는 원동력이 되며, 근로생활의 질(QWL: Quality of Working Life)과 노동의 보람을 갖게 하며 더 나아가서 인생의 보람(QL: Quality of Life)을 가져오게 한다.

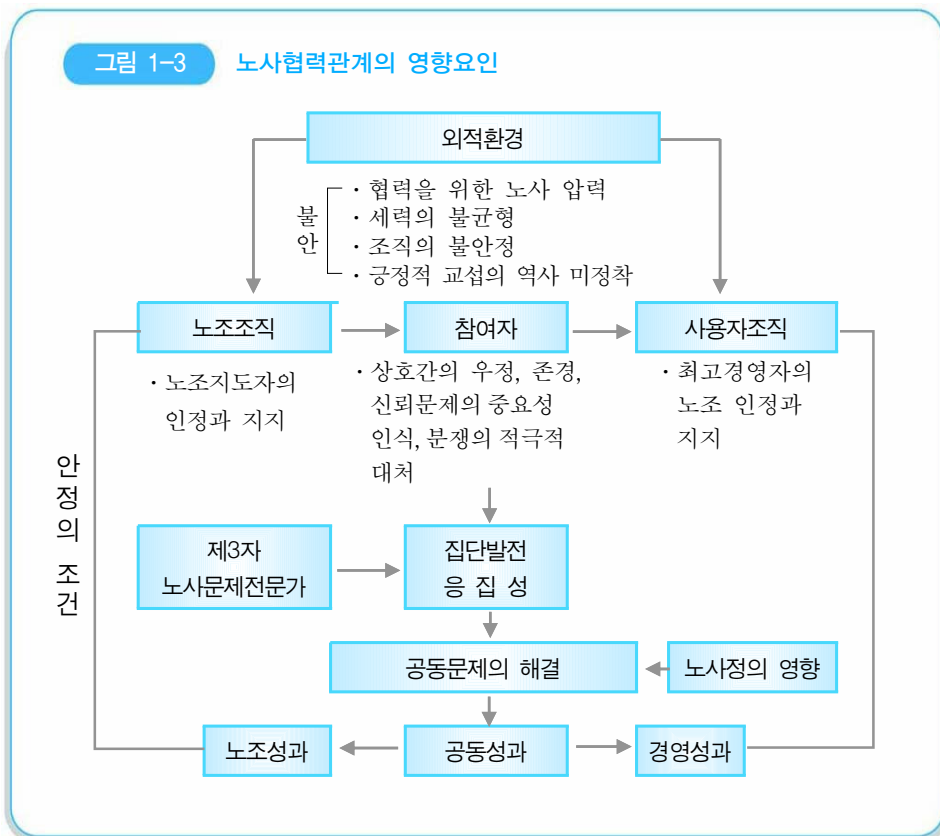
지식정보화 사회에서 근로자에게 일(work)은 자기생계를 영위케 하는 소득의 원천이지만, 일생을 통한 자아실현의 행위이며 보람(worth)을 가져다주는 과정이다. 직장생활의 보람은 인생의 보람을 의미하며 직장생활의 보람을 가져올 때 노사분규 없는 산업평화적 노사관계의 안정이 온다.

따라서 노사관계의 안정은 노사간의 상호신뢰와 노사가 보는 분쟁원인의 제거 그리고 노사쌍방이 주어진 사회적 책임을 자각하여 실행하였을 때 이룩되는 것이다.

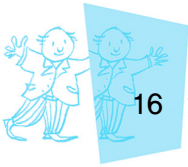


3. 상생의 노사협력관계 영향

[그림 1-3]은 경영자와 노동조합 사이의 협력적인 노사관계를 촉진하는 몇 가지



자료 : Daniel Quinn Mills(1982), *Labor and Management Relations*, McGraw-Hill Book Company, p. 181.



영향요인을 종합한 것이다. 여기에서 보면 우선 노사협력관계는 외적 환경이 극히 중요하다. 더욱이 양 당사자가 전체적으로 보아 힘의 균형을 유지하지 못하고 있거나 안정된 조직을 갖지 못하고, 어느 쪽이 상대방의 기본적인 합법성을 인정하지 않았거나 긍정적인 노사관계의 역사를 가진 경험이 없을 때 협력관계는 조성되지 못한다.¹¹⁾

한편, 내부적으로는 노사 쌍방의 대표자간에 상호신뢰의 정신과 특정문제에 대한 제3의 중립적인 전문가의 활용이라는 적극적인 자세 없이는 공동문제를 해결할 수 있는 길이 없다. 따라서 경영자와 노동조합에 부과된 난제를 성공적으로 해결하게 될 때 협력적인 분위기는 더욱 촉진된다는 사실이다.

따라서 산업평화적 노사관계란 상생(相生)의 노사협력관계가 이루어지는 것이며, 노사갈등의 영역을 완전히 해소할 수 있는 것이 된다. 특히 노사의 공동목표를 찾아내어 문제해결을 공동으로 노력하며, 거기에서 얻어지는 경영성과는 경영자측과 근로자측에 공정하게 배분되는 것이다.

그간 우리나라 노사분규가 대형화되고 장기화되었던 원인은 과거 산업의 비민주화 요소를 제거하기 위한 전환기적·시대적 사조로 받아들이는 일시적 혼란으로 볼 것이 아니라, 산업평화적 노사관계의 안정을 저해하는 상생의 노사협력관계의 영향요인이 결여되었기 때문이라고 보는 관점이 타당하다.

그 상생의 노사관계가 결여된 영향원인을 보면 ① 저임금수준 및 생계비수준 미만, ② 체불임금 미지급, ③ 유급휴가제실시의 미흡, ④ 근로조건개선 문제 등 전반적 이익분쟁의 성격을 띠고 있으며, ⑤ 어용노조퇴진과 민주노조 인정, ⑥ 노조결성방해중단 등을 요구하는 조직환경에서 비롯된 복합분규를 특징으로 하고 있다.

따라서 21세기에 접어들면서 우리나라는 지난날 산업평화적 노사관계의 안정을 뿌리채 뒤흔들어 놓았던 노사분규의 발생원인을 양적 경제성장과정에서 나타난 상대적 소득격차와 인간성 상실 등 질적 성장의 낙후성에서 비롯된 경제사회적 영향으로 분석되고 있다.

특히 글로벌시대 산업현장에서는 ① 차별대우를 받는 여성근로자와 장애인, 외국인근로자, ② 생계비수준 이하의 비정규직 저임금근로자, ③ 장시간노동과 부당해고, ④ 직업공해병으로 늘어나는 산업재해의 증가, ⑤ 성장지상주의에 가리어 표류하였던 국가경쟁력 노동정책의 상실, ⑥ 고임금 어용노동조합의 활동, ⑦ 방향을 잃고 표류하고 있는 비정규노동정책 등이 노사관계의 선진화를 가로막는 요인으로 나타나고 있다. 앞으로 이러한 노사관계의 장애를 제거하는 일이 국가의 신인도를 향상시키는 길이다.

주석 및 참고문헌

- 1) R. A. Lester(1961), *Labor and, Industrial Relations*, The Macmillan company, p. 3.
- 2) J. T. Dunlop(1958), *Industrial Relations System*, Southern Illinois university press, pp. 4~6.
- 3) J.T. Dunlop(1960), *Industrial Relations and Industrial Society in Union Management and the Public*, ed., by Bakke, Kerr and Anrod, Harcurt, Brace & World, Inc., pp. 2~8.
- 4) KDHM(1960), "*industrialism and industrial Man*", Harverd university press, Cambridge, Mass, p. 5.
- 5) D.Q. Mills(1990), *Labor and Management Relations*, 2nd ed., McGraw-Hill Book Company, pp. 166~167.
- 6) 金聖壽(1993), 産業平和定着을 위한 新勞使關係論, 法經社, p. 30.
- 7) Arthur A. Sloane and F. Witney(1981), *Labor Relations*, 4th ed., Englewood Cliffs, N.J. Prentice-Hall, Inc., p. 387 참조.
- 8) J. T. Dunlop(1960), *Industrial Relations and Industrial Sociely in Union Management and Public*, ed., by Kon and Anrod, Harcurt Brace and World, pp. 2~8.
- 9) 李準範(1989), 現代勞使關係論, 博英社, pp. 100~101.
- 10) 김성수(1979), 생산성 인사관리, KSRI, p. 50
- 11) 김성수(2007), 노사관계론, 삼영사, pp. 35~50 참고.



제 2 장

노사관계론의 학문적 성격과 시스템적 접근방법

SYSTEM APPROACH METHOD AND
CHARACTERISTICS OF LABOR-MANAGEMENT RELATIONS

제1 절 노사관계의 학제적 본질	20
제2 절 노사관계론의 학문적 성격	23
제3 절 신노사관계의 학제적 접근방법	25
제4 절 하버드 대학교 노사관계의 시스템적 접근방법	33
제5 절 노사관계론의 연구방법	35

제2장 노사관계론의 학문적 성격과 시스템적 접근방법

제1절 노사관계의 학제적 본질

노사관계는 경영이라는 조직체에 노동자와 사용자라는 두개의 기둥으로 대립과 협력하면서 ① 경제적 범주로서의 노사관계, ② 사회적 범주로서의 노사관계, ③ 경영조직적 범주로서의 노사관계 등을 이루고 있다. 이와 같이 여러 국면의 범주로서 나타나는 노사관계의 학제적 본질을 살펴보도록 하겠다.

표 2-1. 노사관계의 학제적 본질



학제적 견해	그 내용
1. 노동경제학적 견해	생산성 향상의 목적과 노동분배 등의 경제단위로 규정, 노동경제학 범위 포함
2. 사회학적 견해	노사관계를 사회단위 또는 사회적 구성체로 보는 단위, 즉 인간의 사회관계로서 인간중심의 개념
3. 경영기술적 견해	경영학적, (광의)인적자원관리로 취급하는 단위, 영리를 실현하기 위한 경영기술의 기초로 보는 견해
4. 제도적 견해	제도주의 영향: 근로기준법, 노동조합법, 근로자참여법, 산업안전, 재해직업안정, 노동쟁의조정법, 노동위원회법 등 제도적 견해
5. 학제적·종합사회과학적 견해	학제적 종합성, 종합사회과학적 단위 산업사회학 산업심리학, 인간관계론, 조직행동론 등 사회과학의 학제적 종합성 지님.

자료: 김성수 교수 정리.

1. 노동경제학적 견해

노사관계를 노동경제적 단위로 보는 견해로서 생산성 향상의 목적과 노동분배 등의 경제단위로 규정하는 개념이다. 고용·노동시장·임금·복지후생 등 소득 분배를 경제단위로 하여 노동을 경제적 급부로 생산케 하는 노사관계의 경제학이다. 이러한 노사관계의 경제학적 목표는 경제원칙과 희소성의 원칙 등의 사고에 입각해서 경제성이라는 수단의 합리적인 선택을 추구하는데 두고 있으며 자본주의 시장경제에서 분배정의 실현이 목적이다.

2. 사회학적 견해

노사관계를 하나의 사회단위 또는 사회적 구성체로 보는 것으로서 노사관계란 인간의 사회관계로서 인간을 중심으로 형성·유지되는 제도로 보는 개념이다. 노사관계의 사회학은 산업사회학의 영역을 벗어나지 않는 범위에서 다루어져 왔다. 직업사회학, 일의 사회학, 조직사회학과 근로조직체내의 인간행동연구(human behavior in work organizations), 산업심리학 등 영역이 연구대상으로 나타났다. 따라서 노사관계란 근로자와 경영자 상호결합의 완전조화성이라는 사회적 관점에서 기능을 수행하는 것으로 보는 것이다.

그러므로 이 관점에서 인간중심적인 사고기반이 그 바탕이 되며 경영의 중핵을 노사간의 사회관계로 보는 것으로 근로자라는 인간, 사용자라는 인간을 중심으로 하는 조직이 바로 노사관계의 사회학적 개념이다. 따라서 이를 노사관계의 사회학적·행동과학적 접근으로 보는 학자도 있다.

3. 경영기술적 견해

노사관계를 경영학적 입장의 광의의 인적자원관리로서 노무관리·인간관계론을 포함하고 있으며, 특히 경영기술적 단위로 보아 기업의 경제적 이념, 즉 영리를 실현하기 위한 경영기술적 기초로 보는 개념이다. 다시 말하면 노사관계란 노사가 공동으로 사용가치를 생산하는 노동과정에서 노동도구 및 노동대상의 제반요소가



22 제 2장 노사관계론의 학문적 성격과 시스템적 접근방법

그 목적을 위해 통일적으로 단위화되어 있는 조직체가 바로 노사관계의 경영이라는 것이다.

즉, 노사관계의 경영을 근로자는 노동과정기술, 사용자는 경영관리과정기술로 보며 노사의 기업경영을 노사공동기술, 즉 노동과정의 조직기술체로 보는 개념이다.

4. 제도적 견해

노사관계를 제도적 단위로 보는 견해로서 제도주의 영향을 받아 성립된 것이다. 근로기준법, 노동조합법, 근로자참여법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법, 직업안정법, 노동쟁의조정법, 노동위원회법 등 노동법을 중심으로 연구하는 대상이다. 제도(institution)란 개인의 행위를 통제하고 해방하고 확대시켜주는 집단행위로서 그것은 항상 규칙이나 규율, 방법 및 절차의 형식으로 일정한 행위 기준을 설정하여 주는 것이며 따라서 노사는 하나의 제도 아래 조직화되는 개념이라고 보는 견해이다.

5. 학제적·종합 사회과학적 견해

노사관계는 여러 가지 견해가 있으나 일반적으로 노사관계론은 노사간의 바람직한 협조문제를 산업평화적으로 해결하는 학제적(interdisciplinary) 연구가 필요하며 경영자측도 만족할 수 있고, 또한 근로자측도 만족할 수 있는 양면적 접근방법과 경제·사회·정치적 안정성을 바라는 종합사회과학적 개념을 가진다.

따라서 노사관계론은 좁은 의미의 노무관리론이나 노동법뿐만 아니라 경제학, 경영학, 노동경제론, 복지행정론, 사회정책론, 노동조합법, 산업심리학, 산업사회학, 인간관계론, 행동과학 등 폭넓은 학제적 이론으로 연구되고 응용되는 종합사회과학적 개념으로 보는 견해가 타당성이 있다.

제2절 노사관계론의 학문적 성격

1. 노사관계론의 사회과학성

노사관계론은 사회과학이다. 사회과학(social science)이란 원래 인간의 사회적 사상에 관한 모든 과학적 연구를 통칭하는 말인데, 인간에 의해서 형성되는 개별경제와 그 속에서 이루어지는 인간의 경제적인 행동을 연구대상으로 삼고 있는 노사관계론은 당연히 사회과학의 한 분야로 간주되고 있다. 사회과학이란 경제발전과 인류문화발전에 유용성과 실용성을 부여하는 것을 그 사명으로 한다.

다만, 노사관계론은 경제학이나 사회학과 같이 매크로(macro)적인 노동정책 문제를 다루는 것도 중요하지만 마이크로(micro)적인 관점에서 기업경영 자체의 노사간 협력관계로서 일(노동)하는 인간이 각자의 일정한 만족과 보람을 달성하고자 행동하는 대립적·협력적 측면의 문제를 취급하는데 특징이 있다.

2. 노사관계론의 실천과학성

노사관계론은 다른 사회과학분야와는 달리 매우 다이내믹(dynamic)한 학문이라 할 수 있다. 즉, 노사관계론은 근로자뿐 아니라 경영자의 행위도 분석대상이 된다는 의미에서 동적인 활동을 뜻하는 학문으로서 그 가치가 매우 크며, 환경의 영향을 크게 받는 경영을 그 연구대상으로 삼기 때문에 노사관계론 자체도 경제적 환경에 따라 움직일 수밖에 없다는 것을 의미한다.

따라서 노사관계론이 다른 사회과학분야와는 달리 인간행동을 위한 지식체계 뿐만 아니라 노사간 기업경영의 실천행동을 위한 지식체계라는 이론적 틀과 실제의 양면적인 성격을 지니고 있는데 그 특성이 있다. 그러나 노사관계론은 이론보다 노동행동의 실천과학으로서 현실산업사회에 적용시키는 성격을 지니고 있다.



3. 노사관계론의 과학성 및 기술성

노사관계론이 과학(science)이나 기술(art)이나 하는 논의는 그렇게 중요한 것이 아니다. 이러한 논의는 독일 및 유럽에서 발전한 노사관계론이 과학적 성격이 짙고, 미국이나 일본에서 발전한 노사관계론이 기술적 성격이 짙다는 사실에서 연유한 무의미한 논쟁이라고 본다. 왜냐하면 노사관계론을 전체적으로 관찰한다면 그것은 과학인 동시에 기술이라는 사실과 거기에 철학이라는 사상도 포함되는, 생각하는 학문적 성격도 갖고 있기 때문이다. 특히 제4차 산업혁명시대에는 노동의 과학성, 경영의 기술성을 노사관계론에서 잘 표현하고 있다.

4. 노사관계론의 규모경제성

현대기업은 노·사·정을 중심으로 수많은 이해집단으로 둘러싸여 있으며 이들은 이해를 조절하고 나아가서는 상호간의 이익을 증진시킬 사명과 책임이 있다. 따라서 노사관계에는 당연히 경제논리가 있는데 경제성과 수익성 그리고 생산성을 단위로 하는 규모의 이익과 분배를 기본으로 해야 한다. 이러한 현상을 노사관계론에 대한 규모의 경제성으로서 성격을 부여하게 되는 것이다. 노동단위당 생산성 문제를 도외시해서는 안되며 노동단위당 수익성과 분배성의 문제도 동시에 갖는 성격을 가진다.

5. 노사관계론의 학제적 종합성

노사관계론의 방법적 특징은 무엇보다도 학제적(interdisciplinary) 종합성에 있다. 다시 말하면, 노사관계론의 연구대상을 거시적 측면에 있어서 경제현상에만 국한한다면 노동경제학의 한 분야에 지나지 않으나 노사관계론은 미시적 측면의 경영학 이론으로서 인사관리론, 인간관계론, 노무관리론과 조직활동의 조직행동론 등을 포함하고 있으며, 사회학적 측면의 산업사회학이나 산업심리학 등을 비롯하여 제도적 측면의 노동법 등 종합적 성격을 띠고 있으며 소위 학제적 종합성을 지니고 있다.

제3절 신노사관계의 학제적 접근방법

1. 학제적 접근의 영역

제4차 산업혁명시대 신노사관계론(new industrial relations)은 산업사회에 있어서 고용을 중심으로 일어나는 근로자와 사용자간의 제반문제를 풀어 나가기 위한 학문이다. 경제학이나 경영학이 그렇듯이 노사관계론이란 학문은 지극히 실용적인 학문으로서 출발했다는 점이다. 즉, 문제를 푸는데(problem solving) 흥미가 있는 것이며 상아탑 속에서 차원높은 산업평화의 진리를 탐구하고 인간의 욕구와 갈등을 중심으로 하는 학문이다.

기존의 많은 학문들이 고용과 관련된 여러 분야를 다루어왔는데, 왜 새삼스레 노사관계론이란 학문이 생성되었어야 했던가에 대한 의문이 있을 것이다. 1945년 이전에는 대부분 노동경제학, 노동법학, 인사관리학, 사회학, 산업심리학과 같은 학문이 많은 공헌을 해왔다. 그러나 제2차 세계대전 이후 미국 하버드대학, 코넬대학, 버클리대학이 영국의 산업관계론의 이론을 도입하여 노사관계론으로 발전시킨 것이 그 효시가 되었다.

그러나 이들 학문들이 이미 속해 있던 전통적 학문으로부터 익숙해진 패러다임(paradigm) 때문에 인접학문과의 사이에 충분한 교류를 갖지 못하게 되고 세분화 현상만 가속화함으로써 학문간에 종합적으로 산업사회의 문제해결에 한계를 느끼지 않을 수 없었다.¹⁾

예를 들면 노동경제학은 경제학의 한 분파로서만 취급되어 물량경제의 한 잔여분(residual) 역할을 해왔는가 하면, 고용을 둘러싼 인간의 제반행위를 전통적 경제인개념(concept of economic man)으로만 단순하게 파악하였다. 그리고 인사관리론이 경영학의 한 분야로서 미시적으로 경영내부만을 연구대상으로 함으로써 외부노동시장과의 관계를 소홀히 다루게 되었다.

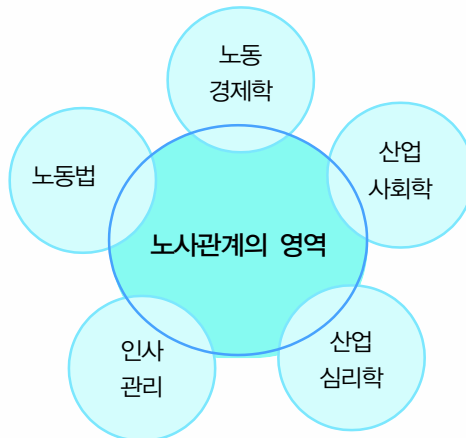
사회학자는 사회학적 견지에서 고용문제를 보고, 심리학자는 개인의 심리학 측면에서 이를 다루고, 경제학자는 경제적 측면에서만 다루다보니 자기영역 밖에 일을 간섭하지 않는다는 계율 때문에 학제적으로 접근해야 할 주인없는 분야만 남게 되었다. 바로 이 주인없는 분야를 개척하고자 하는 것이 노사관계론의 학문적 당위성이라고 생각한다.



다음의 [그림 2-1]과 같이 기존 학문 사이에서 개척되지 않은 부분을 연구하고 교육해서 실제산업사회에서 노사관계문제를 해결하는데 도움을 주고자 하는 것이다. 필요하다면 경제학·노동법학·심리학·사회학 등에서 연구된 결과를 빌려다가 노사관계문제를 둘러싼 모든 산업관계에 해결책을 강구하도록 전문가를 양성하고 연구하게 하자는데 그 목적이 있는 것이다. 학문과 학문 사이에 어느 정도의 중복은 있게 마련이지만 노사관계란 학문이 기존 다른 학문과의 사이에 있어 너무 많은 중복만을 가중한다면 그 존재의의를 상실하게 될 것이다.²⁾

따라서 노사관계론은 기존 다른 학문에 대한 침해 여부에 구애됨이 없이 개인이나 사회 어떤 문제이든 그것이 노사관계문제가 현재 관계가 있거나 잠재 있을 것이거나 또 과거에 관계가 있었음으로 인해 일어나는 문제일 경우에는 그 해결을 위해 접근할 수 있다. 그와 함께 노사관계는 노(勞)와 사(使)간의 때로는 대립적이면서도 상생적 관계를 다루는 만큼, 그 연구태도 역시 노와 사 그 어느 한쪽에 치우쳐서 논할 수 없는 것이다. “나는 사용자를 위해서” 또는 “나는 근로자를 위해서” 노와 사 사이에서 공평한 제3자로서의 역할이 노사관계 전문가의 사명이다.³⁾

그림 2-1 신노사관계의 학제적 접근의 영역



에코피(Russel L. Ackopy)의 말대로 중세나 고대시대 어디 지금과 같은 대학과 복잡한 학과들이 있었던 말인가! 사회가 기계적으로 복잡해지고 새로운 문제가 생김에 따라 그에 상응한 이론과 실험을 다루기 위해 많은 새로운 학문이, 특히 응용과학이 생성되었다.

경제학이 아담 스미스(Adam Smith) 이후 200년 이상 역사를 자랑하는 반면 경영학은 테일러(F. W. Taylor) 이후 100년 가까운 역사를 지니며, 조직론(organizational behaviors)은 불과 한세대 남짓한 역사밖에 가지지 않았다. 노사관계론(IR)은 미국의 경우 제2차 세계대전 후 70년의 역사를 가지고 있고, 일본도 약 60년의 역사를 지니고 있다. 우리나라에서는 노사관계론이 21세기 인간관계의 갈등을 푸는 사회과학의 지식경영학으로 더욱 각광을 받을 것이다.

2. 산업평화적 노사관계가 중요시 해야 할 분야

현대노사관계에 포함해야 할 분야는 어떤 것들이 있는가? 될 수 있는 한 기존의 학문과 중첩되지 않으면서 그들이 미처 손대지 못한 부문을 찾아내면서 노사관계에 관련된 것이면 학제적 접근을 통해서 종합적으로 문제해결을 할 수 있는 방향으로 찾아보아야 할 것이다.⁴⁾

1) 임금관리론(wage and salary adminiatration) 중시

거시경제적 차원에서 임금수준결정 요인에 관한 것뿐만 아니라 미시적 차원에서는 어떻게 임금이 근로자의 동기를 유발시키는가? 그리고 그 관리를 어떻게 하는가에 관한 종합적인 학문으로서 거시적 차원에서는 노동경제학의 이론을 많이 빌려오는 반면 미시적 차원에서는 산업심리학의 동기이론에 많은 것을 의존하고 있다. 그러면서 이론에 그치지 않고 실험에 연결짓는 과정에서 직무평가제도과 임금조사방법 등 기업과 노동조합이 다같이 필요로 하는 학문이다.

선진국의 경우 거의 모든 사회과학분야에서 이 과목이 이수되고 있지만 우리나라에서는 21세기에 들어서면서 이 같은 과목이 조금씩 개설되고 있는 것이 현실이다.



2) 노동시장(labor marketing) 중시

노동경제학으로부터 받아들인 노동시장은 수요와 공급의 원칙을 기반으로 하면서 거시적 차원에서 노동공급의 결정요인은 단지 임금이나 자산소득에만 있는 것이 아니라 기타 사회적·심리적 요인으로 인해 결정된다는 것을 전제로 하고 연구되는 것이다. 노동이동 또한 경제적 동기뿐만 아니라 교육 및 사회적 요인들에 의해서도 좌우된다는 것을 전제로 종합적으로 접근하는 데 그 특징이 있다. 특히 취업정보와 취업방법 등은 중요하다.

3) 노동조합법(labor unions law) 중시

이곳에서는 조직된 근로자, 즉 노동조합과 사용자 및 그의 연합단체와의 선에서 조직의 설립, 단체협약의 체결 및 단체행동에 이르는 제반 제도적 문제를 다루는 것으로서 노동법뿐만 아니라 노동행정과 노사관행 등을 종합적으로 연구한다. 노사간 분쟁의 해결을 위한 절차, 즉 알선·조정·중재 및 이익중재 등 그리고 집행과정에서 일어나는 고충처리제도 등의 노동관계법 등을 중요시해야 한다.

4) 인력관리론(man power management) 중시

인적자원관리론에서 주로 다루어져 온 것이지만 보다 더 과학적 방법에 의한 인력선발의 방법과 인력개발에 관한 연구를 해야 한다. 특히 적성에 관한 분석과 그에 따른 승진과 보직 및 퇴직에 이르는 직업생활 전체를 대상으로 어떻게 하면 기업의 필요를 충족시키는 동시에 피용자의 직업생애를 운택하게 평생고용에까지 이끌 수 있게 할 것인지, 그러기 위해서 재훈련, 향상훈련은 어떻게 할 것인지에 관한 일관된 인력관리문제를 미시적 차원에서 다루는 것이다. 이같은 단위조직체의 인력관리를 도외시한 거시적 인력개발정책이란 실효를 거두기 힘든 것이기 때문에(예를 들면 정부가 주도하고 있는 사업내 직업훈련 의무화제도를 생각할 것) 이 분야의 중요성이 인정되는 것이다.

5) 조직과 행동과학론 중시

사실 사회학에서도 심리학에서도 행정학·인사관리학에서도 다루어지거니와

조직과 행동과학론의 이수내용은 그 응용가능성이 매우 광범하다. 사기업경영에서부터 공기업, 행정부, 정치구조, 심지어 정당이나 노동조합의 운영 등에 이르기까지 각양각색이다. 사회심리학, 산업사회학으로부터 많은 것을 응용했거니와 이들 내용을 노사관계라고 하는 문제에 가져옴으로써 노사당사자의 행동에 많은 영향을 미칠 것임으로 필요한 분야라고 생각된다.

이상과 같은 분야 이외에 생산성의 이론과 실제, 노동운동사, 복지행정론, 기업복지론, 실업보험론, 산업재해 및 산업안전론, 직업윤리론 등도 연구분야에 속해야 한다.

3. 노무 · 인사 · 인간관계 · 노사관계의 비교

1) 노무관리

노무관리(labor management)란 경영노무를 대상으로 노동력의 효과적 · 능률적 이용을 목표로 하는 인사관리활동을 말한다. 이러한 노무관리는 일본에서는 인사관리를 포함한 의미로 사용하고 있으며, 일조일석에 성립된 것은 아니고, 경영 · 경제의 발전 내지 사회발전과 더불어 발전되어 왔다.

현대적 노무관리의 구체적인 내용은 근로자의 사회적 지위를 유지 · 향상시키기 위한 경영관리라는 필요에서, 근로자의 복지후생시설의 완비 · 보험 · 안전 · 위생 · 레크리에이션 등을 배려하고, 교양문화의 향상을 꾀하며, 공제조합 · 길흉경조 · 자금대여 · 피복대여 나아가서는 퇴직금이나 연금제도의 실시 등을 포함한다. 다만, 이러한 시책은 정부 등에서 행하는 사회정책으로서가 아니고, 경영 내에서 스스로 행해지는 기업인의 경영정책에 한한 것이다.

이러한 노무관리는 다음 두 가지 특징을 가지고 있다.⁵⁾

첫째, 노무관리의 모든 정책은 종래 봉건적 · 온정주의적 시책과는 상이하다는 점이다. 그것은 경영이 보다 좋은 경영활동이라는 목적을 달성하기 위하여 관리의 일환책으로 행해지는 것이며, 경영의 생산에 기여하는 정도와 관련해서 허용된 비용의 범위내에서 실시되는 것이다. 말하자면 타의에 의해서가 아니라, 경영 자체의 필요에 의한 자발적인 정책이라는 것에 그 특징이 있다.

둘째, 노무관리를 근로자들의 응용심리, 응용복지학, 응용사회학의 견지에서



보는 휴머니즘(humanism)적 처우로 생각해서는 안된다는 것이다. 근로자들의 보람, 인간의 보람이라는 기본적·인간적인 측면에서 다루어져야 한다. 그리고 그것은 어디까지나 노동력에 대한 인사관리의 전제로서, 또한 재생산을 위한 인적관리기반의 준비·육성이라는 점을 생각해야 한다.

2) 인사관리

인사관리(personnel management)는 종업원의 채용으로부터 시작하여 퇴직하기까지 종업원의 노동력, 즉 인적 자원을 조달하여 개발하고 유지함은 물론 그들의 동기부여(motivation)를 발휘할 수 있도록 하는 인적자원관리 활동을 말한다.

인사관리의 구체적 내용은 정태적으로는 채용·배치·교육·훈련·퇴직·해고·승진·강등·휴직 등은 물론 직무분석·직무평가·인사고과 등을 내포하나, 동태적으로는 인사계획, 인사통제 및 인사관리정책 등이 포함된다. 이러한 여러 가지 활동은 업무와 직결되어 생산활동의 기초가 된다. 또 생산활동을 담당하는 사람은 라인(line) 관리자가 스스로 담당하는 것이 아니라 인사부문인 스태프부문(staff department)이 담당케 하는 것이 일반적이다.

오늘날 경영관리에는 인사관리가 조직관리와 더불어 그 중심적 요소가 되고 있는데, 그 이유로는 생산제일주의, 능률지상주의가 고도로 강화되면 그 부작용으로 극단적으로 기계주의적 관리가 지배하게 되어, 노동의 기계화에서 오는 인간성의 소외현상, 즉 인간공학(human engineering)적 불합리성을 가져올 수 있어 그것을 타파해야 된다. 이와 같이 인사관리의 목적은 모든 인적자원관리 문제를 담당하는 데서 대두되었다. 따라서 노무관리와 인사관리는 그 영역을 달리한다.⁶⁾

3) 인간관계관리

인간관계관리(human relation management)는 인간관계연구, 특히 호손 실험(hawthorne research)을 계기로 하여 생성하였는데, 인간노동의 성과는 생산 의욕 내지 근로의욕, 즉 모랄(moral)에 의해서 좌우되기 때문에 경영관리에는 이 모랄을 높이고 피하지 않으면 안된다. 물론 모랄은 근로자 각자의 주체적 자각에 바탕을 두는 것이지만 그 진실한 효과를 나타내기 위해서는 조직구성원 전체의 모랄의 확립이 불가결하다. 개인의의욕의 향상은 오히려 동기화에 있으며, 모랄은 전

체로서의 생산적 내지 근로적 분위기의 유지·향상을 의미한다. 이를 위해서 인간관계론의 기법이 채용되고, 인간관계론적 노무관리의 필요성과 여러 가지 인간모델(models of man)이 생성된다.

인간관계관리를 위한 기법으로 가장 중요한 것이 커뮤니케이션(communication)이다. 이것이 결여될 때 종업원의 의사소통은 어렵게 되며, 경영방침·명령의 불철저, 실정파악의 지연, 관계자의 연락 불충분 등의 현상이 일어나고, 나아가서는 불신·회의·추측을 낳게 하고, 조직갈등(conflict)이 발생하며, 모랄을 저하시킨다. 그 밖에 면접(interviewing), 제안제도(suggestion system), 상담제도(counselling), 고충처리제도, 감독자훈련, 경영참가(management participation), 두뇌선풍(brain storming) 등의 여러 가지 방법이 있다. 그러나 이와 같은 인간관계관리의 처방은 고정된 일정한 형식으로 강직화되어서는 바람직하지 못하다.

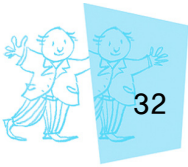
인간관계관리는 라인 관리자가 하위자를 관리하는 것이며, 그들의 사기를 양양시켜 작업효과를 높이기 위한 관리로, 리더인 관리자의 일상에 유동성 있게 활용되어야 실효를 거두기 쉽다. 그러나 오늘날 인간관계관리가 복잡해지고 있으므로 그 전문부분을 스태프들에게 위임해서 실시하고 있는 데 불과하다. 이런 관리를 인사부에서 행하기 때문에 인사관리와 인간관계관리를 동일시하여 혼동할 위험성이 있으나 양자는 이질적인 것이며, 인간관계관리는 인사관리의 새로운 전개영역으로 받아들여야 할 것이다.⁷⁾

4) 노사관계관리

오늘날 우리는 흔히 노사관계관리라는 말을 한다. 이것은 경영과 노동조합의 관계를 관리의 대상으로 한다는 것이다. 따라서 노사관계관리란 경영과 노동조합과의 교섭관계에 있어 평화적인 노사관계를 형성하도록 쌍방의 태도나 행동을 조정한다. 또 바람직한 제도나 규범을 수립케 함으로써 양자 사이의 긴장이나 분쟁을 예방·해결토록 상호의 협동적 노력에 의해 산업경제의 지속적인 발전을 가능케 하는 노사관계관리라고 정의할 수 있다.

노사관계관리의 기본적인 목표로서 세 가지를 지적할 필요가 있다.⁸⁾

첫째, 올바른 민주적 이념의 정립이다. 즉, 산업민주주의적인 노사관계에 입각하여 경영자와 근로자가 서로 상대방을 대등한 협력자로 존중하고 갖가지 대립



을 보다 높은 차원의 조화로써 극복해 가도록 노력해야 한다.

둘째, 노사질서의 확립이다. 노사관계란 근본적으로 경영성과의 분배를 둘러싼 탐색적 관계의 장면이라 할 수 있으므로 노사관계관리에 있어서는 분배의 정의가 실현되고 노사복지의 향상이 이룩될 수 있도록 한다.

셋째, 노사관계의 안정이다. 노사간에 산업평화가 정착되고 사회의 번영을 지향하여 장기적인 공존관계를 유지·발전할 수 있도록 신의와 성실을 토대로 한 협력체제를 강구하여야 한다.

노사관계관리의 내용에는 노동조합, 단체교섭제도, 단체협약의 체결과 관리, 노동쟁의와 조정제도, 부당노동행위제도, 경영참가제도, 노사협의제도, 노동행정과 노동정책, 노동운동과 노동시장론, 임금·복지위생·제도사회·정신적 문제 등이 포함되고 있다.

5) 4자(四者)의 구분과 필요성

노무관리, 인사관리, 인간관계관리, 노사관계관리 등 4자를 일괄해서 인사관리 혹은 노무관리라고 하는 학자도 있으나, 그렇게 되면 내용이나 성격이 각각 상이한 것을 무차별하게 혼용하는 결과를 가져오기 때문에 이들을 구분할 필요가 있다.

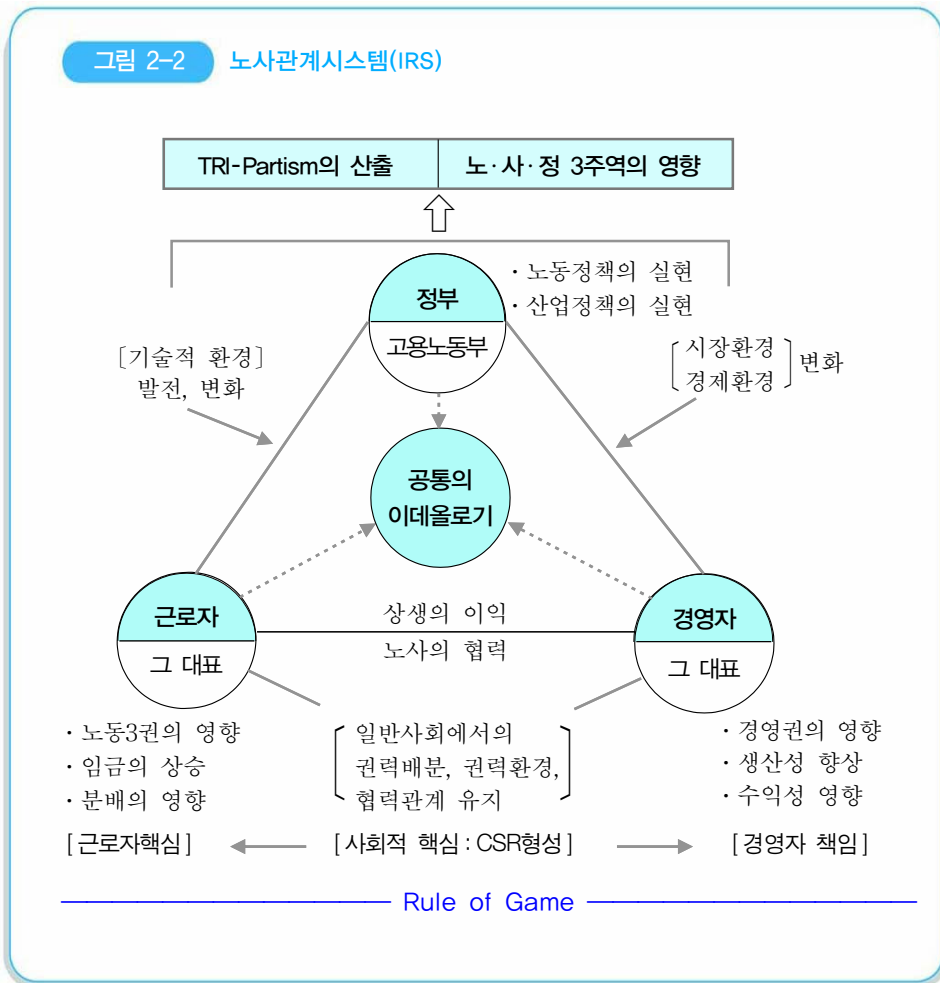
요컨대, 관리론으로서의 인간인 근로자를 문제로 삼는 것은 노무관리이며, 동시에 관리론으로서의 인간노동력을 문제로 할 때 종업원의 채용으로부터 퇴직까지 노동력을 채용과 유지, 개발기능은 인사관리이며, 인간과 인간의 관계에서 노동의 성과 내지 능력을 올리게 하는 데 필요로 하는 인간간의 기법을 활용하는 관리를 인간관계관리라 한다.

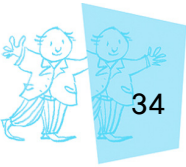
다만, 제4차 산업혁명시대에 생산의 오토메이션화와 컴퓨터화의 진전으로 소위 화이트칼라 문제와 블루칼라 문제가 융합하기에 이르러 노무관리를 기업에서는 인사관리에 포함시키는 경향이 일반적인 듯하다. 그러나 근로자와 경영자의 양면성의 문제를 다루면서 노사의 제도적 관계, 단체교섭제도, 단체협약, 노동조합, 노동쟁의, 노사협의제도 등을 다루는 것이 노사관계관리이다. 노사관계관리는 근로자와 사용자가 동등하게 취급되어 경영관리되는 것이 특징이다.

제4절 하버드 대학교 노사관계 시스템적 접근방법

1. IRS의 접근

노사관계의 시스템(Industrial Relations System ; IRS)적 접근을 노사관계라 하며 미국 하버드대학교 노사관계연구소의 던롭(J.T. Dunlop) 교수에 의해 최초로 제기되었다.⁹⁾ 그 후 하버드 대학교 노사관계 시스템이라고 부르고 있다.





자본주의사회의 발전에 따라 근로자의 권익과 경영자의 권익은 어느 누구도 바꿀 수 없는 양대권익이다. 노동권에 따른 인권문제와 경영특권에 따른 경영권 문제가 첨예화하게 대립되는 것은 너무나 당연하다. 이런 문제를 놓고 노사문제를 해결함에 있어서 기존의 인사관리나 인간관계론으로는 기업의 마찰이나 노동제도적 문제에 접근할 수 없게 되었다.

특히 노사관계당사자(근로자·사용자·정부라는 세 주역)뿐만 아니라 정치·경제·기술환경적인 요인들까지 영향을 주는 일정한 규칙(rule)과 이념(ideology)이 존재하게 되어 노사관계론의 학문적 중심이론으로서 문제, 즉 사회과학으로서의 학문이 성립할 것인가 등이 연구대상이 되기도 하였다. 특히 노사관계론의 설계를 목표→구조→기능(전략)이라는 일반적 단순논리로서 처리할 수 있다면 목표에는 무엇을 접근시켜야 하며 구조와 기능에는 어떤 영역이 접근되어야 할 것인가도 연구·검토되어야 한다.

하버드 대학 노사관계 연구소의 노사관계시스템에서 나타난 개념적 틀은 노사당사자와 그 당사자들의 공통의 이데올로기 및 환경(기술·시장·권력)의 상호작용 속에 일정하게 지배되는 규칙(rules of web)이 생산되어지는 하나의 거대한 총체적인 노사관계시스템으로 보고 있다.

따라서 노사관계시스템(IRS)은 경제시스템 및 정치시스템과 같은 평면상에 있으면서 보다 넓은 전체사회 속의 종합경영시스템에 속하고 있으며 경제, 정치, 사회 등을 변화시키고 있다.

2. IRS를 구성하는 요소

노사관계시스템을 구성하는 요소로서 첫째, 근로자와 그 대표, 사용자와 그 대표 및 정부라는 3주역들(actors)이 있다. 둘째로는 기술적, 시장성, 또는 예산 등과 같은 경제환경이 있고, 셋째로는 이데올로기이며, 이는 노사관계에 있어서 3주역들이 가지고 있는 공통된 사상이다. 이 공통된 사상이 각 주역의 역할이나 위치를 정한다고 말한다.

하버드 대학교 노사관계 연구소가 가장 중시하는 것은 “노사간의 규칙을 만드는 과정과 3주역들이 따라야 하는 규칙을 설정하였는데 그것은 사업장 또는 생산공장마다 다른 작업규칙과 그 복잡성을 통일적으로 만드는 것”을 말한다. 하버드

대학 터널 교수 자신도 작업규칙(work rule)이 가장 복잡한 건설업 노사관계에 오랜동안 중재역할을 담당했기 때문에, 규칙이란 말은 작업장에서 노사가 따라야 하는 임금이라든가 사고고, 해고 등에 관한 규정 등을 어떻게 설정할 것인가가 중요하다. 노·사·정이 공통의 목표로 하는 노조의 설립정책과 단체교섭 및 노사분쟁 해결절차를 어떻게 설정하고 지켜나가느냐에 관한 연구가 노사관계 시스템(IRS)의 핵심이 된다.¹⁰⁾

여기에서 우리가 생각해야 할 것은 현재 한국의 노사관계에 있어서 가장 문제가 되고 있는 것이 이러한 게임의 규칙(rule of game)을 설정하는 것이며, 이러한 게임의 규칙을 지켜야 하는 약속의 이행이라는 것을 감안할 때 노사관계시스템(IRS)의 개념은 많은 시사점을 줄 뿐만 아니라 우리 현실에서 매우 좋은 패러다임(paradigm)이 될 수 있다고 본다. 즉, 한국의 노사관계시스템은 노·사·정 등 3주역이 게임의 규칙을 정당하게 지키는 일만 남아 있다.

제5절 노사관계론의 연구방법

사회과학으로서의 노사관계론이 독립과학성을 부여하기 위해서는 적합한 연구방법(study method) 내지 접근방법(approach method)이 확립되어야 한다. 그런데 이 연구방법 내지 접근방법에는 한 가지 연구방법 내지 접근방법만이 적용되는 경우는 드물며, 몇 가지 방법이 단계적·중복적 또는 상호보완적으로 활용되는 것이 보통이다.

따라서 노사관계론의 연구방법에도 다른 모든 사회과학분야에 거의 공통적으로 쓰여지는 일반적 연구방법(예를 들면 ① 관찰적 방법, ② 귀납적 방법, ③ 연역적 방법, ④ 직관적 방법, ⑤ 역사적 방법 등) 이외에 노사관계론이라는 이론과 실제의 양성적인 학문의 성격에 알맞는 특수한 연구방법이 있으며 또한 인접과학과 관련된 연구방법이 있다.

이론보다도 실재가 그리고 응용과학으로서의 성격을 가지고 있는 노사관계론의 연구방법으로는 다음과 같은 특수한 접근방법이 있다.



1. 사례연구방법(case study approach method)

이는 사례(case)를 사용하는 소위 사례연구(case study)를 통한 연구방법이다. 사례란 기업에서 경영활동과정에서 적용되어 성공하거나, 실패된 경영기법들을 사례작성자가 실제의 경영문제를 경영교육의 교재로 제공하기 위해 만든 것이다. 사례작성자는 기업을 방문하고 경영자나 근로자를 면접하거나 문헌조사를 통해 자료를 수집하여 노동조합, 노사분쟁 등 구체적 정황을 교육목적의 관점에서 기술한 것인데, 당해 기업측의 허가 내지 양해를 얻어야 비로소 교재로서 사용할 수 있다. 경영사례연구는 1912년 미국의 하버드대학교에서 처음으로 실시된 이후 오늘날 미국경영학 연구방법의 대표적 기법으로 알려져 있다.

특히 노사관계의 사례연구는 1950년대 이후 하버드대학교, 코넬대학교, 미네소타대학교 등에서 생생한 노사관계문제를 집단토론방식에 의해 해결하는 것으로 그 학습효과는 매우 우수하다. 단, 과거 똑같은 상황이 미래에 있어서도 일어난다는 것을 전제로 하기 때문에 과거의 사례를 너무 과신하는 것은 일부 위험도 따른다고 쿤즈(H.D. Koontz)는 경고하기도 하였다.

2. 모델연구방법(model approach method)

모델이란 일반적으로 어떤 현상을 설명 내지 표현하기 위하여 고안된 당해 현상에 관한 모형을 총칭하는 것인데, 어떤 현상에 대해서 그것을 움직이고 있는 모든 변수간의 관계를 수학적 내지 비수학적으로 나타낸다. 이와 같은 모델을 설정 내지 도출하는 계량적으로 접근하는 과학적인 연구방법을 모델적 연구방법이라 한다.

1950년대 이후 세계 각국의 연구논문은 컴퓨터의 출현으로 방대한 양의 수치적 통계자료를 신속·정확하게 처리할 수 있게 되었으며, 모델을 바탕으로 하는 새로운 각종 계량적 접근방법의 연구방법들이 창출되어 사회과학의 각 분야에 보급되어 크게 공헌하고 있다.

3. 통계적 연구방법(statistical approach method)

통계란 일정한 덩어리의 숫자 집단을 각각 구성 성분의 단위로 하여 계산한 결과로서 나타난 숫자이며, 이런 통계를 이용한 연구방법이 통계적 방법이다. 그러나 이 연구방법은 오늘날 비단 노사관계론의 연구방법으로서는 아니고 기타 모든 사회과학에 공통적으로 원용되는 폭넓은 연구방법의 하나이다.

특히 노사관계론의 연구방법으로서의 통계를 사용하는 까닭은 무엇보다도 기업, 노동조합, 노동정책 등이 기업현상이나 노동사정을 포함한 온갖 경제현상 및 사회현상의 계량적 측면에 관한 자료를 풍부하게 제공하여 주기 때문이다.

4. 사회적 접근방법(social approach method)

노사관계론은 하나의 인간집단에서 발생하는 것이며 하나의 사회적 공동구성체라는 관점에서 사회적 존재로서 인간의 문제에 초점을 맞추는 일체의 연구방법을 사회적 접근방법이라 한다.

그런데 인간이란 단일적인 것이 아니라 복합적인 유기체이므로 노사간에는 사회학적 요소, 심리학적 요소, 생리학적 요소라는 세 가지 구성요소가 있기 때문에 이에 대응하는 인접과학으로서 산업사회학, 산업심리학 등의 접근방법도 필요한 것이다.

5. 산업심리학적 접근방법(industrial psychology approach method)

근로자와 사용자로 구성된 경영체내에 있어서의 주체자의 심리적 행동을 그 연구과제로 삼는 모든 접근방법은 산업관계심리적인 접근방법이라 하며, 그러한 접근방법을 위한 보조과학을 산업심리학적 접근방법 또는 경영심리학적 접근방법이라고 한다.

산업심리학적 접근방법은 경영에 있어서의 노사간의 심리학적 요소를 다루게 되는 개개의 근로자행동의 심리학적 법칙과 사용자측 경영자행동의 심리적 영향을 주는 요소를 연구대상으로 삼는다.



38 제 2장 노사관계론의 학문적 성격과 시스템적 접근방법

노사관계의 산업평화적 무드의 조성이라는 명제를 놓고 첨예한 대립과 노사공동체적 의식이라는 협력관계 등의 양면성을 놓고 기업조직의 사회적·제도적인 환경하에서의 근로자집단과 경영자층의 심리적 행동의 태도변화과정까지도 그 연구영역을 넓혀가고 있는 현대의 연구방법을 노사관계의 산업심리학적 접근방법이라 한다.

이상과 같이 사회과학의 한 분야인 노사관계론은 종합과학적 접근방법인 학제적 어프로치(interdisciplinary approach)의 필요성이 있다.



표 2-2. 노사관계론의 연구방법

연구방법	특 징
· 사례연구방법	<ul style="list-style-type: none"> · case study · 1912년 경영학 사례, 미국 하버드대학에서 처음 시도 · 노사관계사례, 1950년대 이후 본격적 연구 시도
· 모델연구방법	<ul style="list-style-type: none"> · 모형설계연구-계량적·과학적 연구 · 1950년대 이후 창출 · 컴퓨터 출현으로 활발히 보급된 연구방법
· 통계적 연구방법	<ul style="list-style-type: none"> · 사회과학적 조사방법연구 · 통계 및 계량적 자료의 사용 · 가설검증에 의한 모형연구
· 사회적 접근방법	<ul style="list-style-type: none"> · 인간의 문제를 중심으로 한 연구 · 사회적 요소, 심리학적 요소, 생리학적 요소구성 · 산업사회학·산업심리학 등 접근방법
· 산업심리적 접근방법	<ul style="list-style-type: none"> · 노사 주역들의 심리적 행동 연구 · 근로자 행동과 경영자 행동의 심리학적 법칙 · 노사공동체의식·행동·태도 등 연구

주석 및 참고문헌

- 1) 金秀坤·朴來榮(1990), 勞使關係論(IR)의 학문적 당위성과 연구과제, 90년대 노사관계정립방향에 관한 공동학술심포지움, 3. 3, pp. 28~29 참조.
- 2) 金秀坤·朴來榮, 上揭書, p. 29 참조.
- 3) 金秀坤·朴來榮, 上揭書, p. 30 참조.
- 4) 金秀坤·朴來榮, 上揭書, pp. 32~34 참조.
- 5) 서울大學敎, 經營研究所(1983), 經營學핸드북, 서울大學校出版部, pp. 11~44.
- 6) 서울大學敎 經營研究所, 上揭書, pp. 11~44 참조.
- 7) 서울大學敎 經營研究所, 上揭書, pp. 15~44 참조.
- 8) 李準範, 上揭書, p. 109 참조.
- 9) J.T. Dunlop(1958), *Industrial Relations Systems*, HBS, Henry Holt, N.Y., p. 6.
- 10) 상계서, p. 10.



제 3 장 세계 노사관계의 역사적 발전과 제형태

DEVELOPMENT PROCESS OF
LABOR-MANAGEMENT RELATIONS IN THE WORLD

- 제 1 절 세계 노사관계의 역사적 발전과정 42
- 제 2 절 민주적 노사관계의 여러 형태 49



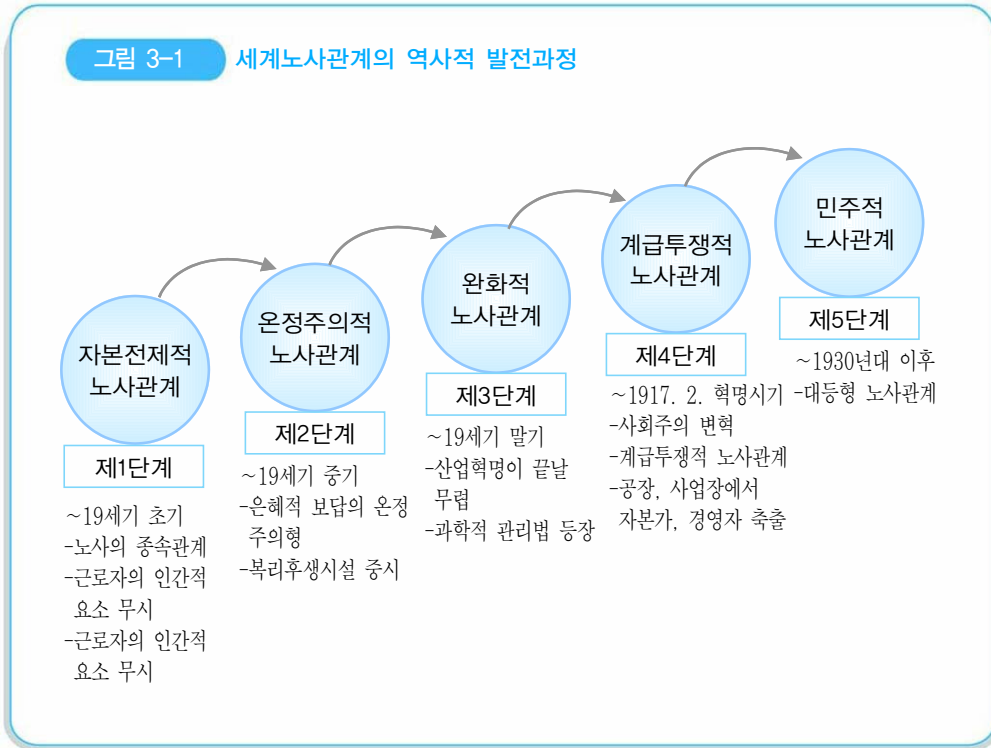
제3장 세계 노사관계의 역사적 발전과 제형태

제1절 세계 노사관계의 역사적 발전과정

세계 노사관계는 역사적 시대의 발전과정에 따라 각각 독특한 양태를 가지면서 발전해 왔다. 노사관계의 기반이라고 할 수 있는 경제환경의 변화와 그에 따른 정치적·사회적 환경변화 그리고 그 시대의 노동관계의 특성에 따라 노사관계의 형태를 달리해 왔다. 물론 경영에 있어서 고용조건 결정기구의 성격은 그 역사적인 발전과정에 따라 그 내용을 달리하고 있는 것이지만, 노사관계의 발전 형태는 18세기 중엽에 시작된 영국의 산업혁명 이후 오늘날까지 각국에서 추진되어 온 공업화 과정을 배경으로 한다.

따라서 세계 노사관계의 발전형태는 공업화 과정에서 나타난 노사관계 당사자의 성격, 그 시대의 노동정책 등과 노사관계관의 입체적 시각에 따라 단계적 특징을 나타내게 되었다.¹⁾

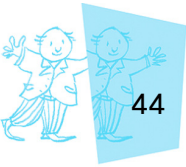
여기에서는 세계 노사관계의 역사적 발전과정에 따라 달라지는 노사관계의 형태를 다섯 단계로 구분하여 제시해 보고자 한다.



1. 제1단계: 자본전제적 노사관계

제1단계는 자본전제적 노사관계의 시기로서 19세기 중기까지 존재하였던 형태이다. 제1단계에서는 자유로운 자본시장이나 근대적 노동시장이 성립하지 못하였으며 그 결과 기업의 경영은 소유자에 의한 경영(owner management)의 단계에 있었던 까닭에 자본의 전제적 성격을 띠고 있었으며, 자본을 생산양식의 절대적인 권한을 행사하는 도구로 사용하고 근로자는 자본의 지배하에 있는 전제적 경영관리의 도구로 취급받고 있었다.

근로자의 노동조건은 자본가의 일방적 의사로서 결정되고, 자본가와 근로자관계는 자본가의 절대명령과 근로자의 복종 그리고 종속의 관계로서 근로자의 인간적 요소는 완전히 무시되었다. 근로자의 기본적 권리는 자본가의 이윤극대화의 도구로 맹종되었고 다만 도덕적·윤리적·종교적 가치기준에서만 준용되었다. 이 시기는 근로자의 임금, 근로시간, 근로조건 등을 소유자본가로부터 착취당했다고 생각하는 시기이다.



영국의 경우 1820년경에 있었던 노동관계법(Moral and Health Act of Apprentices)의 제정내용을 보면 당시에 1일 14시간 내지 18시간이라는 장시간노동으로 노동자는 혹사를 당하여, 이를 방지하기 위해서 1일 12시간으로 근로시간을 단축하기도 하였다. 그러나 여전히 자본가 내지 소유경영자는 노동자를 착취하는 전제적인 경영관리방식을 자행하였다. 1830년대의 독일, 프랑스 등 오늘날 대부분 선진국에서는 자본의 전제적 노사관계가 대표적으로 자행되어졌다.

따라서 노동자와 사용자의 관계는 대립적 또는 주종관계가 존속되었다. 생산성 향상을 위한 노사관계는 역행되었고 노동자들은 임금, 노동시간 등을 착취당했기 때문에 노동자들의 저항을 가졌던 시기였다.

이 시기에 노동자의 저항은 처음에는 높은 결근율, 노동이동 등 근로자의 개인적 반응으로부터 시작하여 점차 분규·시위·폭동 등으로 변화·집단화되고 종래에는 노동조합 생성의 기초가 된 시기이다.

2. 제2단계: 온정주의적 노사관계

제2단계는 온정주의적 노사관계의 시기로서 19세기 중기에 나타났다. 이 시기는 자본주의적 생산양식이 점차 발전되어 가고, 정착근로자도 증대되었으며 근로자의 기본적 욕구는 임금에 있으며, 아울러 주택·음식료·의료 등 복리후생 시설을 중요하게 여기게 된 시기이다.

자본과 노동은 여전히 자본가의 손에 좌우되었으며 특히 자본가는 근로자를 마치 봉건영주가 농민에게 충성과 복종을 강요하는 형식으로 자행되었으며 노동은 자본가지배적 행태에 억눌려 있었다.

그러나 이 시기는 사용자가 기업의 생산성 증대를 요구하였고 그 대가로 근로자는 인간의 기본적 욕구를 어느 정도 임금으로 충족시켜 주어야 한다는 은혜적 보답을 요구한 기간이었다. 즉, 은혜적 보답이라는 온정주의적 사고방식이 점증하는 경영관리방식이 나타나기 시작한 시대였다.

자본전제적 생산양식이 있었음에도 불구하고 어느 정도 인간적 접촉을 통하여 가족주의적인 사회관계가 성립되고 노사간에는 온정주의적·은혜주의적 관계가 나타나게 된 것이다. 즉, 근로자는 사용자가 주는 임금을 은혜에 보답해야 한다는 생각을 하였던 시기로, 근로자는 노동생산성 향상에 주력하였다. 사용자는 근

로자에게 온정의 입장으로 임금을 생각하는 견해가 지배하는 시대사조의 시기였기 때문에 노사관계는 순조롭게 유지될 수 있다고 보는 이론이다.

이 이론의 시초는 19세기 초기에서 중기까지 영국의 사회주의자의 한 사람이며, 산업자본가이었고 고임금경제론을 주장하여 실제 기업경영에 실천한 로버트 오웬(R. Owen)²⁾에 의해서 비롯되어 거의 일반화되었던 노사관계의 형태이다.³⁾

3. 제3단계: 완화적 노사관계

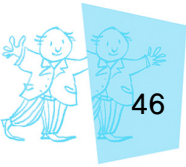
제3단계는 완화적 노사관계단계로서 종래 자본의 전제적 지배방식에서 점차 완화되어 합리주의의 생성이 시작되었으며 노사간의 온정적 가족주의가 토착화되어 가는 시기이다.

산업혁명이 거의 끝나갈 19세기 말기에 나타난 노사관계의 발전형태로서 자본이 집중화되기 시작하여 독점자본주의가 생성된 시기로서, 기업형태는 유한회사와 주식회사가 등장하였다. 따라서 경영의 규모도 종래보다 확대되었으며 이 시기에는 테일러(F.W. Taylor)의 과학적 관리법(scientific management)이나 페이올(H. Fayol)의 근대적 경영관리의 등장으로 경영합리화가 기업경영의 중심과제로 나타나게 된 시기이다.

노동은 고용의 정착, 전문화 그리고 숙련화 내지 사회화가 실현되고, 근대적 노동시장이 형성되어 갔다. 이러한 노동력의 집중화와 사회화는 직종의 전문화로 직업별 노동조합(craft union)이 생성되기 시작하였다.

여기에서 자본과 노동과의 관계는 필연적으로 종래와 같은 자본의 절대전제적 성질에서 어느 정도의 변화를 가져오게 되었다. 그러나 노동자의 종속적인 성격은 여전히 강하게 남아 있을 수밖에 없으며, 단체교섭에 있어서도 노동조합의 힘은 여전히 미약하고 종속적, 어용화 등의 형태가 존속되고 있었으며 자본가측은 종래의 자본전제적 지배체제를 어느 정도 완화하는데 그쳤을 뿐 여전히 자본가 지배가 강력하게 행사되어 지고 있었던 시기이다.

이리하여 노사관계는 일면의 합리주의를 발전시키면서도 다른 한편으로는 종래의 온정적·가족주의적인 관계가 다분히 남아 있었던 특색을 지니고 있던 시기이다.⁴⁾ 그러나 기업은 과학적 관리법의 도입으로 자본전제적 방식이 완화되어 경영합리화의 중요성이 대두된 시기로 의미가 매우 크다.



4. 제4단계: 계급투쟁적 노사관계

제4단계는 노사관계의 발전과정에 따라 분류된 계급투쟁적(class struggle) 노사관계가 나타난 시기로서 독점자본주의에 반기를 든 칼 막스(K. Marx)의 사회주의적 혁명이 파급되어 노동자계급이 강력한 힘을 전개한 시기이다.

예를 들면, 러시아에서는 1917년 볼셰비키(Bolsheviki)혁명시기인 2월과 11월 사이, 독일에서는 1918년에서 1919년 바이마르헌법 제정까지의 시기, 제2차 세계대전 후 1947년까지의 프랑스나 이탈리아에 있어서 경제위원회 성립까지의 시기에 나타났던 노사관계의 형태이며, 이를 계급투쟁적 노사관계로 규정한다.

이 시기의 특징은 노동자계급과 자본가계급의 양대 계급이 형성되어 대립과 격화된 계급투쟁으로 노동운동은 개별기업에서 전개되었으며, 고용조건은 오직 노동자의 투쟁적 실력대결에 의해서만 결정되었고, 임금결정을 둘러싼 대립적 투쟁이 매우 강한 성격을 띠게 되었다. 심지어는 공장이나 사업장에서 자본가나 경영자를 축출하고 노동자에 의하여 직접 기업의 경영관리를 담당하는 소위 생산관리의 형태의 분류가 지배적으로 나타난 시기였다. 즉, 노동자나 노동조합 지도자들이 공장을 접수하여 경영하는 노사분규의 한 형태인 생산관리방식이 성행 하던 시기이다.

따라서 사회주의적 노사관계의 형태를 띠었으나 중국에 가서는 노동자가 지배하는 공산주의식 절대적 노사관계를 나타내었던 시대의 사회주의 노사관계를 의미한다.

5. 제5단계: 민주적 노사관계

제5단계는 노사관계 발전형태가 자본전제적, 온정주의적, 완화적, 계급투쟁적 노사관계를 거쳐 민주적 노사관계로 이루어진 시기이다.

1930년대 세계적 대공황(panic) 이후 세계 각국의 자본주의가 전반적으로 심각한 위기에 처하게 되자 각국정부는 노사관계에 더욱 개입하기 시작하였으며, 노동조합에 대한 적극적인 보호육성정책을 채택하였다. 또한, 산업사회학이나 조직사회학 등에서 논의되는 경영협동이론을 강조하고, 조직행동론, 인간관계이론이 도입되어 이른바 건설적 노사관계를 주장하는 시기가 온 것이다.

이러한 형태의 전형적인 예는 단체교섭제도로서 영국이나 미국에서 나타났으며, 단체교섭이야말로 민주적 노사관계를 규정하는 최고의 방법이라 믿기 시작한 시기이다.⁵⁾

이와 같이 민주적 노사관계의 발전은 자본의 집중·독점화가 고도로 진전되고 또 경영규모도 더욱 확대되면서 시작되었다. 여기에서 소유와 경영의 분리가 촉진되어 경영직능의 분권화, 전문화, 표준화, 전문직 경영자의 등장, 경영자단체의 조직화 등이 일반화되었다.

한편, 생산양식의 기계화·표준화가 진전됨에 따라 반숙련공 및 미숙련공이 대량으로 배출됨으로써 노동조합도 산업별 노동조합(industrial union)의 형태가 등장하였다. 또한, 노동의 성격도 종래의 개별 기업의 종업원이었던 성격에서 점차로 계급연대적 노동조합적인 성격을 강하게 띠게 된다. 여기에서 노사관계는 종래의 종속관계나 주종관계에서 벗어나 1:1의 대등관계로 바뀌어지고 단체교섭을 통한 고용조건 결정이라는 산업민주주의(industrial democracy)의 이념의 노사관계로 형성된 것이다. 따라서 민주적 노사관계는 산업민주주의의 이념이 바탕이 되어 이루어졌다.⁶⁾

이상과 같이 노사관계의 발전형태에 대하여 살펴보았다. 우리가 여기에서 한 가지 더 중요하게 생각하는 것은 노사관계의 발전형태를 경제학적 입장에서도 살펴볼 수 있는데, 그것이 곧 자본주의 발전과정에 따라 분류하는 유형이다. 자본주의 발전과정에 따라 ① 상업자본주의 노사관계, ② 산업자본주의 노사관계, ③ 금융(독점)자본주의 노사관계, ④ 수정(혼합)자본주의 노사관계 등이다.⁷⁾

이러한 자본주의 발전과정에 따른 시대적 노사관계는 독자들이 자본주의 발전과정을 공부하면서 시대별로 전개되는 노사관계를 규명해보도록 하자.



표 3-1. 세계노사관계의 발전과정형태와 특징

단 계	발전과정형태	시기	특 징
제1단계	자본전제적 노사관계형	~19세기 초·중기	<ul style="list-style-type: none"> ① 자본시장, 노동시장의 미성립 ② 자본소유자에 의한 경영 ③ 자본이 생산양식의 절대적 권한행사 도구 ④ 근로자의 노동조건-자본가의 일반적 의사결정권 <ul style="list-style-type: none"> · 종속적 노사관계 · 노동자의 인간적 요소 무시 · 노동자는 자본가의 이윤극대화의 도구로 맹종
제2단계	온정주의적 노사관계형	~19세기 중기	<ul style="list-style-type: none"> ① 사용자-노동생산성 증대 요구 노동자-인간의 기본적 욕구(임금, 인간적 대우 등) 요구 ② 은혜적 보답의 온정주의적 사고방식의 경영관리 ③ 임금을 은혜에 보답해야 한다는 생각이 팽배 그 대가는 노동생산성 향상 ④ 로버트 오언(R. Owen)에 의한 노사관계형태 -고임금경제론주장 -실제 기업경영에 실천한 영국의 산업 자본가
제3단계	완화적 노사관계형 · 직업별 노동조합 생성 · 근대적 노동시장 형성 · 노동력이 집중화·사회화 실현	19세기말 (산업혁명이 끝날 무렵)	<ul style="list-style-type: none"> ① 종래의 자본주의 전제방식 완화, 합리주의 생성과 온정적 가족주의 토착화 ② 유한회사와 주식회사가 등장 ③ F.W. Taylor의 과학적 관리법 등장 ④ H. Fayol의 근대적 경영관리 등장 ⑤ 경영합리화가 기업경영의 중심과제
제4단계	계급투쟁적 노사관계형 · Bolshevik혁명-1917 · 독일 바이마르헌법 제정시기-1918~1919 · 프랑스, 이태리 제2차대전-1947년까지 경제 위원회 성립시기	1917년 2월, 11월 시작 (볼셰비키 혁명시기)	<ul style="list-style-type: none"> ① 사회주의 변혁-계급투쟁적 노사관계 ② 노동자계급과 자본가계급의 대립과격화 ③ 고용조건-노동자의 투쟁적 실력대결 결정 ④ 공장, 사업장에서 자본가, 경영자 축출-생산관리형태 지배
제5단계	민주적 노사관계형 · 1:1의 대등한 노사관계	1930년대 이후	<ul style="list-style-type: none"> ① 정부, 노사관계 개입 ② 노동조합 보호육성정책 채택 ③ 단체교섭제도의 성립 ④ 소유와 경영의 분리 ⑤ 산업별 노동조합형태 등장

자료: 김성수 교수 정리.

제2절 민주적 노사관계의 여러 형태

자본주의사회에 있어서의 노사관계는 보통 민주적 노사관계라고 지칭하여 왔다. 그러나 민주적 노사관계는 노사쌍방의 태도가 성숙(maturity of labor and management)한 정도와 조화(harmony)와 협력(cooperation)의 양태에 따라 ① 무장휴전형, ② 노사조화형, ③ 노사협력형, ④ 정면대결형 등으로 구분할 수 있다. 세계각국은 경제발전속도에 따라 아래와 같은 민주적 노사관계의 여러 형태가 나타나고 있다. 20세기를 지나 21세기 이후에도 다음과 같은 노사관계가 형성될 것이다.

1. 무장휴전형(armed truce, armed peace)

민주적 노사관계의 한 형태로서 무장휴전형이란 근로자나 노동조합이 노사분규기간 단체교섭을 통해 투쟁의 강도를 조절하기 위하여 잠시 휴전상태 또는 평화상태에 있는 경우를 의미한다.

경영자측은 노동조합을 인정하고 있기는 하나 마지 못해서 인정하고 있으며, 노사관계는 힘과 힘의 대립관계에 팽팽히 맞서고 있다. 정면대결을 하는 것은 아니며 단체교섭을 통해 투쟁의 강도를 조정하고 있어, 교섭기간에 노사가 과격한 행동을 중지하고 휴식과 평화를 갖는 형태이다. 이것은 공업화 단계의 초기에 각 기업에서 많이 볼 수 있었던 노사관계의 형태이나 요즘 선진국에서도 종종 나타나고 있으며, 이때의 경영자가 생각하는 노동조합의 인식은 정면대결형의 노사관계와 동일한 것으로 갖고 있으나, 근로자는 노동쟁의 목적을 위해 잠시 휴전상태에 있으면서 교섭을 통한 문제를 해결하는 형태의 상황을 말한다.

무장휴전형의 특징은 다음과 같다.

첫째, 근로자들은 노동조합의 주요 임무를 경영자의 경영활동에 대항하여 투쟁하는 데 있다고 생각한다.

둘째, 경영자들은 노동조합과의 단체교섭은 자본주의사회의 필요악이라 생각하고 있다.

셋째, 단체교섭의 범위와 공동결정사항에 대한 노사의 의견은 기본적으로 일



치되지 않고 있다.

넷째, 단체교섭에서 의견상충의 타결점은 노사의 세력관계에 의해서 이루어진다는 것을 노사쌍방이 인정하고 있어 노사간 세력의 강도를 강화시키려고 노력한다.

그러나 노사당사자는 산업평화적으로 노사관계가 형성하도록 노력하는 형태이다.

2. 노사조화형(working harmony, Harmony of Labor and Management)

무장휴전형과 노사협력형의 중간형으로서 파업을 부정하지는 않으나 노사가 서로 상대방의 입장을 이해하고, 타협해야 할 일은 타협한다는 현실적인 태도를 취하는 노사조화의 형태를 말한다. 그 특징을 보면 다음과 같다.

첫째, 경영자는 노동조합을 기업경영상의 채무인 동시에 자산으로 본다는 것을 믿고 단체교섭을 받아들인다. 그리고 노동조합측은 조합의 목적달성이 기업의 번영과 복지에 있다고 확신한다.

둘째, 노사 쌍방은 노사간의 중요한 문제에서 대립되어도 상호의 이익증진을 위해서는 양보가 가능하도록 한다.

셋째, 경영자는 기업경영의 중심적 기능수행에 있어 단독적 책임을 지며, 조합측은 경영자의 활동을 감시하되, 생산장애의 제거에 활동범위를 국한하고 있다.

넷째, 공동토의와 절충범위의 확대를 위해 노사 쌍방이 다 같이 힘쓴다. 즉, 노사 쌍방이 내부분제의 복잡성을 인정하고 있어 경영상의 곤란한 문제의 해결에는 서로 협조를 아끼지 않는다.

이상과 같이 노사조화형 노사관계는 민주적 노사관계의 중심적 형태로 발전하면 큰 성과를 가져올 수 있다.

3. 노사협력형(union-management cooperation)

노사협력형이란 노동조합과 사용자가 각각 자기측의 입장을 고집함이 없이 생산성 향상과 능력증진을 위해 일심동체가 되는 형으로서, 자본주의 국가의 기업에서 볼 수 있는 최상의 노사협력기법이다. 여기서 말하는 노사협력은 공동결정·공동경영을 의미하는 독일식에서 볼 수 있으며, 미국·영국 등에서 볼 수 있

는 넓은 의미의 노사협력(cooperation in industry)과는 다른 것이다. 따라서 민주적 노사관계형태 중에 가장 이상적인 것으로 주요 특징을 보면 다음과 같다.

첫째, 경영자는 노동조합측이 코스트 인하와 능률증진을 위해 종업원의 적극적 협력을 조직화할 의욕과 능력을 가진 것으로 확신한다. 특히 경영자는 조합대표에게 1:1의 대등한 관계에서 경영기능의 일부를 분담시킬 용의를 가지고 있다.

둘째, 노동조합측은 유형·무형의 혜택을 받는 대신에 사기양양과 생산성 향상을 위한 기관 또는 단체로서 역할을 할 수 있도록 노력한다.

셋째, 노사 쌍방이 생산문제의 해결이나 능률증진의 장애제거에 공동책임을 진다.

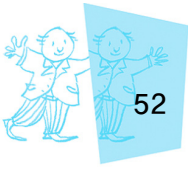
넷째, 능률증진을 위한 노사협력은 기업성장의 기본이 되며 노사가 상생(win-win)관계로서 상호존중의 뜻을 갖는다.

‘노사관계가 협력적이다’는 것은 경영과 노동조합과의 상호관계에 있어 안정적이며 발전적인 관계를 형성하도록 노사 쌍방의 태도나 행동을 조정하고, 또 바람직한 제도나 규범을 수립해 감으로써 양자 사이의 긴장이나 분쟁을 예방·해결토록 상호의 협동적 노력에 의해 산업평화의 지속적인 발전을 가능케 하는 활동을 뜻한다.

4. 정면대결형(open conflict)

민주적 노사관계의 또 다른 형태의 하나로서 경영자들과 노동조합이 정면으로 대결하고 그들에게 양보를 하려고 하지 않는 태도를 말한다. 물론, 오늘날의 중진국이나 개도국에서 나타나고 있는 대립적 노사관계의 한 형태이며, 노사가 경쟁적으로 현안문제를 풀기 위하여 힘으로 정면대결하는 형태이다.

선진국에서는 제2차 세계대전 이전에 나타났던 노사관계로서 경영자들이 노동조합을 불신하거나 노조에 대한 경험과 지식이 없었던 시대에 나타났던 노사관계이다. 그러나 오늘날에도 근로자들의 행동이 극단적이거나 경영자들의 행동이 노동조합법에 규정된 단체교섭의 거부나 부당노동행위의 사례로 노사간의 대립이 정면대결형으로 치닫는 상황을 자주 볼 수 있다. 특히 노사관계의 정면대결형은 경영자측이나 노동조합측 모두 큰 상처를 남기고 기업을 파행으로 이끌어 가는 것을 종종 볼 수 있다. 우리나라의 1987년 6·29 이후의 노사분규상황이 대표적



이다. 이 정면대결형의 노사관계는 1인당 국민소득이 5천달러에서 1만달러 사이의 국가에서 가장 많이 나타나는 형태이다.



표 3-2. 민주적 노사관계의 형태

유형	개념	특징
무장휴전형	노사분규기간 단체교섭을 통해 투쟁의 강도를 조절, 잠시 휴전상태에 있는 경우	① 노사관계가 힘과 힘의 대립관계-단체교섭을 투쟁의 억제수단으로 인식 ② 노동조합과 정면대결 형태로 잠시 휴식, 평화상태 유지 - 노동쟁의 목적, 교섭을 통해 문제를 해결하는 휴전상태 ③ 노사세력강도의 상호인식
노사조화형	파업을 부정하지 않으며 노사쌍방의 타협한다는 현실적 태도를 취하는 노사조화형태	① 단체교섭 인정 ② 노조는 조합의 목적달성이 기업의 번영과 복지에 의존 ③ 경영자는 경영기능수행의 단독적 책임, 조합은 경영자 활동 감시 ④ 공동토의와 노사쌍방의 문제해결, 상호협조
노사협력형	노사가 생산성 향상과 능력증진을 위해 일심동체가 되는 형-자본주의 국가의 최상의 노사협력 관계	① 1:1의 대등한 노사관계형 ② 유형, 무형의 노조혜택 ③ 생산성 향상, 기업경영에 공동책임 ④ 노사협력-기업성장의 기본 winwin(相生) 관계
정면대결형	경영자들과 노동조합이 정면으로 대결하고 그들에게 양보를 하지 않는 태도 -중진국·개도국 대립적 노사관계의 형태 -노사가 경쟁적으로 현안 문제를 해결하기 위한 힘의 정면대결형태	① 경영자들이 노동조합 불신 ② 노동자의 행동과격, 파업강도 강화 ③ 사용자의 단체교섭 거부, 부당노동행위 발생 ④ 사례: 1987년 6·29 이후의 노사분규 상황이 대표적 사례 ⑤ 1인당 국민소득: 5,000~10,000달러 사이의 국가에서 가장 많이 나타나는 형태

자료: 김성수 교수 정리.

5. 가장 바람직한 노사관계형: 산업평화적 노사협력형

이상에서 노사관계의 여러 형태를 검토한 바와 같이 가장 바람직한 노사관계란 산업평화적 노사협력형이며, 그 다음이 노사조화형이다. 그러면 가장 이상적인 노사관계란 무엇을 말하는 것인가. 여기에서 노사관계론의 대가인 하버드대학의 밀즈(Daniel Quinn Mills) 교수가 지적한 몇 가지 요소를 제시하고자 한다.⁸⁾

가장 이상적인 산업평화적 노사관계란 첫째로 산업평화(무분규)를 지속적으로

유지할 수 있어야 하며, 둘째로 노사 쌍방은 상대방 서로가 이미 정해진 체제를 신뢰성 있게 인정해야 하는 것이다.

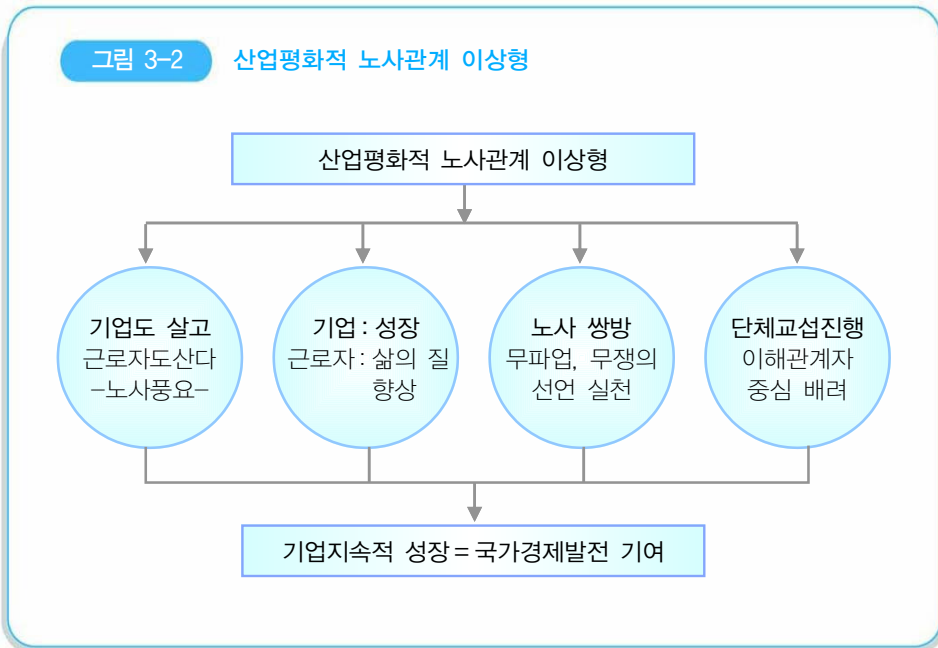
셋째로 노사 쌍방은 1:1의 상호관계를 공정하고 정직하게 해야 할 것이며, 넷째로 노사의 상호관계의 순효과가 소비자나 국민에게 이익을 주어야 한다.

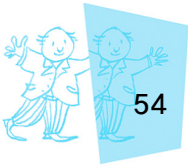
다섯째로 노사 쌍방의 협력과 조화는 기업의 생산성을 향상시키고 기업의 지속적 성장과 더 나아가 사회안정 및 경제발전에 기여해야 할 것 등으로 지적하고 있다.

따라서 가장 바람직한 노사관계는 산업평화적 합의형 노사관계를 이루는 협력적 노사관계 형태가 이상형(理想型)이다. 21세기 지식정보화시대 성공으로 가는 한국적 노사관계의 좌표는 바로 민주적이고 산업평화적 노사협력형이 되어야 한다.

산업평화적 이상형 노사관계는

- ① 기업도 살고 노동조합, 즉 근로자도 산다. 기업이 성장하고 근로자는 삶의 질(QWL: Quality of Working Life)을 갖는다.
- ② 노사쌍방은 무파업, 무쟁의를 선언한다. 단 노동3권은 보장하며 경영권도 인정한다. 단, 단체교섭은 계속 진행한다.
- ③ 노사쌍방은 산업평화를 위하여 단체교섭을 진행하며 소비자나, 경영자, 주주, 지역, 사회안정, 경제발전 등 이해관계자의 이해조정 책임을 가진다.





주석 및 참고문헌

- 1) C. Kerr, J.T. Dunlop, F. Harbison and C.A. Myers(1980), *Industrialism and Industrial Man*, Harvard University Press, p. 131.
- 2) 오우옌(R. Owen, 1771~1858년)은 공상적 사회주의자의 한 사람이며, 공리주의의 원리에 기초하여 근로자의 생활과 근로조건이 개선이 노동능력과 의욕을 향상시킨다. 따라서 이것이 이윤의 증대를 가져온다는 고임금경제론을 주장하였다. 또한, 그는 저임금과 불황이 자본주의적 자유경쟁하에 있어서 맹목적인 이윤추구에서 기인한다는 것을 인정하고 화폐, 분업 및 사유재산의 폐지를 주장하였다.
- 3) 高麗大學校 經濟研究所(1980), 新經濟學辭典, 大學堂, p. 1112 참조.
- 4) 李準範(1989), 現代勞使關係論, 博英社, p. 103 참조.
- 5) 李準範, 上揭書, pp. 103~104 참조.
- 6) 이와 같은 노사관계의 시대적 전개과정은 1967년 고려대학교 노동문제연구소의 간사였던 金聖壽의 '노사관계의 시대적 전개과정' 강의자료에서 규정하고 있다.
- 7) 金聖壽(1967), "勞使關係의 時代的 展開過程", 高大 勞動問題研究所, 參照; 金聖壽(1985), 勞使關係의 歷史的 展開過程, 京畿道 勞動委員會, 教育資料(1), 參照.
- 8) Daniel Quinn Mills(1982), *Labor-Management Relations*, 2nd ed., McGraw-Hill Book Company, p. 179.



제 4 장 세계 노사관계의 유형

TYPES OF LABOR-MANAGEMENT
RELATIONS IN THE WORLD

제 1 절 세계 노사관계의 유형 56

제 2 절 세계 노사관계의 유형과 특징 58

제4장 세계 노사관계의 유형

제1절 세계 노사관계의 유형

1. 커어(C. Kerr) 교수의 노사관계 4대 유형

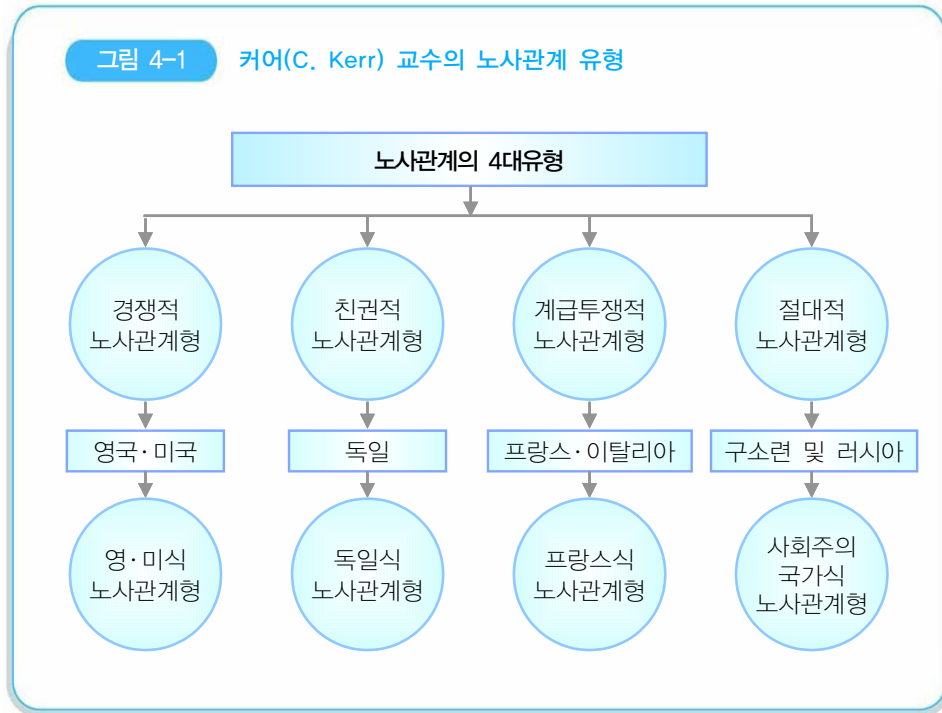
오늘날 산업평화와 산업민주화를 위해서 세계 각국의 노사관계제도를 연구하는 학자들이 많아지고 있다. 그러나 세계적 노사관계의 유형을 비교적 정형있게 분석하여 처음으로 제시한 학자가 미국 캘리포니아대학 교수인 커어(C. Kerr)로서 그는 <생산성과 노사관계>(productivity and industrial relations, 1957)라는 논문속에 오늘날 노사관계의 유형을 크게 4가지로 구분하여 놓았다.

첫째는 경쟁적 노사관계형으로서 시장경쟁의 원리를 기반으로 노사의 지위를 1:1의 대등한 관계로 규정한 영·미식의 노사대등형·단체교섭형이다.

둘째로는 친권적 노사관계형으로서 노사를 가족처럼 생각하는 친권(親權)의 공동체원리를 기반으로 한 상호협력적 입장에서 전개시킨 독일식의 공동의사결정형이다.

셋째로는 계급투쟁적 노사관계형으로서 노사관계를 계급적으로 보는 대립적인 투쟁의식 속에서 전개시킨 절대적 형태이며, 프랑스식으로서 쌍디칼리즘(syndicalism) 영향 속에 이루어진 단체교섭중심형이다. 쌍디칼리즘이란 무산적 계급, 무정부적 영향의 문화를 의미한다.

넷째로는 절대적 노사관계형으로서 대부분 공산주의 국가에서 나타나고 있는 형태로써 사용자가 국가의 공산당관료로서 절대적 권한을 가지고 있는 과거의 소련식 노사관계의 유형이다.



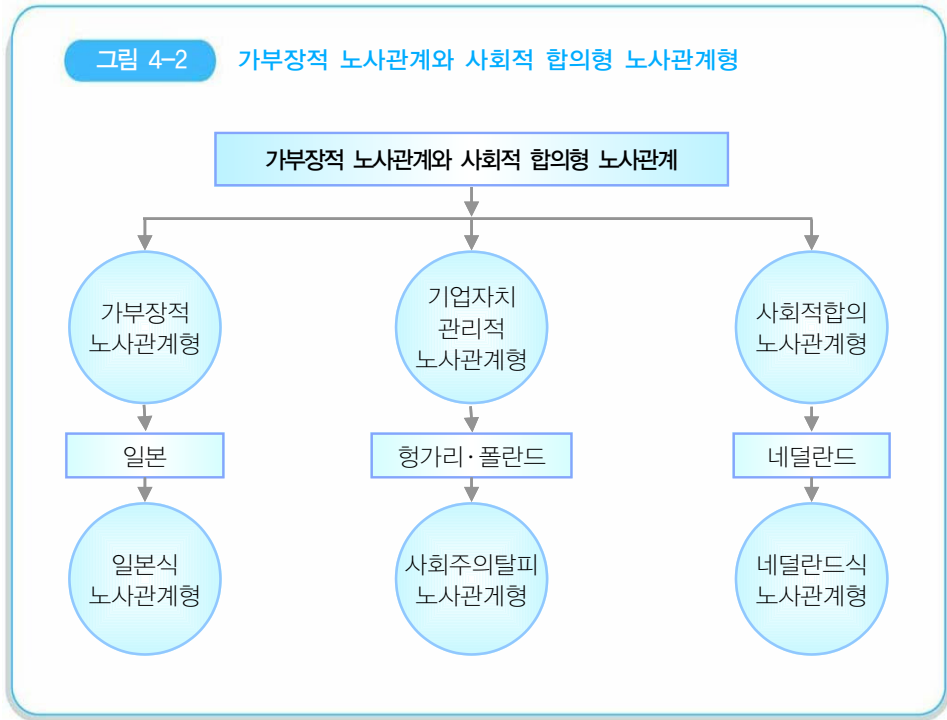
이상과 같은 커어의 4가지 노사관계유형은 오늘날 산업민주화 방향의 2대 조류라는 독일식의 공동의사결정(co-determination) 중심의 친권적 방향과 영·미식 단체교섭(collective bargaining) 중심의 경쟁적 노사관계의 2대 방향을 정립하는 데 기초가 되었다.¹⁾

2. 오우치(W. Ouchi) 교수와 그 밖에 출현한 사회적 합의형

그러나 이와 같은 노사관계유형과는 매우 다른 특수유형의 노사관계제도가 네덜란드의 노사정의 사회적 합의 노사관계형과 자본주의 권역인 일본 그리고 특히 사회주의 권역인 유고에 등장하는 노사관계형에 관심이 주목되어 왔으며, 특히



일본식 노사관계형은 오우치(W. Ouchi) 교수에 의하여 정형화되기도 하여 유명해졌다.



* 오우치(W. Ouchi) 교수의 가부장적 노사관계형과 그 밖의 노사관계

제2절 세계 노사관계의 유형과 특징 -한국적 노사관계형을 찾아라-

1. 영·미식의 경쟁적 노사관계형(competitive system)

자본주의사회의 산업민주화에서 기본이 되고 있는 시장경쟁의 원리를 적용한 1:1의 대등한 영·미식의 노사관계형태이다.

노사가 경쟁적으로 나타나는 노사관계이기 때문에 노사의 대등관계가 기본이 되며 단체교섭의 방향에서 합리적으로 결정되는 유형이다. 이 경쟁적 노사관계형의 특징은 먼저 노사간의 기본권리가 존중되고 책임과 의무가 따른다. 노동자

는 노동3권이 지켜지며, 사용자는 경영권이 지켜지도록 노력한다. 노동권과 경영권이 상호존중된다. 따라서 노사관계가 노사대등한 입장에서 교섭 및 조정이 이루어질 수 있기 때문에 근로자들이 단결력을 발휘할 수 있는 특징도 가지고 있다.

문제는 노사간의 대등한 관계에서 단체협약을 체결할 수 있어야 하기 때문에 노사간의 협동이 도출되어야 하며, 단체교섭의 방향이 산업민주화의 목표가 되어야 한다는 점이다.

2. 독일식의 친권적 노사관계형(paternalistic system)

친권적 노사관계는 기업내에서 노사관계가 마치 부부와 같은 가족관계를 유지하는 경우로, 독일의 노사관계를 들 수 있다.

친권적 노사관계형의 방향은 공동체원리를 기반으로 한 공동의사결정에 있으며 노사가 임금 및 근로조건을 공정·성실하게 공동결정하는데 그 특징이 있다. 따라서 근로자는 직무·직업에 대한 책임과 충성심이 강하고 노사쌍방간의 신의·성실·의무가 실현되며 산업민주화 방향이 기본이 되는 노사관계로서 근로자의 경영참가가 실현된다.

3. 프랑스식의 계급투쟁적 노사관계형(class struggle conscious system)

커어(C. Kerr)는 계급투쟁적인 노사관계를 프랑스의 예로 들고 있다. 프랑스의 노동조합은 그 출발 당초부터 계급투쟁적인 색채가 농후하였던 전통이 오늘에도 남아 있으며, 또 그런 경우의 노동조합은 사용자에 대하여 생활감정을 전혀 달리하는 이질적 집단인 까닭에, 노사관계는 상대적인 관계라기보다 절대적인 성격을 지니고 있다.

사용자는 자본가계급의 입장에서 근로자는 노동자계급의 입장에서 서로 별개의 계급으로 인정하고 투쟁하면서 서로 적대하며 평등을 주장하고 근로자는 노동조합과 노동당에 충성심을 가지는 것과 같은 형태인데 노사관계가 극한 대립으로 전개되므로 정부는 적극적으로 개입하여 조정하지 않으면 안된다.

물론 절대형 노사관계 역시 단체교섭 중심형이지만 그 특징은 다음과 같다.

- ① 노조는 사용자와 감정을 달리하는 이질적 집단으로 취급하고 있다.



② 노조생성시부터 프랑스나 이탈리아의 민족적·문화적 전통의 요소 때문에 자본가계급과 노동자계급이 서로 대립하면서 서로의 이익을 위하여 강도 높은 투쟁적 색채를 강하게 띠고 있다.

③ 노동조합은 무정부주의적이고 무산적 계급의 영향이라는 전통적 요소를 가진 쌍디칼리즘(syndicalism)문화 때문에 노동조합 전체 또는 개별기업 노동자조차도 계급투쟁적 활동이 전개되고 있다.

4. 공산권식의 절대적 노사관계형(communistic authoritarian system)

절대적 노사관계란 근로조건의 결정이 주로 사용자측의 일방적 의사에 달린 경우이다. 구소련을 비롯한 사회주의제국의 노사관계가 이에 해당한다.

특히 근로조건의 결정이 사용자의 일반적 의사에 의해서만 형성되기 때문에 임금·근로시간·취업규정 등이 근로자의 의사와는 무관한 형태로서 무조건적으로 사용자의 힘에 의해서 결정된다. 노동조합이 중앙집권적 국가경영방식으로 되어 있어 노사의 개념이 정부와 노동자(국민)로 구별되고 있으나 사회주의 국가의 대표적 권력방식으로 근로기준법이 국민의 헌법처럼 취급되고 있다.

5. 사회적 합의 노사관계형(social tripartite cooperation system)

사회적 합의형 노사관계란 네덜란드식 노사관계형으로서 구조조정의 과정에 노사를 적극적으로 참여시키는 조합주의적 방식을 채택하여 사회갈등을 최소화 하면서 경제적, 노동정책적 이슈들을 사회적 합의기구인 노사정합의체제가 결정한다. 노사자율기반이 확대되고 경제에 대한 정부개입의 축소라는 정치·경제적 시대조류에 힘입어 노사정 합의체가 사회적 합의기구가 되었다.

네덜란드의 사회적 합의구조는 1960년대와 1970년대 그 효율성에 대해 의문이 제기되었으나 1982년 바세나르 협약의 체결을 계기로 사회통합을 유지하면서 구조조정을 성공시킨 유럽식 모델로 부상하였다.

1997년 G7경제회담에서 당시 미국의 클린턴 대통령이 네덜란드모형(Model of Holland)을 성공적으로 평가하고 이에 대한 연구 분석할 필요가 있다고 언급함으로써 네덜란드의 사회적 합의구조에 대한 세계의 관심이 절정에 달하였다.

즉, 네덜란드는 노동조합의 사회적 역할에 대해 국민적 공감대가 형성되어 있는 가운데 노사공익이 참여하는 사회경제협의회와 노사간 협의기구인 노동재단이라는 사회적 합의의 두축이 제2차 세계대전 직후부터 활발하게 활동하여 온 경험이 1982년 바세나르 협약을 계기로 결실을 맺었다.

아일랜드식은 노·사·정·민의 합의형 경제공동체 노사관계형을 가진다.

6. 일본식의 가부장적 노사관계형(enterprise paterfamilias system)

유교적 색채가 농후하게 깔려 있는 일본의 가부장적 노사관계는 전후의 경제 발전과 더불어 제도화되어 발전되어 왔으며 노동시장의 변화, 서구의 합리화와 동양의 전통이 합친 화(harmony)의 노사관계중심형이 기반을 이루어 가족주의의 공동체원리가 지배하는 일본노사관계를 형성하였다.

일본노사관계의 특질은 외면적으로는 기업별 노사시스템이 중심을 이루고 내면적으로는 종신고용제(life time employment)가 조화되어 유교적 집단주의의 공동체형성의 화합적 의사결정이 주류를 이루고 있다. 그러나 21세기를 지향하면서 종신고용제는 점차 퇴조하고 있다.

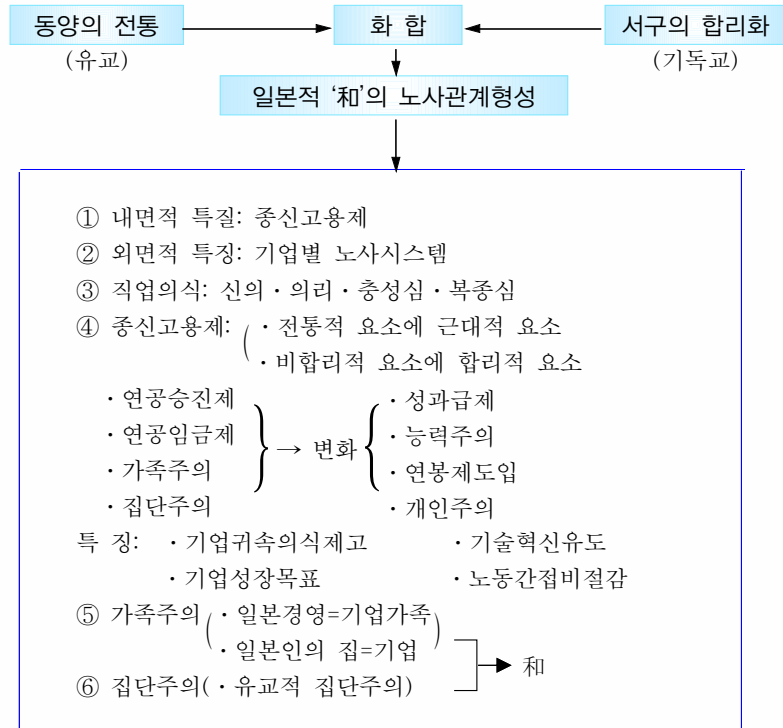
지난날 일본적 노사관계의 기본개념은 공동체원리에 있는데, 종신고용 역시 공동체원리 위에 서 있다는 것을 특색으로 하고 있다. 즉, 고용의 공동체원리의 확립, 생산성이나 능률에 대한 노사공통의 견해, 기업내 각 직장에서의 직장공동체, 기업의식과 조합의식의 양립 등이 그 대표적인 공동체원리이다.

그리고 일본노사관계에 작용한 문화적 전통은 가족주의와 집단주의를 빼놓을 수 없다. 가족주의를 기업노사관계에 토착화시켜 경영가족주의의 이념을 실현시키고 기업공동체구현의 밑거름이 되게 하였다.

집단주의는 유교적인 사상의 뒷받침을 통해 가문을 중심으로 그 기반을 다져왔다. 모든 개인은 집단구성원의 일원으로서 집단규범에 따라 행동하면서 화(和, harmony)라는 포괄적 개념 속에 노사간의 협력관계를 맺어왔다. 이 유교적인 집단주의의 윤리관이 일본의 무사(사무라이)정신과 함께 기업경영에 적용되어 충성으로 소속의식을 강하게 다져왔다.

이와 같은 종업원들의 의무감과 충성이 일본기업에 있어서 수직적인 사회적 결속(vertical social ties)을 강하게 해주었으며, 의리관계의 형성이 바로 노사관계형성으로 발전되어 정착화하였다.

그림 4-3 오우치 교수 노사관계형(동양식·일본식)



7. 기업자치관리적 노사관계형(enterprise self management system)

노사관계제도의 특수유형으로서 유고·헝가리·폴란드 등 기업자치관리제 모형을 볼 수 있다. 공산주의 국가이지만 구소련식 중앙집권적 관료제를 벗어나려는 의도의 일환으로서 기업의 근로자자치관리제를 도입하였다. 21세기인 지금은 동구권의 자본주의시장 경제체제의 전환으로 새로운 노사관계 형성이 이룩되고 있다.

근로자자치관리제는 노사관계의 유형별로 볼 때 일종의 종업원 경영참가의 방식이다. 종업원 경영참가의 방식은 노사공동협의단계, 노사공동결정단계, 종업

원 자치경영단계로 볼 수 있다.

기업의 자치관리제의 기구는 ① 협의의 자치관리제의 기구로서 노동총회, 근로자평의회, 운영위원회, 근로자통제위원회 등이 있으며, ② 경영통솔기구로서 관리자(기업장)가 있고, ③ 전문서비스기구로서 스태프(staff)부문 등이 있다.

이와 같은 기업 자치관리제의 노사관계는 구조적인 차원의 문제점이 있는데, ① 외부세력의 개입, ② 관료화, ③ 전문지식과 기술부족, ④ 경영의 부정부적인 경향, ⑤ 재무구조의 악화, ⑥ 경제적 낙후성과 소득의 격차 등이 나타나고 있다.

이외에 근로자는 보상의 결핍, 소득격차가 나타나며 스트라이크(strike)가 발생하고 있으나 기업은 자치관리적 노사관계가 실행되는 기간동안 상당한 부분이 공업화되었다.

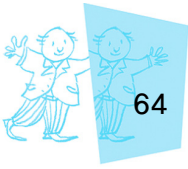
그리고 자치관리는 동구권산업사회의 기본적 인간욕구(human needs)에 부합되었고 근로자에게 기업·경제·사회 전체의 구조에 대한 지식과 정보를 주었으며 결국 산업민주화를 위한 유용한 수단을 제공해 주었다.²⁾

기업자치관리 노사관계형은 무엇보다도 근로자의 경영참가가 중시되어야 한다는 것이었으며, 이 경영참가야말로 사회·경제적 민주주의를 확보시켜줄 뿐만 아니라 구소련의 사회주의의 관료적 지배를 극복할 수 있는 유일한 수단이 된다는 것이다.³⁾



표 4-1. 세계 노사관계의 유형과 특징

유형	대표적 국가	방향	특징
경쟁적 노사관계형	영국·미국 (영·미식)	· 노사대등형 · 단체교섭형	· 노사간의 1:1의 대등한 관계 · 노사간 기본권리존중 · 노사대등한 입장에서 교섭 및 조정 · 노사대등한 단체협약 체결 · 노사관계의 협동도출 · 산업민주화 목표달성의 노력
친권적 노사관계형	독일 (독일식)	· 공동체 의사 결정형 · 공동체원리 · 경영참가형	· 기업의 노사관계를 가족처럼 유지 · 노사가 근로조건을 공동결정함 · 사용자가 먼저 임금·근로조건을 공정·성실하게 개선함 · 근로자는 직무·직업에 대한 책임·충성심 강함 · 노사쌍방의 신의·성실의무 이행약속 · 산업민주화 방향·경영참가제 실시·성과배분제의 제도화



64 제 4 장 세계 노사관계의 유형

유형	대표적 국가	방향	특징
계급투쟁적 노사관계형	이탈리아 프랑스 (프랑스식)	· 노사관계의 절대형 · 단체교섭 중심형	· 노조는 사용자와 감정을 달리하는 이질적 집단의식 강조 · 노조 생성시부터의 계급투쟁적 색채 농후 · 계급투쟁은 민족적·문화적 전통의 요소로 간주 · 노동조합의 무산적 계급·무정부주의적 영향이 큼(쌍디칼리즘(syndicalism) 영향받음) · 전국노동운동 또는 개별기업에서도 계급투쟁적 활동의 전개
절대적 노사관계형	구소련 및 러시아 (사회주의 국가식)	· 사용자의 절대적 권한중심형 · 노동조합은 공산당기관	· 공산주의 국가계획중심의 근로자지배 우위 노동단체는 공산당 기관 · 근로자의 임금·근로조건 등이 사용자의 일방적 의사에 따라 이루어짐 · 노동조합은 국가기관인 공산당주도하에 움직임 · 사용자인 국가의 절대적 권한 · 사용자의 일방적 결정으로 복종함
사회적 합의 노사관계형	네덜란드 (네덜란드식)	· 노사공익의 사회 경제협의회 · 노사간 협의기구의 노동재단 · 노사정의 사회적 합의형	· 구조조정 과정에서 노사가 적극적 참여시킴 · 경제·노동문제 사회적 합의기구 해결 · 사회갈등 최소화→노사정 합의체제 결정 · 사회 통합 유지하면서 구조조정 성공
	아일랜드 (아일랜드식)	· 노·사·정·민(시민단체, NGO 등)합의형	· 경제공동체형 노사관계-합의도출 · 사회갈등최소, 사회안정 최우선 · 노사합의 → 산업평화근본
기부장적 노사관계형	일본 (동양식)	· 화의 노사 관계중심형 · 가족주의의 공동체원리 · 집단주의의 화합원리	· 유교적 집단주의의 공동체형성 노사관계 → 화합적 의사결정 · ‘和·을’ 중심으로 한 윤리관인 일본적 무사정신 → 노사의 의리 관계 중시 · 기업별 노조시스템 · 종신고용제 → 근로자의 직업안정 · 상호주의와 노사관계형성
기업자치 관리적 노사관계형	유고·헝가리·폴란드식	· 근로자 자치 관리제도형 · 종업원 경영참가방식	· 종업원에 의한 자치관리기구경영 → 근로자의 관리자(기업장) 경영통솔기구 운영 · 노조의 자치관리제 수행 · 근로자의 경영의사결정 참여기회 부여 · 경영의 부정부적인 경향 농후 · 구소련의 중앙집권적 관료제에서 탈피하고자 하는 민주적 노사관계의 형성 시도 · 근로자평의회의 사회공동체이익 · 생산수단관리 실시

자료: ① C. Kerr(1957), *Productivity and Industrial Relations* 참조.

② 古川榮一·高官晋, 人事管理の理論と方式, 現代經營學講義 4卷, 有斐閣, 東京, 昭和 49年, p. 70 참조.

③ 崔鐘泰(1981), 現代勞使關係論, 經文社, p. 152 참조.

④ 金聖壽(1967), 世界各國의 勞使關係類型考察, 高麗大學校 勞動問題研究所, 勞動教育講座, pp. 11~12.

⑤ 김 훈 편(2003), 세계노사관계의 변화와 전망-네덜란드 노사관계, 한국국제노동재단, pp. 243~261 참조.

주석 및 참고문헌

- 1) 김성수(1967), 세계각국의 노사관계유형 고찰, 고려대학교 노동문제연구소 노동교육강좌 참조.
 - 2) 崔鐘泰(1981), 現代勞使關係論, 經文社, pp. 259~290 참조.
 - 3) M.J. Broeheyer(1977), *Self-Management in Yugoslavia*, the American Academy of Political and Social Science, Vol. 431, Philadelphia, 5, p. 139.
- * 김성수(1993), 산업평화정착을 위한 “신노사관계론”, 범경사, pp. 74~80 참조.
* 김성수(2007), 노사관계론, 삼영사, pp. 88~95 참조.



제 5 장 국제 노동운동이론

THEORIES OF INTERNATIONAL LABOR MOVEMENT

- 제 1 절 국제 노동운동의 이론 68
- 제 2 절 국제 노동운동의 발전단계와 활동 83
- 제 3 절 국제 노동운동의 전개과정과 활동 86
- 제 4 절 국제적 노동조합기구의 결성 88
- 제 5 절 국제노동기구의 설립 93

제5장 국제 노동운동이론

제1절 국제 노동운동의 이론

1. 산업민주주의 이론

1) 단체교섭의 실현

웹브 부처¹⁾(S.J. Webb, 1859~1947; Beatrice Webb, 1859~1943)는 영국의 사회 개혁가 부부로서 두 사람이 쓴 저서인 『산업민주주의』(*Industrial Democracy*, 1897년)는 노동운동(trade unionism)의 성전(Bible)으로 불릴만큼 유명하다. 웹브 부처는 노동운동을 정치적 민주화의 기본으로 삼고 있으며 노동운동은 산업민주화의 연장이며, 경영자 독재(management dictatorship)를 극복하고자 하는 경영민주화의 일면으로 보고 있다.

그들은 노동조합운동을 노동자들이 교섭(bargaining)에 참가하도록 함으로써 노동자들의 자유를 강화하고, 결과적으로는 생활수준 및 작업환경을 스스로 개선해야 한다고 보는 견해이다. 노동자들이 교섭력을 상실하게 되면, 자유와 평등사회의 기본적 규칙(rule)이 깨져, 종속적·노예적 상황에 처하게 된다는 우려를 하고 있다. 따라서 노동운동은 정치적 민주화뿐 아니라 산업사회 민주화도 이루어져야 한다는 데에 이론적 근거를 제시하고 있다.

그들은 노동조합을 임금노동자들이 노동생활(working life)을 유지 또는 향상시키려는 목적을 가진 계속적 단체(continuous association)로 보고 그

기본목표를 고용조건(conditions of employment)의 신중한 조정과 기업경쟁력 향상을 가져오는 노동자단체로 보는 견해이다.

산업민주주의 이론은 교섭기구로서의 노조가 갖는 두 가지 수단을 노동조합원수 제한(the restriction of numbers)과 기업별 최저임금기준(minimum standards)을 설정하는 데 있다고 보았는데, 전자는 비경제적·비민주적이라는 이유로 사용하지 않으며, 후자는 임금 및 노동조건을 최저기준을 향상시키는 방향으로 추진되어야 한다는 당위론으로 채택되고 있다.

즉, 웨브 부처는 노조운동이론(theory of trade unionism)으로서 단체교섭의 실현과 경제적 최저기준의 향상에 목표를 두고 있다.²⁾

2) 노동조합주의 실현

웨브 부처는 마르크스주의자들과는 달리 노동조합주의(trade unionism)라는 점진주의를 신봉하였다. 즉, 노동조합이란 자본주의를 부인하는 혁명의 전위대는 결코 될 수 없으며, 오히려 민주주의의 원칙을 작업장에 도입하고 궁극적으로는 전 경제에 확대시키는 매개수단이라 믿었던 것이다. 이러한 이론은 지난날의 영국노동운동에 대한 세밀한 연구와 노동조직에 있어서의 몇 가지 발전단계를 조사한 결과에서 도출하였다. 이러한 단계들은 노동조합이 노동자 자신들의 조건을 유지하고 향상시키기 위하여 고안해 낸 ‘수단’(device) 또는 ‘규율’(regulation)이라는 것으로 특징지워진다.

웨브 부처에 의하면 노동조합 규율이란 세 가지 방법으로 유지되어 왔다. 즉, 상호보험(mutual insurance), 단체교섭(collective bargaining), 입법조치(labor Act) 등이라는 것이다.

① 상호보험은 몇몇 노동자들에 의하여 그들의 고용조건을 유지하고 향상시킬 수가 있었다. 그러나 이 방법은 사용자 또는 경쟁시장에 의하여 통제된 조건에서 아무런 영향도 주지 못하였다.

② 단체교섭은 노동자들이 시장에서 착취당하는 것으로부터 보호하기 위한 방법으로 등장하였다. 그리고 단체교섭은 노동자들에게 산업민주주의의 길을 터주는 데 유익하다는 것을 입증하였다. 그러나 그는 모든 노동자를 대상으로 하지 않았다는 단점이 있으며, 또한 쟁의와 파업 등에 의한 혼란으로부터 그들을 보호하지 못하였다는 단점이 있었다.



③ 입법조치의 방법은 궁극적으로는 단체교섭과 상호보험제도를 보완하는 기능을 갖는 것이며, 결코 이들을 대체할 수는 없었다.

웹브 부처에 의하면 노동조합은 일반규칙을 강요함으로써 산업파업을 증대시키며, 사용자로 하여금 임금인하의 방법을 택하여 노동자를 채용치 못하게 하였다. 그러나 결과적으로 사용자로 하여금 더욱 능률을 증대케 함으로써 경쟁해가도록 작용한다. 결국 웹브 부처는 노동자에 대한 실업의 위협은 노동조합이 무리한 임금상요구를 하지 못하게 하는 효과가 있다는 것을 지적하고 있다.

요컨대, 노동조합과 사용자조직은 궁극적으로는 단체교섭을 통하여 임금을 적정수준에서 안정시키고, 생산능률을 증대시키며, 결과적으로 경제발전을 가져오게 한다는 것이다.³⁾



표 5-1. 산업민주주의 이론

노동운동이론	참시자	노동운동 특징
산업민주주의 이론 → 경영민주화	Webb부처 (Webb. S. J./ Webb. B) (Industrial Democracy 1897) →노동운동의 성전	(1) 단체교섭의 실현 가. 산업민주화의 연장-노사공동체교섭 나. 경영자 독재를 극복하는 경영민주화의 실현 다. 노동조합원 수 제한과 기업별 최저 임금기준 설정 라. 기업별 최저임금기준 설정에 경제적 최저기준의 향상에 목표를 둠 (2) 노동조합주의 실현 가. 노동조합주의 신봉 나. 노동조합 규율 3가지 방법 유지 ① 상호보험조건 유지·향상 ② 단체교섭→노동착취의 극복 ③ 노동입법실현→노동3권 실현

자료: 김성수 교수 정리

2. 정치적 혁명이론

1) 노동조합에 대한 마르크스의 견해

노동조합에 대한 마르크스(Karl Marx, 1818~1883)의 견해는 그의 자본주의에 대한 일반이론의 한 부분이다. 그 분석에 있어서 노동조합은 노동자계급 또는 프롤레타리아(proletariate)의 등장에서 비롯된 것이라고 본다. 그의 프

롤레타리아는 농업과 공업에 있어서 자본주의적 생산양식이 노동자를 토지에 예속시켰던 봉건체제를 파괴하고 또한 자본가와 노동자계급의 간격을 더욱 확대시켰을 때 형성된 것이라고 한다. 뿐만 아니라 그들은 생존을 위하여 자신의 노동력을 자유노동시장에서 매각하지 않으면 안되는 비참한 신세로 전락하였다고 보고 있다.

따라서 마르크스의 정치적 혁명이론(political revolutionary theory)이란 노동자들은 각 개인이 갖고 있는 노동력(labor power)에 대한 처분능력이 있으나, 반대로 자본(capital)에는 사회를 지탱하는 사회적 권력(social power)이 따르게 됨으로써 자본과 노동 사이의 협약은 공정할 수가 없다는 것이다. 이에 대해서 노동자들이 지니는 유일한 사회적인 힘(social force)은 수적 우세에 있는 노동자의 세력에 있는데, 이러한 힘은 그들이 단결하여 상호 경쟁을 배제하는 경우에 얻을 수 있는 노동조합의 숫적 세력뿐이라고 강조하였다.

마르크스는 이러한 점에 착안하여 노동조합을 단결의 출발점이 되는 최대의 조직화 구심점(organizing center)으로 보았으며, 조직적인 노동운동을 프롤레타리아(proletarian : 임금노동자·무산계급)가 부르주아지(bourgeoisie : 자본가·유산계급)를 전복시키려는 계급투쟁(class struggle)의 중간단계로 지적하고 있어 노동운동을 계급투쟁의 도구로 중요시하였다.⁴⁾

표 5-2. 정치적 혁명이론



노동운동이론	창시자	노동운동 특징
정치적 혁명이론 →마르크스 견해	Karl Marx (1818~1883)	(1) 노동조합의 견해: 노동운동은 계급투쟁도구, 노동운동은 프롤레타리아(Proletarian)가 부르주아지(Bourgeoisie)를 전복시키는 계급투쟁의 중간단계 * Proletarian: 임금노동자·무산계급 * Bourgeoisie: 자본가·유산계급 (2) 자본과 노동은 불공정 노동자-노동인력 처분능력(노동시간) 자본가-사회를 지탱하는 사회적 권력(자본) (3) 정치적 투쟁의 의미 가. 노동자계급-·산업현대화의 피수꾼추대 · 부르주아지에 대항할 수 있는 유일계층 나. 노동조합-·노동자우위의 공산주의 사회건설을 위하여 노동자 보호하기 위한 정치적 기관 · 자본주의 체제의 전복에 목적

자료: 김성수 교수 정리



2) 정치적 투쟁의 의미

마르크스는 노동자계급을 산업현대화의 파수꾼(wards)으로 추대하고 부르주아지에 대항할 수 있는 유일한 계층으로 보았으며, 이들의 계급투쟁을 정치적 투쟁(political struggle)으로서 의미를 부여하고 있다.

그리고 노동조합은 그 자체의 유지를 시키는 것이 목적이 아니고, 또는 평등한 사회에서 노동자들의 권리를 보호하기 위한 기관이 아니라 노동자 우위의 공산주의사회 건설을 위하여 노동자들을 단결시키는 정치적 기관으로 보았다.⁵⁾

이와 같이 마르크스는 노동운동을 계급투쟁에 목표를 둔 정치적 혁명에 두고 있으며, 사회주의의 경제법칙에 비추어 볼 때 노동문제에 대한 항구적인 해결책은 자본주의체제의 전복에 있다고 역설한 것이다.

따라서 마르크스의 이론에 의하면 노동조합의 기본적인 역할은 노동자를 조직화하고 노동조합의 세력을 집중화하여 계급투쟁을 격화시키는데 있으며, 궁극적 목적은 사회주의의 최종단계인 공산주의의 수립에 있다고 주장하였다.⁶⁾ 그러므로 마르크스의 노동운동이론은 산업민주주의 노동운동이론과 근본적으로 다르며, 이 정치적 혁명이론은 공산주의이론으로서 잘못된 노동운동이론으로 평가되었다.

3. 환경특성이론

코먼즈(J.R. Commons)는 노동운동의 내용이 자본주의 발전단계에 따라 달라지며, 그 환경의 특성에서 나타난 독특한 특징을 갖고 있다고 설명하고 있다. 예를 들면, 미국은 자신이 처한 특성있는 정치적 환경, 경제적 환경, 사회적 환경에 따라 다른 국가들과는 다른 독특한 노동운동의 특성을 갖고 있다는 것이다.⁷⁾ 물론 한국의 노동운동사의 내용도 그 시대적 독특한 정치적 환경과 경제적 환경에 따라 달라지고 있는 현상들을 엿볼 수 있다.

따라서 코먼즈는 노동운동을 자본주의 발달에 따라 다음과 같은 3단계 과정으로 규정하고 있다. 즉, ① 상업자본주의(merchant capitalism), ② 사용자자본주의(employer capitalism), ③ 은행가자본주의(banker capitalism) 등이다.⁸⁾

1) 상업자본주의 노동운동

코먼즈의 분석에 의하면 노동운동은 상업자본주의의 기간에 등장한 것이며, 시장의 팽창에 기인한 것으로 보고 있다. 상업자본가는 새롭고 더 넓은 시장을 통제하며, 과거에는 서로 격리되었던 사용자로 하여금 상호 경쟁을 강요하였던 것이다. 이에 따라 기업경영은 더욱 비인간적이며, 기계적이 되고, 사용자는 자신의 이윤을 확보하기 위해 노동자를 억압하게 된다. 코먼즈도 마르크스 및 웨브 부처와 같이 노동조합을 경쟁으로부터 노동자를 보호하기 위한 수단으로 보고 있다.

2) 사용자자본주의 노동운동

자본가는 기계와 공장을 갖게 되며, 한편 숙련공의 고용조건은 전문화·기계화, 대량생산에 의하여 위협을 받게 된다. 이 단계는 시장의 팽창을 수반하며, 이에 따라 전문화와 대량생산을 가능하게 한다. 노동운동은 관련된 전시장영역에 걸쳐서 통일된 표준을 설정하기 위하여 확대될 것이 요구된다. ① 노동운동의 지도자 사이에 자본가와 단체교섭을 하려고 하는 사람과 ② 자본주의체제의 전복을 기도하는 사람과의 사이에 분열이 생기는 시기가 바로 이 사용자자본주의 단계이다. 또한, 이때의 특징으로서는 단체교섭이 어려운 공황 때는 극단론자가 승리하는 경우가 있었지만 호경기 때는 단체교섭이 지배적이었다고 한다.

3) 은행가자본주의 노동운동

국제노동운동은 은행가자본주의의 팽창에서 비롯되는 바, 그것은 세계적 은행가·투자가 및 투기자들이 세계적인 조직을 통해서 생산을 통제하기 때문에 생성한다. 마치 노동자들은 국내에서의 경쟁으로부터 자신을 보호하려고 하는 것과 똑같이 그들은 은행가자본주의 단계에서는 국제경쟁으로부터 노동자를 보호하려고 노력한다. 따라서 은행가자본주의의 생성은 국제노동을 생성시키는 원인으로 보고 있다.

코먼즈는 자본주의의 반응으로 나타난 노동운동의 몇 가지 일반적 특징을 인정하고 있는 것은 사실이나, 각각의 노동운동은 각자의 환경의 특성에서

나타난 독특한 특징을 갖고 있다고 보고 있다.

그리고 코먼즈는 결국 노동운동의 출현을 새로운 교섭계층(bargaining class)으로서 임금노동자와 고용주의 대두에서 찾고 또한 이러한 교섭계층의 변화는 시장의 확대와 이에 따른 생산방식의 변화에 있다고 보았다. 즉, 노조운동의 시초가 되는 교섭계층의 출현은 시장확대→생산방식의 변화→새로운 교섭계층의 출현과 같은 연계관계가 있다고 보았다.⁹⁾

표 5-3. 환경특성이론



노동운동이론	창시자	노동운동 특징
환경특성이론	Commons, J. R (1) 상업자본주의 노동운동 (2) 사용자자본주의 노동운동 (3) 은행가자본주의 노동운동	노동운동을 자본주의 발달과정 3단계 과정규정 (1) 상업자본주의 노동운동 가. 노동운동-상업자본주의 기간에 노동자 등장(시장의 팽창에 기인) 나. 기업경영-비인간적, 기계적 사용자-자신의 이익확보와 노동자 억압, 착취 (2) 사용자자본주의 노동운동 가. 노동운동-노조지도자와 자본가 사이의 단체교섭을 주장하는 사람과 자본주의 체제의 전복을 기도하는 사람과 분열의 발생 나. 단체교섭 공황기→극단론자 승리 호황기→단체교섭 지배적 (3) 은행가자본주의 노동운동 가. 은행가, 투자자 및 투기자들이 노동자보호-국제노동운동 생성 나. 환경특성에 따라 교섭계층의 출현 ① 시장확대 ② 생산방식의 변화 ③ 새로운 단체교섭 계층의 출현

자료: 김성수 교수 정리

4. 기회추구이론

미국 위스콘신대학에서 코먼즈의 제자였고, 후에 동료로서 일했던 펄만(Selig Perlman)은 러시아에서 태어났고, 원래 마르크스 철학을 가지고 미국에 건너갔다. 그러나 그는 임금소득자에 대한 철저하고도 장기간에 걸친 연구를 통해서 마르크스 철학과는 다른 새로운 노동이론을 정립하였다.

그는 어떤 나라에서든지 노동운동의 방향을 결정지어 주는 세 가지 주요세

력이 있다고 하였다. 이 세력들은 나라에 따라 상이한 방법으로 얽혀져서 다른 결과를 낳는다. 이 세 집단은 ① 자본가 또는 기업가(capitalist or entrepreneur), ② 육체노동자(manual worker), ③ 지식인(intellectuals) 등이다.

1) 자본가 또는 기업가계급

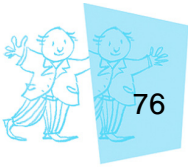
펠만의 말을 빌면 기업가계급의 심리관은 기회 의식(opportunity consciousness) 또는 기회의 풍요 의식(abundance consciousness of opportunity)으로 구성되어 있다. 즉, 얻을 수 있는 최대의 것을 얻고자 하는 이익의 극대화 의식으로 특징지어진다.

기업가에게 있어서 경제생활이란 모험으로 여겨진다. 즉, 경제생활이란 곤란과 도전으로 충만되어 있으며, 승자를 보호하기 위해 반드시 필요한 패자가 있게 되는 도박으로 여겨졌다. 한 사회의 기업가계급이 이런 세계관을 소유하는 강도가 강하면 강할수록 그 사회는 이런 세계의 존속에 필요한 여러 제도를 더욱 확장하고 또한 그를 부인하려고 하는 세력으로부터 그를 방어하고자 하는 의사가 강할 것이다. 반대로 그런 세계관이 약하면 약할수록 그런 제도를 확장하고 또는 방어하고자 하는 의사가 약할 것이다. 즉, 기회 의식의 감각이 강하면 자본주의의 저항력(resistance power)도 강하다는 것이다.¹⁰⁾

2) 노동자계급

펠만(S. Perlman)에 의한 두 번째 세력은 육체노동자이며, 또한 그들로 구성된 노동조합이다. 그들은 근본적으로 현실적이며, 비단 사용자뿐만 아니라 지식인에게도 계속 반항을 한다. 어느 나라에 있어서나 또한 어느 시기에 있어서나 육체노동집단의 기본적인 경제적 태도, 즉 심리관은 기회의 희소 의식(scarcity consciousness of opportunity)이다. 이들의 희소 의식은 기업가의 심리관인 풍요 의식과는 근본적으로 대립되는 것으로 기회는 적고 경쟁자는 많다는 것이다.

그들의 목적은 그들이 직업기회를 관리할 수 있고, 그들에게 보다 큰 안정감을 줄 수 있도록 직업기회에 대한 어떤 통제를 하려는 데 있다. 그리고 이러한 일은 노동조합의 결정을 통해서만 가능하다고 믿게 된다. 그들은 단지 자기들에 안정감을 줄 정도로 현재의 제도에 대해 통제를 할 수 있게 되기만



을 원한다. 펄만은 이런 태도를 유기적 노동의 철학(philosophy of organic labor) 또는 유기적 조합주의(organic unionism)라고 하였다. 펄만에 의하면 이 유기적이라는 말은 노동자나 조합은 결코 혁명적 또는 혁신적 견해를 갖고 있지 않으며, 만일 그렇게 되었다면 그것은 그들이 심성을 변경시켰기 때문이 아니고, 외부의 영향을 받은 때문이라는 것이다.¹¹⁾

3) 지식인계급

노동자계급에서 지적한 외부의 영향이란 지식인(intellectual, intelligentsia)계급이다. 여기서 지식인이란 학자나 정신적 직업에 종사하는 자를 말하는 것이 아니고, 현존하는 사회제도에 불만을 품고 있고, 그것을 새로운 것으로 개혁하고자 하는 사람들을 포함하는 포괄적 용어이다. 그들은 현대사회에서 반자본주의적 영향력을 형성하며, 자신들의 이념을 노동자에게 강요하려고 하며, 또한 중간계층을 설득함으로써 자본주의에 대한 지지를 철회시키려고 한다. 즉, 여기에서 지적하는 지식인들은 개혁자(reformist)이다. 사회적 문제점을 개선하여 노동자들에게 풍요의 의식을 갖게하는 계급을 지식인계급으로 평가하였다.

4) 세 집단의 상관적 영향력

자본가나 기업가는 풍요의 의식을 가지고 있으며, 노동자는 빈곤의식을 갖고 있고, 지식인은 혁신주의의 방향의식을 갖는다. 그리고 그에 의하면 어떤 나라에서나 노동운동은 위의 세 집단의 상관적 힘과 영향력에 의해 그 형태가 형성된다는 것이다.

표 5-4. 3집단의 방향의식



3집단	소유의식
· 자본가·기업가 · 노동자 · 지식인	풍요의 의식 빈곤의식 혁신주의 의식

만일 지식인이 노동운동을 통제하게 되면 그들은 노동조합을 자본주의체제를 말살시키거나 변화시키기 위한 도구로 이용하려고 할 것이며, 구소련에서

우리는 그 예를 볼 수 있었다.

그러나 만일 자본주의가 지식인이 통제권을 획득하기 전에 발달하게 되면, 노동운동은 자본가를 권력으로부터 성공적으로 축출하지 못한다. 조만간에 지식인은 영향력을 상실하게 되고, 또한 노동자의 실용주의 철학이 뿌리를 내리게 된다. 만일 이러한 현상이 일어난다면 단체교섭이 지배적이 되며, 노동자들은 자본주의체제의 테두리 안에서 노동운동을 하는 것에 동의하게 될 것이며, 우리는 이 예를 미국에서 볼 수 있다.¹²⁾

5) 펄만의 노동운동이론의 비판

노동운동에 대한 펄만의 이론은 많은 지지를 받기도 하였으나, 다음과 같은 몇 가지 점에서 비판을 받고 있다.

첫째, 펄만은 희소의식, 즉 빈곤의식을 노동자만이 갖는 특성이라고 보고 있으나, 그것은 기업가에게도 있고 다른 집단에서도 볼 수 있는 현상이다.

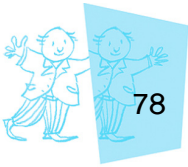
둘째, 그는 미국의 노동운동이 초기에는 왜 정치활동을 지지하였으며, 또한 구소련의 노동조합이 왜 ‘불세비키’를 지지하였는가를 설명하지 못하고 있다. 즉, 노동조합의 활동변화는 객관적 여건의 변화에서 오는 것이지 여러 집단의 기본적인 심리관에서 오는 것이 아니라고 한 것이다.¹³⁾

표 5-5. 기회추구이론



노동운동이론	창시자	노동운동 특징
기회추구이론	Selig Perlman (1) 자본가 또는 기업가계급 (2) 노동자계급 (3) 지식인계급	임금소득자에 대한 장기간 연구 - 노동운동의 방향을 결정하는 3가지 주요세력 (1) 자본가 또는 기업가 계급 가. 이익의 극대화 의식 소유자 나. 기회외식의 감각이 강하고 자본주의 저항력 강함 (2) 노동자계급 가. 육체노동자로 구성된 노동조합 나. 사용자, 자본가에게 계속 반항의식을 가진 육체노동자 다. 직업기회의 관리-노동조합의 결정을 통해서 가능→유기적 노동조합주의, 유기적 노동철학을 가짐 (3) 지식인계급 가. 노동자계급의 외부영향-지식인계급 나. 현존하는 사회의 불만을 품은 새로운 개혁의지 소유자-반자본주의적 영향 다. 개혁자들-노동자들에게 풍요의 의식을 갖게하는 계급

자료: 김성수 교수 정리



5. 산업화집단이론

노동운동이론에 대한 최근의 연구는 커어(C. Kerr), 던롭(J.T. Dunlop), 하비슨(Frederick Harbison), 마이어즈(Charles A. Myers)(이하를 KDHM으로 약칭한다)에 의해 공통으로 이루어진 공업화 과정과 산업화 엘리트집단(industrializing elite)이라고 이름한 그 사회에 공업화를 도입하는데 지도적 역할을 담당한 엘리트집단이다. 공업화가 노동운동에 미치는 영향은 그것을 뒷받침하는 엘리트집단의 성격에 달려 있다. 엘리트집단이 자국의 산업화를 위하여 설정한 특정한 전략은 다음과 같다.¹⁴⁾

1) 왕조엘리트(dynastic elite)와 노동운동

왕조엘리트는 토지귀족사회 내지 과거 군인사회에 나오는 엘리트로서 지난날 독일 및 일본의 산업화 과정에서 그 예를 볼 수 있다. 왕조적 지도자는 흔히 가부장적 사고에 따라 지위에 대한 강한 개념을 가지며, 또한 노동자들은 전통적인 이념에 따라 사용자에게 복종이 강요되는 친권적 사회(paternalistic society)를 만들고 있다. 노동운동은 자연히 왕조엘리트에 의하여 억제된다. 따라서 여기서는 민주적인 변화는 기대할 수 없으며 그러한 사회는 보통 극단적인 노동운동을 유발시키게 된다.

2) 중산층엘리트(middle-class elite)와 노동운동

중산층엘리트는 미국과 영국에서 산업화를 이끌어온 집단으로서 개인주의와 자유방임주의를 강조하며, 산업화의 중요결정을 하는 데 있어서도 시장기능에 의존하려고 하였다. 따라서 노동운동은 직무나 업무의 통제부터 시작하였기 때문에 경제문제를 둘러싸고 동맹파업이 발생하였다. 그리고 이 집단의 제한적 분류는 사회에서의 긍정적 역할이라 보고, 또한 단체교섭을 인정한다.

3) 혁명적 지식엘리트(revolutionary intellectual elite)와 노동운동

혁명적 지식엘리트는 구소련과 중국 등과 같은 공산국가에서 산업화 과정을 영도하였다. 그들은 급속한 공업화를 강요하며, 기존질서를 단시일내에 말

살시키려고 시도한다. 노사관계를 비롯한 모든 산업화 기능은 혁명적 지식엘리트에 의하여 주도되며, 노동자는 노동운동을 유일한 당과 국가에 복종하는 것이 요구된다.

4) 식민지관리자(colonial administrator)와 노동운동

식민지관리자는 자신이 통치하는 나라보다는 모국의 이익에 관심을 집중시킨다. 따라서 이러한 식민지관리자가 산업화 사회를 이끌고 가는 나라에 있어서 노동운동은 반식민주의의 극복을 위한 투쟁조직으로 변한다. 따라서 노동운동은 독립을 위한 민중시위가 강력하게 나타나기도 한다. 이 사례는 한국민족노동자가 일제식민지하에서 일으켰던 노동운동과 같은 것이다.

5) 민족적 엘리트(nationalistic elite)와 노동운동

민족적 엘리트는 인도를 비롯하여 신생독립국가의 영도자에 의해서 특징지워진다. 이와 같은 민족주의자가 산업사회를 영도하는 나라에서는 민족주의가 노동운동을 위한 지도원칙이 되는 경우가 많다. 한편, 노동조합의 시위는 평화적으로 진행되는 것이 일반적이다. 그러나 그들은 항의시위 같은 것은 민족주의이념과 경제발전에 일치되지 않는다고 생각한다.

이상에서 볼 수 있는 바와 같이 각 국가와 사회에 따라 산업화 과정을 이끌어 가는 엘리트는 각각 다르다. 그러나 산업화 과정이 진전됨에 따라 노동운동의 이념과 목적에 따라 산업엘리트 자체에도 심각한 변화가 일어난다고 KDHM은 보고 있다.

한편, KDHM은 코먼즈 및 펄만과 같이 앞으로의 사회는 다원적 사회가 될 것이라 믿고 있다. 즉, 마르크스와 웨브 부처는 노동계급의 단결에 의한 단일 사회를 예견하고 있으나, KDHM에 의하면 앞으로 노동계급은 여러 가지 이해집단으로 분열되리라는 것이다. 그들은 주장하기를 노동조직은 앞으로 더욱 기술 또는 직업별의 형태를 취하게 되며, 반면 산업별 형태는 점점 자취를 감추게 된다는 것이다. 즉, 여러 직업을 위하여 요구되는 기술수준 및 교육수준의 향상에 따라 노동운동은 노동자조직의 성격을 표면화하면서 점점 전문적 단체(professional association)로서의 특성과 목적을 띠게 되면서 발전할 것이라는 이론이다.¹⁵⁾



표 5-6. 산업화집단이론

노동운동이론	창시자	노동운동의 특 징
산업화집단 이론	KDHM 산업화 집단이론 · Kerr, C · Dunlop, J. T. · Harbison, F. · Myers, Charles, A (1) 왕조엘리트와 노동운동 (2) 중산층엘리트와 노동운동 (3) 혁명적 엘리트와 노동운동 (4) 식민지 관리자와 노동운동 (5) 민주적 엘리트와 노동운동	공업화 과정에 영향을 준 산업화 집단-엘리트집단 (1) 왕조엘리트와 노동운동 가. 토지 귀족사회, 과거 군인사회→독일, 일본의 산업화 과정 나. 노동자들은 전통적 이념에 따라 사용자에게 복종과 강요당함 다. 노동운동-왕조엘리트에 의해 억제, 탄압 (2) 중산층 엘리트와 노동운동 가. 개인주의와 자유방임주의 강조-미국, 영국 나. 노동운동-경제문제로 동맹파업 발생 다. 노사분규-사회에서 긍정적인 역할, 단체교섭 인정 (3) 혁명적 엘리트와 노동운동 가. 공산국가에서 산업화 과정의 영도자→러시아, 중국 등 나. 공업화 과정-기존 질서 붕괴, 말살 토지 몰수(공업화 추진) 다. 노동운동-노조는 유일한 공산당기관, 노동자는 국가에 복종하는 것이 노동운동 (4) 식민지관리자와 노동운동 가. 모국의 이익에 관심집중, 식민지노동자 착취 나. 노동운동→반식민주의 극복의 투쟁주의 다. 사례: 한국민족노동자가 일제 식민지하에서의 노동운동→독립을 위한 민중시위 (5) 민족적 엘리트와 노동운동 가. 신생독립국가의 영도자 → 인도 나. 노동운동 → 민족주의가 노동운동의 지도원칙 다. 노동조합 → 노동쟁위는 평화적 시위로 진행 → 항의시위의 견해: 민족주의 이념과 경제발전에 불일치 → 협력적, 합의적 노사관계 성립

자료: 김성수 교수 정리

6. 기타 노동운동이론

최근 노사관계이론에 관한 학제적 연구가 진행됨에 따라 많은 노동운동이론이 정립되었다.

KDHM의 노동운동이론 이외에 기능적 분류이론(R.F. Hoxie), 인간 대 기계이론(Tannenbaum), 경제적 보호이론(W.N. Mitchell), 산업의 노조통제이론(Cole) 등을 들 수 있다.¹⁶⁾



표 5-7. 기타 노동운동이론

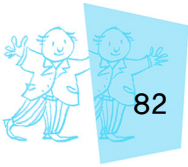
노동운동이론	창시자	노동운동의 특징
기타 노동운동이론	(1) 기능적 분류이론 → Hoxie, R. F.	가. 임금노동자들의 사회경제적 환경에 공통의 이해와 기능을 가짐 나. 공통의 이해와 기능의 노동운동 ① 기업 노조운동 ② 이상 노조운동 ③ 혁명적 노조운동 ④ 약탈적 노조운동 ⑤ 의존적 노조운동
	(2) 인간대기계 이론 → Tannenbaum	가. 기계의 출현으로 노동자들은 고용상의 불안정, 실업자의 우려 나. 임금노동자의 자위적 행동조치로 노조를 통하여 기계를 통제 다. 노동운동-자본주의체제를 산업민주화로 대체
	(3) 경제적 보호이론 → Mitchell	가. 경제성장의 보장-저임금 노동자의 경제성장 동인 나. 노사협력적 노동운동 → 노사분규 → 성장저해
	(4) 노조통제이론 → Cole	가. 노동조합 억제, 통제, 규제 나. 대체노조-노사협의회 다. 노동운동-경제성장의 저해요인

자료: 김성수 교수 정리

이 가운데 특징있는 노동운동이론은 기능적 분류이론인데, 대부분 비슷한 사회경제적 환경에 대한 임금노동자들은 사회적 상황에 대한 공통된 이해 (common interpretation of social situation)를 갖는다고 전제하고 노동조합도 집단감정(group sentiment)이 집약화된 존재로 보았다. 따라서 집약화된 공통의 이해 또는 기능에 따라서 노동운동을 ① 기업노조운동(business unionism), ② 이상노조운동(uplift unionism), ③ 혁명적 노조운동(revolutionary unionism), ④ 약탈적 노조운동(predatory unionism), ⑤ 의존적 노조운동(dependent unionism) 등으로 구분하고 있다.

① 기업노조운동은 노동조합의 가입조건이 기업별 노조형태이며, 노동조합의 조직형태가 기업별 조합으로 형성되어 교섭의 양 당사자는 사용자와 종업원이라는 종속관계 때문에 대등한 입장에서 교섭하기가 어렵다. 회사 사정에 익숙하여 무리한 요구나 노사분규방지에 유리하다는 장점도 있다.

② 이상노조운동은 산업민주주의 이론에 접근하고 있다. 이상노조운동은 첫째로는 단체교섭의 실현에 있다. 특히 경영자 독재, 즉 황제경영을 극복하



는 경영민주화의 실현에 있다. 둘째로는 노동조합주의 실현에 있다. 노동조합 규율 3가지 방법을 유지하고 있는데, 상호보험조건유지, 단체교섭, 노동입법(노동 3권) 실현 등이다. 노사공동체교섭으로 산업민주주의 실현과 노사의 대등관계를 실현하는 노동운동이론이다.

③ 혁명적 노조운동은 정치적 혁명이론을 기본으로 하되 변형된 노조운동으로 프랑스, 이태리 등 노조운동에서 찾아볼 수 있다.

④ 약탈적 노조운동은 자본전제적 노사관계운동이며, 자본가, 경영자 등 기업가 중심의 노사관계로 저임금, 장시간 노동 등 생계비 미만의 노동자 착취형으로 노동조합을 종속관계로 지배하고 있는 상태의 노동운동이다.

⑤ 의존적 노조운동은 노동조합이 자본가, 기업 등에 의존하여 운영되는 상태의 노조운동을 말한다. 오직 노동자의 힘은 사용자의 지배적 힘의 구조로 노동조합의 운영권이 사용자에게 의하여 의존된다. 독립성은 존재하지 않으며, 부당노동행위가 지적되기도 한다.

특히 최근에는 노동운동의 원인을 자동화 기계에 있는 것으로 보는 견해도 있다. 즉, 기계의 출현으로 개별 노동자들은 고용상의 안정을 위협받게 됨에 따라 봉급노동자들은 자위적 행동조치로 노조를 통하여 자동화 기계를 통제하려는 움직임을 갖게 된다는 것이다.

탄넨바움(Tannenbaum)에 따르면 노동운동은 궁극적으로 자본주의체제를 산업민주화(industrial democracy)로 대체하는데 있다고 보고 조직적인 노동운동의 발전을 산업민주화의 성과로 보고 있다.¹⁷⁾ 따라서 노동운동은 자동화 기계출현에 대한 반작용이며 이는 궁극적으로 새로운 산업민주화된 사회를 출현케 된다는 것이며, 노동자들이 노동조합에 참여하는 것은 인간 스스로의 자위적 본능의 동기라고 지적하고 있다.

이상과 같은 여러 가지 노동운동이론 가운데 어느 것이 타당하며, 어느 것이 시대적인 환경에 적합한지는 노동운동의 성격을 규명하는 논리에서 달라질 수 있다. 그리고 이론적인 배경과 노동운동의 발전과정에 영향을 미치는 요인, 즉 경제·정치·사회적 성격, 산업 및 개인주의적·사회주의적인 체제와 각국의 노동운동의 발달과 특성에 따라 달라질 수 있음을 고려하여야 한다.

제2절 국제 노동운동의 발전단계와 활동

국제 노동운동의 발전단계는 국가특성에 따른 공업화 발전과정에 따라 그 양상이 다소 다르기는 하지만 대체적으로 공통된 특징을 찾을 수 있으며 다음과 같이 몇 단계로 나누어 설명할 수 있다.

1. 자연발생적 단계

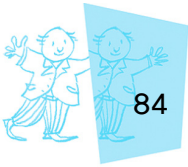
노동운동의 제1단계는 자연발생적 단계로서 노동조합이라는 세력적인 단체를 가지지 못하고 우연히 모여서 태업을 하거나 기물이나 기계를 파괴함으로써 소요를 피우는 등 자연발생적인 형태로 나타났던 것이다. 영국의 리다이트 운동(Luddits Movement)¹⁸⁾ 같은 것은 우발적이고 비조직적인 기계파괴운동이었으며 폭동적이었다.

1779년에 제정된 영국의 단결금지법(Combination Act)을 비롯하여 이와 유사한 유럽제국의 그 시대 법률은 노동자로 하여금 노동조합의 결성을 허용하지 않았다. 때문에 산업혁명 직후 노동자들은 기업가들의 온갖 횡포와 저임금 및 불리한 노동조건에 항거하기 위한 투쟁방법은 자연히 비조직적이고 자연발생적인 형태로 나타날 수밖에 없었던 것이다.

노동운동의 자연발생적 단계는 노동조합이 없었고 자본가의 태도는 고압적이고 관료적이었으며, 노동자들에게 장시간노동과 생계비 미만의 저임금을 강요한 착취의 상태가 대부분이었다. 따라서 노사관계는 '주인과 종이라는 주종관계형성'이 기본이 되었다. 여기에 반발하고 항거하는 노동운동이 자연발생적 형태로 나타났다.

2. 노동조합 생성단계

노동운동의 제2단계는 19세기에 접어들면서 정부나 사용자 또는 노동자들에 대한 단결금지는 이제는 별로 효과가 없는 일일 뿐더러 오히려 노사관계의



걸림돌이 되며 폐단이 더 많다는 것을 깨닫게 된 시기이다. 그래서 영국에서는 1824년에, 기타 유럽 여러 나라에서는 19세기 중엽에 이르는 동안에 점차로 관계법을 폐기하게 되었다. 이에 따라 노동조합이 공제조합적인 성격을 띤 노동조합의 생성으로서 비로소 합법적인 조직으로서 인정을 받게 되었던 것이다. 이때 생긴 노동조합이 공제조합적인 성격을 띤 노동조합의 생성으로써 대체로 동일직업에 속하는 숙련노동자들이 중심이 된 '직능별 조합'이었으며 이들은 힘도 미약하고 활동범위도 좁은 지역내에 한정되어 있었으므로 그들의 노동조합 활동내용도 자연히 공제조합적인 성격을 띤 것이었다.

어느 나라를 막론하고 노동운동의 발전단계에서 가장 중요하게 대두되는 것이 노동조합의 발생인 것이다. 초기 노동조합의 운동은 노동자들의 단결력도 약했으며, 단체교섭력 등도 미약하고 단체행동력도 제한을 받고 있었던 것이 특징으로 나타나고 있다. 그렇기 때문에 노동운동의 활동내용이 '공제조합적인 성격'을 띤 경향이 많았다.

3. 전국적 노동조합의 성장단계

노동운동의 제3단계는 전국적 조합으로 성장하는 단계이다. 유럽에 있어서 19세기의 1870년대로부터 1880년대에 걸쳐서는 숙련노동력에 대신하여 기계의 이용도가 높아졌으므로, 미숙련노동자의 수가 격증하였으며, 전기의 보급, 교통수단의 발달, 통신기술의 진보 등으로 각국의 경제상태는 높은 수준으로 향상되었다. 그래서 노동자들은 직능별 조합의 영역을 넘어서 기업전체 혹은 산업전체에 종사하는 모든 노동자를 집결시키려 노력하게 되었으며, 여기에 '산업별 조합'과 나아가서는 '전국적 규모의 조직이 형성'되었고 노동조합은 진정한 의미의 대중적인 조직으로 발전하게 된 것이다.

노동운동의 발전단계가 제3단계에 이르러 전국적 규모의 조합이 발달하여 노동자는 강력한 세력으로 등장하게 된다.

노동3권의 요구와 산업민주화의 요구가 정당화되며 노동법은 '노동자보호에 제도적 무기'로 등장한다. 노사관계는 대립보다 협력을 위주로 전개되며 1:1의 대등관계에서 노동운동이 전개된다.

노동자는 노동3권을 최대의 무기로 하며 사용자는 경영권을 부분적으로 행

사하고 일부 노동자에 양보하면서 경영합리화를 무기로 하여 기업을 발전시킨다.

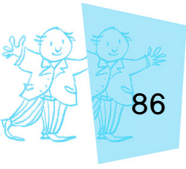
4. 국제적 노동조합의 성립단계

노동운동의 제4단계는 국제적 노동조합의 성립을 들 수 있다. 20세기에 들어오면서부터 각국의 노동조합은 서로 정보나 의견을 교환하여 협조할 필요성을 느끼게 되어 마침내 상설적인 국제적 노동조합을 결성하게 되었다. 조합조직의 연합체로서는 1901년에 설립된 국제노동조합 서기국이 최초의 조직인데 이는 제1차 세계대전 후에 국제노동조합연맹(The International Federation of Trade Union)이 설립되었으며 이것이 제2차 세계대전 후에는 다시 세계노동조합연합(World Federation of Trade Union)으로 계승되었다.

그러나 1949년에 새로운 또 하나의 국제적인 노동조직으로 국제자유노동조합연맹(International Confederation of Free Trade Unions)을 결성하게 되었다. 그래서 국제적인 조합기구로서는 ‘세계노동조합연합과 국제자유노동조합연맹’이 있는데, 전자는 통일행동을, 후자는 노사협조주의와 반공을 그 특징으로 하고 있다.

이와 같은 국제적인 노동조합조직은 노동조합의 힘을 강력하게 하였을 뿐 아니라 여러 나라에서 노동당이라든가 사회당과 같은 정당과 힘을 합쳐서 노동조합의 정치적인 활동을 활발하게 전개하였다.

특히 한 나라의 거대한 노동조합이 정치적 활동을 전개하기 위한 목적은 노동자를 대변하고 보호하는 정당(노동당·사회당)의 필요성의 대두이다. 대부분의 국가에서는 노동운동의 마지막 단계로서 노동조합의 국제적 결성과 정당을 창립하거나 정당의 정치적 활동에 적극 참여하여 노동자의 세력을 주도하면서 경제발전에 기여한다.



제3절 국제 노동운동의 전개과정과 활동

1. 국제 노동운동 생성의 필요성

세계는 지금 자본주의 경제체제, 사회주의 경제체제, 혼합경제체제 등 3대 경제체제로 분리되어 자국의 경제발전을 위해 노력하고 있다.

이와 같은 다른 경제체제에서 각국의 노동운동은 또 다른 이념적·종교적 차이에 따라서 동일한 체제내에서도 경제의 국가적 수준차이에 따라 그 내용을 달리하고 있다. 특히 각국은 그 나라의 독특한 국민성과 문화적 속성에 따라 노동운동이 전개되어 왔다.

그러나 한 가지 공통적인 사항은 시간이 흐름에 따라 각국의 노동조합은 힘이 강해지고 세력이 확장되고 노동운동이 왕성해지면서 국경을 넘어서 결합하고 힘을 합치는 노동운동의 국제화시대의 생성을 필요로 하게 되었다. 그 이유는 국제화되고 개방된 사회에 국제간의 노동조건을 동일하게 하고 재정지원을 하면, 정보교환과 상호협력 등 국제간의 통일적 산업평화를 이룬다는 것이다.¹⁹⁾

오늘날 노동조합은 커다란 국제적 조직의 노동운동기술과 전략으로 노동운동은 매우 활발하며, 21세기를 위한 세계적 노동운동의 전략적 방향을 모색하고 있다. 지난날 국제노동운동의 변천과정을 살펴보면서 미래의 노동운동방향을 생각해 보자.

2. 국제 노동운동의 전개

1) 제1차 국제노동운동

제2차 세계대전 이전 국제적인 정치적 노동운동은 수많은 분열, 이념적 갈등 등 변화를 거쳐 전파되어 왔다.

제1차 국제노동운동은 국제노동자협회(International Working Men's Association)가 결성되었던 1864년이다. 자본주의경제가 발달하여 각국의 무역 기타

경제교류가 왕성해짐에 따라, 노동자들이 자기들의 생활을 지키고, 노동조건을 개선하기 위하여는 자국내에서만 노동조합을 만들어 권익을 신장시키는 것이 아니라, 각국의 노동조합이 서로 힘을 합치고 연합하여 공동의 목적을 취할 필요가 있다는 마르크스를 비롯한 유럽 노동조합주의 신봉자들의 주장이 크게 작용하였던 것이다.

국제노동자협회 결성 후의 제1차 국제노동운동은 1870년에 발생한 보불(普佛)국지전쟁에 대한 활동을 하기도 하고, ① 토지, ② 광산, ③ 교통기관의 사유폐지, ④ 조세제도의 개혁 등과 같은 정치문제를 가지고 국제적 노동운동을 전개하기도 하였다.

그러나 국제적 노동운동의 근본목적은 각국의 노동운동을 국제적으로 결합시켜 협력을 강화하자는 데 있었다.

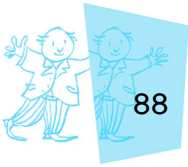
예컨대, 1866년 런던에서 재봉공의 스트라이크가 발생하였을 때, 사용자는 유럽대륙으로부터 노동자를 대리고 와서 일을 시킬 계획이었으나, 국제노동자협회는 그에 반대하고, 유럽제국의 노동조합이 반대운동을 전개하여 이를 저지하는 데 성공하였다.²⁰⁾ 그러나 이 조직은 처음부터 사회주의자·무정부주의자 등 잡다한 사람이 모여 행동이 통일되지 않아 활동이 점차 약화되어 마침내 1872년에 활동이 중지되고 말았다.²¹⁾

2) 제2차 국제노동운동

제1차적 국제노동운동이 활동을 중지하고부터 한동안은 노동운동의 국제적 연대조직은 없었으나 1889년에 각국 노동자대표 및 사회주의 대표자들이 모여서 제2차 국제적 노동운동(Second International)을 결성하였다.

여기에서는 세계 20개국의 노동조합대표 395명이 참가하였으며 그들은 대부분 유럽 전지역의 노동조합대표들로 구성되었다. 그러나 이 조직은 1914년 제1차 세계대전의 발발로 와해되고 말았다. 이 전쟁은 노동자에게 자국과 국제노동운동에 대한 충성심의 양자택일을 강요하자 노동자대표들은 자국을 택하여 충성심을 맹세해야 한다는 의견으로 일치했다.

이러한 제2차 국제노동운동은 전쟁의 위기에 처한 조국을 구하겠다는 숭고한 의미가 담겨져 있어 감동을 주기도 하였다. “조국이 전쟁으로 위기에 처해 있을 때 국제적 노동운동보다 조국의 위기를 구하겠다”는 노동조합 대표자들



이었다는 노동운동가의 각오는 새로운 의미를 갖게 하였다.

3) 사회주의 국제노동조합운동

사회주의 국제노동조합운동(The Red International of Labor Unions)은 1921년 모스크바에서 창립대회를 개최하여 불가리아, 그리스, 이집트 등의 노동조합대표자들이 참가하였다. 그러나 이는 처음부터 사회주의혁명을 표방하고 공산주의를 목표로 하는 구소련의 노동조합이 지도적인 지위에 서 있다는데 문제가 있었다. 따라서 공산주의 활동의 중앙지도기관으로서 1919년에 조직된 코민테른(Third Communist International : 일명 Comintern)과 긴밀히 결합된 노동운동방향을 취하였다.²²⁾

즉, 사회주의 노동조합은 혁명적·투쟁적 노동조합의 집합체이며, 그 조합원은 750만명이었으나, 그 속에서 구소련의 노동조합원이 약 650만명을 점유하고 있었다. 그리하여 '계급투쟁 및 산업별 조합주의를 제창'하고 '생산노동자를 조직의 중심으로 할 것과 식민지제국의 노동조합운동에 특히 관심을 가질 것' 등과 같이 완전한 정치적 노동운동을 기본목표로 한 것이 특색을 이루고 있었다.²³⁾

제4절 국제적 노동조합기구의 결성

국제적 노동조합기구는 1901년에 형성된 국제노동조합연맹(IFTU), 1945년에 창설된 세계노동조합연합(WFTU), 1949년에 결성된 국제자유노동조합연맹(ICFTU), 1920년에 창설된 국제기독교노동조합연맹(IFCTU) 등이 있으며, 제 1차 세계대전 후 1919년 베르사유 평화조약에 의하여 설립된 국제노동기구(ILO)가 있다. 여기에서 이러한 국제적 노동조합기구의 주요 내용과 특기사항을 살펴보고자 한다(〈표 5-8〉 참조).



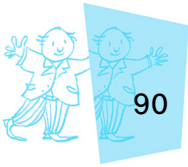
표 5-8. 국제적 노동조합기구의 결성

국제적 노동조합명	설립 년도	처음 가맹 회원수	주요 내용과 특기사항
국제노동조합연맹 (IFTU: International Federation of Trade Unions)	1901	2,300만명 미 AFL 가맹	<ul style="list-style-type: none"> • 국제노동조합서기국(ITC) 연합체 • 제1차 세계대전으로 1919년 창립대회 • 사회주의지지 결의 • 8시간 노동요구 • ILO지지 결의(1920)
세계노동조합연합 (WFTU: World Federation of Trade Unions); 세계노련	1945	7,000만명 60개국 미 CIO가맹	<ul style="list-style-type: none"> • 국제연합의 여러 기관에 대표자파견 • 구소련과 공산주의 제국의 노조대표를 미국의 마샬계획 비난·반대 • 미국과 영국노조 충돌 • 1983년 66개국 가맹, 회원수 1억 9천만명
국제자유노동조합연맹 (ICFTU: International Confederation of Free Trade Union); 자유노력	1949	4,800만명 51개국	<ul style="list-style-type: none"> • 창립대회 주목표 : 빵, 자유, 평화 • 1983년 87개국 가맹, 회원수 6,900만명 • 조합원의 교육활동, 아프리카·아시아 노동대학 설립 • 자유진영 모든 노동조합에 대한 재정지원과 기술지원 • 정치적 지배로부터 해방
국제기독교노동조합연맹 (IFCTU: International Federation of Christian Trade Union)	1920	336만명	<ul style="list-style-type: none"> • 가톨릭 및 프로테스탄트 목사와 유대관계·보수적 조직 • 반공적 노동조합, 식민지정책에 반대 • 전면적 국유화 및 집단적 소유제 반대 • 노동자와 사용자의 공동경영 주장

자료: 고용노동부 참조.

1. 국제노동조합연맹(IFTU)

노동조합의 국제적 조직으로서 최초로 설립된 것은 국제노동조합서기국(International Trade Secretariats; ITS)이며, 이는 1889년 인쇄공들에 의하여 국제간에 정보와 통계를 상호 교환하기 위하여 설립된 것이다. 그 후 이러한 조직은 방직공, 금속공 등의 여러 산업 사이에 각각 국제노동서기국이 탄생하였고 이들은 1901년 연합체를 형성하였으며, 1913년에는 그의 이름을 국제노동조합연맹(International Federation of Trade Unions; IFTU)이라 하여 미국의 AFL도 여기에 가맹하였다.²⁴⁾



그러나 이 조직도 1914년 제1차 세계대전의 발발로 다른 모든 국제조직과 마찬가지로 해산되고 말았다. 다만, 국제산업서기국만은 계속되어 지금도 16개 산업별 서기국이 있으며, 국제기업의 등장에 따라 그 중요성은 더욱 강조되고 있다.²⁵⁾

제1차 세계대전이 1918년 끝나자, 국제노동조합연맹은 1919년 암스테르담에서 창립대회를 가졌으며, 이는 앞에 말한 국제노동조합연맹의 부활인 셈이다. 창립대회에서는 전유럽의 노동조합 대표가 출석하여 사회주의를 지지하는 결의가 행해지고, 8시간 노동의 요구가 나왔다. 또한, 1920년 창립된 국제노동기구(ILO)를 지지하는 결의를 하기도 하였다. 창립 당시 이 연맹에 가맹한 각국 노동조합의 회원은 2,300만명이었다.²⁶⁾

2. 세계노동조합연합(WFTU)

1945년 2월에 영국의 노동조합이 주최자가 되어 런던에서 세계노동조합회의가 개최되었다. 그 결과 동년 10월 파리에서 세계노동조합연합(World Federation of Trade Unions; WFTU : 세계노련)이 결성되었다. 이때에는 사회주의 노동조합이나 코민테른은 해산되고 없었으며, 국제노동조합연맹도 세계노련의 탄생과 더불어 해산하였다.²⁷⁾

세계노련에는 당초 미국의 AFL(American Federation of Labor)을 제외하고, CIO (Congress of Industrial Organizations)를 비롯한 세계 60개국 이상의 주된 노동조합을 가맹시키고 조합원수는 7,000만명에 달했으며, 노동운동의 국제적 연대조직으로서는 이제까지 없었던 최대의 규모이었다. 그리고 세계노련은 국제연합의 여러 기관에 대표자를 보낼 권리가 인정되었다. 그러나 이러한 세계노련의 활동도 오래 가지를 못하였다. 1949년 1월에 세계노련에 가맹하고 있었던 영국노동조합회의, 네덜란드노동조합연맹, 미국의 CIO 등을 비롯한 많은 나라의 노동조합이 이로부터 탈퇴를 해버렸기 때문이다.

미국과 유럽제국의 노동조합이 세계노련을 탈퇴하게 된 궁극적인 동기는 이념적인 문제에 있지만, 직접적인 이유는 1948년에 시작된 미국의 유명하 마셜계획이 계기가 되었던 것이다. 이 계획은 유럽부흥계획이라고도 하며, 전쟁에서 큰 타격을 받은 유럽제국의 경제부흥을 위하여 미국이 여러 가지 경

제원조를 하려고 한 것이었으나, 세계노련에 가입하고 있었던 구소련을 비롯한 공산주의제국의 노동조합 대표자들은 마샬계획을 맹렬히 비난하고, 이에 반대하여 찬성파인 영국과 미국의 노동조합과 충돌하였다. 세계노련의 회원국은 한때 66개국, 회원수는 약 1억9천만명으로 구소련 7,000만명을 비롯한 동유럽권이 대부분이었으며, 비공산국으로는 일본 노동조합총평의회(總評) 430만명, 이탈리아 340만명, 프랑스 90만명이 큰 비중을 점하고 있었다. 본부는 체코의 프라하에 있다.²⁸⁾ 그러나 구소련의 퇴조와 유럽사회주의 국가의 약세로 현재는 명백만 유지하고 있다.

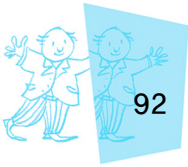
3. 국제자유노동조합연맹(ICFTU)

미국 및 영국을 비롯하여 프랑스, 이탈리아 등 세계노련을 탈퇴한 비공산권 노동조합은 1949년 런던에 모여 국제자유노동조합연맹(International Confederation of Free Trade Union; ICFTU : 자유노련)을 결성하고 우리나라의 대표도 여기에 참가하여 회원이 되었다. 창립대회의 목표는 빵, 자유, 평화이다.

창립대회에 참석한 261명의 대표자는 51개국의 4,800만명의 조합원을 대표한 사람이며, 1990년 1월 당시 가맹국이 87개국에 가맹조합수는 122개, 6,900만명의 조합원을 갖고 있었다.

자유노련은 대국에 의한 지배라는 인상을 피하고 또한 세계노련이 극히 중앙집권적이며, 구소련에 의하여 지배되고 있는 데 따른 폐해를 피하기 위하여 지역조직을 갖는 지방분권적인 조직구조를 갖고 있다. 우선 그것은 전미주지역조직(Inter-American Regional Organization; IARO)의 본부를 멕시코에 두고 있으며, 아시아지역조직(Asian Regional Organization; ARO)의 본부는 뉴델리에, 유럽지역조직(European Regional Organization; ERO)의 본부는 브뤼셀에 두고 있으며, 또한 아프리카 자유노련조직도 갖고 있다. 자유노련의 본부는 브뤼셀에 있다. 자유노련의 최고정책결정기구는 각국의 대표로 구성되는 총회이며, 2년에 한번씩 개최된다. 이사회는 1년에 2회 개최되며, 일상업무는 사무총장이 관장한다.

자유노련이 극히 중요시하고 있는 기능 중의 하나는 조합원의 교육활동이며, 이를 위하여 아프리카 및 아시아에 노동대학을 설치하고 있다. 자유노련



의 또 다른 중요한 기능은 자유진영의 모든 노동조합에 대한 재정지원과 기술지원이다. 자유노련의 기본철학은 모든 노동조합은 정치적 지배로부터 해방되어야 한다는 것이며, 이러한 목적은 교육, 기술 및 재정지원을 통하여 자유노조를 강화함으로써 달성하자는 것이다. 자유노련은 국제노동기구(ILO)와도 긴밀히 협조하고 있으며, 특정문제에 관한 조사와 보고를 위하여 세계 여러 곳에 조사단을 파견하기도 한다.²⁹⁾

4. 국제기독교노동조합연맹(IFCTU)

기독교노동운동은 국제기독교노동조합서기국(International Secretariat of Christian Trade Union)이 1908년에 설립되고, 1920년에는 오늘날의 국제기독교노동조합연맹(International Federation of Christian Trade Union; IFCTU)이 헤이그에서 창립하였다. 창립 당시 약 336만명의 회원을 갖고 있었다. 1965년 252만명, 2000년까지 200만명을 유지하고 있다. 이들 노동조합의 상당수, 특히 네덜란드와 벨기에에 있어서는, 가톨릭 및 프로테스탄트 목사와 긴밀한 유대를 갖는 비교적 보수적인 조직이었다. 그러나 독일의 노동조합은 훨씬 더 독립적이었다.

한편, 국제기독교노동조합연맹과 국제사회주의 사이에 일부 접촉이 있었던 것은 사실이나, 양자간의 관계는 일반적으로 적대적이었다. 예컨대, 로마 가톨릭 교황은 가톨릭과 사회주의자와는 양립할 수 없다고 하였다. 그 이유는 ① 사회주의자에 대한 물질주의적 개념, ② 계급투쟁의 원리, ③ 국가통제 확대와 국가우위의 주장, ④ 사유재산의 부인 등에 있다는 점 때문이다.

국제기독교노동조합연맹은 전통적으로 유럽 여러 나라에 발달하고 있었으며, 벨기에, 네덜란드, 서독, 프랑스 등에 강한 조직을 갖고 있었다. 한편, 미국에는 가톨릭노동조합협회는 있지만 가톨릭노동조합 자체는 설립된 일이 없다. 한편, 이 연맹은 그의 조직을 아프리카, 아시아, 남미지역에 일부 갖고 있는데, 그들은 모두 반공적인 노동조합이며, 다만 식민지정책에 반대하고 있다. 따라서 이 연맹의 지도이념은 전면적 국유화 및 집단적 소유제에 반대하고 노동자와 사용자의 공동경영을 주장하고 있다고 말할 수 있다.³⁰⁾

제5절 국제노동기구(ILO)의 설립

국제노동기구(International Labor Organization; ILO)는 제1차 세계대전 후 1919년 베르사유 평화조약에 의하여 설립된 것이다. 노동운동의 변천과정에서 검토한 바와 같이 제1차 세계대전 후 각국에서 노동자가 경제발전을 위해서 차지하는 역할은 극히 중요하게 되었고, 노동문제는 각국의 내부에서 처리하는 것이 적당치 않고 국제적으로 결부시켜 대처하지 않으면 안된다는 생각과 인식이 지배적이 되었다. 그리하여 1918년 런던에서 개최된 연합국의 노동조합 대회는 다음과 같은 선언문을 채택하였다.

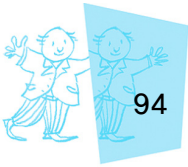
“노동입법, 조합의 권리, 이민, 사회보험에 관하여 정신적·물질적으로 최소한도는 보장해야 된다”라는 평화조약이다. 그리고 여기서 노동문제를 취급할 국제기관을 설치할 준비를 하기 위하여 15개국의 대표로 된 국제노동입법 위원회가 구성되었다.

이 위원회가 평화조약의 성립과 더불어 국제연맹의 한 기관으로서 ILO로 발전한 것이다. 한편, 제2차 세계대전 후 국제연맹은 없어졌으나 ILO는 국제연합(UN)과 협정을 맺고 노동문제에 관한 국제연합의 전문기관으로 활동하게 되었다. ILO의 본부는 스위스의 제네바에 있으며, 가맹국은 2006년 6월 현재 166개국에 달하며, 미국은 1977년 탈퇴하였다가 1980년 6월 총회에 다시 복귀하였으며, 한국은 1983년 6월부터 공식적 옵저버단을 시작으로 2010년도 현재 ILO 회의참가 및 활발한 국제노동운동에 참여하고 있다.

1. 국제노동기구헌장

국제노동기구헌장은 ILO의 헌법으로 전문과 제1장부터 제4장까지 되어 있다. 전문과 부속서류(1944년 5월 필라델피아선언에서 채택된 ILO의 목적에 관한 선언)에서는 ILO의 목적과 기본정신이 반영되고 있으나, ILO에 과해진 엄숙한 의무로서 다음 10항목이 제시되고 있다.³¹⁾

① 완전고용 및 생활수준의 향상, ② 숙련 및 기능을 최대한으로 발휘할 수가 있고, 또한 일반 복지에 최대의 공헌을 할 수 있는 직업에의 고용, ③ 직업



혼란을 위한 편의, 또한 노동자의 이동을 위한 편의 공여, ④ 임금, 노동시간 기타 노동조건에 관하여 모든 사람에게 진보의 성과를 공정하게 분배하는 보호 및 최저생활임금의 보장, ⑤ 단체교섭권의 승인 및 생산능률의 부단한 개선에 관한 노사의 협력, ⑥ 사회보장의 확장, ⑦ 모든 직업에 있어서 노동자의 생명과 건강의 충분한 보호, ⑧ 아동의 복리 및 모성의 보호를 위한 조치, ⑨ 충분한 영양, 주거, 레크리에이션 및 문화시설의 제공, ⑩ 교육 및 직업에 있어서 기회균등의 보장 등이다.

이상의 ILO현장은 세계 각국 노동기구의 기본적 이념이 되고 있으며 노동조합운동의 기본적 철학이 되고 있다.

2. 국제노동기구의 조직

ILO의 조직으로는 ① 총회, ② 이사회, ③ 국제노동사무국의 셋이 있다. 총회는 매년 6월 개최되며, 각 가맹국은 4인의 대표자에 의하여 구성된다. 이 중 2인은 정부대표, 1인은 사용자대표, 1인은 노동자대표로 되어 있으며, 구소련을 비롯한 공산국가에서는 모든 대표가 정부대표인 셈이므로, 이것이 가끔 문제가 되기도 한다.

이사회는 정부를 대표하는 28명, 사용자대표와 노동자대표 각 14명으로 도합 56명의 이사로 구성되며, 임기는 각각 3년이다. 한편, 선진산업국 10개국으로 상임이사회가 구성되는데, 그 10대 산업국은 미국, 영국, 러시아, 캐나다, 프랑스, 중국, 이탈리아, 인도, 독일, 일본 등이다. 이사회는 보통 매년 3회 개최되어 ① 총회의 의제선정, ② 사무총장의 임명, ③ 사무국 기타의 일반적 감독, ④ ILO의 예산안 작성 등을 한다. 국제노동사무국은 총회의 의제에 관한 서류의 작성, 서류의 수집·배포, 각국의 산업노동사정의 조사, 그에 따른 참고간행물의 발행 등의 일을 한다. 한편, 미주, 아시아, 아프리카 및 유럽 등 4개 지역회의가 별도로 개최되는 바, 아시아지역사무소는 태국의 방콕에 있다.

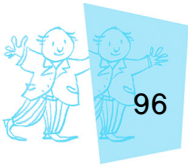
3. 국제노동기구의 정책결정

ILO의 정책결정은 조약(convention) 및 권고(recommendation)의 형태로

이루어지며, 3분의 2 이상의 찬성을 요한다. 1919년 제1회 총회 이래 채택된 조약과 권고의 수는 현재 조약이 170여건, 권고가 180여건이 되고 있다. 조약을 비준하느냐 않느냐는 각국의 자유이나, 어느 국가에 의해서 비준이 되면, 당해 국가를 구속하는 조약의 효력을 갖는다. 한편, 권고는 국제적 협약을 발생시킨 것은 아니나 회원국에 국내적인 입법 내지 행정활동에 기준과 지표를 제시한다는 데 큰 의의가 있다.

ILO의 중요한 또 다른 기능은 조사와 정보, 기술원조이다. 사실 ILO의 전문직원들은 전세계에 걸쳐 회원국 정부 등을 통하여 노동조건에 관한 정보를 수집하고, 조사·분석하고, 그를 편집·출판하여 각국에 배포하고 있다. ILO는 또한 UN과 제휴하여 각국에 전문가를 파견하여 노동문제의 제반사항, 기능공의 훈련, 노동시장의 발전, 사회보장제도의 개발 등에 관하여 각국을 지원하고 있다.

이상과 같이 국제노동운동의 발전단계와 그 활동에 대하여 살펴보았다. 21세기 세계화 시대에는 세계노동운동이 정부의 역할과 기업의 발전 그리고 노동자의 복지향상을 위하여 노력해야 한다는 공동체적인 목적을 가지고 활동하고, 세계 산업평화에 공헌하는 방향으로 노력하고 있다.



주석 및 참고문헌

- 1) 시드니 웨브(S.J. Webb, 1859~1947)는 영국에 있어서의 대표적인 사회주의자, 저술가 및 정치가이다. 그는 그의 처 비어트리스 웨브(Beatrice Webb, 1859~1943)와 페이비언 협회를 이끌어가면서 노동운동을 가장 체계적이고 또한 권위있는 이론으로 발전시켰다. 웨브 부처는 마르크스와 마찬가지로 노동운동의 기원을 독립된 노동계급의 형성에서 찾는다. 그들은 노동조합을 정의하여 “노동조합이란 임금노동자가 자신의 작업조건을 유지하고 또는 향상시킬 목적으로 단결한 항구적 단체이다”라고 말하였다. 즉, 웨브 부처의 견해에 의하면 노동조합은 산업상 불가피하게 제기되는 경쟁의 마귀로부터 노동자를 보호하는 데 이바지한다는 것이다.
- 2) J.T. Dunlop(1968), *The Development of Labor Organization: A Theoretical Framework in Reading in Labor Economics and Labor Relation*, Richard L. Rowan, ed., Home-wood, Illinois : Richard D. Irwin Inc., pp. 43~44.
- 3) 李準範(1989), 現代勞使關係論, 博英社, pp. 77~78 참조.
- 4) J.T. Dunlop, *op. cit.*, p. 47.
- 5) Orme W. Phelps(1955), *Introduction to Labor Economics*, 2nd ed., New York : McGraw-Hill Book Co., Inc., p. 206.
- 6) Allan M. Carter and F. Ray Marshall, *op. cit.*, pp. 29~30.
- 7) J.R. Commons and Associates(1919), *History of Labor in The United States*, New York, Macmillan Co., Vol. 1, pp. 3~21 참조.
- 8) A.M. Carter and F.R. Marshall(1967), *Labor Economics*, Homewood, Illinois : Richard D. Irwin Inc., p. 32.; 李準範, 前掲書, p. 79 참조.
- 9) J.T. Dunlop, *op. cit.*, pp. 46~47.
- 10) 金聖珍(1973), 勞動經濟論, 法文社, p. 68.
- 11) 上掲書, p. 69.
- 12) A.M. Carter and F.R. Marshall, *op. cit.*, p. 36.
- 13) *Ibid*, pp. 36~37; 李準範, 前掲書, pp. 81~83.
- 14) Clark Kerr, John T. Dunlop, Frederick Harbison and Charles A. Myers(1960), *Industrialism and Industrial Man*, Cambridge Mass. : Harvard University Press, p. 4.
- 15) *Ibid.*, p. 276.
- 16) Orme W. Phelps, *op. cit.*, p. 224; J.T. Dunlop, *op. cit.*, pp. 43~48.
- 17) J.T. Dunlop, *op. cit.*, p. 43.
- 18) 산업혁명기에 기계의 발달로 말미암아 실직이나 임금인하를 당한 가내수공업의 숙련공들이 신식기계에 반감을 가지고 이를 파괴한 일종의 기계파괴운동으로서, 18세기에 시작되어 동세기 말에 절정에 달했으며 1812년까지 계속되었다.
- 19) A.M. Carter & F.R. Marshall, *op. cit.*, p. 48.
- 20) 大宮五郎, 勞動運動の知識, 日本經濟新聞社, 昭和 45年, p. 79.
- 21) 李準範, 前掲書, pp. 139~140 참조.
- 22) Allan M. Carter & F. Ray Marshall, *op. cit.*, p. 54.
- 23) 李準範, 前掲書, pp. 140~141.
- 24) Allan M. Carter & F. Ray Marshall, *op. cit.*, p. 60.
- 25) Daniel Quinn Mills(1982), *Labor-Management Relations*, 2nd ed., McGraw-Hill Book Company, p. 571.
- 26) 李準範, 前掲書, pp. 141~142.

- 27) 大宮五郎, 前掲書, p. 69.
- 28) 李準範, 前掲書, pp. 142~143 참조.
- 29) 李準範, 前掲書, pp. 143~144.
- 30) 李準範, 前掲書, pp. 144~145 참조.
- 31) 大宮五郎, 前掲書, pp. 166~167.



제 6 장 노동조합이론

TRADE UNION · LABOR UNION

- 제1절 노동조합의 의의 100
- 제2절 노동조합 가입방법과 조합비징수제도 103
- 제3절 노동조합의 본원적 기능 107
- 제4절 노동조합의 형태 111
- 제5절 노동조합의 자격 117
- 제6절 노동조합의 관리 125

제6장 노동조합이론

제1절 노동조합의 의의

1. 노동조합의 정의

노동조합(trade union, labor union)이란 노동력(labor force)을 가진 근로자들이 근로생활의 조건을 유지하고 개선하기 위하여 조직한 항구적인 단체이며 다음과 같이 정의한다.

첫째, 근로자가 개별적·단독적 고용관계에서 오는 사용자와의 불리한 지위를 극복·개선하고,

둘째, 독립된 근로자간의 조직화를 통하여 사용자와의 고용계약에 있어서 유리한 지위를 획득하며,

셋째, 근로자들이 경제적·사회적인 지위를 향상시키기 위하여 설립한 자주적 집단조직체를 말한다.

일찍이 1894년 영국의 웨브(S.J. Webb)부처는 그들의 공저인 『노동조합주의사』(*The History of Trade Unionism*)에서 다음과 같이 규정하고 있다.

“노동조합(trade union)이란 고용조건을 유지 또는 개선을 목적으로 하는 임금근로자(wage earners)의 지속적 단체(continuous association)”라고 정의하였다.¹⁾

우리나라 “노동조합 및 노동관계조정법” 제2조 제4항 노동조합의 정의를 보면 다음과 같다.

“노동조합이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건
의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적
으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다.”

다만, 다음에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 않는다.

- ㉠ 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우,
- ㉡ 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우,
- ㉢ 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우,
- ㉣ 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우, 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.
- ㉤ 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우는 노동조합으로 보지 않는다.

이상과 같은 노동조합의 정의를 세 부문으로 집약할 수 있다.

첫째, 노동조합은 근로자의 자주적인 단체이다.

노동조합은 근로자를 위한 조직체이다. 근로자는 경영자와의 개별적인 교섭으로는 그들에게 유리한 근로조건을 가질 수 없기 때문에, 조직을 배경으로 집단적으로 교섭을 하며, 노동력을 무기로 세력을 확장시키는 자주적인 노동단체이다. 그러므로 노동조합은 근로자의 이익단체인 동시에 근로자들이 아무런 간섭을 받지 않고 독립성을 가지며 자유롭게 운영되는 근로자를 위한 단체이다.

둘째, 노동조합은 근로조건을 유지·개선을 목적으로 하는 단체이다.

노동조합결성의 주된 목적은 근로조건을 유지 혹은 개선에 있었고 그 밖에 상호부조적 목적, 공제사업적 목적, 경제적 목적, 문화적 내지 교육적 목적 등의 부차적 목적이 있었다.

그러나 노동조합은 근로자의 전반적인 지위향상이란 목적달성을 위하여 ① 기업내에서는 단체교섭의 경로를 통하여 구체적인 근로조건을 개선할 실현하고, ② 기업외에 있어서는 노동생활의 안전과 사회보장제의 실현에 압력을 가하는 두 가지 목적을 가진다.



따라서 노동조합운동의 경향은 전자가 특히 기업조합주의(business unionism)에서 현저하게 나타나고 있으며, 이는 조합원의 이익보호를 위주로 하고 있는데 반하여, 후자의 목적은 사회개혁을 주장하는 복지조합주의(welfare unionism)를 낳게 하였다.

셋째, 노동조합은 근로자의 항구적·계속적인 단체이다.

노동조합은 근로자들의 일시적·한시적인 노동단체가 아니라 항구적이고 영속적인 단체이다. 노동조합은 근로자들의 경제적 목적을 달성하기 위해서 단체교섭을 실현하는 단체이며, 이를 실현하기 위해서 항구적·계속적인 단체로서 존속되지 않으면 안된다.

노동조합은 집단을 통해서 약자로서의 근로자가 주체적 위치를 확립하고 나아가서 지속적으로 근로자의 이익을 위해 표현되며, 근로자의 심리적·인격적·사회적 지위를 확보하기 위해서 노력한다. 즉, 근로자의 인간적인 존엄성을 사회적으로 인정받게 하는 역할을 대신하여 노동조합은 지속적으로 노력해야 한다. 노동조합은 일시적 목적을 달성하기 위해서 또는 쟁의수단을 위해서 급조된 임시단체인 쟁의단 같은 형식의 조직체가 되어서는 안된다.

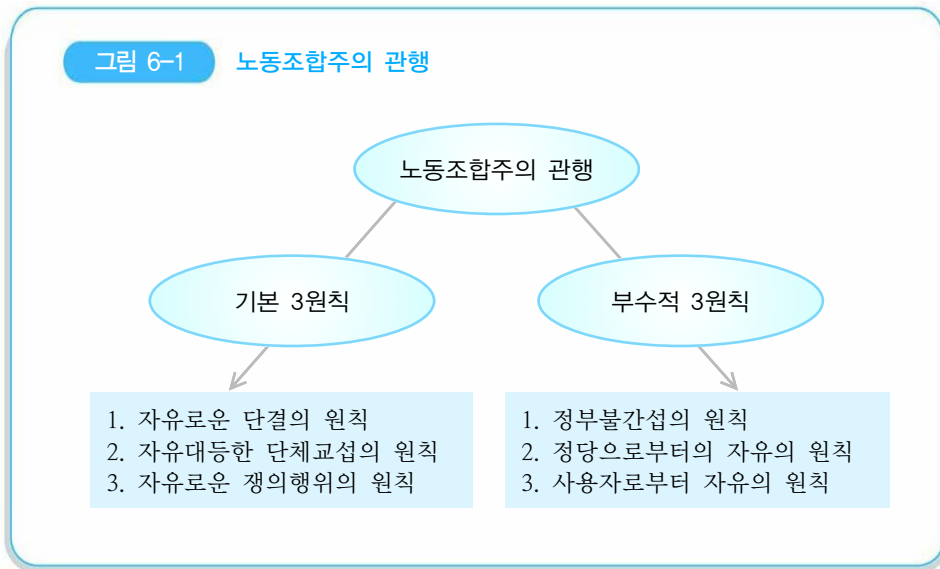
2. 노동조합의 목적과 조합주의의 원칙

“노동조합 및 노동관계조정법” 제1조인 목적에 의하면 이 법은 헌법에 의한 근로자의 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권 등 노동3권을 보장하며, 근로자의 근로조건을 유지·개선하고 근로자의 복지를 증진함으로써 그 경제적·사회적 지위의 향상과 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 기여하기 위해서 계속적·항구적인 노력을 하는 근로자단체임을 규정하고 있다.

근로자가 존재하는 지구상의 어느 나라에서든지 근로자의 노동3권은 보장되기를 바라고 노사간에는 자유와 평등이 이룩되고 근로조건에 관해서는 자주적·평화적으로 협상하고 정부는 개입하지 않는다는 것을 관례로 여겨온 것이다. 이것을 가리켜 노동조합주의의 관행이라고 하며 오늘날 많은 나라에서는 이를 통례로 실천하고 있다.

따라서 이러한 노동조합주의의 관행에는 기본 3원칙과 부수적 3원칙이 있다. 노동조합주의 관행의 기본 3원칙은 ① 자유로운 단결의 원칙, ② 자유대

등한 단체교섭의 원칙, ③ 자유로운 쟁의행위의 원칙 등이 있으며, 노동조합주의의 부수적 3원칙은 ① 정부불간섭의 원칙, ② 정당으로부터의 자유의 원칙, ③ 사용자로부터의 자유의 원칙 등이 있다.



제2절 노동조합 가입방법과 조합비징수제도

1. 노동조합 가입방법

노동조합이 그의 조직을 강화하기 위해서 조합원수를 어떻게 용이하게 확보해야 하느냐는 노조발전의 가장 중요한 과제가 된다. 따라서 노동조합의 가입방법은 그 조직화의 유형에 따라 기본적 흡제도(shop system)와 변형적 흡제도가 있다. 이를 고찰하면 다음과 같다.



1) 기본적 쉼제도

① 오픈 쉼(open shop)제

고용관계에 있어서 고용주는 노동조합에 가입한 조합원이나 가입하지 않은 비조합원이나 모두 고용할 수 있는 제도이다. 이것은 노동조합의 가입이 고용조건이 아닌 제도라고 정의된다. 이 제도는 고용주에 의한 노동조합의 약화수단으로서의 역할도 커진다.

우리나라의 경우 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제2항에 근로자가 어느 노동조합에도 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위를 부당노동행위로 규정함으로써 오픈 쉼(open shop)제도를 적용하고 있다. 그러나 미국의 경우는 와그너법(Wagner Act 1935년)으로 오픈 쉼제를 불법화하고 있어 우리나라도 오픈 쉼제를 비롯한 노동조합 가입방법의 새로운 검토가 요청되고 있다.

왜 미국은 오픈 쉼 제도를 불법화하고 있는가 생각해 보자. 가령 500명의 종업원이 있는 기업에서 10%인 50명만 노조에 가입하고 90%인 450명은 노조에 가입하지 않았다. 이 회사는 10%의 노조원들이 열심히 투쟁하여 임금인상을 성공시켰다. 그러나 임금인상은 전종업원이 혜택을 받았다. 10% 노조원의 투쟁결과는 비조합원 90%까지 혜택을 받는다는 것이다.

② 유니언 쉼(union shop)제

유니언 쉼제는 오픈 쉼제나 클로즈드 쉼제의 중간형태이다. 이 가입방법은 고용주는 노동조합의 조합원 이외의 근로자까지도 자유로이 고용할 수 있으나 일단 고용된 근로자는 일정기간 중에 조합원이 되지 않으면 안된다는 제도이다. 미국의 경우 태프트-하틀리법에서는 고용 후 일정기간내의 가입을 30일로 정하고 있다. 유니언 쉼제가 클로즈드 쉼제와 다른 점을 후자는 고용되기 이전부터 조합원이어야 한데 반하여 전자는 비조합원도 고용이 되지만 고용된 후 일정기간 이내에는 조합에 가입할 것을 규정하는 것이다. 따라서 조합이 제명처분하거나 조합원 본인이 가입을 거부하면 해고를 당하게 된다. 이 제도는 노동자의 2/3 대표하는 노조에 허용하고 있으나 노동자의 선택권보장이 전제가 되어야 한다.

③ 클로즈드 숍(closed shop)제

기업의 근로자 또는 종업원의 고용조건이 노동조합원을 전제로 하는 것이다. 즉, 노동조합 가입이 고용조건이 전제가 되는 것으로 노동조합측에 가장 유리한 제도이다. 따라서 회사와 노동조합간의 단체협약으로서 종업원의 채용, 해고 등을 노동조합이 주도하여 관장하는 것으로 노동조합의 가입이 고용조건이 되는 강력한 제도이다.

그렇기 때문에 기업은 노동조합원 이외에서는 절대로 종업원을 채용할 수 없으며 반드시 종업원은 조합원이 되는 것이며, 노동조합원으로 채용해야 한다는 강력한 조합원 확보제도라고 할 수 있다. 이 제도의 실시는 노동조합의 권리와 단결을 지키는데 필요하다. 미국의 경우 이 제도는 와그너법(Wagner Act, 1935년)에서 인정되었으나 노동조합의 지나친 권력남용과 노조의 세력을 약용하는 부분적 폐단 때문에 태프트-하틀리법(Taft-Hartley Act, 1947년)에 의해서 불법화되었으며, 다만 건축업에 한하여 1959년에 다시 합법화되었다.

2) 변형적 숍제도

21세기 글로벌 자본주의로 성장함에 따라 노동조합가입방법도 기본적인 가입 방법으로는 실효성을 증대시킬 수 없기 때문에 변형된 조합가입방법이 생성되었다.

① 에이전시 숍(agency shop)제

대리기관 숍제도라고도 하며, 이는 조합원이 아니더라도 모든 종업원에게 단체교섭의 당사자인 노동조합이 조합회비를 징수하는 제도이다.

이 제도는 근로자들이 비조합원으로서 조합비 납부의 업무를 회피하는 반면 타조합원들과 동일한 혜택을 향유하려는 심리를 줄일 수 있으며, 동시에 노동조합은 조합원수를 늘리게 됨으로써 안정을 가져올 수 있는 방법이다.

② 프레퍼렌셜 숍(preferential shop)제

우선 숍제도라고 하며 이는 채용에 있어서 노동조합원에게 우선순위를 주는 제도이다. 그러나 비조합원의 고용은 가능하지만 조합원에 대하여는 고용상의 우대를 주는 제도이다.

③ 메인티넌스 멤버십 슝(maintenance of membership shop)제

조합원유지 슝제도라고 하며 일단 단체협약이 체결되면 기 조합원은 물론 단체협약이 체결된 이후에 가입한 조합원도 협약이 유효한 기간동안은 조합원자격을 유지하여야 하는 제도를 말한다. 따라서 노동조합에 가입이 되면 일정기간 동안 조합원으로서 머물러 있어야 한다는 제도이다. 탈퇴할 수 없다.

표 6-1. 노동조합 가입방법



	조직화의 유형	특 징
기본적 슝 제도	오픈 슝제 (open shop)	① 고용관계: 노동조합에 가입한 조합원, 비조합원 모두 고용할 수 있는 제도 ② 노동조합의 가입이 고용조건이 아닌 제도 ③ 노동조합의 약화수단
	유니언 슝제 (union shop)	① 고용된 노동자는 일정기간 중에 조합원이 된다. ② 고용후 30일 이내에 노동조합에 가입한다(통례). ③ 모든 종업원이 노동조합원이 된다.
	클로즈드 슝제 (closed shop)	① 고용조건이 노동조합원을 전제 ② 단체협약으로 채용, 해고 등 노동조합이 주도 ③ 강력한 노동조합의 힘이 강조
변형적 슝 제도	대리기관 슝제 (agency shop)	① 조합원이 아니라도 모든 종업원에게 노동조합이 조합비를 징수하는 제도 ② 비조합원도 조합비를 납부하고 혜택을 향유
	우선 슝제 (preferential shop)	① 채용에 있어 노동조합원에게 우선순위를 주는 제도 ② 조합원은 고용상의 우대를 주는 제도
	조합원유지 슝제 (maintenance of membership)	① 노동조합에 가입이 되면 일정기간 동안 조합원으로 머물러 있어야 하는 제도 ② 단체협약 체결불문하고 협약이 유효한 기간 조합원 자격유지

자료: 김성수 교수 정리.

2. 조합비징수제도

노동조합이 조직체로서 세력과 힘(power)을 가지기 위해서 양적(量的)인 조합원수의 확보와 질적(質的)인 조합운동을 위한 재원을 어떻게 확보하느냐의 문제는 중요한 과제로 나타나고 있다.

이러한 재원의 확보방법으로서 대부분의 경우는 체크 오프제도(check-

off system)가 있다.

단체협약상에 사용자의 동의가 있으면 조합은 그의 세력확보의 수단으로서 체크 오프(check-off)의 조항을 둘 수 있다.

체크오프제

노동조합의 조합비: 회사의 급여계산시에 월급에서 일괄 공제하여 노동조합에 인도하는 방법

노동조합은 조합비를 징수하기 위해서 조합원 개개인에게 조합비를 징수하는 방법과 회사의 급여계산시에 월급에서 일괄 공제하여 노동조합에 인도하는 방법이 있다. 이 경우 후자를 체크 오프제도라고 한다.

우리나라 노동조합 및 노동관계조정법 제22조는 조합원의 권리와 의무조항에서 “노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다. 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리와 의무를 제한할 수 있다”라고 규정하고 있어 조합비 납부 의무를 명백히 하고 있다.

그리고 구 노동조합법 제24조의 조합비항목에는 “노동조합의 조합비는 매월 그 조합원임금의 100분의 2를 초과할 수 없다”고 규정하여 조합원들에 대한 조합비 의무부담을 확실히 하고 있으며, 한편으로 근로자들의 조합비의 과중한 부담을 경감하고자 하는 의미도 담고 있다. 그리고 새로운 노동조합 및 노동관계조정법은 조합비의 상한규정을 삭제하였다. 그러나 세계각국 노동조합은 조합비를 대부분 $\frac{0.8}{100} \sim \frac{2}{100}$ 를 초과할 수 없도록 제한하고 있다.

제3절 노동조합의 본원적 기능

1. 노동조합기능의 의미

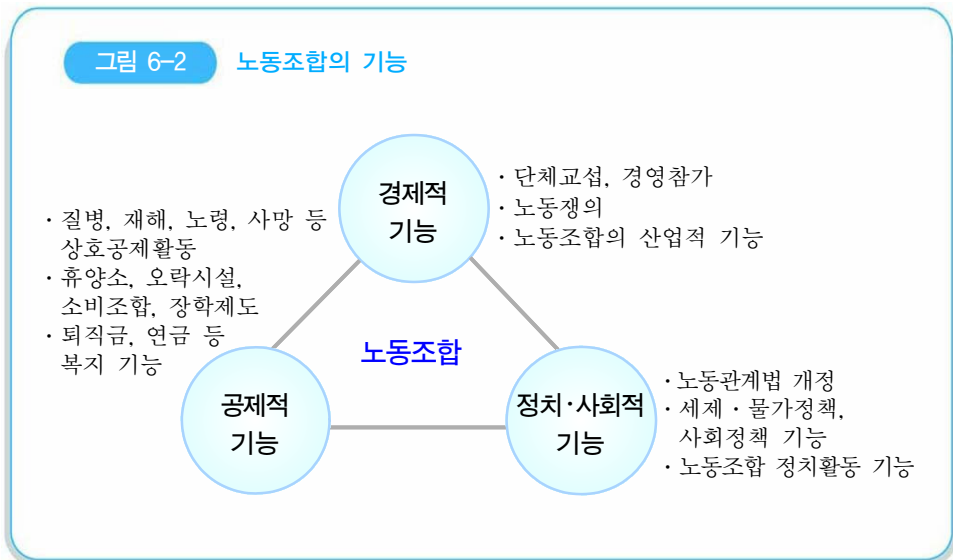
노동조합의 기능에는 과거의 고유한 전통적·본원적 기능과 오늘날과 같이 다양화·다변화된 경제사회의 변동에 대응하는 노동조합의 현대적 기능으로

분류할 수 있다.

종래의 노동조합의 기능은 ① 경제적 기능, ② 공제적 기능, ③ 정치·사회적 기능으로 분류되었다. 그러나 오늘날의 노동조합은 종래의 고유한 전통적·본원적 기능만으로는 이를 모두 설명할 수 없는 여러 가지 기능을 수행하고 있다. 더욱이 노동조합으로서의 노동조합 자체를 조직하고 그를 유지하는 기능이 가장 기본적인 기능인데도 불구하고 종래의 전통적 기능분류상의 개념에서는 등한시 되고 있는 것이다. 따라서 노동조합의 현대적 기능은 기본기능, 집행기능, 참모기능으로 분류하는 방법이 합리적이라고 본다.

여기에서 ① 기본기능이란 노동조합을 조직하고 그 조직을 유지·확장하는 기능이며, ② 집행기능이란 노동조합이 결성된 후에 조합의 목적인 조합원의 근로조건 유지·향상을 위해 활동하는 기능이며, ③ 참모기능이란 노동조합의 기본기능과 집행기능을 보조하는 기능으로서 조합의 중요성을 인식시키는데 크게 공헌하는 기능이다.

여기에서 이해를 돕기 위해서 우선 전통적 고유기능 3가지인 경제적, 공제적, 정치·사회적 기능을 살펴보고 현대적 기능을 제시하고자 한다.



2. 경제적 기능

경제적 기능이란 단체교섭과 경영참가를 중심으로 한 조합활동이 중심과제이며 노동쟁의도 여기에 속한다. 노동조합이 사용하는 쟁의수단은 산업적 기능의 구성부분이다. 즉, 단체교섭은 노동조합의 산업적 기능의 평화적 형태이며 노동쟁의행위는 산업적 기능의 전시적 형태라고 말할 수 있다.

그런데 노동조합의 쟁의수단으로 동원되는 행위형태는 ① 파업(strike), ② 피켓팅(picketing), ③ 태업(sabotage), ④ 불매동맹(boycott), ⑤ 생산관리, ⑥ 준법투쟁 등이 있고 사용자가 주로 사용하는 쟁의수단은 공장폐쇄(lock-out)가 있다.

경제적 기능은 노동쟁의가 목적이 아니라 생산성(生産性)있는 단체교섭의 평화적 무드조성과 노사당사자들의 단체교섭의 평화적 타결이 중심적 과제가 된다.

3. 공제적 기능

공제적 기능이란 조합원들이 질병, 재해, 노령, 사망, 실업 등으로 노동능력을 일시적 또는 영구적으로 상실될 때를 대비하여 조합이 기금을 설치하여 상호공제하는 활동을 말한다.

노동조합이 조합원을 위하여 병원·진료소 등을 건립·운영하는 것을 비롯하여 주택공급사업, 휴양소, 오락시설, 소비조합, 장학제도, 퇴직금, 연금 등 여러 가지 공제적·복지후생적 활동을 광범위하게 전개하는 기능이다. 따라서 오늘날 노동조합이 중요시 하는 것은 부가급부(fringe benefit)로서 이는 공제·복지규정을 단체협약을 통하여 결정함으로써 사용자나 국가로부터 사회보험, 사회보장제도를 많이 확보하자는데 있다.

이 공제적 기능은 선진국 노조에서도 핵심적 기능으로 삼고 있지만 오늘날에 와서는 제3세계 국가의 노조들이 소비조합, 신용조합, 농업협동조합운동 등을 장려하여 공제사업의 활동을 확대시키고 있으며 이를 통한 노동조합원의 상호부조의 역할과 노조의 조직강화를 하고 있다.



4. 정치·사회적 기능

정치·사회적 기능이란 임금·근로조건을 개선하기 위한 노사간의 교섭과 분쟁을 조정하고 해결하며 노동관계법을 비롯한 모든 노동법령의 제도 및 개정, 세제, 물가정책, 사회보험제도 기타 사회정책 등 경제·사회정책에 관한 노동조합의 복지적 활동과 주장 등 근로자의 생활향상을 위해서 활동하는 것을 의미한다.

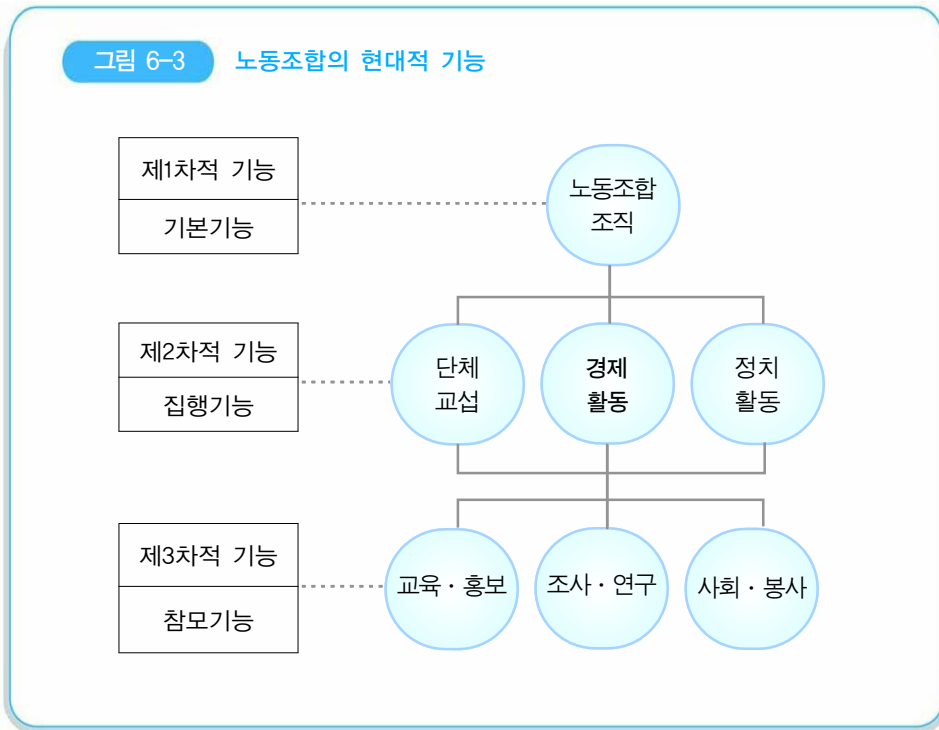
경제적 기능이 경영자와의 교섭을 통해 나타나는데 대해 정치적 기능은 그 상대가 경영자가 아니라 주로 국가나 사회단체이며 더욱이 교섭이라는 형식을 취하지 않는다. 따라서 오늘날 이 정치적 기능은 정부의 노사관계에 대한 간섭과 개입이 시작되어 임금·근로조건 결정 등이 정부에 의해 좌우되는 경지에 이르러 그 중요성을 더해가고 있다.

예를 들면, 최저임금제의 입법화, 근로시간의 단축추진, 사회보험이나 사회보장의 요구 등은 노동조합의 국가정치활동기능을 통한 정부에 대한 요구로 나타난다. 특히 노동조합의 단결권·단체교섭권·쟁의권을 금지하거나 제한하고자 하는 입법, 노동조합법이나 근로기준법의 개악반대운동 등도 정치적 기능에 속한다. 특히, 우리나라 노동조합의 정치활동기능은 1998년 2월 6일 노사정의 대타협으로 합법화되었다.

이상과 같이 종래 노동조합의 기능을 흔히 ① 공제적 기능, ② 경제적 기능, ③ 정치·사회적 기능으로 분류하고 있다. 노동조합의 기능을 이와 같이 셋으로 분류하는 것은 우선 간단 명료하다는 장점이 있으며, 또한 과거의 조합기능을 설명하는 데는 적합하였다. 그러나 오늘날의 노동조합은 위의 3가지 기능만으로는 이를 다 설명할 수 없는 여러 가지 기능을 수행하고 있다.

더욱이 노동조합으로서의 노동조합 자체를 조직하고 그를 유지하는 기능이 가장 기본적인 기능인 데도 불구하고 종래의 기능분류상의 개념에서는 등한시되고 있는 감이 있다. 따라서 노동조합의 기능을 제1차적 기능으로서 기본기능, 제2차적 기능으로서 집행기능, 제3차적 기능으로서 참모기능으로 분류하고자 한다. 이들 기능의 상호관계를 그림으로 표시하면 [그림 6-3]과 같다.

그림 6-3 노동조합의 현대적 기능



제4절 노동조합의 형태

노동조합의 조직형태는 직업별 노동조합(craft labor union), 일반노동조합(general labor union), 산업별 노동조합(industrial labor union), 기업별 노동조합(company labor union) 등이 있으며, 결합방식에 의한 노조형태는 단일조직, 연합체조직 등으로 구분할 수 있다.

1. 직업별 노동조합(craft labor union)

직업별 노동조합은 동일한 직능을 갖는 근로자가 자기의 경제적 이익을 확보하기 위하여 결속한 횡적 조직체로서 노동운동사상 가장 일찍 발달한 조직 형태이며, 이를 직업별 노동조합이라고도 한다. 이것은 인쇄공조합, 목공조



합, 선반공조합 등과 같이 숙련근로자가 중심이 되어 '직업독점'과 '노동력의 공급제한'을 목적으로 하는 데 특색이 있다.

직업별 노동조합은 영국에서 일찍부터 발전하였으며, 미국의 AFL(American Federation of Labor)을 비롯하여 지금도 각국에서 그 유형을 볼 수 있다.

이 조직의 장점은,

① 동일한 직종을 가지는 근로자로서 조직되기 때문에 단체교섭 사항과 그 내용이 명확하다.

② 근로자로서의 연대의식이 강하기 때문에 조직의 단결력이 공고하여 어용화될 염려가 없다.

③ 직장단위가 조직의 중심이 아니므로 실업자라 하더라도 조합가입이 가능하고, 조합원의 실업을 예방할 수도 있다.

직업별노동조합 단점은,

① 지나치게 배타적이고 독점적이어서 산업사회에 있어서의 전체근로자의 분열을 초래할 염려가 있으며, 근로자 전체의 경제 및 사회적 지위의 향상을 위해서는 적당치 않다.

② 기업을 초월한 조직이기 때문에 조합의 자주성은 지킬 수 있으나 사용자와의 관계가 너무 희박하다.

따라서 직업별 노동조합의 기본원리는 다음과 같은 두 가지로 집약된다.

하나는 기득권론(doctrine of vested interest)으로서 기득이익주의이고 그 다음이 수요공급론(doctrine of demand and supply)으로서 노동력의 공급량을 제한함으로써 사용자를 압박하는 주의들이다. 전자는 조합원이 획득한 숙련기능에 대한 강력한 기득권 의식을 가지며 후자는 도제제도(apprentice system)를 통하여 노동력의 공급제한을 하려고 하는 것이다.

여기서 중요한 역할을 하는 것이 도제제도와 무자격자에 대한 규제이다. 즉, 조합은 엄격한 도제제도를 설치하여 도제의 수와 기능습득기간을 정하고, 그들의 임금수준을 낮게 함으로써 숙련근로자의 과잉화를 방지하는 동시에 조합원의 임금수준을 높은 수준으로 확보한다. 그리고 도제기간이 경과하지 않는 자는 전부 무자격자로서 조합원의 직장에서 배척한다.

2. 산업별 노동조합(industrial labor union)

산업별 노동조합은 직종·계층에 관계없이 기업을 초월하여 동일산업에 종사하는 모든 근로자가 하나의 노동조합을 구성하는 조직형태이다. 예컨대, 전자산업, 자동차산업, 철강산업 등에 종사하는 근로자가 자기가 종사하는 기업 또는 직종에 관계없이 자신이 속하는 산업을 중심으로 조합을 조직하는 형태를 말하는 것이다. 역사적으로 볼 때 산업별 노동조합은 직업별 노동조합이나 일반노동조합보다 늦게 발달한 조합이며 미숙련근로자가 노동시장을 수적으로 크게 차지하게 됨으로써 이들의 조직화를 위하여 발달한 조직형태이다.

오늘날 대부분 선진국가에 있어서는 노동조합의 조직형태가 산업별 노동조합이 압도적으로 많이 나타나고 있다.

그 이유로는 산업별 노동조합이 첫째, 기업과 직종을 초월한 조직이기 때문에 조합원수에 있어서 거대한 조직이 되며, 따라서 단결력을 강화시켜 커다란 압력단체로서의 지위를 확보할 수 있다는 점, 둘째로는 산업의 발전에 따른 자본의 집중화의 진행에 대응하여 교섭력의 산업적 통일화를 유지할 수가 있기 때문이다.

그러나 이와 반대로 ① 각 산업별 조직의 내부에서 직종간에 이해대립과 반목을 초래할 염려가 있으며, ② 이와 관련하여 조직이 형식적인 단결에 그치면 큰 힘을 발휘할 수 없다.

3. 기업별 노동조합(company labor union)

기업별 노동조합은 동일한 기업에 종사하는 근로자로서 조직되는 노동조합을 말한다. 기업별 노동조합은 기업을 단위로 하여 직종이나 산업은 고려되지 않는다. 기업별 노동조합은 일반적으로 근로자의 의식이 아직 횡단적 연대의식을 뚜렷이 갖지 못하는 단계에서 조직되거나 동종산업 또는 동일직종이라 하더라도 그 단위기업간의 시설규모나 지불능력의 차이로 말미암아 기업격차가 큰 곳에서 많이 나타난다. 뿐만 아니라 기업별 노동조합은 횡단적 노동조직이 자기 기업으로 확대되는 것을 방지하고, 이에 대항하기 위하여 사용자측이 앞장서 조직하게 하는 경우도 적지 않다.



그러나 기업별 노동조합은 다음과 같은 장점도 갖는다.

첫째, 조합원이 모두 당해 기업의 종업원이기 때문에 근로조건을 통일적·종합적으로 용이하게 결정할 수 있으며, 둘째 노동조합이 평소 회사사정에 정통하므로 무리한 요구로 인한 노사분규가 나타나지 않으며, 셋째로는 사용자와의 관계가 밀접하기 때문에 노사공동체의식을 통한 노사협조에 공헌할 수 있다는 점을 지적할 수 있다.

기업별 노동조합이 단점으로서 가장 우려하는 것은 첫째, 조합원이 모두 사용자와 종속관계에 있는 종업원이기 때문에 노동조합이 쉽게 어용화 또는 반조합화를 꾀할 수 있다는 점이다. 둘째, 당해 기업내에 있어서의 직종을 무시한 조직이므로 각 직종간의 구체적인 요구조건을 공평하게 처리하기 어렵고, 이로 인하여 직종간의 반목과 대립을 초래할 염려가 있다. 셋째로는 종업원만이 노동조합에 가입할 수 있으므로 유니언 숍(union shop)협정이 체결되어 있을 때에는 특정한 노조가 조직을 독점할 가능성이 있다는 점을 생각지 않을 수 없다.

우리나라에서는 해방 이후 노동조합 생성과정에서 기업별 조직이 등장하였으며, 1961년 5·16 군사구테타 직후 산업별 조직으로 개편되었으나 대부분이 기업별 조직으로 되어 있어 명목상 산업별이라고 하는 일종의 연합체와 같은 형식을 유지해 왔었던 것이다. 그러나 이것도 1980년 노동조합법의 개정으로 인하여 모두 실질적인 기업별 조직으로 다시 개편되었다. 기업별 노동조합은 또한 일본에서 크게 발달하고 있는데 그 이유로서는 ① 종신고용제, ② 만성적 실업, ③ 노동시장의 이중구조, ④ 가족 중심 和·患의 사고방식에 기인한다고 본다.

그러나 미국에 있어서는 이러한 기업별 노동조합을 기업지배조합(company dominated union)이라고 규정하면서 어용노동조합의 의미로 해석하는 학자도 있다.²⁾

4. 일반노동조합(general labor union)

일반노동조합은 영국에서 직업별 노동조합에 이어 일찍부터 발달하였으며, 미국의 노동기사단(knights of labor)을 비롯하여 지금도 AFL-CIO(American

Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations) 산하의 일부 노동조합은 일반노동조합이라 할 수 있으며,³⁾ 일본에서도 그 예를 볼 수 있고,⁴⁾ 또한 우리나라의 경우에는 종전의 연합노동조합과 2010년 상반기에 태동된 청년노동조합 등이 이에 해당된다.

일반노동조합은 ‘숙련’이나 ‘직능’에는 관계없이, 하나 내지 수 개의 산업에 걸쳐 흩어져 있는 일반 근로자들을 폭 넓게 규합하는 노동조합의 형태이다. 특히 초기단계에 있어서는 직업별 노동조합에서 배제된 미숙련근로자들이 중심이 되어 자신들의 입장을 옹호할 목적으로 조직된 것이었다. 또 한편으로는 근대산업이 종래의 개인적 기능이나 숙련노동을 필요로 하지 않고, 점차 생산작업의 분업화·자동화·표준화 또는 계층별 특수화로 확대됨에 따라 일반 근로자들이 이른바 노동의 대체성을 보장받으면서, 점차 산업분야에서 주체 의식을 확고히 하게 되어 청년노동조합 등 주체성, 정치성의 역할을 갖는 새로운 조합의 생성으로 나타났다.⁵⁾

이러한 일반노동조합의 특징은,

첫째, 주체성과 능률을 확보하는데 필요한 독립된 최저한도의 권리, 즉 생활임금의 원리를 기초로 한다.

둘째, 노동생활을 영위하기 위한 최저생활의 필요조건을 확보하는 것으로, 안정된 고용의 확보, 근로시간의 최고한도규제, 임금의 최저한도규제 등이다.

셋째, 조직상의 주체적 약체성 때문에 입법규제를 중시하는 점이다.

그러나 이러한 노동조합은 두 가지 문제점을 지적할 수 있다.

① 조합민주주의가 희박하다는 점이다.

대부분 조합원이 극히 유동적이고 조직된 교육과 훈련을 거치지 않은 창조적 근로자를 결속시켜야 하는데, 그런 의식이 미약하여 강력한 지도체제가 요구된다. 여기에 중앙집권적 관료체제가 등장할 수 있는 요소를 배제할 수 없다는 점에서 조합민주주의가 희박해진다고 진단할 수 있다.

② 단체교섭기능이 허약하다는 점이다.

이러한 노동조합은 양적으로는 팽창할 수 있으나 통일과 단결이 약하며 이해관계를 달리는 청년, 특수계층 집단의 결합으로 인하여 종합적·공통적 의견이 어려우며, 특히 노사간의 이해가 달려 있는 임금·근로조건 등 경제적·물질적 중요한 이슈(hot issue)에 대한 단체교섭기능에서 모든 역할을 다할 수 없다는 단점도 가지고 있다. 따라서 입법규제에 의한 근로조건의 균일



화를 도모하지 않을 수 없었던 것이다.

5. 결합방식에 의한 노조형태

노동조합의 조직형태는 지금까지 고찰한 단위조직을 중심으로 그 조직에 참여하는 구성원의 자격유형에 따라 구분한다. 그러나 노동조합은 단위조직의 결합방식의 유형에 따라 구분하기도 한다.⁶⁾



표 6-2. 노동조합의 형태

특성	형태	산업별 노동조합	직업별 노동조합	기업별 노동조합	일반노동조합
조직원리		· 1산업 1조합 · 횡단적	· 1직업 1조합 · 횡단적	· 1기업 1조합 · 종단적	· 전산업 1조합원 · 횡단적
조직기반		· 반숙련공 · 미숙련공	· 숙련공	· 기업	· 미숙련공 · 잡업업근로자
조직성격		· 개방적(유니언 슝)	· 완전폐쇄적 (클로즈드 슝)	· 폐쇄적	· 완전개방적
조직관리		· 조합민주주의	· 공제활동 · 중앙집권화	· 복지활동 · 조합민주주의	· 중앙집권적 관료주의
노동시장 통제방법		· 단체교섭 · 파업 · 경영참가	· 직업독점 · 도제제도	· 노사협약 · 단체교섭	· 입법규제 · 단체교섭 · 파업
조직의 시대적 적응		· 기계생산시대 · 작업분업화시대	· 산업자본시대 · 초기공업시대	· 노사대립의 시대 · 노사갈등의 시대	· 미숙련 다수의 등장시대 · 시대적요청 특수노조(공무원, 청년노조 등)

자료: 김성수 교수 정리

결합방식에 의한 유형으로는 단일조직, 연합체조직 및 협의체조직이 있다. 단일조직은 개인가입의 결합방식을 취하는 것이며, 연합체조직 및 협의체조직은 단체가입의 결합방식을 취한다. 구미제국에 있어서 직업별 노동조합은 원칙적으로 연합체조직이며, 산업별 노동조합과 일반노동조합은 단일조직을 이루고 있다. 국제기준의 노동권보장이란 입장에서 결합방식에 의한 형식과는 다르지만 복수노조 허용문제는 국가별 산업적 특수성에 따라 교섭창구 단일화를 전제로 허용해야 한다는 것이다.

6. 복수노조제도의 허용

지난 13년간(1998-2010) 유예된 복수노조설립은 2011년 7월 1일부터 허용되었다. 근로자들은 초기업단위 노동조합은 물론 사업(장)단위에서 2개 이상의 노동조합을 자유롭게 설립하거나 가입할 수 있게 되었다. 또한 복수노조를 허용하면서 중복교섭 등 교섭질서의 혼란, 근로조건의 통일성 훼손과 노동조합간 과도한 세력다툼 및 분열과 같은 산업현장의 혼란방지를 위해 하나의 사업장에 하나의 단체협약이 적용될 수 있도록 1사1교섭원칙의 교섭창구단일화 제도를 도입하였다. 복수노조가 허용되는 국가는 많다. 그리고 단체교섭의 창구는 반드시 일원화하고 있다. 자칫 복수노조는 노-노갈등의 원인이 되어 기업성장의 결정적 문제점을 노출할 수 있다. 특히 복수노조 때문에 기업이 망하고, 국가산업발전에 크게 장애가 되어 사회가 혼탁한 사례가 제2차 세계대전 이후에 영국을 비롯 많은 국가에서 나타나고 있다. 그러기 때문에 노사정 또는 노, 사, 관, 민 등 사회적 협의가 체결되어 국가발전의 저해요인을 막고 있다. 특히 이데올로기 투쟁으로 파급되는 국가에서는 국가존립의 문제까지 대두되기 때문에 복수노조의 허용을 금지시키는 방법이 정설이라고 주장하기도 한다. 복수노조이던 단수노조이던 노동3권이 보장되고 사용자와 교섭에 대한 창구의 일원화가 형성되고, 산업평화가 이룩될 때 21세기 글로벌시대, 노사화합으로 기업은 지속적으로 성장할 것이며, 국가경쟁력이 향상될 것이다.

제5절 노동조합의 자격

1. 노동법에 규정된 노동조합의 자격

노동조합의 자격에 관해서는 노동조합 및 노동관계조정법 제2조를 보면 알 수 있다.

노동조합 및 노동관계조정법 제2조 4항에 의하면 “노동조합이라 하면 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자



의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다”고 규정함으로써 노동조합의 자격요건을 정의를 하고 있다.

또한, 제2조 4항의 단서에서는 ㉠ 사용자 또는 항상 그 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우, ㉡ 그 경비지출에 있어 주된 부분을 사용자의 원조를 받는 경우, ㉢ 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우, ㉣ 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우, 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다. ㉤ 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우 등을 노동조합의 결격요건으로 규정함으로써, 이에 해당하는 노동단체에 대해서는 노동조합이 아니라고 하고 있다.

이와 같이 노동조합이 노동법상 적격한 노동조합으로 인정받기 위해서는 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 노동조합의 실질적 제반요건을 갖추어야 하며, 또한 노동조합 및 노동관계조정법의 각 규정에 의한 신고증의 교부, 서류비치 등 형식적 요건을 갖추어야 한다.

2. 노동조합의 실질적 요건

노동조합 및 노동관계조정법 제2조 4항에 규정된 노동조합의 요건을 적극적 요건과 소극적 요건 등으로 구분할 수 있는데, 전자는 법 제2조 본문규정을 말하고, 후자는 법 제2조 단서조항의 결격요건을 말한다.

먼저 적극적 요건의 내용을 지적하고 그 다음에 소극적 요건을 설명하고자 한다.

1) 적극적 요건

노동조합은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 조직한 단체이어야 하는데, 이를 조직상의 요건이라 한다. 여기서 근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다. 한편, 근로자가 ‘주체가 되어’ 조직하는 단체라고 함은 근로자로서 조직되고 제3자 특히 근로관계의 당사자인 사용자로부터의 독립성을 유지하는 단체라는 뜻이다. 또한, ‘자주적으로’ 조직하는 단체라고 함은 대내적으로 근로자가 스스로

의 의사에 의하여 조직하고, 대외적으로는 그 운영에 있어서 사용자는 물론 행정관청, 정당, 또는 교회 등으로부터 독립할 것을 요건으로 한다.

노동조합은 위에서 지적한 조직상의 요건을 갖추고 있는 단체로서 근로자의 근로조건 유지·개선 등을 목적으로 하는데, 이를 목적상의 요건이라 한다. 이러한 목적을 달성하는 방법으로는 사용자와의 단체교섭·단체협약의 체결 그리고 쟁의행위 등이 있다. 한편, 노동조합이 근로조건 유지·개선이라는 경제적인 목적을 주목적으로 하는 한 부차적으로는 공제·복리, 문화적인 사업을 하는 것은 무방하지만, 주목적으로 하는 것은 절대 안된다.

2) 소극적 요건(결격요건)

노동조합이 노동조합 및 노동관계조정법상의 조합으로 인정받고자 한다면 당연히 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 단서조항에서 규정하는 다음과 같은 결격요건에 해당되지 않아야 한다.

① 사용자 또는 항상 그의 이익대표자가 참가하지 않아야 한다.

이것은 조합의 결성·운영에 있어서 노동조합의 자주성을 확보하고, 그의 어용화를 방지하자는 것이다. 여기서 사용자의 이익을 대표하는 자의 범위에 관하여는 다음과 같은 관리자층(management zone)에 해당하는 자를 지칭할 수 있다. 일반적으로는 기업의 조직에서 인사·급여·후생·노무관리 등 근로조건 결정이나 업무명령·지휘감독 등의 사항에 관하여 사업주로부터 직·간접으로 일정한 책임과 권한이 부여된 자를 이익대표자라고 할 수 있다. 보통 부장, 차장, 과장급 이상은 그 소속을 불문하고 모두 이에 해당된다. 그리고 인사과, 노무과, 기획과 등의 스텝(staff)에서 일하는 대리급 이상과, 중역실의 비서 등은 모두 포함된다고 보고 있다. 특히 관리자층이 아니라 하더라도 기업의 정책·전략수립에 참여하거나 사용자의 직접 지휘하에 각종 기밀·정보를 수행하는 자 등도 포함시킬 수 있다.

② 조합경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조를 받지 않아야 한다.

이는 조합의 자주성을 확보하고 어용화를 방지하자는데 그 뜻이 있다. 여기서 경비라고 함은 조합운영을 위한 경비이므로 조합사무소의 설비·비품 등의 비용과 인건비, 특히 조합의 전임자 급여지급시 사용자가 처벌받도록



되어 있다.⁷⁾

③ 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하지 않아야 한다.

노동조합은 경제적인 목적을 제1차적인 목적으로 하는 근로자의 단체이므로 이를 도외시하거나 이를 무시하고 공제·수양 또는 복리사업만을 목적으로 하는 경우에는 노동조합이라고 할 수 없다는 것이다.

④ 근로자가 아닌 자의 가입이 허용되지 않아야 한다.

여기서 근로자의 범위에 관하여 실업중인 근로자도 포함되느냐가 문제가 된다. 노동조합법에 있어서의 근로자는 근로기준법에 있어서의 근로자와는 달리 실업 중인 근로자도 포함하는 개념이다. 또한, 직업별 노동조합 및 산업별 노동조합에 있어서는 실업 중인 근로자에게도 구성원의 자격을 부여하고 있는 것이 일반적이다. 그러나 우리나라에 있어서는 개정노동조합법에 의하여 조합의 설립은 기업별 조직을 원칙으로 하고 있기 때문에 실업 중인 근로자가 노동조합에 가입할 수 없는 것이며, 만일 가입하면 제3자의 개입이라는 문제가 제기될 것으로 볼 수 있다. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.

⑤ 주로 정치활동을 목적으로 해서는 안된다.

노동조합은 정치성을 띤 정치운동을 할 수 없도록 되어 있다. 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 4항 마호에 의하여 주로 정치운동을 목적으로 해서는 안된다고 규정하고 있다. 노동조합은 조합원의 공익을 위하여 정당에 가입할 수 없으며, 정당을 목적으로 조합비를 징수하는 행위 그리고 노동조합기금을 정치자금에 유용하는 행위는 금지하고 있다. 특히 특정정당의 파당성을 띤 선거행위를 집단적으로 해서는 안된다. 이는 자본주의 성격의 개인적 의사존중이 중요하다는 판단 때문이다.



표 6-3. 노동조합 자격의 결격요건

결격요건	내 용
1. 사용자, 이익대표자가 참가하지 않는다.	조합의 결성, 운영, 노동조합의 자주성 확보 어용화 방지
2. 조합경비를 사용자로부터 원조를 받지 않는다.	인건비, 노동조합의 전임자 급여지급은 불법 조합사무소의 설비, 비품 경비 원조불가
3. 공제, 수양 기타 복지사업 등을 목적으로 하지 않는다.	경제적 목적이 제1차적 목적, 이를 무시, 도외시하고 공제, 수양 등 복지사업만 목적으로 해서는 안됨
4. 근로자가 아닌 자의 가입이 허용되지 않아야 한다.	소속 회사의 근로자이어야 한다. 제3자의 가입이라는 문제가 제기되지 않아야 한다.
5. 정치활동을 목적으로 해서는 안된다.	정치적 목적의 금지

3. 노동조합의 요건

우리나라의 노동조합 및 노동관계조정법은 ① 노동조합의 조직·가입, ② 법인격의 취득, ③ 노동조합의 보호요건, ④ 조세의 면제, ⑤ 차별대우의 금지 등을 규정하고 있다. 이를 자세히 살펴보면 다음과 같다.

1) 노동조합의 조직과 가입

근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다고 규정하고 있다.

노동조합의 조직에 대하여 근로자수를 제한하지 않았다. 노동조합의 가입도 자유로이 허용하고 있다. 그러나 지난날 우리나라는 공무원과 교원에 대해서는 따로 법률로 정하여 노동조합의 조직과 가입을 허용하느냐, 아니면 일부 허용하고 불허하느냐 등의 논란이 많았다.

공무원이 노동조합을 조직하고 가입하여 근로자로서의 자격을 갖는 국가도 있고, 교원이 노동조합을 조직하고 가입하여 근로자로서의 자격을 갖는 국가도 있으며, 그렇지 않는 국가도 있어 국가의 안보적·정치적·사회적 특성상의 환경에 따라 달라질 수 있다. 우리나라는 현재 공무원노조가 있다. 그리고 전



교조가 있다. 특히 공공부문, 즉 연료, 철도, 가스, 발전, 전력기술, 고속철도 등의 노조의 조직과 공무원노조인 공무원노동조합총연맹과 전국공무원노동조합이 결성되는 등 공공부문의 노동운동을 하고 있다. 그러나 선진국에서 국민의 생활과 밀접한 관계가 있는 연료, 철도, 가스, 발전, 고속교통, 의료, 학교, 방위 등의 노조는 국민의 지지를 받지 않고서는 성공할 수 없으며, 이 분야의 노조원들은 산업평화의 의식을 중요시 여기고 있다. 우리나라의 공공 부문 노조도 산업평화 의식이 높은 직원들로 채용되어 노사관계가 산업평화 협력의 방향으로 개선되기 바란다.

2) 노동조합의 법인격 취득

노동조합은 그 규약이 정하는 바에 따라 법인으로 할 수 있다.

노동조합은 당해 노동조합을 법인으로 하고자 할 경우에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 등기를 하여야 한다. 그리고 법인(法人)인 노동조합에 대하여는 이 법에 규정된 것을 제외하고는 민법 중 사단법인에 관한 규정을 적용한다.

3) 노동조합의 보호요건

노동조합 및 노동관계조정법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동위원회에 노동쟁의의 조정 및 부당노동행위의 구제를 신청할 수 없다. 이 규정은 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제1호, 제2호 및 제5호의 규정에 의한 근로자의 보호를 부인하는 취지로 해석되어서는 안된다. 그리고 이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 없다(제7조).

지방하부조직으로부터 분열한 신조합이 다수가 되어도 전체로서의 조합이 통일적 조직체로서 존속하고 있는 이상은 집단적 탈퇴에 불과하다.

4) 노동조합 조세의 면제

모든 노동조합에 대하여는 그 사업체를 제외하고는 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니한다(제8조). 따라서 모든 노동조합은 조세가 면제되며 노동조합활동을 자유로히 한다. 어떠한 경우도 노동조합에 대하여 과세해서는 아니된다.

5) 노동조합원의 차별대우의 금지

노동조합 및 노동관계조정법은 “노동조합원은 어떠한 경우에도 인종·종교·성별·정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다”고 규정하고 있다. 이 규정은 조합가입 후의 차별대우를 금지하는 것일 뿐만 아니라 조합가입에 있어서도 차별대우를 금지하는 것이라고 해석된다.

따라서 노동조합은 가입자격에 관하여 특정분야의 근로자의 경제적 이익의 옹호를 위하여 직종과 직위에 대하여 일정한 범위를 설정할 수 있다고 하더라도 직업상의 지위나 자격과는 관계없는 종교나 정치적 신조 등을 이유로 차별대우를 하여서는 아니될 것으로 본다.

4. 노동조합의 설립

1) 노동조합의 설립 신고

노동조합 및 노동관계조정법(제10조)에 의하면 “노동조합을 설립하고자 하는 자는 다음 사항을 기재한 신고서에 (제11조의 규정) 규약을 첨부하여 연합단체인 노동조합과 2인 이상의 특별시·광역시·도에 걸치는 단위노동조합은 특별시장, 광역시장, 도지사에게 제출하여야 한다. 2명 이상이면 노동조합은 설립한다.

① 명칭, ② 주된 사무소의 소재지, ③ 조합원수, ④ 임원의 성명과 주소, ⑤ 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭, ⑥ 연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성노동단체의 명칭, 조합원수, 주된 사무소의 소재지 및 임원의 성명·주소 등을 기재한다. 여기에서 규정한 연합단체인 노동조합은 동종산업의 단위 노동조합을 구성원으로 하는 산업별 연합단체와 전국규모의 산업별 단위 노동조합을 구성원으로 하는 총연합단체를 말한다.

2) 노동조합의 규약

노동조합은 그 조직의 자주적·민주적 운영을 보장하기 위하여 당해 노동조합의 규약에 있는 모든 사항을 기재한다(노동조합 및 노동관계조정법 제11조(규약))



참조).

한 가지 지적하고자 하는 것은 탈퇴에는 조합의 승인을 요하는 뜻의 조합 규약 조항은 무효이다.

3) 신고증의 교부와 설립신고주의

고용노동부장관 또는 특별시장·광역시장·도지사는 노동조합 및 노동관계조정법의 규정에 의한 설립신고증(設立申告證)을 접수한 때에는 3일 이내에 반드시 신고증을 교부하여야 한다. 이와 같이 설립신고를 하고 신고증을 받도록 규정함으로써 우리나라는 노동조합의 설립에 대하여 설립신고주의를 채택하고 있다.

그러나 이러한 설립신고제도는 노동조합의 자유로운 설립에 대하여 제한이 되어왔다. 따라서 노동조합의 설립에 있어서는 자유설립제도인 자유설립주의를 원칙으로 하는 신고제도가 가미되어야 한다. 이와 같은 사실은 설립신고서 또는 규약에 기재사항의 누락 등 보완이 필요한 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 20일 이내의 기간을 정하여 보완을 요구하도록 하고 있어 자유로운 설립에 대하여 제한적 사항으로 지적되고 있다. 그리고 보완된 설립신고서 또는 규약을 접수한 때에는 3일 이내에 신고증을 교부하여야 한다. 행정관청(고용노동부장관 또는 특별시장·광역시장·도지사 등)은 설립하고자 하는 노동조합이 노동조합의 결격요건이 있거나 기간내에 보완을 요구하지 아니한 경우는 설립신고서를 반려하도록 규정되어 있어, 자유설립제도를 제한하고 있다.

따라서 우리나라 노동조합 및 노동관계조정법(제12조 제4항의 규정)은 노동조합이 신고증을 교부받은 경우에만 설립신고서가 접수된 때로부터 노동조합이 설립된 것으로 본다.

제6절 노동조합의 관리

1. 글로벌시대에 맞는 노동조합 운영의 민주성

노동조합은 근로자들의 경제적·사회적 지위향상을 위하여 결성된 자주적인 단체이므로 민주적으로 운영되어야 한다.

오늘날의 일반적인 경향은 노동조합의 운영에 정부가 더욱 깊이 개입하여 노동조합의 자주적 결정에 제약을 가하고 있다. 그동안 노동조합의 운영이 비민주적으로 운영되어 대내적 민주성을 확보하지 못하고 있었으며, 우리나라의 경우도 예외는 아니었다. 사실 노동조합이 대내적 민주성을 잃게 되면 대외적 자주성을 상실하게 되는 것이다. 따라서 노동조합의 운영에 대한 국가의 개입은 계몽적 보호 지도에 그쳐야 할 것이다. 즉, 노동조합의 운영은 원칙적으로 민주화된 노동조합의 자주적 결정에 맡기고, 다만 노동조합의 규약이 법령을 위반하거나 공익을 해할 염려가 있는 경우에만 행정관청(고용노동부장관 또는 특별시장·광역시장·도지사 등)은 적절한 조치를 취할 수 있다.

이제 우리나라도 노사질서의 국제화, 노사관계의 세계화에 대응하는 선진 노조운영의 민주성을 이루어야 한다. 국제기준의 노동권을 보장하고 노사파트너십을 구축하는 등 글로벌시대에 맞는 노동조합운영의 민주성을 가져야 한다.

2. 노동조합의 운영기구

노동조합의 운영기구로는 ① 전체 의사를 결정하는 의결기관, ② 그를 집행하는 집행기관으로서 위원장, 부위원장, 사무국장 등의 집행위원 또는 집행위원회, ③ 감사기관으로서 회계감사 등을 담당하는 감사위원, ④ 기타 특별기관 등이 있다. 이 중에서도 가장 중요한 것은 의결기관이며, 노동조합법상의 의결기관으로는 총회와 대의원회가 있다.



1) 서류비치

노동조합은 조합설립일로부터 30일 이내에 다음 서류를 작성하여 그 주된 사무소에 비치하여야 한다.

- (1) 조합원명부(연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성단체의 명칭)
- (2) 규약
- (3) 임원의 성명·주소록
- (4) 회의록
- (5) 재정에 관한 장부와 서류, 특히 회의록과 재정에 관한 장부와 서류는 3년간 보존하여야 한다(이상 제4조).

2) 총회와 임시총회

① 총회는 노동조합의 최고기관이다. 일반적으로 총회는 조합원 전원에 의하여 구성되지만 조합원 전원의 참가가 어려운 대규모의 조합에 있어서는 총회에 대신하여 대의원회를 둘 수 있다. 총회는 정기총회와 임시총회가 있는데, 정기총회는 매년 1회 이상 총회를 개최하여야 하며, 노동조합의 대표자는 총회의 의장이 된다(제15조).

② 임시총회는 노동조합의 대표자가 필요하다고 인정하는 때와 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 노동위원회의 의결을 요청하고 의결이 있을 때에는 지체없이 회의의 소집권자를 지명하여야 한다. 노동조합의 대표자가 회의의 소집을 고의로 기피하거나 이를 해태한 경우에는 행정관청은 노동위원회의 승인을 얻어 소집권자를 15일 이내에 지명하여 임시총회를 소집하게 할 수 있다(제18조).

3) 총회의 의결사항

노동조합 및 노동관계조정법에서는 규약의 제정과 변경에 관한 사항, 임원의 선거에 관한 사항, 단체협약에 관한 사항, 예산 및 결산에 관한 사항을 비롯하여 노동조합의 운영상 중요하다고 생각되는 사항을 열거하고, 이는 반드시 총회의 의결을 거치도록 하고 있다. 노동조합법에 규정된 사항 이외의 사항에 대해서도 총회의 의결사항으로 규약에 의하여 규정할 수 있음은 노동조

합자치의 원리상 당연한 일이다. 그러나 노동조합의 결의 또는 처분이 노동관계법령 또는 규약에 위반하거나 공익을 해할 염려가 있다고 인정되는 경우에는 행정관청은 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다. 시정명령을 받은 노동조합은 30일 이내에 이를 이행하여야 한다. 다만, 정당한 사유가 있는 경우에는 그 기간을 연장할 수 있다.

4) 대의원회

노동조합 및 노동관계조정법(제17조)에서는 노동조합은 규약으로 총회에 대신할 대의원회를 둘 수 있다. 대의원회를 두는 이유는 노동조합의 대규모화, 사업장의 분산, 조합업무의 전문화 등을 들 수 있다. 그리고 총회에 관한 규정이 대의원회에도 준용됨은 물론이다. 대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출한다. 그리고 대의원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.

5) 임원의 선거

노동조합 및 노동관계조정법(제23조)은 임원의 선거에 관한 사항을 총회의 결의사항으로 정하고 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하고 있다. 그리고 동법은 노동조합의 임원은 그 조합원 중에서 선출하여야 하며, 일정한 결격사유에 해당되어서는 아니되고 그 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다. 그리고 2개 이상의 노동조합의 전임 임원을 겸할 수 없도록 하는 것은 삭제되었다. 이러한 규정은 거의 모두가 신노동법개정으로 신설된 것으로 과거 노동조합의 운영에 있어 민주성에 역행되는 현상이 많았던 것을 시정하기 위한 것이었다고 볼 것이다. 한편, 노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리를 가진다.

3. 노동조합의 운영관리

노동조합의 대표자는 그 회계감사원으로 하여금 적어도 6월에 1회씩 당해 노동조합의 회계감사를 실시하여야 한다. 그리고 노동조합의 회계감사원은



필요하다고 인정한 때에는 언제든지 당해 노동조합의 회계감사를 실시할 수 있다(제25조). 노동조합의 대표자는 회계년도마다 결산결과와 운영상황을 공표하여야 하며, 그 조합원의 요구가 있을 때에는 언제든지 이를 공개하여야 한다고 규정하고 있다(제26조). 또한, 노동조합의 재정운영은 주로 정기조합비에 의한 수입에 의존하고 있다. 그러나 우리나라 노동조합은 항상 재정적으로 어려움을 겪고 있다.

4. 조합원의 권리와 의무

노동조합 및 노동관계조정법(제22조)은 노동조합원의 권리와 의무규정을 두고 있다.

노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다. 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있도록 하였다.

조합원의 제재를 조합대회의 의결사항으로 하고 있는 조합규약이 있는 경우에 제제권한을 집행위원회에게 일임한다는 결의에 의하여 동위원회로부터 된 제명은 무효라고 하고 있다.

5. 노동조합의 전임자문제

노동조합 및 노동관계조정법(제24조)은 노동조합의 전임자 문제를 규정하고 있다. 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다. 이 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 전임자라 한다)는 그 전임기간 동안 사용자로부터 급여를 지급받아서는 아니된다고 규정되어 있다.

그러나 노동조합 전임자에 관한 문제는 (구)노동조합 및 노동조합관계법(법률 제9930호, 2010.1.1) 부칙 8조에 의한 노동조합 전임자에 관한 적용의 특례규정에 따라 사용자는 노동조합 전임자의 급여를 지원하고 있는 사업, 또는 사업장의 경우에는 일정기간 원칙적으로 전임자 임금을 금지하되 타임오프제(근로

시간면제제도)를 허용한다.

2013년 7월부터 노동조합원 규모 50명 이하의 기업에서 노조전입자를 둘 수 있도록 하였다.

타임오프제

타임오프제란 유급근로시간 면제, 즉 노동조합원이 근무를 안해도 임금을 지급받는 시간총량(타임오프)을 정한 제도로 노동조합법에 따라 사용자는 타임오프 한도 안에서만 노조전입자 임금을 지급할 수 있으며, 상한선을 넘기면 처벌받는다. 조합원 300명 이하의 경우 전입자를 2명까지 둘 수 있다. 조합원 50명 이하의 경우도 노조전입자 1명을 둘 수 있다.

|| 사례 || 타임오프 시행 - A사의 노조지원 변화

시행전	시행후
· 전입자 및 준전입자 총 181명 임금지급	타임 오프 한도인 18명 제외한 163명 임금 중단
· 조합운영용 차량 27대, 세차비, 유류비	차량 모두 회수
· 아파트 3채 보증금 및 관리비	아파트 전부 회수
· 노조사무실 통신비, 각종전산기기	사무실만 제공

주: A회사는 연간 노조에 지원해 온 것은 현금 120억원, 현물 12억원 등 총 132억원.

그러나 동법은 노동조합의 전입자는 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 받아서는 안된다고 규정하고 있다. 전입자 급여지급시 사용자는 처벌받도록 되어 있다. 따라서 지금까지 전입자에게 사용자가 급여를 지급한 경우에는 급여지원 규모를 점진적으로 축소하도록 하여야 하며, 노동조합은 재정자립에 노력하여야 한다. 다만 법령이 정한 기준내 급여지원이 가능하도록 개선방안을 찾아야 한다. 참고로 선진국은 무노동 무임금(No work No pay) 원칙에 따라 노조전입자는 사용자로부터 임금을 받지 않고 있다. 다만 중소기업 노조 등은 조합비의 부족으로 전입자 임금을 지불할 수 없기 때문에 중소기업 협회 등에서 보조금으로 지원받거나 경영자 단체, 중소기업청 등 정부 관계기관에서 중소기업지원자금을 통해 해결하는 방법도 있다. 또한 타임



오프시스템을 통하여 노조활동을 근무시간으로 인정하는 국가도 있다. 이러한 타임오프제도는 전임자가 노동조합의 업무 수행시간을 어느 정도 노동시간제를 인정하는 것으로 노조전임자의 임금을 허용하기도 한다.

6. 노동조합의 자료제출

노동조합 및 노동관계조정법(제27조)은 노동조합이 행정관청이 요구하는 경우에는 결산결과와 운영사항을 보고하여야 한다. 왜냐하면 노동조합의 운영은 조합비로 지출되기 때문에 모든 자료는 특히 결산결과와 운영사항은 투명하게 공개되어야 한다.

7. 노동조합의 해산

노동조합 및 노동관계조정법(제28조)은 노동조합의 해산 사유를 규정하고 있다.

첫째, 규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우

둘째, 합병 또는 분할로 소멸한 경우

셋째, 총회 또는 대의원회의 해산결의가 있는 경우

넷째, 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우 등은 노동조합을 해산한다.

그리고 규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우와 총회 또는 대의원회의 해산결의가 있는 경우로서 노동조합이 해산한 때에는 그 대표자는 해산한 날로부터 15일 이내에 행정관청에 이를 신고하여야 한다.

8. 노동조합의 통제권

1) 통제권의 정의

노동조합은 사용자에 대한 대항단체로서 근로조건 유지·개선이라고 하

는 목적을 사용자와의 단체교섭·쟁의행위 등의 방법에 의하여 달성하고자 한다. 따라서 노동조합은 견고한 단결력을 보유하여야 하며, 조합원의 통일적·집단적 행위의 전개를 위하여 조합의 지시·명령에 위반하거나 또는 단결의 유지·강화에 반하는 행위를 하는 조합원에 대하여는 제재(징계)를 가하지 않을 수 없다. 이를 노동조합의 통제권이라 한다.

2) 통제권행사의 정당성

노동조합이 내부의 통제를 유지하기 위하여 그 위반자에게 과하는 제재에 관해서는 조합규약에 규정하는 것이 일반적인 현상인데, 그 종류로서는 견책, 제재금의 부과, 권리정지, 제명 등이 있다.

한편, 노동조합의 통제권행사로서의 제재에는 그 이유와 절차에 있어서 정당성이 있어야 한다. 특히 제명은 조합원으로서의 권리와 자격을 박탈하는 것이므로 신중해야 된다. 그리고 부당한 제명은 조합운영의 비민주성을 유발하는 사유가 됨으로써 이는 반드시 총회나 대의원회에서 다루어져야 한다.

3) 통제권행사의 민주적 공정성

통제권행사에 있어서의 제재절차는 민주적 절차에 의하여 공정성이 확보되도록 마련한다. 조합규약에 제재절차에 관한 규정이 있을 때에는 반드시 이에 따라야 하고, 규약에 이에 관한 규정이 없을 때에는 조합의 본질과 운영의 기본원리에 따라 일정한 절차가 마련되어야 할 것이다. 절차상 중대한 하자가 있을 때에는 그 제재는 무효가 된다. 그리고 제명은 조합원에 대한 축출이기 때문에 규약에서 총회 또는 대의원회의 다수결에 의하여 결정되어야 하고, 무기명투표에 의하여 결정하도록 규정되고 있다.



주석 및 참고문헌

- 1) S.J. Webb(1859~1947) & B.P. Webb(1858~1943), *The History of Trade Unionism*, London, Workers Educational Association, 1919, rev., 1920, pp. 5~10.
S.J. Webb 부처의 공저 *Industrial Democracy*(1897)는 산업민주주의로서 노동조합운동이론의 Bible(성전)로 활용되고 있으며, S.J. Webb의 저서 *Methods of Social Study* (1932), *The Truth about Russia*(1942) 등은 금세기의 좋은 작품으로 유명하다.
 - 2) E.F. Beal & J.P. Begin(1982), *The Practice of Collective Bargaining*, 6th ed., Homewood, Illinois: Richard D. Irwin, Inc., pp. 64~65.
 - 3) 미국에서는 이를 일반조합이라 하는 대신에 수정직업별 조합(modified craft union)이라 하여 다른 조합형태와 구별하고 있다(D.Q. Mills, *op. cit.*, p. 203 참조).
 - 4) 入江虎男, 勞使關係論, 日本生産性本部, 昭和 41年, p. 81.
 - 5) 李準範, 前掲書, p. 198.
 - 6) 李準範, 前掲書, p. 202 참조.
 - 7) 조합의 전임자에 대한 급여의 지급은 과거 우리나라 기업에서는 회사가 지급하는 것이 관례화되고 있으나, 이도 역시 경비원조에 해당된다고 보는 것이 공통된 견해이다. 현재 한국기업은 회사에서 노조전임자에 대한 임금지급을 금지하는 것으로 되어 있다.
- * 고용노동부, 고용노동백서, 각년도 참조.



제 7 장 단체교섭과 단체협약이론

COLLECTIVE BARGAINING PROCESS &
COLLECTIVE AGREEMENT PROCESS

제 1 절 단체교섭 134

제 2 절 단체협약이론 150

제7장 단체교섭과 단체협약이론

제1절 단체교섭

1. 단체교섭의 의의

1) 단체교섭의 정의

단체교섭(collective bargaining)이란 노동조합과 사용자 또는 사용자단체가 근로자의 임금·근로시간·근로조건 등에 관한 협약의 체결을 위하여 대표자를 통해 집단적으로 타협을 모색하고 협약을 관리하는 절차를 말한다.

여기에서 단체(collective)라고 하는 것은 근로자들이 집단으로 참여하는 노동조합대표를 의미하며, 목적달성을 위해 선발된 노조의 교섭대표를 지칭한다. 교섭(bargaining)이라 하는 것은 거래와 협상이라는 형식을 취하게 되어 계약을 체결하는 과정을 말한다. 따라서 이 단체교섭계약은 단체협약(collective agreement)으로 이루어지며, 사용자와 근로자의 관계를 협의하여 약정하는 것이다.

이러한 단체교섭이 오늘날 노사관계에서 중요하게 여기게 되는 것은 산업평화의 유지와 노사공존공영의 방향을 유도하는데 불가결한 요소가 되고 있기 때문이다. 따라서 이러한 제도적 장치가 단체교섭제도라고 한다.

2) 단체교섭의 기능

오늘날 단체교섭의 기능은 다음과 같은 세 가지로 집약된다.

첫째, 단체교섭은 작업장의 통일된 규칙을 제정하고, 수정하며 또한 관리하는 절차로서의 기능을 갖는다.

둘째, 단체교섭은 근로자 보상의 양을 결정하는 과정으로서, 즉 임금수준을 결정하는 기능을 갖는다.

셋째, 단체교섭은 협약기간중이나 만료시 또는 재 연장시 제기되는 노사분규를 해결하는 방법으로서의 기능을 갖는다.

이러한 기능들은 오늘날 모든 산업사회와 경제가 좋든 싫든 수행하여야 할 기본적인 과정이다. 물론 단체교섭은 노동조합이 있는 사업장만이 효력이 있지만 많은 근로자들이 아직도 노동조합에 가입하지 않고 있기 때문에 사용자가 단체교섭의 대상이 되는 문제에 대하여 일방적으로 결정하게 되는 경우도 있다. 그러나 산업이 발달하고 노사관계가 협력적이고 생산성 향상에 그 중요성을 둔다면 모든 사용자와 근로자는 산업평화를 위한 단체교섭에 더 많은 영향을 받게 될 것이다. 왜냐하면 단체교섭을 통하여 이루어진 규칙과 기준 등의 통일적 표준제도가 노조 미조직사회에 매우 큰 자극과 영향을 주게 되기 때문이다.

단체교섭은 기업경영에 다음과 같은 영향을 미친다.

3) 단체교섭의 영향

(1) 근로자의 욕구·불만 조정

노동조합은 조직내의 근로자 욕구와 불만을 검토하여 집약하고 정책적 배려를 가하여 취사선택한다. 따라서 근로자의 요구를 종합하여 사용자에게 제출함으로써 단체교섭이 행해지게 된다. 만약 단체교섭이 행해지지 않으면 근로자의 욕구나 불만은 여러 가지 형태로 나타나 사기저하는 물론 생산성 저하를 가져오는 결근 또는 이직 등의 원인이 된다.

(2) 근로조건에 통일적 형성

노동조합이 근로자의 힘을 집단적으로 조직하고 통제하며 사용자와 단체교섭을 함으로써 근로조건은 개별적인 근로자에 의하여 제각기 결정되지 않아 통일적으로 형성됨으로써 노사간의 공동체적 의견을 가질 수 있다.



(3) 경영합리화의 조정

단체교섭의 중심적 과제는 근로조건의 결정에 있으므로 경영의 제반분야에 중대한 영향을 미치는 경우도 있다.

예를 들면, 단체교섭에 의한 임금수준의 인상은 일단 생산원가의 증대라는 측면에 압박을 가져오지만 반면에 종업원의 사기양양과 경영합리화라는 측면에서 생산성 향상이라는 효과도 나타난다. 따라서 단체교섭은 경영의 합리적 조정기능의 열쇠가 되기도 한다.

(4) 노사의 공동체의식 조성

단체교섭을 통하여 노사간의 의사소통을 도모하고 서로 상대방을 이해하며 상호협력무드가 조성되도록 한다. 따라서 근로자는 불만과 욕구가 조정되고, 사용자는 경영의 합리화로 생산성이 향상되어 기업 안에서 노사간의 공동체의식이 조성됨으로써 기업이 발전하게 된다.

4) 단체교섭권의 보장

우리나라 헌법은 근로자의 노동3권을 보장하고 있다. 즉, 근로자의 단결권·단체행동권·단체교섭권을 근로자의 기본권으로서 헌법이 보장하고 있는 것이다.

특히 노동조합 및 노동관계조정법은 헌법을 근거로 하여 단체교섭권을 다음과 같이 구체적으로 보장하고 있다.

(1) 노동3권보장(노동조합 및 노동관계조정법 제1조)

근로자의 '단결권'·'단체교섭권'·'단체행동권' 등 노동3권을 보장하며, 근로조건의 유지·개선 등 근로자들의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제 발전에 이바지한다.

(2) 단체교섭 체결권한(노동조합 및 노동관계조정법 제29조)

① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

② 노동조합과 사용자 또는 사용자 단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위

임받은 범위 안에서 그 권한을 행사할 수 있다.

(3) 교섭 등의 원칙(노동조합 및 노동관계조정법 제30조)

① 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며, 그 권한을 남용하여서는 아니된다.

② 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니된다.

2. 단체교섭제도의 유형

단체교섭은 노사의 힘과 노동환경을 배경으로 하는 거래와 협상의 관계이다. 따라서 단체교섭의 방법 또는 형태는 노동운동의 성격과 노동조합의 조직형태에 따라 다음과 같은 여러 가지 상이한 양상을 띠 수 있다.

① 노동조합이 전국적·지역적인 규모의 산업별 또는 직업별 조직에 의하여 노동시장에서 정착하고 있는 경우와 한국과 같이 그 조직이 기업별로 되어 있는 경우에는 단체교섭의 방식도 달라진다.

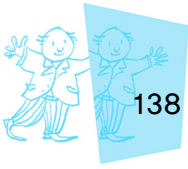
② 기업의 조직에 있어서도 규모의 대소에 따라 달라지며, 노동시장의 단일적 또는 다원적 형태에 따라서도 단체교섭의 방식이 달라진다.

이상과 같은 단체교섭이 행해지는 방향과 당사자의 수에 따라 달라지는 유형과 특징을 보면 <표 7-1>과 같다.

표 7-1. 단체교섭의 유형과 특징



유형	개념	특징	소속국 또는 소속조합체용
1. 기업별 교섭형	특정기업·사업장단위로 조직된 독립된 노동조합이 단체교섭의 당사자가 되어 당해 기업주(사업주)와 교섭하는 방식, 즉 사업주와 종업원의 교섭관계	① 노동조합의 조직형태가 기업별 조합으로 편성 ② 교섭의 양 당사자는 사용자와 종업원이라는 종속관계 때문에 대등한 입장에서 교섭하기 어려움 ③ 회사사정에 익숙하여 무리한 요구나 노사분규 방지에 유리하다는 장점	한국·일본
2. 통일 교섭형	전국적·지역적인 산업별 또는 직업별 노동조합과 이에 대응하는 전국적·지역적인 사용자 단체와의 교섭방식 한편, 이를 복수사용자교섭이라고도 함 ¹⁾	① 노동조합이 산업별·직업별로 전국적 또는 지역적인 노동시장을 지배하고 있었음. ② 산업별 노동조합이 단체교섭을 사용자단체(예: 경총, 전경련 등)와 함으로써 개별기업의 부담을 덜어줌	미국·영국·독일 등 유럽 각국 한국(전국체신노조, 전국철도노조, 전국전매노조 등)

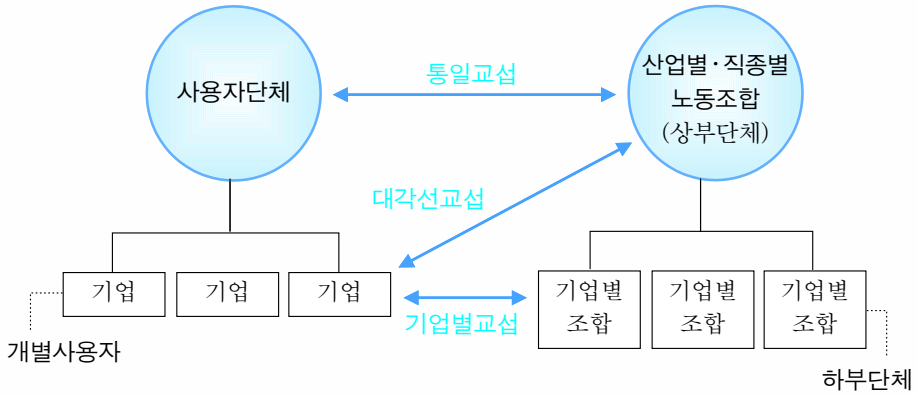


유 형	개 념	특 징	소속국 또는 소속조합체용
3. 대각선 교섭형	<ul style="list-style-type: none"> ① 산업별 노동조합이 개별기업과 개별적으로 교섭하는 방식 ② 산업별 노동조합에 대응할 만한 사용자 단체가 없거나 또는 있다 하더라도 각 기업이 특수한 사정이 있을 때 사용하는 방식. 	<ul style="list-style-type: none"> ① 개별기업 단독의 힘만으로도 전국산별노조와 교섭할 수 있다고 믿는다.²⁾ ② 한국은 대각선교섭이 행하여질 수 없다고 규정하고 있다. ③ 개별기업이 산별노조 상부단체와 단체교섭하는 형태. 	미국, 독일, 유럽
4. 공동 교섭형	<ul style="list-style-type: none"> ① 노동조합이 기업별 노조로 구성되어 있는 경우 또는 산업별·직업별 노조의 경우에 기업단위의 지부가 당해 기업과 단체교섭을 하는 경우 상부단체인 전국 노동조합이 이에 참가하는 것을 말한다. ② 상부조합과 지부가 공동으로 사용자와 교섭하는 방식이며, 또한 연명교섭이라고도 한다. 	<ul style="list-style-type: none"> ① 지부에 대한 인력 및 재정적 지원을 줄 수 있을 것이며 근로조건에 대한 전국적 표준을 정하여 특정지부가 기업에 지나친 양보를 하지 못하게 하는 장점도 있다. ② 노동조합은 대각선교섭, 공동교섭의 경우 유형교섭(pattern bargaining)이라는 교섭전략을 활용하려고 한다. 이것은 일종의 각개격파의 전략으로서 노동조합에 가장 좋다고 생각되는 특정기업과 우선 단체협약을 체결하고 이 협약모형을 타기업에 강요하는 전략.³⁾ 	미국, 독일, 유럽 등 우리나라는 기업별 노조기준으로 하고 있기 때문에 공동교섭 가능성을 배제시키고 있음.
5. 집단 교섭형	<ul style="list-style-type: none"> ① 수 개의 노동조합지부가 공동으로 수개의 기업집단과 집단적으로 교섭하는 형태 ② 노동조합측이나 사용자측이 산업별로 연합전선을 형성하여 교섭하기 때문에 연합교섭이라고 하고 유럽 각국에서 많이 볼 수 있는 형태.⁴⁾ ③ 미국은 군소조합들이 상호 단합하여 당해 사용자와 단체교섭을 하는 새로운 교섭 방식 출현, 이를 coordinated bargaining, commercial bargaining이라고 함. 	<ul style="list-style-type: none"> ① 집단교섭은 한국노사간의 단체교섭 허용을 금지하고 있음 ② 단위노동조합의 대표자들이 연명으로 사용자단체와 단체교섭하는 것은 가능하나 집단교섭형태는 불가능함. 	<ul style="list-style-type: none"> ① 영국, 독일, 프랑스 등 유럽지역 국가 ② 미국의 경우 한 기업에 수 개의 노동조합이 결성되어 있는 경우 사용자는 조합과 개별적으로 단체교섭을 함으로써 조합의 경쟁과 분열을 조장하여 사용자에게 유리한 방향으로 유도함. <p>사례: 1969 GE는 군소조합들이 연합단체를 결성하여 사용자측과 단체교섭을 시도 하였으나 사용자측이 단체교섭거부로 3개월간 파업하였다. 그러나 미국법원은 이 집단교섭방식을 합법화 인정하였음.⁵⁾</p>

자료: 김성수 교수 정리

그림 7-1 그림으로 본 단체교섭 방식

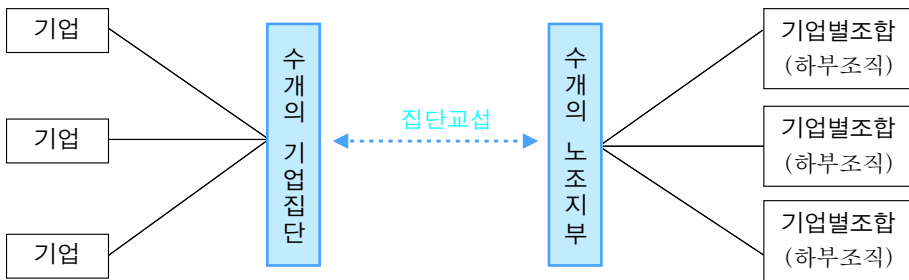
기업별·통일·대각선교섭방식



공동교섭방식



집단교섭방식





3. 단체교섭의 당사자와 담당자

1) 단체교섭의 당사자

단체교섭의 당사자는 항상 노동조합이다. 노동조합이라 함은 노동조합과 관련하여 근로자가 직접 그 구성원이 되는 단위노동조합을 말한다. 그러나 노동조합이 단체교섭의 당사자로서 지위에 관하여는 많은 문제점이 제기될 수 있는데, 그 내용을 설명하면 다음과 같다.

첫째, 근로자 단체가 노동조합으로서의 구비요건을 갖고 있으면 비록 법외조합이라고 하더라도 단체협약의 체결능력을 부여받고 교섭의 당사자가 될 수 있다.

둘째, 노동조합이 소수의 근로자로서 구성되어 있는 경우에도 단체교섭권을 가지며 단체교섭의 당사자가 된다.

셋째, 개개의 근로자가 직접 구성원이 되어 있는 직업별 또는 산업별 단일조합인 경우 그 단일조합이 교섭의 당사자가 된다. 그리고 그 하부조직의 지부, 분회 등이 기초적 교섭의 당사자가 될 수 있다.

넷째, 노동조합은 사용자와의 단체협약에서 자기조합만이 유일한 교섭단체로 인정하는 유일교섭 단체협정을 체결하는 수가 있다. 그러나 사용자가 제2노조와의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 것은 불법노동행위가 된다.

이상은 단체교섭의 당사자의 내용이며 아래에서 지적하는 단체교섭의 담당자와는 구별된다.

2) 단체교섭의 담당자

단체교섭의 담당자라 함은 노사간의 단체교섭을 직접 담당하는 자를 말한다. 노동조합 및 노동관계조정법 제29조는 노동조합의 대표자 또는 단위노동조합으로부터 위임을 받은 자는 교섭할 권한이 있으며 단체교섭의 담당자가 된다.

첫째, 단위노동조합의 대표자는 교섭의 담당자가 된다. 한편, 2개 이상의 단위노동조합이 사용자단체와 교섭하는 경우에는 각 단위노동조합의 대표자 중에서 대표자를 선임하거나 또는 대표자가 연명으로 교섭을 담당할 수 있다.

둘째, 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

노사 양 당사자로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 위임받은 범위 안에서 그 권한을 행사할 수 있다. 그리고 권한을 위임한 때는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다.

3) 사용자측의 단체교섭담당자

사용자 또는 사용자단체의 대표자는 단체교섭의 담당자가 된다. 개별기업에 있어서 사용자 내지 주식회사의 회장 또는 대표이사가 직접 단체교섭을 담당하는 경우는 그들이 직접 단체교섭의 당사자가 된다.

그러나 본부 또는 지점의 지배인이 단체교섭을 담당하는 경우에는 기업 대리권으로서의 포괄적 대리권(상법 제11조) 또는 특별한 위임을 기초로 하여 단체교섭의 담당자가 될 수 있다. 주식회사의 노무담당중역·이사·노무부장·과장도 일정한 범위의 대리권 또는 특별한 전권위임을 근거로 단체교섭의 담당자가 될 수 있다.

따라서 사용자단체가 규약 내지 협약을 만들어 또는 개별적인 위임을 하는 경우도 교섭의 담당자가 될 수 있다.

그리고 노동조합에 대한 단체교섭의 당사자가 되는 사용자는 근로계약에 의하여 근로자들을 채용한 계약상의 당사자이다. 그러므로 사용자는 개인인 경우를 비롯하여 주식회사 등의 영리법인이나 또는 비영리법인이나는 묻지 않는다.

4. 단체교섭의 대책

1) 노동조합측의 교섭대책

(1) 교섭위원회의 구성과 기능

단체교섭에 있어서 노동조합측이 가장 먼저 해두어야 하는 것은 교섭위원회(negotiating committee)의 구성문제이다. 교섭위원회의 구성은 단위 노동조합이 단체교섭을 담당하는 경우에도 필요하거나와 단체교섭이 지부 또는 분회에서 실시되는 경우는 더욱 필요하다. 그리고 이러한 교섭위원은 조합총회에서 선정되어야 한다.



교섭위원으로서 노동조합 임원이 참여하는 것은 당연하지만 민주화의 요건으로 특별히 선정된 평 조합원에 의하여 보충되는 것이 이상적이라고도 한다. 왜냐하면 교섭위원의 선정이란 조합의 정치적 단체로서의 성격을 가지고 있는 조합 내의 여러 중요한 이해집단의 대표를 참여시킬 필요가 있기 때문이다. 이러한 교섭위원회는 3가지의 중요한 기능을 수행하여야 한다.

첫째로는 조합의 요구사항을 사용자에게 제시해야 하며, 둘째로는 잠정적인 협약을 협의해야 한다. 셋째로는 해결방안으로서 쟁취된 것과 쟁취되지 못한 것을 조합원에게 설명하고 그에 대한 조합원들의 동의를 받아야 한다.

우리나라 노동조합 및 노동관계조정법에 있어서도 단체협약은 조합총회의 의결사항이므로 교섭사항이 총회에서 지지를 받지 못한다면 단체교섭은 다시 시작할 수밖에 없는 것이다.

(2) 요구사항의 정리

노동조합이 요구사항을 정리하는데는 몇 가지 방법이 있다. 그러나 일반적으로 모든 방법은 조합원의 총회와 그를 통한 조합원의 희망목록의 작성부터 시작한다. 그 다음이 조합원의 요구사항을 취사선택해야 하며 그리고 요구사항에 대한 노조측의 정리과정에서 개별화되어야 한다. 따라서 노동조합은 문제의 해결을 항목별로 토의하여야 하며 절대로 전체를 다루어 해결하려고 해서는 안된다.

(3) 파업의 결정여부

조합지도자나 교섭위원회가 결정하는 것 가운데에서 파업을 결정하는 것 보다 더 중요한 것은 없다. 조합지도자는 교섭입장을 강화시키기 위하여 파업이라는 무기로 위협하는 경우도 있으나 파업 자체는 많은 위험을 수반하게 된다.

파업은 ① 우선 피켓 라인(picket line)에서 문제를 발생시키며, ② 경찰과 법원이 개입될 가능성이 크다. ③ 더욱이 파업이 장기화되면 조합원에 대한 생계보조로 인하여 조합기금이 고갈되고, 파업이탈자가 발생한다.

이와 같은 어려움이 있음에도 불구하고 파업이 발생하는 이유는 조합원의 욕구가 사용자에게 의하여 일방적으로 받아들여지지 않는다는 감정적인 잘못된 판단에서 비롯되는 경우가 많다고 지적하고 있다. 따라서 경험있는 노조지도자는 반드시 ① 파업에 대한 예상기간, ② 파업에 대한 비용, ③ 파업상의 이득과 손실 등을 사전에 계산하는 능력이 있어야 한다.⁶⁾ 따라서 파업과정에서 문제의 해결을 지도하는 리더십을 가져야 한다.

2) 사용자측의 교섭대책

(1) 교섭담당자의 결정

사용자측은 최고경영자가 반드시 단체교섭담당자로서 참가해야 하느냐의 여부문제로 많은 논란을 제기해 왔다. 그러나 단체교섭은 최고경영자가 직접 참여하지 않고 위임받은 공장장이나 본부의 노사관계전문가팀이 교섭을 맡는 것이 더욱 합리적이라는 비판이 더욱 팽배한다. 따라서 최고경영자는 단체교섭의 모든 권한을 위임한 노사관계 참모전문가의 의사결정에 따라야 한다는 이론이 지배적이다.

그러나 때때로 위임받은 공장장이나 노사관계 참모전문가의 불신으로 최고경영자의 직접교섭 요청이 진행되고 있으나 이러한 기업은 경영합리화가 되지 못한 사례이며 계속 노사분규의 발생소지가 높다. 그러나 중소기업에서는 노사관계전문가를 갖고 있지 못하기 때문에 최고경영자가 직접 노사간에 긴밀한 유대관계를 가질 수 있다면 교섭담당자로서 최고의 성과를 가질 수 있다.⁷⁾

여기에서 한 가지 유의할 것은 최고경영자(CEO)는 단체교섭이 진행되는 과정에서 ① 비용문제, ② 내부갈등문제, ③ 회사의 비전과 목표문제, ④ 인적조직의 유지문제 등에 관해서는 관심을 갖고 명백히 해야 한다.

(2) 교섭준비전략 및 일정표작성

사용자측도 노동조합측과 같이 단체교섭에 대한 세밀한 준비를 하여야 한다. 왜냐하면 단체교섭이란 단순한 토론장이 아니며, 문제해결의 기본적 활동이기 때문이다. 따라서 단체교섭에 대비하여 사용자측이 준비하는데 있어서 회사에 따라 다소 차이가 있으나 가장 기본적인 것으로서 다음의 4단계 준비전략이 필요하다.

① 제1단계 전략 : 교섭 및 지원단 선정

회사는 가장 이상적인 교섭 및 지원단을 선정하여 단체교섭목표를 성공적으로 수행해야 한다. 이상적 교섭팀의 형성이란 교섭대상의 상대방인 노동조합측에 불평과 불만의 대상자가 없어야 하며, 단체교섭의 요구사항을 깊숙히 숙지하고 판단할 수 있는 능력의 소유자라야 한다. 이론적으로나 특히 성격상 단체교섭에 합리적인 사람으로 구성되어야 한다. 반드시 교섭의 의사결정으로 책임을 질 수 있는 사람이어야 한다.



② 제2단계 전략 : 단체교섭 전과정의 가능성 판단대비

회사는 단체교섭 전과정의 가능성 판단(시나리오)을 상세히 해두어야 한다. 교섭요구사항의 성공여부, 회사입장과 회사경영목표의 판단결정, 파업의 발생가능성에 대한 대비 등 단체교섭의 진행과정을 산업평화에 두도록 한다.

③ 제3단계 전략 : 단체교섭의 향방결정

회사는 단체교섭의 향방을 노사가 합의할 수 있는 조건으로 결정하고 가능한 단체교섭이 성공할 수 있는 방향으로 진행되도록 협력해야 한다. 회사는 교섭에서 노조측의 요구사항을 미리 숙지하고 교섭과정에서 이슈(issue)가 될 만한 문제사항을 선정하여 문제점별로 해답의 제안을 찾도록 준비한다. 그리고 교섭진행과정에서 민주적이고 겸허한 수동적인 자세뿐만 아니라 교섭이 성공하도록 능동적 자세를 취하는 것이 극히 중요하다.

④ 제4단계 전략 : 일정표작성

교섭준비를 위한 일정표작성은 단체교섭 성공의 기초가 된다. 모든 활동을 소정기간내에 조정하고 통일된 교섭안을 완성하기 위해서는 일정표가 작성되어야 한다. 특히 단체협약의 유효기간이 장기화되고 또한 교섭대상이 복잡해 감에 따라 단체교섭에 대비한 준비기간도 충분히 잡아 세밀한 분석을 할 필요가 있다. 미국 기업에 있어서는 단체협약이 만료되기 11개월 전부터 다음 단체교섭을 준비한다.⁸⁾

(3) 노동조합과의 협력무드조성

단체교섭은 보통 1년에 한 번 또는 2년에 한 번 개최된다. 따라서 노사간의 문제를 단체교섭이 개최되는 시점에서만 생각하는 경영자가 많으며 요구사항의 쟁점이 발생할 때만 대응전략을 갖추면 되는 것으로 인식하는 사용자가 많다.

그러나 이러한 사용자의 노사관계 대응대책은 크게 잘못된 것이다. 왜냐하면 노동조합은 기업의 움직임에 대하여 끊임없이 문제의 초점을 잡고 그것에 대하여 매일 매일 조합원의 의식을 집중시키지 않으면 조직을 유지할 수 없고, 더욱이 단체교섭에 있어서 유효한 큰 힘을 발휘할 수 없기 때문이다. 근로자를 생각하는 조직력을 갖춘 현대적 노동조합이라면 평상시에 ① 근로조건, ② 임금문제, ③ 직장환경, ④ 기업의 업적과 계획, ⑤ 경기변동과 환경, ⑤ 공제사업과 후생활동 등 기업경영의 활동성·수익성·성장성 등의 각종 정보를 수집하고 조사활동

을 하면서 각종행사를 통해 끊임없이 조합원에게 조직의식을 조합에 집중시키는 것을 잊지 않고 있는 것이다.

표 7-2. 단체교섭의 대책



노동조합측의 교섭대책	사용자측의 교섭대책
<ol style="list-style-type: none"> 1. 교섭위원회 구성문제-조합총회에서 선정 2. 요구사항의 정리 <ul style="list-style-type: none"> - 조합원의 희망목록작성 - 조합원의 요구사항 취사선택 - 요구사항의 정리과정 - 문제의 해결을 항목별로 표시 3. 파업의 결정 <ul style="list-style-type: none"> - 파업의 예상기간 - 파업에 대한 비용 - 파업상의 이득과 손실 4. 파업과정에서의 문제의 해결을 지도하는 리더십 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 교섭담당자의 결정 (CEO, 위임받은 공장장, 본부의 노사 관계 전문가) 2. 교섭준비전략 및 일정표 작성 <ul style="list-style-type: none"> 제1단계: 교섭 및 지원단 선정 제2단계: 단체교섭 전과정의 가능성판단 대비 제3단계: 단체교섭의 항방결정 제4단계: 일정표 작성 3. 노동조합과의 협력무드 조성

자료: 김성수 교수 정리.

이와 같은 노동조합의 일상적 움직임을 사용자측은 항상 적절한 협력무드로서 대응책을 강구하여 문제의 소지를 제거하도록 해야 한다. 따라서 사용자측은 평소 노동조합측과 협력무드를 조성하여 노조간부와 접촉하고 문제발생의 원인을 대화로서 사전에 풀고 일반종업원의 의식동향을 파악하여 보람을 가질 수 있는 일터를 조성하는 일에 앞장서야 한다.

5. 단체교섭의 자세

1) 단체교섭의 상반된 두 이론

단체교섭에 대해서는 근본적으로 다른 두 가지의 사고방식을 갖는 이론이 있다. 그 하나는 배분적 교섭이론(distributive bargaining)이고 또 다른 하나는 통합적 교섭이론(integrative bargaining)이다.

이 두 가지 이론의 내용을 비교해보면 <표 7-3>과 같다.



표 7-3. 단체교섭의 상반된 두 이론

다른 두 이론	내용과 특징
배분적 교섭이론 (distributive bargaining)	<ul style="list-style-type: none"> ① 배분적 교섭이란 사용자와 근로자의 배분적 교섭을 위한 협상이며, 근로자는 사용자로부터 일방적인 양보를 쟁취하려고 하는 과정이 아니라 사용자는 경제적 이익을 위하여 그리고 근로자는 임금 및 기타 복지적 혜택을 쟁취하려고 하는 견해이다. ② 배분적 단체교섭은 권한 내지 경제적 이윤의 배분을 둘러싼 협상이라고 본다. ③ 따라서 사용자는 이윤과 같은 경제적 목적을 위하여 교섭하고 근로자는 임금 및 근로조건 등 기타 후생복지를 목적으로 교섭하는 형태를 배분적 교섭이론이라 한다.
통합적 교섭이론 (integrative bargaining)	<ul style="list-style-type: none"> ① 통합적 교섭이란 근로자의 목표와 사용자의 목표는 근본적으로 상치되는 것이 아니라 통합될 수 있는 활동체계라는 것이다. ② 통합적 교섭은 상품매매에 있어서 판매자와 매입자의 관계로 비유된다. “뺏고 빼앗기는 관계”가 아니라 “주고 받아 다 같이 (통합적) 덕을 보는 관계”라는 견해이다. ③ 따라서 노사문제해결에 있어서 노사간의 협력을 전제로 하고 있으며 노사간의 대립은 바로 배분적 교섭의 상징이기 때문에 사용자의 이윤과 근로자의 임금 등을 통합적으로 처리하는 것이 중요하며 이것을 통합적 교섭이론이라 한다.

자료: 김성수(1993), 산업평화정착을 위한 노사관계론, 법경사, p. 165.

2) 단체교섭의 기본자세⁹⁾

(1) 상호신뢰의 분위기조성

단체교섭을 성공적으로 진행시키기 위해서는 무엇보다도 먼저 상호신뢰의 분위기조성이 있어야 한다. 물론 노사관계의 형태는 대립관계로서 노사간의 이해가 크게 전제되고 있기 때문에 상호불신 또는 상호배반의 관계가 밑바닥에 깔려 있는 한 교섭과정이 평화적으로 진행될 수 없다는 것을 알고 있다. 사용자측은 노동조합에 대한 이해와 우정, 가족같은 분위기조성이 있어야 하고, 노조측도 회사에 대한 협조심과 일체감이 평소업무관리와 노무관리 측면에서 협력적 노사관계의 바탕을 이루도록 협력무드조성이 이루어져야 하는 것이다.

또한, 교섭과정에서 언제나 성의 있는 자세와 인내심을 가지고 상대방의 주장에 귀를 기울여야 하며, 진실성을 확립하고 반드시 양보의 미덕이 뒤따라야 한다.

(2) 노사일체의 기업관확립

단체교섭을 진행시키는 데 있어서 가장 중요한 자세는 경영의 목표가 노사간의 일체감이 되어 있어야 한다. 회사의 경영목표의식이 노사간에 서로 다르다면

단체교섭 자체가 무의미하고 결렬되고 만다. 특히 경영간부나 관리직 등 노사관계에 있어서 경영측의 입장에 있는 교섭대표자가 단체교섭에 관련된 문제에 대한 의식이나 의사의 통일이 회사의 경영목표에 부합되도록 행동할 수 있는 자세가 되어 있지 못하다면 교섭담당자로서 자격을 상실하게 된다. 노조측도 회사의 경영방침, 회사의 경영사정, 경제사회적인 환경여건 등을 충분히 고려된 기업관이 확립된 대표자가 단체교섭에 임한다면 가장 이상적인 단체교섭의 기본자세라고 볼 수 있다.

(3) 합리적 성격의 부각

단체교섭은 합리적 성격이 나타나야 한다. 미국의 하버드대학교 노사관계연구의 대가였던 던롭(J.T. Dunlop) 교수는 단체교섭의 성격을 다음과 같이 풍자적으로 묘사한 바 있다.¹⁰⁾

첫째, 단체교섭이란 허풍·기만·눈치 또는 행운 등으로 승부가 결판나는 포커 게임과 같은 것이다. 그러나 진실은 언제나 하나이어야 한다.

둘째, 당사자간의 상대적 힘을 배경으로 하는 힘의 정치이다. 그러나 서로 양보하는 미덕이 있어야 한다.

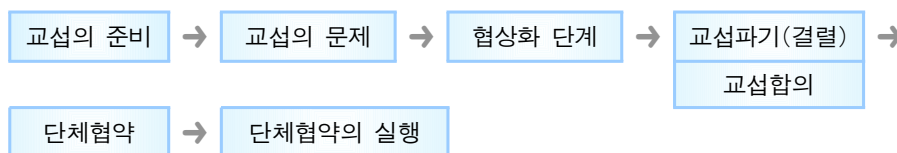
셋째, 자기 동료들에게 호감을 주는 한편 상대방에게도 다소 영향을 주기도 하는 장광설(長廣舌)이 수반되는 토론장이다. 그러나 노사간의 주장이 일치해야 한다.

이러한 던롭 교수의 풍자적 단체교섭의 성격은 연극처럼 전개되면서 결정된다는 과정을 설명하고 있다. 단체교섭이란 합리적 과정으로서 ‘공동이익’이라는 전제 아래 서로 상충되는 이해를 사실과 논리에 호소하여 합리적으로 해결하려는 절차라는 것이 더욱 중요하다. 따라서 단체교섭의 합의는 사회적 합의로서 사회안정의 기초가 된다.

3) 단체교섭의 절차

(1) 단체교섭절차의 순서

단체교섭의 절차는 대개 다음과 같은 순서에 의하여 이루어진다.





유능한 교섭담당자는 단체교섭을 위해서 다음과 같은 준비를 한다.

첫째, 제안하고자 하는 여러 문제를 순서대로 정리한다.

둘째, 모든 중요대안을 준비하고 수용가능이유와 수용불능이유를 제시한다.

셋째, 모든 문제점을 상대방의 이해, 필요 및 욕망과 결부시켜 생각한다.

이상과 같은 준비와 단체교섭을 통한 인간접촉의 형태에 있어서도 상대방을 어떻게 설득할 것인가 그리고 상대방의 의도하는 방향이 무엇인가를 미리 분석하여 대응할 기본적인 방법을 강구해야 한다.¹¹⁾ 뿐만 아니라 경험많은 교섭자는 타 집단의 이해, 목표의 조직화, 순서적 사고 등 철저한 준비를 사전에 해두고 있다.

(2) 이상적 단체교섭의 절차

미국의 대표적 식료품산업의 노사공동위원회(Joint Labor-Management Committee)는 이상적인 단체교섭절차에 관한 모형을 개발한 바 있다. 이 위원회는 미국산업의 단체교섭 과정을 검토한 후 일정한 교섭절차에 대한 사전협정이 없는 것이 노사분규를 야기시키는 가장 큰 원인 중의 하나였다고 분석하고 <표 7-4>와 같은 공통적으로 적용할 수 있는 이상적 교섭절차를 제안하였다.¹²⁾

그 후 이상적 단체교섭 절차의 모형은 미국 뿐 아니라 선진각국 노조에서 단체교섭절차의 기본으로 활용되고 있다.



표 7-4. 이상적(理想的) 단체교섭절차의 모형

구 분	내 용
① 단체협약 초안은 단체협약의 만료 훨씬 이전에 교환됨.	모든 제안은 문서로 작성하고 우선 이해하기 쉽게 되어야 한다. 의문이 있으면 즉시 문의하고, 충분한 시간을 갖고, 공동연구 또는 개별연구를 하고 또한 비용 계산을 해두어야 한다.
② 철야교섭은 비생산적이므로 금지되어야 함.	철야교섭은 노사상호간의 심리적 갈등의 심화로 비생산적이 되며, 파업을 유발하고 또한 공평한 해결을 기대할 수 없다.
③ 적절한 조정제도의 활용이 있어야 함.	적절한 조정제도를 활용하는 것은 합리적인 단체교섭의 초석이 된다. 이것은 실증적 검토 결과이다.
④ 단체교섭은 언론방송매체에서 먼저 행해지는 것은 금물임.	단체교섭은 교섭테이블에서 행해져야지 신문·방송 등 매체에서 먼저 행해지면 안된다. 언론매체에서의 교섭은 합리적인 결과를 유도하는데 타격을 주며 감정적 대결을 가져오게 한다. 필요하면 공동발표에 대한 약속이 있어야 한다.
⑤ 파업 이전에 모든 '이슈' 문제를 풀고, 가능한 모든 방법이 고려되어야 함.	파업의 이슈(issue)문제는 조정자가 개입해서라도 풀어야 하고 절대로 직장폐쇄로 가지 않도록 모든 가능한 방법이 고려되어야 한다. 파업은 노사양쪽 모두의 손해이다(파업코스트는 기업적자의 요인)

자료: 김성수 교수 정리.

(3) 단체교섭력의 증대

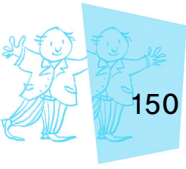
단체교섭은 노사양측에 있어서 다같이 교섭을 자기측에 유리한 방향으로 유도하려고 하며, 그러기 위해서 교섭력을 증대시키려고 한다.¹³⁾

교섭력의 증대가 노사간 양측에 합리적으로 이루어질 때 얼마나 중요한가를 이곳에서 지적하고자 한다.

원래 교섭력(bargaining power)이란 자기가 주장하는 조건에 상대방을 동의케 하는 능력이라고 카터(Allan M. Carter)와 마샬(F. Ray Marshall)은 정의하고 있다.¹⁴⁾ 이 정의에 의하면 A의 교섭력은 A가 주장하는 조건에 대한 B의 태도—저항한다든가 혹은 수용한다든가—에 의해서 평가된다. 그러면 A가 제시하는 조건에 대한 B의 교섭태도는 무엇에 의하여 결정되는가 그것은 B가 A의 조건을 받아들이지 않음으로써 발생하는 코스트, 즉 부동의 코스트(cost of disagreeing)와 A의 조건을 받아들임으로써 생기는 코스트, 즉 동의코스트(cost of agreeing)를 비교계량하는 데서 정해진다.¹⁵⁾

동의하는데 따르는 코스트란 상대방에 양보하는데 따르는 코스트를 의미하며 그것은 상대방이 주장하는 조건과 자기의 목표와의 차에 의해서 계량된다.¹⁶⁾ 동의하지 않는데 따르는 코스트란 파업에 의해서 발생하게 되는 파업코스트를 말한다. 즉, 파업에 의한 회사의 영업손실, 파업기간 중에 나타나는 회사의 손실을 말한다. 파업코스트란 파업기간 중에 1일 평균손실액에 파업일수를 곱한 것이다. 가령, 회사에서 파업기간 중 1일 평균손실액이 5천만원이고 파업기간이 10일이라면 총 5억원의 파업코스트가 된다.

이와 같이 파업코스트와 동의코스트를 비교하면 노사간의 교섭태도가 분명하게 결정될 것이다. 따라서 21세기 글로벌 지식정보화시대 신노사관계는 교섭태도의 산업평화적 결정이 회사의 경쟁력도 증강시키고 종업원의 복지도 향상되는 상생(win-win)의 노사화합관계가 중요하여 제시하고 있다.



제2절 단체협약이론

1. 단체협약의 본질

1) 단체협약의 개념

단체협약(collective agreement, collective contract)이란 노동조합과 경영자(사용자단체)간의 단체교섭(collective bargaining)을 통한 합의로서 성립한다. 따라서 단체협약의 목적은 근로조건, 기타 근로자의 대우에 관한 기준을 정하고 협약당사자 상호간의 제반합의문제와 채권·채무를 설정하는 협약서를 교환한다.

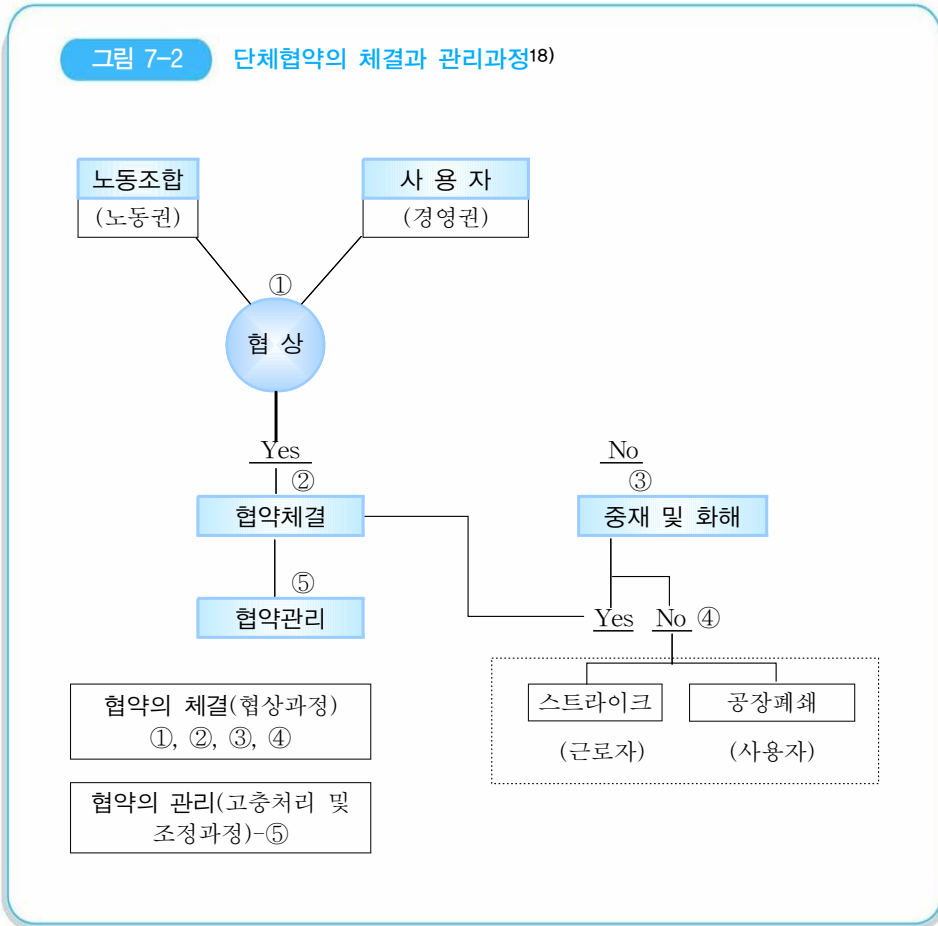
다시 말하면, 단체협약은 협약당사자인 노동조합과 사용자가 체결하는 서면상의 계약형식을 띠고 있으나(노동조합 및 노동관계조정법 제31조 제1항) 그 내용은 여러 가지 상이한 요소로 구성되어 있다. 예를 들면 임금·근로시간·근로자의 대우에 관한 사항, 조합원의 범위, 슝(shop)제, 조합활동을 위한 절차와 요건, 단체교섭절차, 쟁의행위에 관한 사항 등이 그것이다.

이러한 내용들은 단체협약의 적용을 받는 근로자들의 규범적 부분으로서 근로조건, 기타 근로자의 대우에 관한 기준, 채무적 부분으로서 협약당사자인 사용자와 노동조합 사이의 노사관계에 관한 권리·의무를 규율하는 부분, 조직적 부분으로서 노사관계에 관한 권리·의무를 규율하는 부분과 경영내의 제도에 관한 부분으로 나눌 수 있고 이러한 내용들은 각각 상이한 효력을 가지고 있다.

이상과 같은 단체협약의 개념은 단체협약의 체결과 관리과정을 통해서 설명될 수 있기 때문에 [그림 7-2]를 참조하여 독자들은 이해하기 바란다.

[그림 7-2]를 보면 노사관계에 있어서 단체교섭은 협약의 체결(계약의 체결)과 협약의 관리(계약의 관리)로 분류되는데, 전자는 임금·근로시간 및 작업조건 등에 관한 근로자와 사용자간의 협약체결을 위한 협상(negotiation of contract)과정이고 후자는 체결된 협약을 관리(administration of contract)하는 단계로서 주로 고충처리 및 조정(grievance proceedings and arbitration)을 하는 과정이다.

아래의 [그림 7-2]에서 보면 ①, ②, ③, ④는 협약체결, 즉 협상과정이 되고, ⑤는 협약관리, 즉 고충처리 및 조정과정이 된다.¹⁷⁾



2) 단체협약의 기능

단체협약은 노사관계에 여러 가지 기능을 하고 또한 이익을 가져다 주고 있다. 대표적인 단체협약의 기능은 ① 근로조건 개선기능, ② 평화적 기능, ③ 합리화 기능 등이다.

첫째, '근로조건 개선기능'이란 근로자 한 사람 한 사람이 개별적으로 사용자와 교섭해서는 얻을 수 없는 보다 좋은 근로조건이 단체협약의 유효기간 중 확보된다는 것이다.

단체협약이란 근로자단체인 노동조합의 세력이나 쟁의행위라는 투쟁력을 배경으로 이루어진 것이 아니라 당사자간의 공동의 목표와 사회적 합의가 단체협



약에서 정해진 근로조건상의 기준을 만족시키고 근로자와 사용자 사이의 합의교섭에서 기대할 수 있는 보다 좋은 근로조건을 확보하게 되는 계약을 의미한다.

둘째, ‘단체협약의 평화적 기능’이란 사용자가 협약에서 설정된 근로조건상의 기준에 따라서 협약의 유효기간 중 조합원인 근로자를 사용할 것을 노동조합에 대해서 약속한 것이며, 그 약속대로 조합원을 다루어가는 사용자에게 부과된 당연한 의무이다.

만약 사용자가 약정한 대로 근로조건기준에 따라 종업원을 대우하지 않는다면 사용자는 조합에 대해서 약속위반의 책임을 진다.

단체협약의 내용을 성실히 준수해야 할 의무는 비단 사용자에게만 부과되는 것이 아니며, 그러한 의무는 노동조합 내지 근로자에게도 부과된다. 즉, 노사간 협약을 성실히 지켜가고, 조합원은 협약의 유효기간 중에는 어떠한 분규나 쟁의를 일으켜서는 안되는 것이다. 이것을 단체협약의 평화적 기능이라고 한다.

셋째, ‘합리화 기능’이란 단체협약의 내용을 성실히 준수하면서 유효기간 중에 사용자는 경영개선 대책을 만들어 발표하고, 조합원인 근로자와의 임금, 기타 급여, 근로조건 등 근로자의 대우에 관한 사항 등을 합리적으로 마련한다. 조합원은 단체협약의 합리적 체결을 원하고 사용자는 이를 통한 경영합리화 방안을 모색하는 합의도 원하고 있다. 따라서 단체협약을 통한 노사간 합리화 기능은 노사관계의 새로운 방향을 전개하는 구실을 하고 있다.

2. 단체협약의 성립

1) 단체협약의 당사자

단체협약을 체결할 수 있는 법률상의 능력을 협약체결능력이라 하고 이러한 능력을 가진 당사자를 단체협약의 당사자라고 한다.

그러나 단체협약의 체결에 있어서는 일반적인 계약체결의 경우와 같이 자연인 또는 법인이 모두 그 당사자가 되는 것은 아니다. 노동조합 및 노동관계조정법에는 노동조합과 사용자 또는 사용자단체만이 단체협약의 당사자가 될 수 있다(노조 및 노동관계조정법 제29조 제1, 2항). 그리고 단체협약은 집단적 성격을 가지기 때문에 개인근로자인 조합원은 단체협약의 당사자가 될 수 없다.

노동조합이 단체협약체결능력을 갖기 위해서는 노동조합 및 노동관계조정법의 노동조합 개념에 적합한 것이어야 하며 법인으로서의 조직성을 갖추어야 하므로 일시적 집단이나 쟁의단 등 비자주적 비노동적 조합과 같은 것은 단체협약의 당사자가 될 수 없다. 그리고 노동조합이 단체협약을 체결하기 위해서는 반드시 법인격을 취득할 필요는 없다.¹⁹⁾

2) 단체협약의 작성

노동조합 및 노동관계조정법 제31조는 단체협약은 반드시 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명·날인하여야 한다. 그렇지 않으면 단체협약은 아무 효력이 없다. 이렇게 단체협약의 방식을 요식행위로 한 취지는 노사 사이의 제반 관계를 규율한 규범계약으로서의 성질을 가지기 때문에 그 내용을 둘러싸고 후일에 분쟁이 생길 것을 방지하기 위해서이다.

그러므로 협약당사자는 그들의 최종적 합의의 내용을 명확히 서면화하고, 특히 규범적 부분에 관한 합의에 있어서는 그 내용을 명료하게 규정하여야 한다.

이런 의미에서 노동조합 및 노동관계조정법 제33조가 규정한 기준의 효력은 단체협약의 효력발생요건이다. 따라서 서면화되지 않았거나 노사당사자의 서명·날인이 없는 단체협약은 법적 강행력이 없다.

단체협약의 당사자는 단체협약 체결일로부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다(제31조 제2항). 행정관청은 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다(제31조 제3항).

3) 단체협약의 유효기간

단체협약의 기간이라 함은 단체협약이 유효하게 존속될 것으로 예견되는 기간, 즉 유효기간을 규정한다.

노동조합 및 노동관계조정법 제32조 제1항에 의하면 “단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다”고 하고 있으며, 동조 제2항에서는 “단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 때 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 때에는 그 유효기간은 2년으로 한다”고 규정하고 있다. 또한, 동조 제3항에서는 단체협약 유효기간 만료시를 전후하여 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고



자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 종전의 단체협약은 그 만료일로부터 3개월까지 계속 효력을 갖는다. 다만 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따른다. 그러나 당사자 일방이 해지하고자 할 때에는 6개월 전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다. 그러나 앞으로 단체협약 유효기간을 자율로 하되, 3년 경과 뒤 한쪽이 6개월 전 통보하면 해지하는 방향으로 개선하는 것이 바람직하다는 견해도 있다.

3. 단체협약의 내용과 효력

1) 단체협약의 내용

오늘날 단체협약의 내용은 모든 산업·기업 등에서 형성되는 노사관계의 실태와 실제상 필요에 따라 매우 다양하게 나타나고 있다. 그러나 이러한 단체협약의 내용도 법률상의 효력과 관련시켜 생각해 보면 몇 가지 유형으로 구분할 수 있다. 다음의 <표 7-5>에서 보는 바와 같이 단체협약의 내용은 규범적 부분과 채무적

표 7-5. 단체협약의 내용에 따른 유형



유형	기준	내용
규범적 부분	근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준 - 개별적 근로관계에 있어서 실현되는 부분 -	임금, 임금지급방법, 근로시간, 유급휴일, 유급휴가, 상여금지급, 경조금지급 및 기타 후생에 관한 협정, 재해보상의 종류 및 그 산정, 누진퇴직금의 지급협정, 정년제에 관한 협정 등
채무적 부분	사용자와 노동조합의 관계를 정하는 부분, 즉 협약당사자의 권리·의무에 관한 사항 - 집단적 노사관계에 있어서만 적용되는 부분 -	평화의무 및 평화조항, 단체교섭의 임금금지조항, 유일교섭단체조항, 조합활동조항, shop조항, 단체교섭의 절차·인원 등에 관한 조항, 시설이용에 관한 조항, 노동쟁의에 관한 조항 등
조직적 부분	제도·기관의 조직과 운영에 관한 단체협약부분 - 집단적 노사관계에 적용되면서도 개별적 노사관계와 관련되는 부분 -	조합원의 해고동의협정, 경영협의회, 고충처리기관 등의 조직과 운영, 근로자의 복리증진, 교육훈련, 노사분규예방, 징계, 해고 등 인사에 관한 협의기관구성 및 운영 등

자료: 김성수(1993), 산업평화정착을 위한 노사관계론, 법경사, p. 178.

부분, 조직적 부분으로 구분하고 있으나, 단체협약 중에서 어떤 협정이 이 세 부분에 각각 해당하는가 하는 문제는 간단한 일이 아니다. 그러나 단체협약의 각 조항 내지 내용을 밝히고 그의 적용관계를 명확하게 할 필요가 있다.

2) 규범적 효력²⁰⁾

(1) 강행적 효력

노동조합 및 노동관계조정법 제33조 제1항은 “단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 이를 무효로 한다”고 하고 있으며, 동조 제2항에서는 “근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다”고 규정하고 있다.

근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 이를 무효라고 하는데 이를 ‘강행적 효력’이라 한다. 따라서 규범적 부분의 모든 조항은 원칙적으로 강행적 효력을 가진다.

(2) 직접적 효력

노동조합 및 노동관계조정법 제33조 제2항은 직접적 효력을 나타내는 것으로서 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의하며, 근로계약에 규정되지 아니한 사항도 단체협약에 정한 기준에 의한다고 규정하고 있는데 이를 ‘직접적 효력’이라 한다. 즉, 직접적 효력은 단체협약이 개별적인 근로관계에 대하여 직접 지배적인 효력을 미치는 것을 말한다. 따라서 직접적 효력은 협약의 구속을 받는 근로자들의 개별적인 합의나 동의 또는 인식을 전제로 하지 않는다.

(3) 유리한 조건의 우선원칙

단체협약의 규범적 부분은 강행적 효력을 가지므로 근로계약내의 근로조건조항이 이에 위반될 경우에는 아무 효력을 가질 수 없다. 그러나 근로계약이 단체협약내의 기준보다 유리한 근로조건을 규정하고 있을 때에는 단체협약은 강행적 효력을 갖지 않는다. 왜냐하면 단체협약은 근로자들을 보호하기 위하여 근로조건을 최저기준을 정한 것으로 이해되는 것이 당연한 일이기 때문이다. 따라서 단체협약과 다른 약정은 그것이 근로자에게 유리한 경우에는 유효한 것이며, 이를 ‘유리한 조건의 우선원칙’ 또는 간단히 ‘유리원칙’이라고 한다.²¹⁾



그러나 신단체협약이 구단체협약을 대치할 경우, 즉 하나의 집단적 질서가 다른 집단적 질서를 대치할 경우에는 이러한 유리원칙을 가지고 있다 하더라도 신단체협약이 그대로 적용된다. 이러한 원칙을 '질서원칙'이라고 하며, 이 질서원칙이 적용되는 근거는 신법은 구법을 우선한다는 일반적 법원칙에 있다.²²⁾

이상에서 살펴본 바와 같이 규범적 효력의 의의는 조합원이 단체협약의 기준을 실현할 수 있는 지위를 가진다는데 찾을 수 있는 것이다.

3) 채무적 효력

(1) 당사자간 계약으로서의 이행

채무적 부분과 그 효력에 관하여는 노동조합법에 아무런 규정이 없다. 따라서 그 효력은 협약당사자인 노동조합과 사용자 또는 사용자단체와의 노동법상의 채권·채무의 효력으로 고찰할 수밖에 없다. 즉, 채무적 효력은 협약당사자인 노동조합과 사용자 또는 사용자단체가 합의한 사항을 계약으로서 이행하여야 할 의무가 있음을 전제로 하여, 그 위반에 대하여 채무불이행의 책임으로 처리된다는 것이다. 그리고 이러한 채무는 '자기의무'와 '영향의무'로 구분된다.²³⁾

(2) 자기의무와 영향의무

단체협약을 체결한 노동조합은 채무적 부분에 관한 제반의무를 스스로 준수해야 할 뿐만 아니라 조합원들이 단체협약내에 규정된 준수사항들을 그대로 지키도록 노력하지 않으면 안된다. 전자를 자기의무라 하고, 후자를 영향의무라고 한다. 자기의무는 협약체결 당사자가 당연히 부담해야 할 의무이기 때문에 평화의무와 같은 것이라고 할 수 있다. 한편, 영향의무의 내용은 노동조합이 그의 조합원에게 단체협약의 내용을 정확히 알리고 조합원이 단체협약에서 규정한 준수사항을 제대로 지키지 않을 때에는 적절한 조치를 취하여야 할 의무를 말한다. 따라서 예컨대 몇몇 조합원이 단체협약에 위반하여 불법파업(wildcat strike)을 단행하였을 경우, 노동조합은 그 조합원들에 대하여 징계권을 행사할 수 있다.

이와 같이 영향의무는 노동조합이 조합원들로 하여금 단체협약의 준수사항을 사실상 지키도록 하기 위한 의무를 말한다.

(3) 평화의무

평화의무라 함은 단체협약의 당사자가 협약의 유효기간 중에는 협약에서 정한

사항의 변경·폐지 등을 이유로 쟁의행위를 하지 않는 의무와 그의 통제하에 있는 구성원들이 이와 같은 쟁의행위를 행하지 못하게 하는 의무를 말한다. 이를 보통 상대적 평화의무라고 하는데, 이는 단체협약의 안정적 기능에 내재하는 본래적인 의무로 파악되고 있다. 따라서 이와 같은 평화의무는 협약당사자와 특별한 합의에 의해서가 아닌 단체협약의 기능에서 오는 당연한 의무이다. 단체협약은 그 당사자인 노사간의 평화는 적어도 그 유효기간 중에는 유지하고자 함을 목적으로 한다.

이러한 평화의무를 일반적 평화의무라고 하며 협약당사자를 따로 평화조항을 협정하여 상대적으로 가중된 평화의무를 명시할 수 있는데, 이를 특별평화의무라고 하며 이를 더욱 확장하여 협약의 유효기간 중에는 어떠한 경우에도 쟁의행위를 하지 않는다는 절대적인 평화의무를 협정할 수도 있다.

4) 조직적 효력

조직적 효력은 제도적 효력을 말하는 것으로 원칙적으로 규범적 효력을 인정하고 있다.

이는 조합원인 종업원의 해고에 관한 협의·동의조항, 경영협의회와 고충처리기관 등의 조직과 운영에 관한 조항 내지 협정을 말한다.

우리나라는 1997년 3월 13일 노사협의회법을 “근로자참여 및 협력증진에 관한 법률”의 개정으로 근로자의 복지증진, 교육훈련, 노사분규예방, 고충처리 등에 관한 사항뿐만 아니라 이와 관련하여 징계, 해고 등 인사에 관한 협의기관의 구성 및 운영도 노사협의 대상이 되었으므로 단체협약에서 조직적 부문의 효력은 약화되었다고 볼 수 있다. 그러나 사용자에 의한 징계해고권의 남용을 견제하기 위하여 해고협의조항을 설정할 수 있다.

원래 인사에 속하는 근로자의 채용, 배치전환, 해고 등은 사용자의 전권적 사항이지만 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)에 의하면 사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌은 정당한 이유가 없이는 이를 행할 수 없다. 따라서 단체협약내에 해고협의(또는 동의)조항을 노동조합과 사용자가 약정한다는 것은 근로기준법의 규정을 전제로 해서 이루어지는 것이다. 따라서 정당한 이유, 동의 및 협의에 대해서는 전문가적 입장에서 법률적으로 해석하는 것이 타당하다.



5) 일반적 구속력과 지역적 구속력

(1) 사업장단위의 일반적 구속력

노동조합 및 노동관계조정법 제35조는 “하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다”고 규정하고 있다.

사업장단위의 일반적 구속력제도는 주로 기업별 노동조합이 체결한 단체협약의 효력을 사업장내의 비조합원에까지 확장·적용시킴으로써 그들의 근로조건을 단체협약의 그것과 동일하게 하자는 것이다. 만일 단체협약에서 정한 기준 이하의 근로조건으로 이를 고용하려고 하면, 조합원을 배척하고 비조합원으로 대체하고자 할 것이다.

이와 같은 단체협약의 사회적 기능을 약화시키고 조합원의 지위를 불안하게 하는 것을 막고 협약당사자의 조합원이 아닌 소수의 근로자에게도 협약을 적용하자는 데 목적이 있다. 이 제도는 일본의 노동조합법에서 창설된 것이다.

(2) 지역적 구속력

노동조합 및 노동관계조정법 제36조 제1항은 “하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자의 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다”고 규정하고 있다. 그리고 행정관청이 제36조 1항의 규정에 의한 결정을 한 때에는 지체없이 이를 공고하여야 한다.

지역단위의 일반적 구속력제도는 그의 근본적인 입법취지에 있어 사업장 단위의 일반적 구속력제도와 별차이가 없다. 즉, 단체협약의 기능을 유지하고 협약당사자인 조합과 조합원을 보호하고자 하는데 있으며, 동시에 소수근로자의 보호와 동일지역에 있어서의 동일노동·동일임금의 원칙을 실현시키고자 함을 목적으로 하는 제도라고 할 수 있다. 이 밖에도 동일지역에 있어서의 근로자 상호간의 경쟁으로 인한 근로조건저하를 방지할 수도 있으며, 또한 사용자가 종래 많이 채용해 왔던 근로조건저하라는 불공정경쟁을 배제할 수도 있다는 효과

도 있다.

이 제도는 독일의 일반적 구속력 선언이나 일본의 노동조합법에서 찾아볼 수 있다.

4. 단체협약의 관리

1) 단체협약관리의 중요성

단체협약의 관리에 있어서 근본적으로 문제가 되는 것은 단체협약에서 경영자가 확보되고 있다고 믿는 권리와 노동조합이 획득했다고 생각한 권리에 대한 해석 내지 집행상에 있어서의 차이에서 나오는 분쟁이다. 우리는 이것을 권리분쟁(rights dispute)이라 하고, 이를 단체교섭에서 이익으로 쟁취하려고 하는 이익분쟁(interest dispute)과 구분하고 있다. 즉, 이익분쟁이란 임금 및 근로조건에 관한 새로운 계약을 체결하기 위하여 노사가 단체교섭을 하는 과정에서 합의에 도달하지 못함으로써 일어나는 분쟁을 말한다. 이에 반하여, 권리분쟁은 협약체결 이후 근로계약의 이행이나 계약문구의 해석 및 집행과정에서 일어나는 분쟁을 말한다.²⁴⁾

단체협약의 집행은 기업의 일상 운영에서 발생하는 수많은 세부적 사항에 그를 적용해야 하는 문제를 안고 있다. 때때로 사용자는 단체교섭과정보다도 단체협약의 운용과정에서 더 많이 양보해 버리는 경향이 있다고 전해지고 있다. 그러나 이와 반대로 노동조합은 협상에서 결정되고 권리를 적용면에서 상실하고 있다고 생각하는 경우가 더 많다. 이리하여 단체협약의 관리는 사용자측 그리고 노동조합측에 다같이 관심사가 되고 있기 때문에 대단히 중요하게 다루어져야 한다.

2) 단체협약관리의 문제

우리나라에서 노사분규의 중요한 쟁점으로서는 임금을 중심으로 한 경제 및 물질적 문제와 단체협약체결을 비롯한 권력적 쟁점을 지적할 수 있다.

우리나라는 매년 노사분규의 발생으로 경제적, 사회적으로 혼란이 가중되고 있다. 그것은 그동안 누적되고 억눌렸던 근로자들의 불만이 민주화의 분위기를



타고 노사분규로 나타났기 때문이다. 그러나 노사분규의 양상이 과격·폭력화되자 그 원인에 대한 분석은 노사간에 달리고 있다는데 문제가 있다.

노동조합측에서는 근로자들이 과격화된 원인으로 사용자들의 권위주의적 태도와 저임금의 문제 등 비민주적 착취의 수단을 지적한데 반하여, 사용자측에서는 경제적, 사회적 혼란으로 정치적 세력의 악화와 국제신인도 낙후를 조성하고 있다는 지적을 하고 있다.

이러한 상반된 문제는 결국 노사상호간의 불신에 기인하는 경우가 허다하다. 따라서 단체협약 체결을 어렵게 하고 있다. 그러나 사용자는 많은 손실이 따르더라도 이를 지켜서 근로자의 신뢰를 얻는 것이 중요하다.

우리나라의 단체협약은 단체교섭의 절차, 또는 유니언 슝(union shop)제도와 같은 노사관계제도의 설정을 중심으로 한 것도 있으나 임금, 퇴직금, 연월차 수당과 휴일, 휴무, 근로시간, 복지관계 등에서 구체적인 내용을 규정하고 있으므로, 이에 대한 관리상의 문제에 있어서도 노사분쟁을 신속히 처리할 수 있는 고충처리제도 같은 것을 통해서 해결하는 방법을 찾아야 한다.

5. 고충처리제도

1) 고충의 개념

고충(grievance)이란 경영조직상에 있어서 근로자들에게 영향을 미치는 제도 및 관례·실무상의 불만(dissatisfaction)이라 한다. 좀더 구체적으로 정의를 내려보면 종업원이 근로조건이나 직장환경, 관리자의 종업원에 대한 불공평한 대우 그리고 단체협약이나 취업규칙의 적용에 관해 갖고 있는 불평·불만을 의미하는 것으로 해석된다. 대부분 고충이 되는 불평·불만이 전근로자에게 관련되는 일반적인 사항이라면 단체교섭에서 다루게 되며 노사간의 이해공통사항이 아닌 개별적·특수적인 불평·불만은 노사협의회에서 취급하는 것이 보통이다. 단 고충처리제도는 단체협약으로 다루어져야 한다. 물론 노사협의회 등에서 취급한다.

하버드 대학교 밀즈(D. Q. Mills) 교수는 고충을 근로자의 직무상의 권리에 대한 위반으로 보고 이의 유형을 다음과 같이 다섯 가지로 구분하였다.²⁵⁾

- ① 단체협약의 위반
- ② 법규의 위반
- ③ 관행의 위반
- ④ 사규의 위반
- ⑤ 경영자의 책임회피

근로자가 사업장에서 불평·불만을 가지고 있으면 능률이 저하되고 질서가 문란해지며 조직명령이 합리화되지 못한다. 따라서 근로감독관이나 외부기관에 진정·고발 등 신고사건이 늘어나게 된다. 그렇기 때문에 근로자의 고충을 신속하고 공정하게 해소시키는 것은 근로자의 인간성을 존중하여 조직의 분위기를 평화적으로 해결하는 중요한 요소가 된다.

고충처리는 산업평화를 위한 노사관계 개선에 지름길이 되며 생산성 향상의 척도가 된다.

2) 고충의 원인과 영향

(1) 고충의 원인

고충의 원인은 ① 임금부족과 승진기회의 지연, ② 노력·공헌의 대가부족, ③ 능률의 상승과 이윤분배의 불균형, ④ 상사의 인사고과 편애와 자질미비, ⑤ 근로조건의 불량과 과도한 작업, ⑥ 장래에 대한 기대감과 만족감의 결여 등으로 나타난다.

(2) 고충의 영향

고충의 영향은 ① 근로자의 사기저하, ② 타인의 불만불평 증가, ③ 노사문제의 원인, ④ 품질의 저하와 국제경쟁력 악화 등으로 나타난다.

특히 고충의 징후가 나타나는 지표는 대부분 종업원의 능률저하가 발생하기 시작하며 작업의 계획차질, 빈번한 지각과 계획적 결근, 근로자간의 알력, 종업원과 감독자의 불화, 작업의 기피 등에서 찾아볼 수 있다.

3) 고충처리방법

고충처리라 함은 직장에서 근로자의 작업조건이나 노동협약 기타 취업규정의 해석·적용에 있어서 근로자 개인의 불평·불만, 즉 고충을 사용자에게 전하면



사용자는 이에 대해 어떤 해결조치를 평화적으로 신속하게 강구하는 인간관계적 관리기법의 하나이다.

이러한 고충처리에 대하여 해결방법은 제3자의 중재에 의한 방법, 노사간에 직접 해결하는 방법 등이 있다.

특히 고충처리의 방법으로는 미국이나 유럽의 경우와 같이 이를 단체교섭의 연장이라는 차원에서 취급하는 방법도 있고 독일과 일본의 경우처럼 노사협의회에서 다루는 방법도 있다.

그러나 일반적으로 어떠한 고충처리기관(grievance machinery)을 설치할 것인가 하는 것은 당사자의 자유로서 협약 내지 노사간의 협의에 의해 결정됨이 보통이다. 제3자에 의한 고충중재기관으로서는 상임중재자, 임시중재자, 중재위원회 등이 있다.

직접해결기관 내지 제도로는 직장위원회제도, 직장 내지 공장위원회, 경영협의회, 고충처리위원회 등이 있는데, 일반적으로 직접해결기관을 통해 처리되고, 여기에서 해결이 안되는 경우에는 제3자에 의한 중재기관을 통해 해결하도록 한다.

4) 고충처리기구와 절차

(1) 고충처리기구

지식정보화시대에 맞는 고충처리기구는 미국이나 유럽 등에서 어떠한 형태든지 단체협약제도로서 해결하고 있다. 그런데 이 기구의 상호공통적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 협약기간 중 발생한 모든 분쟁은 해결한다.

둘째, 개별근로자의 고충을 처리하는데 있어서 노동조합의 역할을 규정한다.

셋째, 노사분쟁을 처리하기 위한 질서적 방법은 확립된다.

넷째, 노사당사자로 하여금 고충협의 결과를 최종적이며 또한 구속력있는 결정에 도달할 때까지 단계적으로 항소할 수 있다.

밀즈에 의하면 미국은 고충처리기구로서 가장 완전하고 정교한 형태를 표시한 것으로 5단계까지의 절차를 두고 있다.

〈표 7-6〉에서는 각 단계에서 경영자측 및 조합측이 의사결정을 하는데 소비할 수 있는 최고제한시간을 표시하고 있다. 그러나 실제에 있어서 고충처리기구의 단계로서 5단계까지를 두고 있는 경우는 그다지 많지 않으며, 일반적으로 3

단계이며, 그 다음 중재의 단계를 두고 있다.

즉, 통계적으로 보아 고충처리단계의 빈도는 전체적으로 보아 3단계가 45%로 가장 많고, 2단계 및 4단계가 각각 20%, 1단계가 8%, 5단계까지 두고 있는 경우는 4%에 불과하다. 여기까지에서 해결되지 않는 경우는 마지막 단계로서 중립적인 중재자에게 의뢰하고 있다.²⁶⁾ 전형적인 5단계의 고충처리기구의 예를 보면 다음의 <표 7-6>과 같다.

표 7-6. 고충처리기구 5단계



단 계	조합대표	회사대표	경영자의 결정을 위한 제한시간	조합승인을 위한 제한시간
1단계	작업자와 조합위원	감독자	3일	3일
2단계	조합·공장위원	부장 또는 공장장	5일	5일
3단계	고충처리위원회대표	인사담당이사	5일	5일
4단계	고충처리위원회대표 및 전국노조대표	최고책임자	10일	10일
5단계	중립자에 의한 중재			

자료: Daniel Quinn Mills(1982), *Labor-Management Relations*, 2nd ed., McGraw-Hill Book Company, p. 338.

(2) 고충처리절차

고충처리기구와 고충처리절차에 관해서는 반드시 단체협약에 세부적으로 규정해 두는 것이 가장 바람직하다. 그리고 고충처리절차는 [그림 7-3]에서 볼 수 있듯이 단계적으로 이루어지는 것이 일반적이다.

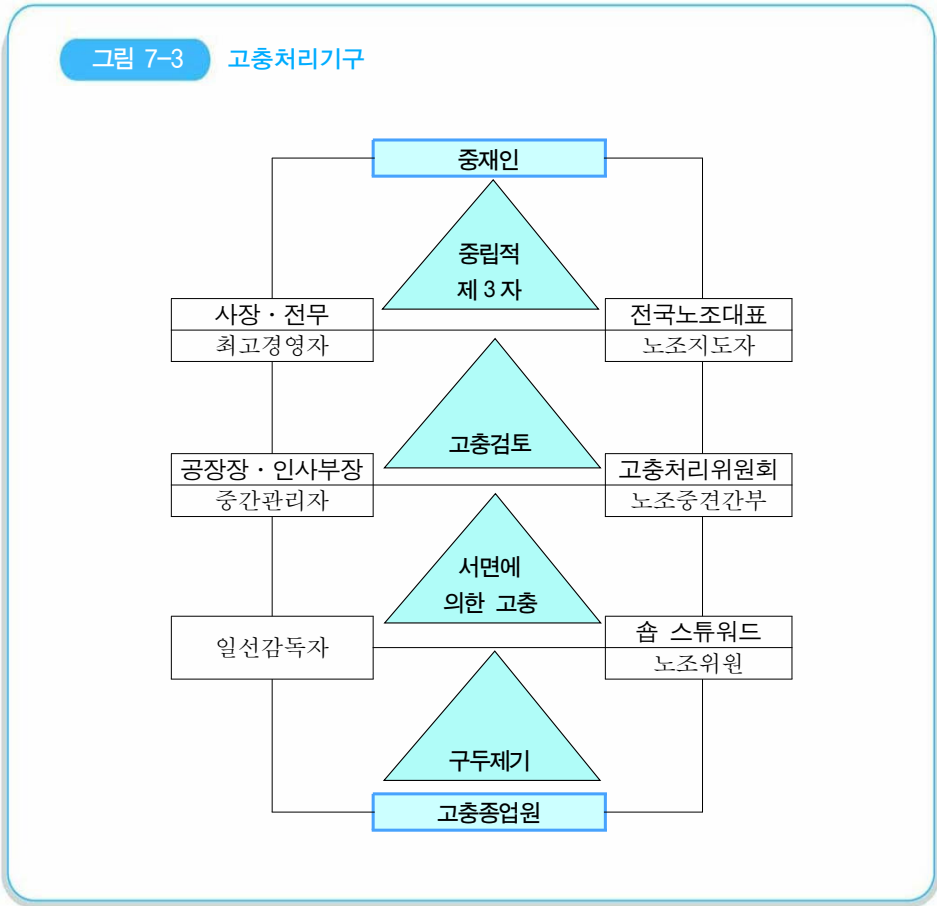
① 고충처리의 제1단계

고충처리의 제1단계는 단체협약의 위반에 대해 불만이 있는 종업원이 그것을 고충으로 정식 제기하는 데서부터 시작된다. 그는 자신이 속해 있는 부서의 일선 감독자(foreman)에게 직접 제기할 수도 있고, 조합위원(union steward)을 통하여 제기할 수도 있는데, 후자의 경우가 일반적이다. 고충을 제기받은 조합위원은 이를 일선감독자에게 정식으로 제기하고 해결을 위하여 협의한다.

② 고충처리의 제2단계 이상

만일 문제가 제1단계에서 해결되지 않으면, 다시 조합측은 제2단계 절차를 밟아 공장위원(shop steward) 또는 기업위원(business agent)을 통하여 제기하며,

그림 7-3 고충처리기구



다시 고충처리위원회(grievance committee) 등 절차를 밟아 위로 올라가게 된다. 그리고 고충처리에 있어 이와 같이 여러 단계를 두는 이유는 문제를 더 높은 차원에서 또한 새로운 측면에서 다각적으로 신중하게 검토하자는 데 있다.

③ 고충이 노사고위계층에서 해결되지 않을 경우

고충이 노사간 최고위계층에서 해결되지 않을 경우는 다음 세 가지의 대안이 있게 된다.

첫째는 노조가 일시적 또는 영구적으로 문제가 되는 고충을 포기하는 것이다.

둘째로는 단체협약이나 법규상의 한도내에서 파업과 같은 실행행사를 발동하는 것이다.

셋째로는 제3자인 중재자에게 조정을 의뢰하는 것이다.

이 가운데 중재에 의한 경우는 1인의 중재자 또는 노사대표 각 1인과 제3의 중재자 1인으로 구성하는 것이 일반적이다.

한국은 독일이나 일본과 같이 노사협의회를 통하여 고충처리가 이루어지고 있다.

‘근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률’ 제26조에 의하면 “모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 한다.”고 규정하였으며, 동법 제27조에 의하면 그 구성 및 임기에 대한 규정으로서 “고충처리위원은 노사를 대표하는 3인 이내의 위원으로 구성하되, 협의회가 설치되어 있는 사업이나 사업장의 경우에는 협의회가 그 위원 중에서 선임하고, 협의회가 설치되어 있지 않은 사업이나 사업장의 경우에는 사용자가 위촉한다”고 하였다. 고충처리위원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다.

그리고 동법 제28조 제1항의 고충처리규정에는 “고충처리위원은 근로자로부터 고충사항으로 청취한 때에는 10일 이내에 조치 사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 한다.” 그리고 제2항에는 “고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항은 협의회의 회의에 부쳐 협의 처리한다”고 규정하고 있다.²⁷⁾

따라서 우리나라의 신고된 고충을 처리·심의하는 유형으로는 ① 협의결정형, ② 사용자결정형, ③ 제3자중재형, ④ 혼합형 가운데 혼합형을 취하고 있음이 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률상의 특징이라고 볼 수 있다.



주석 및 참고문헌

- 1) L. G. Reynolds(1982), *Labor Economics and Labor Relations*, 8th ed., Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., pp. 306~307.
- 2) Arthur A. Sloane & Fred Witney(1977), *Labor Relations*, 3rd ed., Englewood Cliffs, New Jersey : PrenticeHall, Inc., p. 161.
- 3) L. G. Reynolds, *op. cit.*, p. 306.
- 4) 崔鍾泰(1981), 現代勞使關係論, 經文社, p. 305.
- 5) Arthur A. Sloane & Fred Witney, *op. cit.*, pp. 206~208.
- 6) Daniel Quinn Mills, *op. cit.*, p. 250.
- 7) C. Frederick Eisele(1974), "Organization Size, Technology and frequency of Strike," *Industrial and Labor Relations Review*, 27 : 4, July, pp. 560~571.
- 8) Daniel Quinn Mills, *op. cit.*, pp. 270~273 참조.
- 9) Richard E. Walton & Robert B. Mekerise(1965), *A Behavioral Theory of Labor Negotiation*, New York : McGraw-Hill Book Company, p. 5.
- 10) J. T. Dunlop & J. J. Healy(1955), *Collective Bargaining*, Homewood, Illinois : Richard D. Irwin Inc., p. 53.
- 11) Daniel Quinn Mills(1982), *Labor-Management Relations*, 2nd ed., McGraw-Hill Book Company, p. 290.
- 12) 김성수(1993), 산업평화정착을 위한 노사관계론, 법경사, p. 168.
- 13) Daniel Quinn Mills, *op. cit.*, p. 302.
- 14) Allan M. Carter & F. Ray Marshall(1967), *Labor Economics : Wages, Employment and Trade Unionism*, Homewood, Illinois : Richard D. Irwin Inc., p. 318.
- 15) 李準範, 前掲書, p. 266.
- 16) 예를 들면 실제로 회사는 종업원 1인당 1개월기준 40,000원 임금인상을 목표로 하고 있는데 반하여, 조합측은 70,000원의 임금인상을 주장할 경우 회사가 조합의 요구를 받아들인다면 코스트는 30,000원의 동의코스트가 발생하게 된다. 만일 이 회사의 조합원이 1,000명이면 단체협약의 유효기간 1년동안에 회사의 동의코스트는 30,000원×1,000명×12월=3억6천만원이 된다.
- 17) 崔鍾泰(1981), 現代勞使關係論, 經文社, p. 155.
- 18) [그림 7-2]는 崔鍾泰, 上掲書, p. 155 인용.
- 19) 大韓商工會議所(1989), 勞使管理, pp. 39~40.
- 20) 團體協約은 強制法規와 같이 근로자개인의 근로조건을 규율하는 효력이 주어지고 있는데 이를 規範의 效力이라고 한다.
- 21) 金亨培(1982), 勞動法, 博英社, p. 386 참조.
- 22) 金亨培, 上掲書, p. 386.
- 23) 金亨培, 上掲書, p. 389.
- 24) Daniel Quinn Mills(1982), *Labor-Management Relations*, 2nd ed., McGraw-Hill Book Company, p. 328.
- 25) *Ibid.*, p. 201.
- 26) *Ibid.*, p. 339.
- 27) 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(1999. 12. 31. 개정) 제5장, 고충처리, 제25조, 제26조, 제27조 참조.



제 8 장 노동쟁의이론

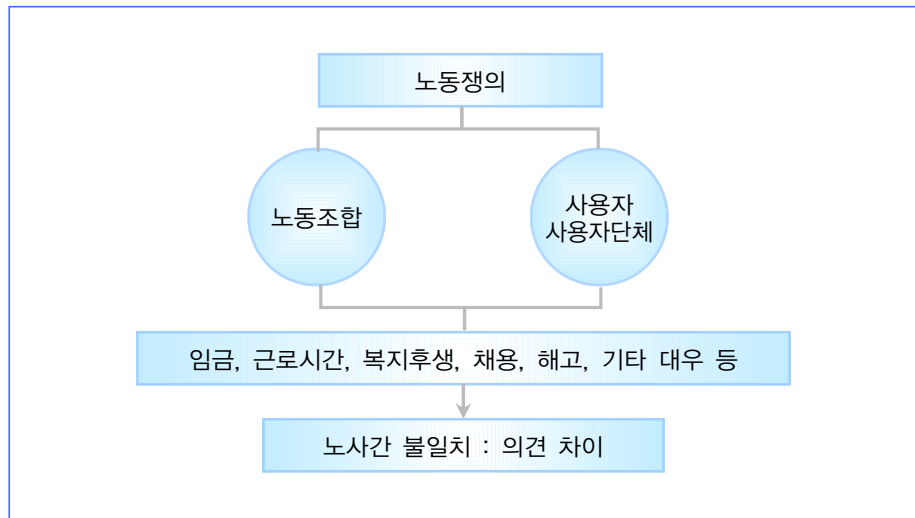
THEORIES OF LABOR DISPUTES

제1절 노동쟁의의 의의	168
제2절 쟁의행위의 유형	171
제3절 노동쟁의의 조정	180

제8장 노동쟁의이론

제1절 노동쟁의의 의의

1. 노동쟁의의 개념



노동쟁의(勞動爭議: labor disputes)라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체간에 임금, 근로시간, 복지후생, 채용, 해고, 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다.¹⁾

노동쟁의는 노사간의 의견차이에서 발생하는 것이므로 노사당사자간 자주적으로 해결하는 것이 가장 바람직하다. 그러나 노사당사자간의 자주적 해결에 임하는 경우에는 자주 쟁의행위가 발생할 염려가 있고 장기간 계속될 가능성이 커서 정부에서는 노동쟁의에 대하여 제한을 가하고 있으며, 노동쟁의의 조정을 위하여 현행 노동조합 및 노동관계조정법 제5장 노동쟁의의 조정규정을 두는 동시에 특별기관을 설치하여 쟁의의 사전적·평화적 해결을 도모하고 있다.

우리나라에서는 2010년 6월 4일자 노동조합 및 노동관계조정법 개정으로 노동쟁의는 평화적 해결을 도모하는 한편 노동위원회 결정에 따라 쟁의행위를 담당하도록 하고 있다.

근로자는 경제적으로 사용자에게 대하여 약자의 입장에 처하게 됨으로써 이를 노동3권이라는 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 등을 행사하도록 보장하고 있다.

2. 노동법상 쟁의행위의 정의

쟁의행위의 정의는 “노동조합 및 노동관계조정법”(제2조 제6항)에 규정되어 있다.

첫째, 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 6항에서 “쟁의행위라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 것을 말한다”고 규정하고 있다.

둘째, 노동쟁의와 쟁의행위의 구별은 평화적인 단체교섭이 결렬되어 분쟁상태(노동쟁의)가 발생한 다음 다시 실력행사인 투쟁상태(쟁의행위)에 돌입하는 시기를 확정하여 노동법상의 제반규정을 적용하는데 있다.

노동쟁의는 평화적인 단체교섭이 실패하면 사실상 발생하는 것이지만 노동조합 및 노동관계조정법으로는 노동관계당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 어느 일방이 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다. 그리고 행정관청과 노동위원회에 신고하고 이를 상대방에게 통고한 때부터 존재하게 된다. 그리고 쟁의행위는 이상의 신고가 노동위원회에 접수된 날로부터 과거에는 일정한 기간의 냉각기간이 경과하지 아니하면 이를 행할 수 없었으나, 현행 노동관계법상으로는 냉각기간을 두지 않고 있어 노동쟁의와 쟁의행위는 그 발생시기가 같다.

셋째, 쟁의행위와 단체행동에 관한 구별의 실익은 다음과 같은데 두고 있다.



헌법에서 보장한 근로자의 단체행동권에 의해서는 쟁의행위뿐만 아니라 업무의 정상운동을 저해하지 않는 모든 집단적 공동행위가 폭넓게 보호된다고 볼 수 있다. 그러나 쟁의행위 이외의 단체행동은 노동관계조정법상의 제한을 받지 않는다. 단체행동은 근로자 또는 사용자의 집단적 행위로서 쟁의행위를 포함하여 가두시위·집회·완장·리본착용 등의 공동행위가 포함된다.

3. 쟁의권 보장과 근거

쟁의권이라 함은 근로자가 사용자에 대하여 근로조건에 관한 자기측의 요구를 관철하기 위하여 단결력을 배경으로 각종 쟁의행위를 할 수 있는 권리를 말한다.

이 쟁의권은 경제적으로 힘있는 위치에 서 있는 사용자와 힘이 없는 열세에 서 있는 근로자를 1 : 1의 대등한 입장으로 유지하도록 하기 위해서 인정된 것으로 헌법의 기본권은 “단체행동권을 가진다”고 명백히 쟁의권을 보장하고 있다. 또한, 노동조합 및 노동관계조정법 제39조(근로자의 구속제한) 등에 의거하면 근로자는 쟁의행위기간 중에는 현행법 외에는 이 법 위반을 이유로 구속되지 아니한다. 그러나 동법 제42조(폭력행위 등의 금지) 규정에서는 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 금지된다고 규정하고 있다.



표 8-1. 쟁의행위의 정당성 판단기준 견해

학 설	내 용
목적설	① 쟁의행위가 경제적 목적을 위하는 한 <정치적 목적이 첨가된다 하더라도> 그 정당성은 유지된다. ② 경제적 목적을 위한 정당한 이유가 없는 한 <정치적 목적을 위한 쟁의행위는> 정당한 것이 될 수 없다.
방법설	① 쟁의행위의 성격상 상대방에게 손해를 주지 않는 행위는 없다. ② 쟁의행위는 위압과 손해가 그 본질을 이루고 있다. 상대방의 경제적 자유나 영리의 자유에 대한 위압에 대해서는 그 정당성을 유지할 수 있으나, 인간활동의 자유를 침해하여 협박의 방법으로 사용하면 위법이 된다.
절충설	① 목적과 수단 사이에 균형을 상실하지 않을 경우에만 정당성이 인정된다. ② 쟁의행위의 목적이 경제적 목적에 관한 한 경제적 손실을 주어도 위반은 아니지만 아무리 목적이 정당하다 해도 방법이 지나칠 경우에는 위법이 된다.

자료: 김성수 교수 제공

한편, 노동조합 및 노동관계조정법 제39조는 “근로자의 구속제한”을, 동법 제 43조는 “사용자의 채용제한규정”으로 사용자는 쟁의기간 중 그 쟁의행위로 중단 된 업무의 수행을 위해 당해사업과 관계없는 자의 채용 또는 대체할 수 없도록 제한을 규정하여 쟁의권의 정상적인 행사를 뒷받침하고 있으며, 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제1항에서는 “정당한 쟁의행위를 이유로 한 해고 및 기타의 불이익대우를 금지”하여 쟁의행위에 대한 보장을 하고 있다.

우리나라 쟁의행위는 노동조합 및 노동관계조정법 제41조 등과 같은 규정이 쟁의행위의 제한과 금지에 관한 것이지만 이것만으로 정당한 쟁의행위의 한계를 구분할 수 있는 것은 아니다.

4. 쟁의행위의 제한과 금지

현행 노동조합 및 노동관계조정법 제4장 쟁의행위 조항은 제41조 쟁의행위의 제한과 금지, 제42조 폭력행위 등의 금지, 제43조 사용자의 채용제한 등 쟁의행위로 중단된 업무의 채용 또는 대체제한, 제44조 쟁의행위기간 중의 임금지급요구의 금지 등이 행하여지고 있어 노동조합의 지도와 책임이 중요하다. 특히 제 41조 제2항의 방위산업법에 의하여 지정된 주요방위업체에 종사하는 근로자 중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없다. 이 규정을 위반한 자는 중벌로 다스려지고 있다. 특히 ① 국가의 안보적 차원, ② 경제적 위기, ③ 사회적 불안 조성 등을 목적으로 하는 쟁의행위는 반드시 금지되어야 하며 ④ 산업평화를 해치는 쟁의행위 등도 금지되어야 한다.

제2절 쟁의행위의 유형

1. 노동쟁의 쟁점유형

세계각국의 산업현장에서 노동쟁의 쟁점은 실제로 어떤 이슈(issue)들이 제기되고 있으며, 또한 어떤 쟁점들이 나타나게 될 것인가 하는 문제는 노사관계연구



의 가장 중요한 과제라고 할 수 있다.

세계화·정보화 사회의 이행과정에서 지역이나 국가의 노동현장에서 다양하게 요구되는 개별적 노사관계의 이슈와 집단간의 노사관계 이슈가 공통적인 과제로 나타나는 경우도 있으며, 반대로 이질적인 문제로 나타나는 경우도 있다.

노사관계의 쟁점은 통상적으로 세 가지 유형으로 나타나게되는데, 이는 다음과 같다.

1) 임금중심의 경제적 쟁점

임금중심의 경제적 쟁점은 근로자의 생계 및 생존과 관계되는 임금 및 복지후생을 중심으로 나타나는 문제점들이다.

이 경제적 문제점은 개별기업의 임금수준 및 임금체계, 임금격차, 상여금 및 수당 등 급여관련 이슈와 복지시설확충, 복지제도의 신설 또는 형식적 제도개선 등 복지후생관련 이슈를 포함한다. 주로 돈(money)과 물질 등 경제와 관련되는 것들을 중심으로 나타나는데, 노사간의 이해대립이 첨예화하여 발생하는 이슈를 총칭한다.

2) 권력파워적 쟁점

권력적 쟁점은 권력파워적·정치적 문제를 포함하여 주로 노동3권과 관계되는 것을 중심으로 나타나고 있다.

노동조합 결성문제, 어용노조 퇴진과 민주노조건설, 노조위원장 선출문제, 노조내의 세력 다툼 등의 노조 내부에서 발생하는 쟁점 그리고 부당노동행위, 노조활동보장, 단체협약개정, 소유와 경영의 분리요구 등 노사간에 발생하는 이슈를 포함하는 것으로 노사간의 권력관계(power relationship)와 노조 및 노동자 내부의 갈등(conflict)을 중심으로 노사분규를 일으키는 문제점들이다.

3) 사회·정신적 쟁점

사회·정신적 쟁점은 인간의 욕구와 관련된 인간적 만족과 근로생활의 보람을 중심으로 나타나고 있다. 인간의 정신적 만족도와 사회적 신분관계 및 인간성 회복 등의 문제를 중심으로 작업환경 및 안전·위생시설의 개선, 근무시간의 문제, 인사제도의 개선 등 신분관계쟁점과 생산직에 대한 차별대우폐지, 인간적 대우

요구, 일의 보람(QWL : Quality of Working Life)에 대한 욕구 등의 인간관계 쟁점을 포함하는 것으로 개인의 직업안정과 욕구구조를 중심으로 노사간 이해상충과 상호이해부족 등으로부터 나타나고 있다.²⁾

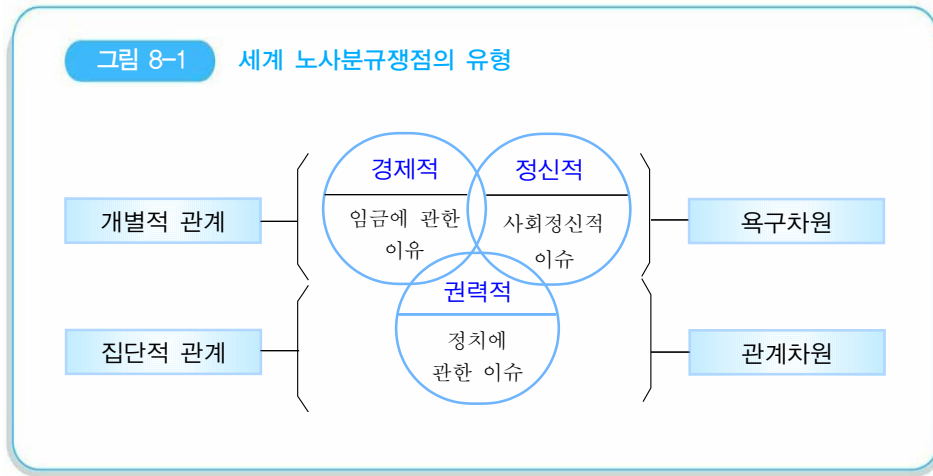


표 8-2. 세계 노사분규쟁점의 발전단계



대상별	내 용	노조의 발전단계	경제발전국가의 범주
① 권력적 원인의 쟁점	① 노동3권 ② 노조의 조직·인정 ③ 노조의 지배권	노조의 생성기 (초기 단계)	개발도상국 중진국
② 경제적·물질적 원인의 쟁점	① 임금문제 ② 근로조건 ③ 근로시간 ④ 복지후생	노조의 육성기 (중기 단계)	개발도상국 중진국 선진국
③ 사회·정신적 원인의 쟁점	① 인간적 만족 ② 직무만족 ③ QWL ④ QL	노조의 성숙기 (후기 단계)	선진국

주: QWL=Quality of Working Life, QL=Quality of Life

이와 같이 세 가지 유형으로 노사관계의 쟁점을 구분하는 것은 당사자들이 문제점에 부딪혔을 때 대처하고 관리할 수 있는 능력을 배가시켜 산업평화의 노사



관계를 갖자는데 목적이 있다. 대부분 임금에 관한 쟁점과 권력에 관한 쟁점은 개발도상국이나 중진국에서 발생하고 있으며, 사회정신적 쟁점은 선진국에서 많이 발생하고 있다.

최근 선진국에서는 사회정신적 쟁점으로서 근로자에게 직무만족을 부여하고 직무를 통하여 ‘근로생활의 보람’을 갖게 하는 소위 QWL(Quality of Working Life)운동이 생산성 향상을 가져오는 노사관계의 주요한 이슈로 발전하고 있으며, 훌륭한 일터만들기 운동 GWP(Great Work-Place)가 중심이 되고 있다.

2. 근로자측의 쟁의행위

1) 파업(罷業)

파업(strike)은 근로자의 쟁의행위 중 가장 오랜 역사를 가진 전형적 분류형태이다. 파업은 다수의 근로자가 근로조건의 유지 또는 개선이라는 목적을 쟁취하기 위하여 조직적인 방법으로 공동적으로 노무제공을 거부하는 행위이다.

그러나 근로자들이 집단적으로 노무를 거부하는 것은 개선된 근로조건하에서 노동을 계속할 것을 전제로 하고 있는 것이므로 파업이 종료한 후에 근로자들이 노동을 계속할 의사를 가지고 있다는 것은 파업의 본질적 성격 중의 하나이다.

이러한 파업의 종류에는 ① 참가자 범위에 따른 분류, ② 조직상의 분류, ③ 투쟁목적의 분류 등으로 나눌 수 있다.

첫째, 참가자 범위에 따른 분류는 지명파업(부분파업)과 총파업 등이 있다.

둘째, 조직상의 분류에 의한 파업은 조합원파업과 비조합원파업 등이 있다.

셋째, 투쟁목적에 의한 분류는 투쟁파업과 시위파업 그리고 경제파업과 부당노동행위파업 등이 있다.

2) 태업(怠業)

태업(soldiering, work stoppage)은 근로자들이 단결해서 의식적으로 작업능률을 저하시키는 것을 말한다. 근로자들이 일을 하는데 피 피움, 피병 부림을 한다는 의미이다. 그러므로 태업이라 함은 이론적으로는 작업을 계속하고 있지만 실제로는 작업을 하지 않거나 또는 필요 이상의 완만한 작업 또는 조잡한 작

업을 하는 것을 말한다.

이에 반하여 사보타지(sabotage)는 생산 또는 사무를 방해하는 행위로서 단순한 태업에 그치지 않고 의식적으로 생산설비를 파괴하는 행위까지를 포함하는 개념이다. 파업이 사용자의 노동력에 대한 지휘명령으로부터 근로자들을 완전히 벗어나게 하는 것이라면 태업 또는 사보타지는 사용자의 지휘명령의 범위내에 있으면서 이에 따르지 않는다는데 그 특성이 있다.

태업은 동맹파업에 비하여 다음과 같은 특징이 있다.³⁾

첫째로, 태업은 취업상태를 지속시키는 쟁의행위이지만 그것은 사용자에게 손해를 주는 행위이다. 그리고 동맹파업의 경우와 같이 피켓팅(picketing)을 필요로 하지 않는다. 또한, 취업상태를 지속하게 되므로 쟁의기간에도 임금을 받을 수가 있다.

둘째로, 태업은 동맹파업에 비하여 사회적으로 불안감을 피할 수가 있고 또한 법이나 단체협약이 동맹파업에 제약을 가하고 있는 경우에 태업을 이용하게 된다.

셋째로, 태업은 사용자로부터 가해지는 동맹파업의 파괴행위를 방지할 수 있으며, 사용자가 입는 손해와 고통은 동맹파업보다 그 정도가 높다.

이와 같이 태업은 장점이 많기는 하나 이에 대항해서 사용자가 직장폐쇄(lock-out)를 행하는 것이 상례이기 때문에 그렇게 실효성은 없다.

3) 불매동맹(不買同盟)

불매동맹은 보이콧(boycott)을 뜻하며 여기에는 제1차적 보이콧(primary boycott)과 제2차적 보이콧(secondary boycott)이 있다. 전자는 당해 노동쟁의 당사자인 사용자에게 대하여 압력을 가할 목적으로 그 사용자의 상품에 대한 불구매 또는 불이용을 집단적으로 약속하고 실행하며, 경우에 따라서는 일반에게도 그러한 불매 또는 불이용을 호소하는 행위를 뜻한다. 그리고 후자는 원재료공급자와 같이 쟁의와 관련이 없는 제3자, 즉 제2차적 사용자에게 대하여 쟁의당사자인 제1차적 사용자와의 거래를 단절하도록 요구하고 이를 거부하는 경우에는 제2차적 사용자의 상품 또는 원재료까지를 불구매 또는 불이용을 행하는 단체적 실행행사를 뜻한다.

이러한 보이콧이 쟁의행위로서의 성과를 거두기 위해서는 노동단체의 강력한 통제력과 근로자들의 연대적 공동체의식이 충분해야 한다. 따라서 근로자들의



상호공동운명적 책임감이 강하지 못하고 조합원으로서의 연대감보다는 종업원으로서의 소속감이 크게 작용하고 있는 우리 사회에서는 쟁의행위로서의 보이콧 제도가 큰 효과를 거두기는 어렵다.⁴⁾

이 보이콧은 주로 미국에서 그 예를 찾아볼 수 있다. 그러나 제2차적 보이콧은 동맹파업과 같은 목적을 갖는 것이므로 태프트-하틀리법(Taft-Hartley Act)에서 쟁의행위의 본래적인 성격을 띠지 않는다는 이유로 위법시하고 있다.⁵⁾ 따라서 보이콧은 근로자 자신이 공들여 생산한 제품을 불매한다는 행위로서 기업경영윤리상 문제점으로 지적되고 있다.

21세기 글로벌시대에서는 보이콧 같은 쟁의행위는 국제적 신인도를 떨어뜨리게 하며, 국제경쟁력을 악화시키는 결정적 요인이 되기도 한다.

4) 피켓팅

피켓팅(picketings)은 동맹파업을 성공시키기 위한 부수적 쟁의행위로서 동맹파업을 파괴하고자 하는 일체의 행위를 방지하는 것을 목적으로 한다. 일단 동맹파업이 시작되면 사용자는 경제력을 이용하여 가능한 한 그 동맹파업을 성공하지 못하도록 획책한다. 이에 법은 피켓팅제도를 인정하여 작업장 부근을 감시하고 일반 근로자들에게 쟁의의 목적을 납득시키고, 또한 쟁의참가계속을 권유하는 동시에 파업파괴행위자들을 설득시켜 이탈을 방지하게 한다.

이러한 피켓팅행위는 결국 동맹파업에 대한 파괴행위를 방지하는 것과, 저지하는 것이며 그 방법은 구두, 문서, 통보 등인데 어디까지나 비폭력적 방법에 의거해야 한다.

피켓팅은 일반적으로 노조대표가 표지를 들고 노동쟁의의 진행을 알리는 행위를 말한다. 노동조합의 통제하의 취업은 계속하면서 작업능률을 저하시켜 사용자에게 경제적 손실을 초래함으로써 압력을 가하는 방법이다. 태업의 경우에도 사용자의 지배관계로부터 노동력을 이탈시키는 점에서 동맹파업과 동일하지만, 태업행위의 경우에는 노동력의 양에 대한 이탈이라기보다는 노동력의 질에 대한 이탈이라는 특성이 있다.⁶⁾

결국 피켓팅은 파업을 효과적으로 수행하기 위하여 희망근로자들이 사업장 또는 공장에 출입하는 것을 저지하고 파업참여에 협력할 것을 호소하는 행위이다. 이것은 파업중인 사업장의 사용자에게 노동력의 제공을 철저히 차단함으로써

써 경제적인 충격을 보다 효과적으로 가하려는 것이다.

5) 준법투쟁(準法鬪爭)

법을 지키면서 노동강도를 강화하여 생산성 향상을 저해하며 노동쟁의행위를 하는 것을 의미한다.

법규대로 노동을 수행함으로써 근로자측으로 보면 “업무의 정상적 운영”을 수행하는 것이지만 그러나 경영성과는 노무제공방식의 전환에 따라 다른 방법으로 노무를 제공함으로써 실적저하가 초래되게 한다. 평상시보다 어떤 형태로든지 손해 내지 이익의 감소가 나타나며 생산성이 현저히 저하되는 쟁의행위를 말한다.

예를 들면 근로계약 또는 단체협약에도 없는 조기출근, 정시운행, 잔업, 휴일 근무 등을 거부하는 행위 등이다. 준법적인 노동을 행함이 업무의 정상적 운영을 저해하면서 종전과 다른 방법으로 노동을 제공하여 성과를 저해하는 행위는 결국 업무의 정상적 운영을 방해하는 것이 되므로 쟁의행위에 해당한다. 법을 지키면서 경영성과를 저해하는 노동쟁의를 하는 방법이다.



표 8-3. 쟁의행위의 유형

근로자측의 쟁의행위		사용자측의 쟁의행위	
<ul style="list-style-type: none"> · 파업 (strike) · 태업 (soldiering) · sabotage · 불매등맹 (boycott) · 피켓팅 (picketing) · 준법투쟁 	<ul style="list-style-type: none"> · 조직적, 공동적으로 노무제공거부 행위 · 단결하여 의식적으로 작업능률저하 · 생산·노무를 방해하는 행위 생산설비 파괴행위 · 사용자의 상품에 대한 불구매 또는 불이용 행위 · 구두·문서·통보 등 비폭력적 방법의 쟁위 · 준법적인 노동행위가 생산성 저하, 경영성과의 저하 초래행위(조기출고, 정시운행, 잔업, 휴일근무 등 거부) 	<ul style="list-style-type: none"> · 직장폐쇄 (lock-out) 	<p>(노동조합 및 노동관계 조정법 제46조)</p> <ul style="list-style-type: none"> -사용자가 근로자를 집단적 해고 -직장을 폐쇄하여 근로자를 공장에서 축출하는 행위 -직장폐쇄는 기업의 사회적 책임, 의무에 대한 한계가 있음

자료: 김성수 교수 정리.



3. 사용자측의 쟁의행위

1) 직장폐쇄(職場閉鎖)

직장폐쇄(lock-out)는 우리나라의 현행 노동조합 및 노동관계조정법 제46조 직장폐쇄의 요건 규정에서 인정하고 있는 사용자의 쟁의행위이다. 이는 사용자가 근로자를 일시 집단적으로 직장으로부터 축출하고 그 노무의 제공을 거절하여 임금의 지불을 면함으로써 사용자측의 주장을 관철하는 수단으로서 사용자의 유일하고도 전형적인 쟁의행위이다. 직장폐쇄는 노동쟁의의 존재를 전제로 하는 것이기 때문에 사용자가 행하는 경영폐쇄 또는 공장폐쇄도 이에 포함시킨다.

직장폐쇄에는 두 가지 형태가 있다. ① 사용자가 근로자를 집단적으로 해고하는 방법, ② 직장을 폐쇄하여 근로자를 공장에서 축출해 버릴 뿐이고 해고는 뒤따르지 않는 경우이다. 전자는 쟁의 중에 그러한 해고를 하는 것이 노동조합의 세력에 대항하기 위해서 취해지는 것으로 노동조합 및 노동관계조정법 제81조의 부당노동행위와 관계가 되기 때문에 우리나라에서 일반적으로 인정되기 위해서는 경영권의 행사로서 간주되어야 한다. 후자는 노동쟁의가 발생했을 때 행하여지는 쟁의행위로서 그 목적은 근로자에게 임금을 지불하지 않음으로써 압력을 가하고 생산정지에 의한 사용자측의 손실을 이것으로 보충하려는 것이다. 그러나 제46조 제2항의 규정에 의하여 사용자는 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다.

2) 직장폐쇄의 근거와 한계

① 근거

근로자의 쟁의행위에 대해서는 헌법상⁷⁾으로나 노동관계법상으로 이를 보장한다는 구체적인 규정이 있으나,⁸⁾ 사용자의 쟁의행위에 대해서는 아무런 실질적인 규정을 하고 있지 않다. 그러나 1998년 2월 20일 노동관계 및 노동관계조정법개정은 사용자 쟁의행위로서 근로자측의 동맹파업 등과 함께 직장폐쇄를 노동조합 및 노동관계조정법 제46조 제1항에 규정하고 있으며, 이것은 노동관계조정법상 대상이 되는 쟁의행위의 유형을 제시한 것으로 대단히 중요하다. 따라서 직장폐쇄의 정당성을 인정하고 있다고 볼 수 있다. 따라서 노동관계조정법에 있어

서는 직장폐쇄를 시민법상의 수령지체라 보지 않고 이를 합법적인 것으로 보고 있다.⁹⁾

이와 같이 노동관계조정법상의 보장규정이 있는 직장폐쇄에 대하여 이를 합법으로 보는 중에서도 가장 많이 주장되고 있는 것이 노사대등설과 대항행위설이다.¹⁰⁾

② 노사대등설

노사대등설에 의하면 직장폐쇄는 노사간의 형식적인 대등 내지 형평의 원칙에 의하여 그 합법성을 인정하여야 한다는 견해이다. 이 견해의 주장은 근로자에게 쟁의행위를 인정한다면 그 반사작용으로서 사용자에게도 당연히 대항수단을 인정해야 한다는 것이다.

노사대등설은 형평설이라고도 하는데 이는 노사간의 분쟁관계에서 근로자에게 단체행동권을 인정하면서 사용자의 실력행사는 전연 인정하지 않는다는 것은 투쟁수단의 형평이라는 관점에서 부당하다고 주장하기 때문이다. 이 설에 따르면, 특히 근로자들이 부분파업, 태업 또는 생산관리를 단행하여 사용자의 직장을 점거한 상태에서 사용자가 직장을 폐쇄하는 집단적 투쟁조치를 취할 수 있도록 하는 것은 형평의 원리상 당연하다는 것이다.¹¹⁾

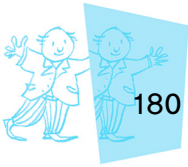
③ 대항행위설

대항행위설은 실질적인 노사의 대등 내지 형평이라는 관점에서 직장폐쇄의 합법성을 찾고자 하는 견해이다. 이 견해에 의하면 근로자에 대한 쟁의행위의 보장으로 노사대등의 실현을 보장하는 반면에 노동법은 노사가 교섭의 광장에서 대등한 지위를 확보할 것을 이념으로 하기 때문에 집단적 근로관계 속에서 근로자에게 쟁의권을 인정한다면 그의 대항행위의 한도내에서 직장폐쇄는 당연히 면책을 받아야 한다는 것이다.¹²⁾

④ 한 계

가. 목적에 의한 한계

직장폐쇄는 부수적이며 수동적인 형태에 있어서만 용인되는 것이므로 근로자의 쟁의행위를 전제로 하지 않고 쟁의의 주도권을 얻을 목적으로 행해지는 공격적 직장폐쇄는 허용되지 않는다. 직장폐쇄는 근로자의 쟁의행위에 대한 방위적이고 또한 최소한도에 그칠 때에만 정당성이 인정되는 것이다. 그리고 사용자의 윤리경영적 측면에서 문제가 있다.



나. 방법에 의한 한계

부분파업에 대해서는 일반적으로 이에 대응하는 부분적 직장폐쇄만이 용인되고, 부분파업이 기업 전체를 정지시키는 등 예외적인 경우를 제외하고는 여기에 전체 직장폐쇄를 하는 것은 문제가 있다. 또한, 전체파업에 대하여 일부에 한해서만 직장폐쇄를 하는 것은 차별대우로서 부당노동행위가 되는 수가 있다. 단체협약상의 평화의무나 평화조항에 따라 행해지는 직장폐쇄가 문제시되는 것은 당연한 귀결이라고 본다.

다. 기업의 사회적 책임 의무에 의한 한계

직장폐쇄는 기업의 사회적 책임 의무라는 측면에서 고려해 볼 때 문제가 있다는 것이다. 현대경영이론에 의하면 산업사회의 욕구가 다양해 질수록 사용자의 사회적 책임 의무를 강조하고 있다. 적어도 기업은 존속되어야 하고 중단할 수 없으며 계속 유지되며 발전해야 한다는 사회적 책임이 그 첫째 의무이다. 다음으로 종업원에 대한 인간적 만족을 충족시켜 주는 종업원 후생복지라는 의무를 두 번째로 강조하고 있다.

끝으로 기업은 소비자·근로자·투자자·주주·지역사회·정부 등 많은 이해관계 조정자들의 이해조정책임의무가 세 번째이다. 이와 같은 사용자의 사회적 책임의무는 모든 법이나 제도에 우선해야 한다는 기업의 윤리경영적 가치기준이 형성되는 것이다. 따라서 사용자의 직장폐쇄는 산업평화를 이루게 하는 무기로 합법화될 수 없다.

제3절 노동쟁의의 조정

1. 조정의 의의

노동조합 및 노동관계조정법 제5장 노동쟁의(勞動爭議)의 조정 규정에 의하면 통칙에 동법 제47조(자주적 조정의 노력), 제48조(당사자의 책무), 제49조(국가 등의 책무), 제50조(신속한 처리), 제51조(공익사업 등의 우선적 취급), 제52조(사적조정·중재) 등으로 구성되어 있다. 노사관계는 단체협약에 의하여 평화적으로 이룩되는 것이

가장 이상적인 것이지만 노사의 이해와 대립이 언제나 평화적으로 해결될 수는 없으며, 어떤 의미에서는 협약자율은 집단적 이해관계의 대립을 힘에 의하여 해결할 수 있는 방법이 전제되어 있기 때문에 가능한 것이라고 할 수 있다. 그러나 노사간의 분쟁은 당사자들 자신에게 경제적 손실을 가져올 뿐만 아니라 때로는 국민생활에 대하여도 많은 영향을 미치게 된다. 그리하여 노동쟁의조정은 노동관계의 공정한 조정을 도모하고 노동쟁의를 예방 또는 해결함으로써 산업평화 유지와 국제경쟁력에 기여함을 목적으로 하여야 한다.

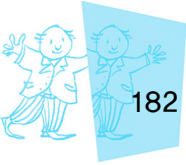
노동3권의 보장 내지 협약자치와 관련하여 노사의 이해관계의 대립을 조정하는 방법이 어느 정도까지 양 당사자에게 만족스러운 결과를 가져올 수 있느냐 하는 것은 매우 중요한 문제이다. 노사 쌍방이 수긍할 수 있는 합리적인 해결을 모색하기 위해서는 국가의 법률이나 행정관청이 주도적으로 개입하는 것은 바람직하지 못하며, 노사의 자주적인 해결이 요청된다.¹³⁾

표 8-4. 노동쟁의 조정



유 형	특 징
1. 조정(調停)	(1) 노동조합 및 노동관계조정법(제53조~제61조) (2) 강제개시주의 채택 (3) 일반사업 10일, 공익사업 15일 이내에 종료 (4) 조정기간을 관계당사자간의 합의로 연장할 수 있음. (5) 조정위원회 노·사·정 대표 3인으로 구성
2. 중재(仲裁)	(1) 노동조합 및 노동관계 조정법(제62조~제70조) (2) 단체협약에 의하여 중재를 신청할 때 중재를 향한다. (3) 필수 공익사업에 있어서 노동위원회위원장이 특별조정위원회 권고에 따라 중재 (4) 노동위원회위원장이 지명한 3인으로 구성한다.
3. 긴급조정(緊急調整)	(1) 노동조합 및 노동관계 조정법(제76조~제80조) (2) 공익사업, 국민경제를 해치거나 국민의 일상생활 위태롭게 할 때 (3) 고용노동부장관은 중앙노동위원회의 의견청취후 긴급조정발동 (4) 공표일로부터 30일이 경과하지 않으면 쟁의행위를 재개 못한다(동법 제77조).
4. 특별조정위원회설치 (特別調整委員會)	(1) 노동조합 및 노동관계조정법(제72조~제75조) (2) 공익사업의 노동쟁의 조정 (3) 노동위원회에 특별조정위원회 둔다. (4) 공익을 대표하는 위원 중에서 노조와 사용자간 순차적으로 배제하고 남은 4인~6인 중에서 노동위원장이 지명한다.

주: 필수 공익사업의 범위: 노동조합 및 노동관계조정법 제71조 참조.



2. 조정의 내용

1) 조정의 개시·종료·연장

조정(調停: mediation)은 노동위원회가 노동조합 및 노동관계조정법 제53조(조정의 개시) 규정에 따라 관계당사자의 일방이 노동쟁의 조정을 신청한 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 하며, 관계 당사자 쌍방은 이에 성실히 임하여야 한다. 일반적으로 조정의 절차는 당사자의 신청을 전제로 하는 임의조정이 원칙이지만 노동조합 및 노동관계조정법상의 조정은 강제개시주의를 채택하고 있다. 동법 제54조 조정기간은 동법 제53조의 규정에 의한 조정의 신청이 있는 날로부터 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에 종료하여야 한다. 그러나 조정기간은 관계당사자간의 합의로 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에서 연장할 수 있다.

2) 조정위원회의 구성과 활동

조정은 노동위원회에서 구성된 조정위원회가 담당한다(노동조합 및 노동관계조정법 제55조 제1항). 조정위원회는 노·사·공익을 대표하는 조정위원 3인으로 구성된다(동법 제55조 제2항). 조정위원회 또는 단독 조정인은 기일을 정하여 분쟁의 현황과 관계당사자들의 의견을 파악하기 위하여 관계당사자 쌍방을 출석케 하여 주장의 요점을 확인하거나(동법 제58조), 조정안을 작성하여 이를 관계당사자에게 제시하고 그 수락을 권고하는 동시에 그 조정안에 이유를 붙여 공표할 수 있으며, 필요한 때에는 신문 또는 방송에 의한 협력을 요청할 수 있다(동법 제60조 제1항). 조정안이 관계당사자의 쌍방에 의하여 수락된 후 구체적인 해석 또는 이행 방법에 관하여 의견의 불일치가 있을 때에는 유권해석 또는 이해방법에 관한 명확한 견해의 제시를 요청하여야 한다(동법 제60조 제3항). 그리고 조정위원회 또는 단독 조정인은 동법 제60조 제3항의 규정에 의한 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 7일 이내에 명확한 견해를 제시하여야 한다(동법 제60조 제4항).

3) 조정의 효력

조정안이 관계당사자에 의하여 수락된 때에는 조정위원 또는 단독 조정인은

조정서를 작성하고 관계당사자와 함께 서명 날인하여야 한다(노동조합 및 노동관계조정법 제61조 제1항). 이 조정서의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다(동법 제61조 제2항).

3. 중 재

1) 중재의 개시와 쟁의행위의 금지

중재(仲裁: arbitration)는 조정과는 달리 노사의 자주적 해결의 원칙과는 가장 거리가 먼 조정제도이나 현행법에서는 노동위원회가 관계당사자의 쌍방이 함께 신청이 있을 때에 그 절차가 개시되는 중재와 관계당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청할 때 중재를 행한다. 노동조합 및 노동관계조정법 제62조 중재의 개시는 노동위원회는 ① 관계당사자의 쌍방이 함께 중재를 신청한 때, ② 관계당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청할 때에는 중재를 한다. 중재시의 쟁의행위의 금지는 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그 날로부터 15일간은 쟁의행위를 할 수 없다(동법 제63조).

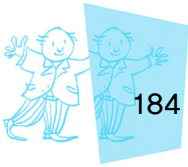
2) 중재위원회의 구성

노동쟁의의 중재 또는 재심을 위하여 노동위원회에 중재위원회를 둔다. 동위원회는 공익을 대표하는 노동위원회의 위원 중에서 관계당사자의 합의에 따라 노동위원회의 위원장이 지명한 3인의 위원으로 구성된다(동법 제64조 제1, 2, 3항).

그리고 노사대표위원은 중재위원회의 동의를 얻어 그 회의에 출석하여 의견을 진술할 수 있다(동법 제66조 제1, 2항: 주장의 확인 등). 그리고 중재위원회의 위원장은 중재위원 중에서 호선되며(동법 제65조 제2항), 중재위원회의 위원장은 관계당사자와 참고인 외의 자의 회의출석을 금할 수 있다(동법 제67조: 출석금지).

3) 중재재정의 효력

중재재정은 서면으로 작성되어야 하며, 그 서면에는 효력발생기일을 명시하여야 한다(동법 제68조 제1항). 중재재정은 중재재정서가 관계당사자에게 도달되면



단체협약과 동일한 효력을 가진다. 그리고 중재재정이 위법이거나 월권인 경우에 한하여 관계당사자는 소정의 기일내에 중앙노동위원회에 재심을 신청하거나 또는 행정소송을 제기할 수 있다. 또한 중재재정 또는 재심결정의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다(동법 제70조 제1, 2항).

4. 긴급조정

1) 긴급조정의 의의 및 요건

쟁의행위가 공익사업¹⁴⁾에 있어서 행하여지거나 또는 그 규모와 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해치거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 있는 경우에는 고용노동부장관은 중앙노동위원회 위원장의 의견을 들은 다음 긴급조정을 행할 수 있다(동법 제76조 제1, 2항). 이때에 고용노동부장관이 중앙노동위원회의 의견을 듣는다 함은 법률적으로 중앙노동위원회의 의견에 구속된다는 것을 의미하는 것이 아니고 긴급조정을 담당하게 될 동 위원회의 의견을 충분히 존중한다는 뜻으로 해석된다.

공익사업과 필수공익사업¹⁵⁾의 구분은 동법 제71조 1항과 2항을 참고하면 알 수 있다.

표 8-5. 공익사업과 필수공익사업의 구분



공익사업 노동조합 및 노동관계조정법 제71조①항	필수 공익사업 노동조합 및 노동관계조정법 제71조②항
<ul style="list-style-type: none"> · 공중의 일상생활과 밀접한 관련사업 · 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업 <ol style="list-style-type: none"> 1. 전기노선여객운수사업 및 항공운수사업 2. 수도·전기·가스·석유정제 및 석유 공급사업 3. 공중위생 및 의료사업 및 혈액공급사업 4. 은행 및 조폐사업 5. 방송 및 통신사업 	<ul style="list-style-type: none"> · 공익사업의 업무 정지, 폐지가 국민의 생활을 현저히 위태롭게 하는 사업 · 국민경제를 현저히 저해하고, 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 사업 <ol style="list-style-type: none"> 1. 철도사업, 도시철도사업 및 항공운수사업 2. 수도·전기·가스·석유정제 및 석유공급사업 3. 병원사업 및 혈액공급시설 4. 한국은행사업 5. 통신사업

자료: 김성수 교수 정리.

2) 긴급조정의 절차

고용노동부장관이 긴급조정의 결정을 한 때에는 이를 공표함과 동시에 중앙노동위원회와 관계당사자에게 각각 통고하여야 한다(동법 제76조 제3항). 중앙노동위원회는 고용노동부장관의 통고를 받으면 지체없이 조정을 개시하여야 하며(동법 제78조), 조정이 성립될 가망이 없다고 인정한 경우에는 긴급조정 통고를 받은 날로부터 15일 이내에 중재에의 회부여부를 결정하여야 한다(동법 제79조 제1, 2항). 중재는 중앙노동위원회가 중재회부의 결정을 한 때나 관계당사자 쌍방 또는 일방으로부터 중재신청의 요청이 있을 때 행해진다.

긴급조정의 결정이 공표된 때에는 관계당사자는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 하며, 공표일로부터 30일이 경과하지 않으면 쟁의행위를 재개할 수 없다(동법 제77조).

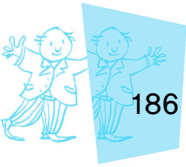
3) 긴급조정의 효과

긴급조정에 의하여 조정안이 관계당사자에 의하여 수락되거나 또는 중재재정이 내려지면 조정안과 중재재정서는 단체협약과 동일한 효력을 가진다.

이와 같은 긴급조정제도는 미국의 태프트-하틀리법(Taft-Hartley Act)의 국가긴급(national emergency)조항을 모방한 것으로서 쟁의당사자의 의사에 관계 없이 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 그 성질이 특별하여 국민경제나 국민생활에 중대한 영향을 미치는 쟁의행위를 정치시켜 중앙노동위원회에 의하여 강제적으로 쟁의의 조정을 행하는 제도이다.

5. 특별조정위원회의 설치

노동조합 및 노동관계조정법 제72조는 공익사업의 노동쟁의의 조정을 위하여 노동위원회에 특별조정위원회를 둔다. 이 특별조정위원회는 특별조정위원 3인으로 구성한다. 특별조정위원회는 노동위원회의 공익을 대표하는 위원 중에서 노동조합과 사용자가 순차적으로 배제하고 남은 4인 내지 6인 중에서 노동위원회의 위원장이 지명한다. 다만, 관계당사자가 합의로 당해노동위원회 위원이 아닌 자를 추천하는 경우에는 그 추천자를 지명한다(동법 제72조 제1, 2, 3항).



특별조정위원회의 위원장은 공익을 대표하는 노동위원회의 위원인 특별조정위원 중에 호선하고, 당해 노동위원회의 위원이 아닌 자만으로 구성된 경우에는 그 중에서 호선한다. 다만, 공익을 대표하는 위원인 특별조정위원이 1인인 경우에는 당해 위원이 위원장이 된다(동법 제73조 제2항).

6. 필수공익사업장별 필수유지업무

1) 내 용

2008년도부터 직권중재제도가 없어짐에 따라 병원과 항공운수, 철도 등 필수공익사업장에서도 합법파업이 가능하다. 대신 응급실이나 항공기 조종, 철도, 지하철의 운전업무 등에 대해서는 최소한의 인원을 유지해야 한다.

고용노동부는 필수공익사업장 업무중 파업이 최소한으로 제한되는 필수유지업무 범위를 지정하는 내용의 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 개정안을 입법예고한 바 있다.

노동조합법에 규정된 필수 공익사업은 ① 철도, 도시철도 ② 항공운수 ③ 수도 ④ 전기 ⑤ 가스 ⑥ 석유 ⑦ 병원 ⑧ 혈액공급 ⑨ 한국은행 ⑩ 통신 ⑪ 우정사업 등이다.

이러한 필수유지업무 지정은 노·사·정이 합의한 노사관계법, 제도선진화 방안에 의하여 2008년부터 필수공익사업장에 적용돼 온 직권중재제도가 폐지되는데 따른 보완책이라고 볼 수 있다.

필수공익사업장에 대해 15일 동안 파업을 금지할 수 있는 직권중재는 그동안 노조파업권을 사전에 제한한다는 국내외 비판을 받아왔다. 필수업무는 파업을 하더라도 최소한의 인원을 유지해 업무가 중단되는 일이 발생해서는 안된다.

필수유지업무의 유지수준과 대상 직무, 인원 등 구체적 운용방법은 노사가 자율적으로 정하되 노사합의가 이루어지지 않으면 노동위원회가 결정한다.



표 8-6. 필수공익사업장별 필수유지업무

사업·기관	필수공익사업장별 필수유지업무
1. 철도/도시철도	운전, 관제, 전기, 통신, 정비, 보수 등
2. 항공운수	탑승수속, 보안검색, 조종운항통제, 항공기 정비, 안전보안 관리 등
3. 수도	취수, 정수, 배수 등
4. 전기	발전설비의 운전, 정비 안전관리, 배전 등
5. 가스	인수, 제조, 저장, 공급 등
6. 석유	인수, 제조, 저장, 공급 등
7. 병원	응급의료업무, 중환자 치료, 분만, 수술 등
8. 혈액공급	채혈, 검사, 제제, 수송 등
9. 한국은행	통화신용정책, 한국은행권 발행, 예금지급준비, 대출, 지급결재업무 등
10. 통신	기간망과 가입자망 운영관리 등
11. 우정	우편법 제14조 규정에 의한 기본 우편업무 등

주: 노조가 필수유지업무를 지키지 않을 때는 3년 이하 징역, 3천만원 이하 벌금 부과

노동조합이 필수유지업무 의무를 지키지 않을 때는 3년 이하 징역 또는 3000만원 이하 벌금이 부과된다.

이와 함께 현행 노동법상에서는 합법파업중인 사업장에서 대체근로를 시킬 수 없지만 앞으로 필수공익사업장에서 쟁의행위가 발생했을 때는 파업참가인원의 50% 범위에서 대체근로가 허용된다.

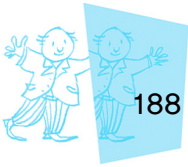
2) 비 판

(1) 노동계

노동계는 필수유지업무 범위가 지나치게 광범위해 노조 단체행동권을 심각하게 제약하게 될 것이라고 비판하고 있다.

① 한국노총

필수유지업무 범위는 쟁의권이 보상될 수 있도록 엄격하게 한정적으로 지정돼야 함에도 정부는 시행령에서 필수공익사업에 해당된다고 볼 수 없는 철도, 도시철도, 항공, 우정사업 등 업무 전반을 필수유지업무로 지정했다고 비판하다.



② 민주노총

“필수공익사업장 내 대다수 업무가 필수유지업무로 규정돼 노동자 노동기본권을 정면으로 부정하고 있다”며 “공공부문 노동자들이 파업을 하게 되면 대체근로가 허용될 뿐 아니라 긴급조정과 강제중재도 뒤따르게 되는 상황에서 이 같은 시행령 개정안은 필수공익사업장 노동자단체행동권을 무력화 시켰다.”고 비판한다.

(2) 재계

재계는 노동계 주장만 반영했다고 불만을 드러내고 필수공익사업장별 필수유지업무에 대해서는 파업금지 조치를 해야한다고 주장하고 있다.

① 경영자총협회(경총)

경총은 “국민의 생명과 안전을 보장하기 위한 필수유지업무를 유지하기 위해 더욱 포괄적인 규정방식을 취해야 한다”고 지적하고 있다.

또한 앞으로 “필수공익사업장에서 노사불안이 국민 생명과 안전을 위협하지 않도록 하는 데 정부노력이 필요하다”고 역설하고 있다.

21세기 글로벌시대부터 세계 선후진국을 막론하고 필수공익사업장별 필수유지업무는 노사간 신중을 기하고 파업금지조치를 단행하는 국가들이 증가하고 있다.

주석 및 참고문헌

- 1) 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제5항 참조
- 2) 大韓商工會議所(1988), 韓國의 經營勞使關係, pp. 157~158 참조.
崔鐘泰, 前揭書, pp. 365~369 참조.
- 3) 金振穆(1983), 勞使關係論, 法文社, p. 226 참조.
- 4) 上揭書, p. 227.
- 5) Daniel Quinn Mills, *op. cit.*, pp. 101~102. Taft-Hartley Act에서는 제2차적 boycott을 노동조합의 부당노동행위로 규정하고 있다.
- 6) 金振穆, 前揭書, p. 228.
- 7) 헌법 제33조.
- 8) 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 “쟁의행위의 정의” 이 법에서 쟁의행위라 함은 동맹과업 태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상한 운영을 저해하는 것을 말한다.
- 9) 직장폐쇄를 일종의 권리로서 용인하기보다는, 단순한 자유로서 사용자에게 방임된 행위로 보는 견해도 있다.
- 10) 이외의 견해로는 노동조합 및 노동관계조정법을 근거로 하는 이론, 소유권을 근거로 하는 이론 등이 있다.
- 11) 金亨培(1981), 前揭書, pp. 215~218.
- 12) 朴相弼, 前揭書, pp. 311~312.
- 13) 大韓商工會議所(1989), 勞使管理, p. 62.
- 14) 공익사업(노동조합 및 노동관계조정법 제71조)이란, 공중이 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제 영향이 큰 사업 즉 (1) 정기노선 여객 운수업, (2) 수도·전기·가스·석유정제·석유공급사업, (3) 공중위생 및 의료사업, (4) 은행 및 조폐사업, (5) 방송 및 통신사업 등을 말한다.
- 15) 이 법에서 “필수공익사업”이란, 공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 국민의 일상생활을 위태롭게 하거나 국민경제를 저해하고 그 대체가 용이하지 아니한 사업, 즉 (1) 철도(도시철도도 포함) 및 시내버스(특별시·광역시) 운송사업, (2) 수도 전기·가스·석유정제 및 석유공급사업, (3) 의료사업, (4) 은행사업, (5) 통신사업 등을 말한다.



제 9 장 부당노동행위이론

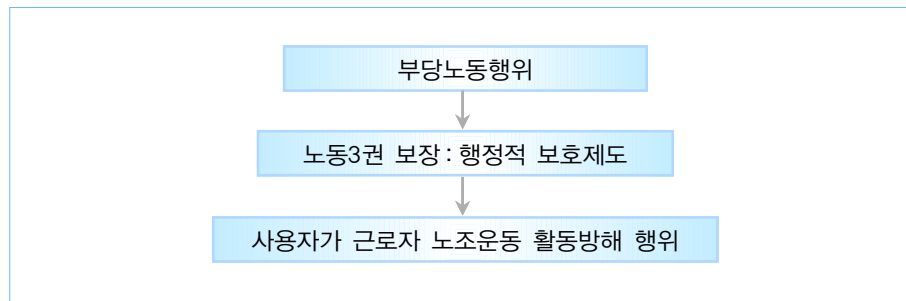
UNFAIR LABOR PRACTICES SYSTEM

- 제 1 절 부당노동행위의 본질 192
- 제 2 절 부당노동행위의 종류 194
- 제 3 절 부당노동행위의 구제제도 201
- 제 4 절 경영상 이유에 의한 해고의 제한 205

제9장 부당노동행위이론

제1절 부당노동행위의 본질

1. 부당노동행위의 의의



부당노동행위(不當勞動行爲: unfair labor practices)제도는 노동3권의 구체적인 보장을 위한 행정적인 보호제도이며, 부당노동행위는 사용자가 정상적인 근로자의 노동조합운동이나 노동조합의 정상적인 활동을 방해하는 행위를 말한다.

대한민국 헌법에서는 근로자의 단결권·단체교섭권·단체행동권 등 노동3권을 기본권으로 보장하고 있다. 그러나 현실적으로 이러한 노동3권이 헌법상 기본권으로 되어 있음에도 불구하고 사용자에게 의하여 침해받을 가능성이 현저하며, 또한 그러한 사례는 과거 선·후진국의 노동운동사에서 얼마든지 찾아볼 수 있다. 따라서 단결권 등의 실질적인 보장은 사용자로부터 침해가 배제됨으로써 실현될 수 있다.

만일 사용자로부터 단결권 등의 침해를 받았을 경우, 이는 헌법상 기본권으로서의 노동3권의 침해행위가 되므로 근로자나 노동조합은 사법적인 절차에 의하여 구제받을 수 있다. 그러나 법원에 의한 사법적인 구제는 단결권 등의 보장책으로서는 적절한 방법이 될 수 없다. 왜냐하면 우선 사용자의 침해행위에 대한 법원의 무효조치 등이 급변하는 노사관계에 어느 정도의 실효성을 주게 될는지 의문이기 때문이다.

더욱이 불법행위로 인한 손해배상청구권을 인정한다고 하더라도 단결권 등의 침해는 경제적으로 환가될 수 없는 성질의 것이므로 손해액의 산정도 매우 어려운 문제라고 지적하고 있다.¹⁾

이와 같은 사용자의 판결권을 비롯한 노동3권의 침해행위에 대하여 사법적인 구제방법으로서는 적절하지 않다고 세계 여러 나라에서는 보고 있다. 따라서 오늘날 사법적 심사를 조건으로 하는 행정기관에 의한 구제방법을 택함으로써 대항관계로서의 노사관계에 신속하게 대처하고자 하는 제도가 널리 채택되고 있으며 이것이 바로 부당노동행위제도(unfair labor practices system)이다. 그러므로 이 제도의 본질은 근로자의 노동3권에 대한 사용자의 부당한 간섭과 핍박 그리고 압력으로부터 근로자개인 및 단체인 노동조합을 보호함으로써 노사간의 공정한 관계를 유지하여 산업평화를 이룩하려는 데 있다.

2. 부당노동행위제도의 유래

- 1935년 미국 Wagner Act 처음 창설
- 최초 노조의 어용화 방지를 위하여 입법화
- 사용자의 노조활동간섭, 조합지배, 차별대우, 산업발전 위협 등 금지하는 조항 등.

부당노동행위제도는 1935년 미국의 와그너 법(Wagner Act)에서 처음으로 창설된 제도이고, 최초에는 노동조합의 어용화를 방지하기 위하여 입법화된 것이며 사용자의 노동조합활동에 대한 간섭, 조합지배, 차별대우, 산업발전의 위협 등을 부당노동행위로서 규정하고 금지하는 조항을 두었다.²⁾

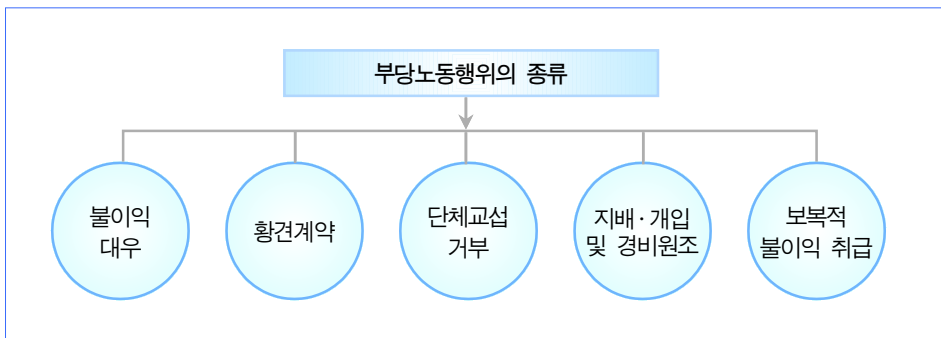
와그너 법에 의하여 노조가 부당노동행위로 입법적 보호를 받게 되자 노동조합이 비대하게 되었으며, 노동강도의 세력에 의한 산업발전과 안정에 위협을 받게

되었다. 그리하여 1947년에 제정된 태프트-하틀리법(Taft-Hartley Act)에서는 근로자와 사용자의 동등한 균형을 취하고자 노동조합측의 부당노동행위를 새로 추가하였다. 이것은 노사간의 힘의 균형을 꺾이기 위한 것이기도 하지만, 오히려 노사간의 자유로운 거래의 계약을 배제하려는데 그 목적을 두고 있었다.³⁾

그 후 이 제도는 일본·캐나다·인도·멕시코 등 여러 나라에서 채택되어 왔으며, 우리나라에서도 이 제도를 도입·채택하고 있다. 우리나라에서는 1953년에 제정된 최초의 노동조합법에서 미국의 테프트-하틀리법을 모방하여 사용자에게 의한 부당노동행위와 함께 근로자측의 부당노동행위까지 규정하여 이에 대한 처벌규정까지 정하였으나 10년 후인 1963년 개정노동조합법에서 노동조합측의 부당노동행위의 규정을 삭제하고 미국의 와그너 법(Wagner Act)을 추종하는 사용자의 부당노동행위제도만을 신설·확대하였다.

물론 ILO조약 제87호 역시 단결권의 적극적인 보호와 조성을 요구하고 있으며, ILO조약 제98호는 부당노동행위제도의 창설을 요구하고 있다. 따라서 우리나라 “노동조합 및 노동관계조정법” 제81조에서는 사용자의 부당노동행위를 규정하고 있다.

제2절 부당노동행위의 종류



부당노동행위의 종류는 나라마다 특색있게 규정하고 있으며, 산업평화와 노동 3권의 현실적 보장이라는 측면에서 대부분 국가의 내용들이 대동소이함을 보여 주고 있다.

우리나라의 “노동조합 및 노동관계조정법” 제81조에서는 <표 9-1>과 같은 5 종류의 행위를 사용자의 부당노동행위로 규정하고 이를 금지하고 있다.

표 9-1. 부당노동행위의 유형



유형	내용
• 불이익대우 <제81조 제1항>	근로자가 조합원이라는 것을 이유로 그 근로자를 다른 근로자와 차별대우하여 해고하거나 불이익을 주는 행위
• 황견계약 <제81조 제2항>	근로자가 노동조합에 가입하지 아니할 것, 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위
• 단체교섭거부 <제81조 제3항>	노동조합측으로부터의 단체협약체결이나 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위
• 지배·개입 및 경비원조 <제81조 제4항>	근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 운영비를 원조하는 행위
• 보복적 불이익취급 <제81조 제5항>	근로자가 정당한 단체행동에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 사용자의 부당노동행위를 신고·증언하거나, 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 불이익을 주는 행위

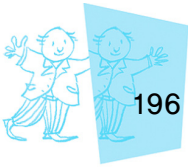
자료: 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제1항, 2항, 3항, 4항, 5항 참조.

1. 불이익대우(不利益待遇)

1) 불이익대우의 원인

노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제1항은 불이익대우의 원인이 되는 요건으로 ① 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 한 것, ② 노동조합을 조직하려고 한 것, ③ 노동조합의 업무를 위해 정당한 행위를 한 것, ④ 정당한 단체행위에 참가한 것 등 네 가지가 있다.

불이익대우는 현실적인 행위나 조치가 나타날 때 그 의미가 있다. 또한, 불이익대우는 상대적인 개념으로서 종래의 통례와 비교하여 과도한 불이익을 준다는가 또는 근로자에게 부여한 이익을 주지 않는 것은 모두 이에 해당한다고 보아야 할 것이다.



2) 불이익대우의 유형

해고는 불이익대우로서 가장 전형적인 불이익대우의 형태이며, 전근, 배치전환, 출근정지, 휴직, 복직거부, 계약갱신거부, 고용거부, 차별승급, 강등 및 복지시설의 차별적 이용, 공장폐쇄 등을 들 수 있다. 다만, 이들이 불이익대우로 성립되기 위해서는 이들이 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제1호의 조합활동 등의 소정사실을 이유로 한 것이어야 한다.

다시 말하면, 근로자의 조합활동과 사용자의 불이익대우 사이에 인과관계, 즉 사용자의 부당노동행위 의사 내지 반조합적 의사가 존재하여야 한다. 따라서 반드시 불이익대우임을 입증하기 위하여는 충분한 증거를 제시해야 한다.

2. 황견계약(黃犬契約)

노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제2항에서는 “근로자가 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위”를 부당노동행위로 규정하고 있는데, 이 규정이 이른바 비열계약(卑劣契約) 또는 황견계약(黃犬契約 : yellow dog contract)이라고 하는 금지규정이다.

① 황견계약은 조합조직을 부인하거나 약화시키기 위하여 혹은 단체교섭을 회피하기 위한 수단으로서, 조합에 가입한 자는 그 조합으로부터 탈퇴할 것을, 또는 특정한 노동조합, 즉 어용조합을 만들어 새로 고용되는 자나 이미 고용되어 있는 자는 그 조합에 가입할 것 등의 내용을 갖는 계약이며 이에 대한 대가로서 고용기회를 제공하는 것이다.

② 황견계약은 반드시 문서로서 체결될 것을 요건으로 하지는 않는다. 예를 들어 조합으로부터 탈퇴하지 않은 근로자를 해고하는 조치가 취해진 경우에 그 해고가 황견계약의 실행으로서 행해진 것이라고 인정되는 한 부당노동행위가 된다.

③ 불이익대우는 종업원이 된 자의 노동3권에 대한 보장활동을 억압하기 위한 것인 데 비하여 황견계약은 종업원이 되기 전에 단결권활동을 봉쇄하려는 것이란데 있어서 불이익대우와 구별된다. 또한, 이와 같은 반조합적 조건을 고용조건으로 하는 것은 반드시 근로계약의 체결시에 약정될 필요는 없으며, 종업원으

로 된 후에 고용계속의 조건으로 약정하는 것도 황견계약으로 보아야 한다.

④ 노동조합에 가입하더라도 조합활동은 하지 않는다는 것을 고용조건으로 하는 경우에도 이는 단결권에 대한 침해행위이므로 당연히 황견계약에 해당된다고 보아야 할 것이다.

3. 단체교섭의 거부(團體交渉拒否)

1) 단체교섭의 법적 의무

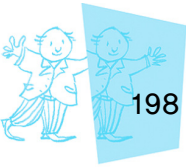
노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제3항에서는 “노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결, 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위”를 부당노동행위로 규정하여 이를 금지하고 있다.

노동조합은 근로자의 단결에 의하여 사용자와 실질적으로 대등한 지위에 서서 근로조건을 결정하고 근로자의 지위를 향상시키려는 목적에서 조직된 것이다. 그런 의미에서 단체교섭은 노동조합의 중요한 기능이며, 단결권도 단체교섭을 떠나서는 생각할 수 없다. 그러므로 사용자가 정당한 이유없이 단체교섭을 거부하는 것은 조합의 존재를 부인하는 것과 같으므로 노동조합의 실질적 존재의의를 해하는 것이 되고 나아가서 단결권의 침해가 되므로 이것을 부당노동행위로서 금지하고 있으며, 이는 사용자에게 조합승인의 법적 의무를 부과하는 것이 된다.

2) 단체교섭의 대상

미국의 전국노동위원회(NLRB)는 단체교섭의 대상을 법원의 동의 하에 ① 강제협 의사항(mandatory subjects), ② 임의협 의사항(nonmandatory subjects), ③ 협의금지사항(illegal subjects)의 3가지 유형으로 분류하고 있다.⁴⁾

노동조합법에서는 이와 같은 강제적 교섭사항을 규정하고 있지 않아서 미국의 제도에 비하여 더욱 융통성이 있다. 따라서 교섭당사자의 재량에 위임되어 있다고 볼 수 있다. 그러나 이로 인하여 교섭사항을 둘러싸고 노사간에 불필요한 분쟁이 야기될 가능성이 많다는 점도 지적되고 있다. 또한, 교섭사항에 대한 규정이 없어서 이를 광의로 해석하여 그 대상을 ① 임금·수당·퇴직금, ② 근로시



간·휴식시간·휴일·휴가, ③ 해고·휴직·전근·배치전환·승진·강등·정년제·징계, ④ 안전·보건, ⑤ 재해보상, ⑤ 후생·복지시설 등으로 하고 있다.

“노동조합 및 노동관계조정법”은 사용자에게 단체교섭에 응할 의무를 규정하는 동시에 사용자가 정당한 이유가 있을 때에는 단체교섭 또는 단체협약의 체결을 거부할 수 있음을 규정하고 있다. 우선 단체교섭에 응할의무는 사용자가 단체교섭에 성의를 가지고 임할 것을 의미하는 것뿐이며, 교섭사항을 반드시 타결해야 할 의무까지를 포함하는 것은 아니다. 따라서 단체교섭이 타결되지 않아서 단체협약을 체결하지 못하는 것은 무관하나, 타결 후에도 단체협약의 서명·날인을 거부하는 경우는 부당노동행위가 된다.⁵⁾

3) 단체교섭거부의 정당한 이유

단체교섭거부의 정당한 이유의 존재여부는 조합측 교섭담당자의 수가 부당하게 많다든지, 통상적인 근무시간을 정상 이상으로 초과하는 경우, 관행적인 단체교섭의 규칙을 무시하는 경우 등 양측의 교섭태도를 종합적으로 파악하여 판단하여야 할 것이다.⁶⁾

단, 노동조합 및 노동관계조정법은 사용자에게 단체교섭에 응할 의무를 규정하는 동시에 사용자가 정당한 이유가 있을 때는 단체교섭 또는 단체협약의 체결을 거부할 수 있음을 규정하고 있다. 앞서도 언급하였으나 단체교섭이 타결되지 않아서 단체협약을 체결하지 못하는 것은 상관없으나, 타결 후에는 반드시 단체협약의 서명·날인을 해야 한다. 만일 이를 거부하는 경우는 부당노동행위가 된다.

4. 지배·개입 및 경비원조(支配·介入·經費援助)

1) 지배·개입의 양태

개정된 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제4항에서는 “근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 운영비를 원조하는 행위”를 부당노동행위라 하여 이를 금지하고 있다.

“다만, 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가

허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재해방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다”고 규정하고 있다.

사용자의 지배 및 개입의 양태는 다음과 같이 크게 두 가지로 구분하여 생각할 수 있다.

① 조합조직에 대한 지배·개입으로서 노동조합의 설립행위 자체를 방해하고 억압하는 행위를 하는 것과, 조합설립과 관련하여 간섭하는 행위를 말한다.

② 조합운영에 대한 지배 및 개입으로서는 ㉠ 조합활동에 대한 사용자의 일반적인 간섭과 방해, ㉡ 쟁의행위의 억압과 금지, ㉢ 2개의 조합이 있는 경우 어용 노동조합을 우대하는 등 조합 간의 차별대우를 들 수 있다.

근로자의 단결권을 보호받기 위해서는 자주성이 있어야 하는데, 여기에서 지배·개입이라는 말은 독립성을 침해하는 행위를 포괄하는 개념이다. 따라서 위의 규정은 노동조합의 자주성과 독립성을 보호하기 위하여 마련된 것이라 할 수 있다.

지배나 개입의 대상이 되는 것은 노동조합의 결성과 운영이다. 따라서 지배·개입은 노동조합의 자주성을 방해하고, 조합활동을 방해·억압하는 행위를 의미하는 것이다. 여기에서 지배란 사용자가 조합조직에 대해 지도적 역할을 갖거나 운영에 있어 주도권을 갖고 노동조합의 의사결정을 좌우하는 것을 말하며, 개입은 이 정도에 미치지 못하고 간섭하는 행위를 말한다. 그러나 이와 같은 지배와 개입의 구별은 필요없이 조합에 대한 단결권 침해행위라고 인정되면 이에 상응하는 구제명령을 발할 수 있다.

2) 경비원조문제

노동조합의 운영비를 원조하는 행위 또한 부당노동행위로 규정하여 이를 금지하고 있는데, 이는 대립관계에 있는 노동조합이 사용자로부터 그 운영을 위하여 경비의 원조를 받는 것은 대항단체로서의 자주성을 잃게 되고 어용화의 가능성이 많기 때문이다. 그러나 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제4항 단서에서는 다음과 같은 예외적 범위를 규정하여 이러한 원조행위는 허용하고 있다.

첫째, 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용하는 것.



둘째, 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 및 기타 재해방지와 구제 등을 위한 기금을 기부하는 것.

셋째, 최소한의 규모의 노동조합 사무소를 제공하는 것 등이다.

경비원조에 해당되는 유형으로는 조합의 전임자에 대하여 급여를 지급하는 것 등도 있으나 새로운 노동조합 및 노동관계조정법 제24조는 전임자의 급여를 금지하고 있다.

조합운영경비의 지급, 조합간부의 출장비 지급, 조합대회의 경비지원, 쟁의행위기간 중의 임금상당액의 지급 등을 들 수 있으나 이러한 것이 비록 사용자의 후원이라 하더라도 노동조합이 이를 투쟁하여 쟁취한 것이라면 부당노동행위가 되지 않는다고 보는 견해도 있다. 그러나 조합간부의 급여나 조합의 경상비를 사용자가 지급하는 것은 노동조합의 자주성을 해칠 우려가 크기 때문에 부당노동행위에 해당하기 때문에 금지되는 것이 바람직하다.

그러나 우리나라의 경우 전임간부가 있는 경우 7,159개 조사대상 노조 중 3,946개(55.1%)이며, 평균전임자수는 1개 노조당 2명이고 노조전임자 1명당 평균 조합원수는 219명으로 나타났다. 또한, 조합전임자에 대하여 급여지급 상황을 보면 회사가 전액지불하는 노조가 83.4%에 이르고 노조가 일부수당을 보충하는 노조가 8.1%, 기타 8.1%이다. 그러나 일본은 전임자의 급여는 조합에서 부담하는 것이 원칙이고 만약 그 원칙에 위배되면 일본노동조합법 제7조에 의거 사용자에게 의한 경비부담이 되어 부당노동행위가 된다.⁷⁾

5. 보복적 불이익취급(報復的 不利益取扱)

노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제5항은 보복적 불이익취급을 근로자가 정당한 쟁의행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 사용자의 부당노동행위를 신고 또는 증언하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고시키거나 그에게 불이익을 주는 행위를 말한다.

이 보복적 불이익취급도 불이익대우와 같이 해고·전직·감봉 등의 대표적 사례가 나타나는 것이며 반드시 사용자측의 그럴듯한 구실과 타당성 있는 이유가 뒤따르게 되므로 보복적 불이익취급임을 증명할 수 있는 증거를 제시하는 것이 중요하다.

제3절 부당노동행위의 구제제도

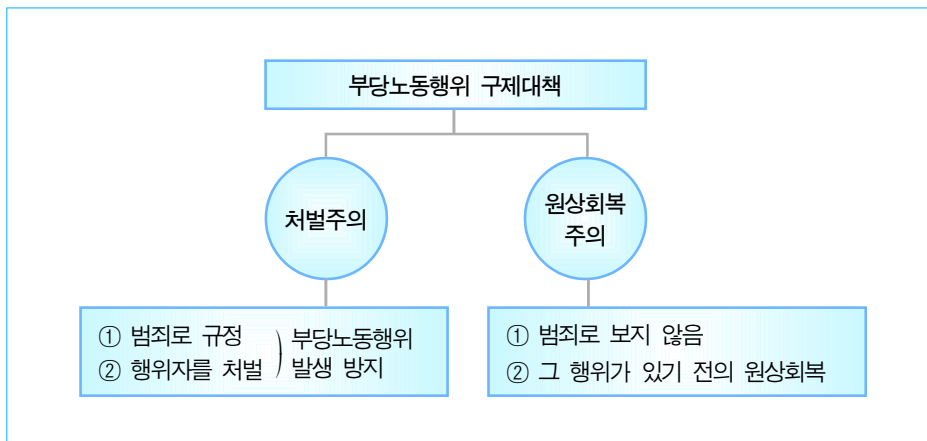
1. 처벌주의와 원상회복주의

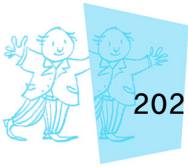
부당노동행위는 사용자의 조합활동의 방해를 제거하는데 근본목적이 있으므로 사용자로 하여금 일정한 행위를 하지 못하도록 법률로써 금지하는 것만으로는 불충분하며, 침해행위가 일어났을 경우에는 적절한 대책이 필요하다.

이러한 구제대책에는 처벌주의와 원상회복주의가 있다. 전자는 부당노동행위를 범죄로 규정하여 그 행위자를 처벌함으로써 부당노동행위의 발생을 막는다는 입장이고 후자는 부당노동행위 자체를 범죄로 보지 않고 그 행위가 있기 전의 원상회복의 회복을 중요시하여 원상회복을 하도록 일단 명령을 내리고 이 명령에 위반할 때는 이를 범죄로 보아 처벌한다.⁸⁾

원래 노사관계의 분류는 소구하는 구제의 내용이 법원의 판정과 같이 한번의 판단으로 해결될 성질이 아니라 탄력성이 있으며, 또 침해된 권리가 피해고자의 복직과 같이 오랜 동안 미해결상태로 끌 수 없는 급박한 것이므로 부당노동행위 제도의 채택국에서는 무료속결주의를 택하여 전담기관을 두고 있다.

우리나라에서도 행정위원회인 노동위원회를 설치하고, 부당노동행위의 재정 등 노사관계 분류해결의 임무를 수행하도록 하고 있다.





2. 현행제도 : 구제제도와 처벌제도

현행 우리나라 노동조합 및 노동관계조정법은 부당노동행위에 대하여 당초의 처벌주의로부터 원상회복주의로 전환된 것을, 1986년도 노동조합법 개정시에 처벌주의로 다시 바뀌었다.

즉, 현행제도는 구제제도와 처벌제도를 동시에 규정하고 있으며, 이때의 처벌은 피해자의 명시된 의사에 따라 구제와 병과될 수 있다는 데 특색이 있다. 또한, 구제절차에 있어서는 당사자주의를 채택하여 구제절차의 개시를 당사자인 근로자 및 노동조합으로 하고 있다는 것이 특색이다.

3. 노동위원회에 의한 구제

1) 부당노동행위의 관할권

부당노동행위는 지방노동위원회 및 중앙노동위원회가 심사를 달리하는 2심제를 기본으로 하는데, 그 위에 행정소송을 인정하여 형식상 3심제를 이루고 있다. 1심은 부당노동행위가 발생한 사업장의 소재지를 관할하는 지방노동위원회가 관장하며, 2심에 해당하는 중앙노동위원회는 재심사건, 관장이 경합된 사건, 기타 중요한 사건 등을 관장하는 것을 원칙으로 한다.

이상 지방노동위원회와 중앙노동위원회는 상설기관이지만, 특정한 사항을 관장케 하기 위하여 비상설기관으로서 특별노동위원회를 설치할 수 있다. 둘 이상의 서울특별시·광역시 또는 도에 걸친 사건 및 특히 전국적으로 중요하다고 인정되는 사건에 대해서는 중앙노동위원회가 초심으로서의 관할권을 가진다. 중앙노동위원회의 결정에 대하여 불복하는 경우에는 행정소송을 제기할 수 있다.

2) 구제신청

사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 그 행위가 일어난 지방을 관할하는 지방노동위원회에 그 구제신청을 할 수 있다. 구제신청은 부당노동행위가 일어난 날(계속하는 행위는 그 종료일)로부터 3월 이내에 서면으로 하여야 한다. 구제신청의 상대방은 부당노동행위를 실제로 행한 자

연인으로서의 사장이나 중역이 아니라, 구제의무를 부담하는 기업 자체가 된다(제82조 제2항).

3) 조사절차

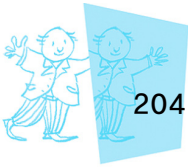
노동위원회는 구제신청을 받으면, 지체없이 필요한 조사와 관계당사자의 심문, 증인심문, 증거제출, 증인에 대한 반대심문 등의 심사를 하여 부당노동행위의 성립 여부를 가려내고 적절한 조치(구제명령 또는 기각결정)를 취하게 된다. 노동위원회의 조사 및 심문에 관한 절차는 소송절차에 있어서의 변론과 증거조사에 해당하는 핵심적 부분으로서 민사소송에 있어서와 마찬가지로 당사자 쌍방에 공격과 방어의 기회를 공평하게 보장하고(당사자 대등의 원칙) 공개주의를 채택함으로써 처리의 공정성을 기하고 있다. 조사와 심문에 관한 절차는 중앙노동위원회 자체에서 정하도록 되어 있다(제83조 제1, 2, 3항).

4) 판 정

노동위원회가 심사를 종료하고 나면, 부당노동행위의 성립여부를 판정하고 구제명령을 하거나 또는 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다. 이때의 판정에는 노동위원회의 3인 내지 5인의 공익위원만이 참여하므로 합의재판에 비교될 수 없다. 여기에서 말하는 판정에는 문제된 행위의 민법·형법상 법률효과에 구애되지 않으며, 반대로 노동위원회의 판정이 그 행위의 법률효과를 좌우하는 것도 아니다. 예컨대, 법상으로는 유효하게 성립된 노동계약의 해고라 할지라도, 그것의 노동관행으로 보아서 부당하다고 판정할 때는 노동위원회는 사용자에 대하여 원상회복(복직명령 등)을 명할 수 있다. 부당노동행위에 대한 판정과 구제명령은 노동위원회의 공익위원만이 행사하는 권한에 속하지만 조사 및 심문 절차에는 사용자위원과 근로자위원도 관여할 수 있다.⁹⁾

5) 구제명령

① 심사절차가 끝나고 노동위원회는 부당노동행위가 성립한다고 판정한 때에는 사용자에게 구제명령을 하여야 한다. 그것이 성립하지 않는다고 판정한 때에는 그 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다(제84조 제1항). 이와 같은 판정과



명령은 공익위원만이 행한다.

② 구제명령에 위반한 자는 처벌된다. 구제명령의 내용은 부당노동행위의 침해된 상태를 회복하는데 필요하다고 생각되는 적절하고 구체적인 조치로 나타난다. 예컨대, 해직의 경우 원직에의 복귀와 그때까지의 임금상당액의 소급지급, 단체교섭거부시의 교섭사항, 교섭담당자, 교섭시기 등을 명령할 수 있다. 또한, 조합에의 불가입, 조합탈퇴, 특정조합에의 가입을 조건으로 한 계약은 그 계약의 파기를 명한다.

6) 재심과 구제명령의 효력

지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 구제명령 또는 기각판정에 불복이 있는 사용자 혹은 노동조합 또는 당사자는 명령서 또는 기각통지서의 송달을 받은 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다(제85조 제1항).

다만, 재심의 신청이 있더라도 초심명령은 그 효력이 정지되지 않으며, 중앙노동위원회의 재심사에 의하여 취소 또는 변경의 경우에 비로소 효력을 상실한다.

4. 행정소송에 의한 구제

현행 노동조합 및 노동관계조정법 제85조 제2항을 보면 “중앙노동위원회의 구제명령이나 기각결정 또는 재심판정에 대하여 관계당사자는 그 명령서·결정서 또는 재심판정서의 송달을 받은 날로부터 15일 이내에 행정소송법의 정하는 바에 의하여 행정소송을 제기할 수 있다”고 규정하고 있다. 동조 제3, 4항에서는 “15일 이내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 확정되며 관계 당사자는 이에 따라야 한다”고 규정하고 있다.

다만, 중앙노동위원회의 구제명령 등의 효력은 행정소송의 제기에 의하여 정지되지 않으며 행정소송의 판결이 난 후에 비로소 취소된다. 이와 같이 최종적으로 법원의 행정소송에 의하여 구제될 수 있다.

5. 부당노동행위의 벌칙

노동조합 및 노동관계조정법 제90조 벌칙조항에는 부당노동행위를 위반한 자(제 81조 규정)는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다고 규정하고 있다.

이와 같은 사용자 형사처벌문제는 개선할 필요가 있다. 우리나라와 같이 부당 노동행위를 사용자 직접 형사처벌하는 제도는 정비되어야 한다.

제4절 경영상 이유에 의한 해고의 제한¹⁰⁾

1. 해고의 제한

현재 근로기준법 제24조는 경영상 이유에 의한 해고의 제한을 두고 있다.

① 사용자는 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.

② 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 안된다.

③ 사용자는 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. “이하 근로자 대표”라 한다)에 대하여 해고를 하고자 하는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

④ 사용자는 근로기준법 제24조 1항의 규정에 의하여 대통령령이 정하는 일정 규모 이상의 인원을 해고하고자 할 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

⑤ 사용자가 ①항부터 ③항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 때는 제24조 1항의 규정에 의한 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다(제24조 5항).



2. 정당한 이유없이 해고금지

근로기준법 제23조는 “사용자가 근로자에 대하여 정당한 이유없이 해고·휴직·정직·전직·감봉 기타 징벌을 하지 못한다”라고 규정하고 있다. 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일간 또는 산전·산후의 여자가 이 법의 규정에 의하여 휴업한 기간과 그 후 30일간은 해고하지 못한다. 다만 사용자가 제84조에 규정된 일시보상을 행하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다라고 규정하고 있다.

3. 해고의 예고

근로기준법 제26조는 “사용자는 근로자를 해고(경영상의 이유를 포함한다)하고자 할 때에는 적어도 30일 전에 그 예고를 하여야 하며 30일 전에 예고를 하지 아니한 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만 천재, 사변 기타 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우 또는 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우에는 그러하지 아니하다.”

4. 해고사유 등의 서면통지

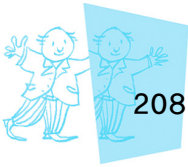
근로기준법 제27조는 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다. 근로자에 대한 해고는 제27조 제1항에 따라서 서면으로 통지하여야 효력이 있다.

5. 부당해고 등의 구제신청

근로기준법 제28조는 ① 사용자가 근로자에 대하여 부당해고 등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다. ② 구제의 신청은 부당노동행위가 있는 날부터 3개월 이내에 한다.

6. 해고된 근로자의 우선 재고용

근로기준법 제24조의 규정에 의하여 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날로부터 3년 이내에 근로자를 채용하고자 할 때에는 제24조의 규정에 의하여 해고된 근로자가 원하는 경우 해고 전의 직책 등을 감안하여 그 근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다. 정부는 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.



주석 및 참고문헌

- 1) 朴相弼(1981), 韓國勞動法, 大旺社, p. 242 ; 李準範(1989), 現代勞使關係論, 博英社, p. 226.
- 2) 金致善(1981), 勞動法講義, 博英社, pp. 379~380.
- 3) 朴運盛(1989), 現代勞使關係論, 螢雪出版社, pp. 241~242.
- 4) Daniel Quinn Mills(1982), *Labor-Management Relations*, 2nd ed., New York : McGraw-Hill Co., pp. 91~94.
- 5) 朴相弼, 前掲書, pp. 260~261.
- 6) 朴運盛, 前掲書, p. 232.
- 7) 朴德濟·朴基性(1990), 韓國의 勞動組合, 韓國勞動研究院, p. 34, p. 41 참조.
- 8) 黃炳峻(1981), 人事管理, 法文社, p. 396 ; 朴運盛, 前掲書, p. 251 재인용.
- 9) 黃炳峻, 前掲書, pp. 396~398 참조.
- 10) 근로기준법, 2012년 6월 11일 시행.



제 10 장 경영참가이론

WORKER'S PARTICIPATION IN MANAGEMENT

- 제1절 경영참가의 본질 210
- 제2절 경영참가의 분류 215
- 제3절 종업원지주제 220
- 제4절 스칸론 플랜 225
- 제5절 노사공동 의사결정제도 233
- 제6절 노사협의제-근로자참여 및 협력증진제도- 236

제10장 경영참가이론

제1절 경영참가의 본질

1. 경영참가의 의의

경영참가의 개념

경영참가(worker's participation in management, management participation)라 함은 근로자 또는 노동조합이 어떠한 형태로든 최고 경영관리층(top management zone)의 경영의사결정에 참가하여 영향력을 행사하는 과정을 말한다.¹⁾ 환언하면 자본주의적 생산양식의 발달에 따르는 노동의 인간소외를 극복하고 기업민주주의 내지 산업민주주의를 실현하기 위하여 생산수단의 운영에 관한 기업의 의사결정과정에 근로자가 스스로 통상적 직무의 범위를 넘어 공동경영·공동관리결정에 참여하는 것을 뜻한다.

경영참가의 특징 3가지

첫째로는 산업에 대한 자본가지배 내지 경영자지배에 대신하여 소위 근로자지배(worker's control)를 확립하자는 의미가 아니다. 자본주의적 시장경제하에서는 역사적으로 보아 근로자지배는 성립하지 않으며 또한 성립되었다 해도 그것은 지속되지 않는다. 다만, 경영에 참가하여 의사결정을 하는데 의미가 있다.

둘째로는 경영참가는 기본유형에 따라 자본참가(종업원지주제), 이익참가(이윤분배제), 관리참가 등이며, 소유참가(participation in ownership)와도 구별하지 않으면 아니된다. 왜냐하면 소유참가는 생산수단의 소유기능에 대한 하나의 수단이며, 생산수단의 운영과는 하등의 변화가 없기 때문이다. 다만, 광의의 경영참가유형에는 이들을 포함시키는 것이 일반적이다.

셋째로는 단체교섭과 경영참가는 구별해야 한다. 단체교섭은 임금이나 근로조건의 결정에 노동조합의 대표가 참가하기는 하나, 그것은 생산된 경제가치의 배분에 관한 공동결정이기 때문이다. 따라서 생산수단의 운영에 관한 의사결정인 경영참가와와는 성격이 다르기 때문에 양자는 구별되어야 한다.

그러나 근간에 와서는 무엇보다도 근로자들의 의식제고와 더불어 거대기업과 관료적 조직하에서 근로자들의 소외현상이 심각하게 제기됨에 따라 노동의 인간화, 노동의 민주화를 도모하기 위하여 경영참가가 적극적으로 광범위하게 실시되고 있다.

2. 경영참가의 필요성

기업의 경영권은 소유경영자(owner manager) 내지 자본가의 수중에 있다. 그러나 주식회사제도의 발달과 더불어 소유와 경영의 분리현상이나 노동조합의 발달로 노동조합의 경영에 대한 도전현상 때문에 점차 경영권의 성격도 변화되어 가고 있다.

즉, 그 성격변화의 하나는 소유경영자의 사적 성격이 강한 것에서 사회적 제약을 갖지 않을 수 없는 것으로 전환되었고, 또 다른 하나는 노동조합 내지 종업원의 경영권의 참여이다. 뿐만 아니라 현대 근로자는 그들이 받는 임금만이 유리한 근로에의 동기는 아니다. 즉, 근로자는 임금만으로 만족하지 않는다. 그러므로 그들로부터 조직에 대한 최대의 협력을 유발시키며 그들을 경영에 직·간접으로 참여하게 함으로써 그들의 경영참가에 대한 욕구를 가능한 한 충족시켜 주기 위한 노사협력제도가 경영참가제도(management participation system)인 것이다.

이러한 경영참가제도를 실시하는 목적은 다음과 같다.



- 노사간의 협조
- 사회적 생활수준의 향상
- 인간성 존중·인간성 회복

① 노사간의 협조

경영참가를 통해 사용자와 근로자 사이의 경직성을 해소하고 상호이해로써 노사협조의 기풍을 조성하며 애사정신을 촉진시키는 데 있다. 특히 지식정보화시대 노사간의 협조는 경쟁력제고의 기본이 된다.

② 사회적 생활수준의 향상

경영참가는 생산에 필요한 많은 요소와 공통의 과제에 대하여 종업원 상호간을 협조시킴으로써 궁극적으로 생산성의 향상을 촉진하고 나아가서는 그들의 사회적 생활수준을 향상·증대시키는 데 있다.

③ 인간성의 존중/인간성 회복

근로자는 경영참가를 통해 생산과정에 있어서 근로자의 기계에 의한 인간성 소외를 최소화한 저지하고, 노동의 인간적 측면을 중시하며 인간성 존중, 즉 인간성 회복에 힘써 그들의 사기를 높이려는 데 있다.

이와 같이 근로자들의 경영참가는 비록 경영자의 배타적인 관리권한인 경영권(management right) 또는 경영특권(management prerogatives)의 침해와 관련하여 크게 논쟁이 되고 있기는 하지만 경제적·사회적 변화에 따른 당연한 결과로서 21세기 글로벌시대 지속가능경영을 위해서는 경영참가제도를 인정해야 한다.

3. 경영참가의 형태

- 권력지향적 경영참가
- 직무지향적 경영참가

근로자가 경영에 참가하는 형태에는 학자에 따라 또는 각국의 경제·사회시스템과 기업의 노사관행에 따라 다양하게 분류되고 있다.

먼저 경영참가의 형태를 두 가지로 대별해본다.²⁾ 권력지향적 경영참가와 직무지향적 경영참가이다. 이를 설명하면 다음과 같다.

1) 권력지향적 경영참가

권력지향적 경영참가(powercentered participation)는 기업내에 있어서 근로자의 권력을 확대하고 기업의 정책결정에 근로자대표가 참가하여 경영의 의사결정이 노동조합이나 근로자에 의해서 책임이 지워지도록 하는 목적으로 참가시키는 것이다.

이것을 바꾸어 말하면 기업내부에서 노사의 기본적인 권력관계를 변경하고 기업민주주의의 실현을 목적으로 하는 것이다. 독일의 공동결정법에 의한 근로자중역제는 이 형태에 속한다.

2) 직무지향적 경영참가

직무지향적 경영참가(taskcentered participation)는 주로 직장에 있어서 근로자의 작업환경이나 작업수행에 관련한 의사결정에 근로자가 직접 참가하는 형태이다. 그 주된 목적은 노동의 인간소외를 극복하는데 있다. 즉, 직장에 있어서 근로자의 직무만족의 증대를 꾀하고 생산성을 향상시키며, 나아가서는 노사관계의 개선을 도모하는 것이다. 영국의 자주관리작업집단(autonomous work group)은 이에 속한다.

4. 경영참가의 분류

경영참가의 분류를 학자에 따라 살펴보면 다음과 같다.

스트라우스(G. Strauss)

근로자의 경영참가를 조직레벨(개인, 소집단, 부서, 공장, 기업, 산업, 국가수준), 통제 정도(공동협의, 공동결정, 자주관리), 이슈(임금, 인사문제, 복지문제, 생산방법 및 직무내용, 중요투자결정 등) 그리고 소유권의 정도(근로자 비소유·일부소유, 근로자 완전소유)를 기준으로 경영참가를 다양한 형태로 분류하고 있다.³⁾

제인(H.C. Jain)

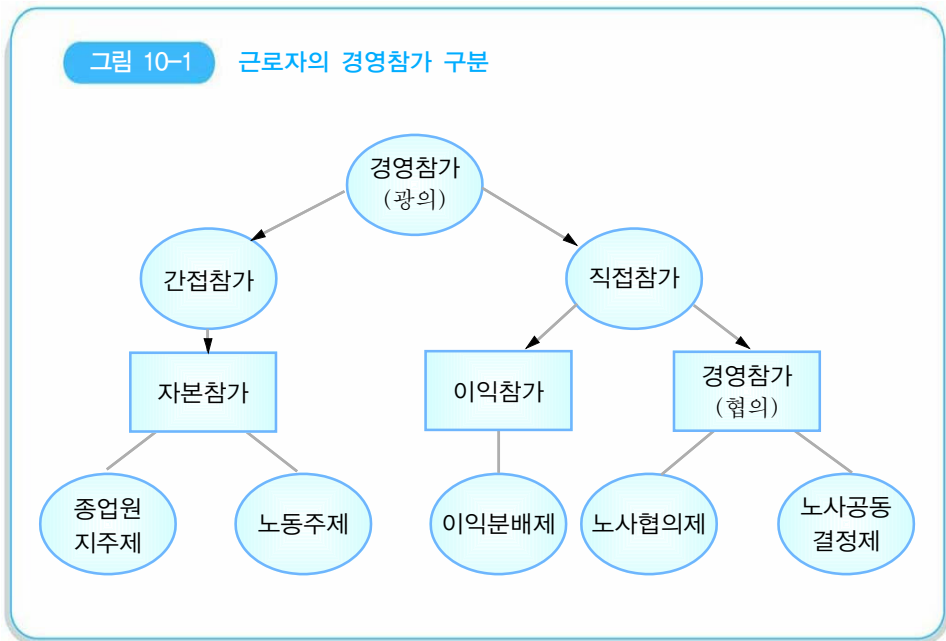
조직의 의사결정수준과 근로자가 이에 개입하는 방식을 기준으로 경영참가의 형태를 구분하고 있다.⁴⁾

ILO(국제노동기구)

노사관계부장인 슈레글(Johannes Schregle)⁵⁾과 워커(Kenneth F. Walker)⁶⁾ 교수는 근로자의 경영참가방식을 단체교섭, 노사협의회, 근로자중역제, 작업현장참가의 4가지 유형으로 구분하고 있다.

일반적으로 노사관계론에서는 근로자의 경영참가를 다음과 같이 구분하고 있다. 경영참가의 분류는 다양하게 설명될 수 있으나 일반적으로 경영참가제도의 유형은 자본참가, 이익참가, 협의의 경영참가로 구분한다.

그림 10-1 근로자의 경영참가 구분



제2절 경영참가의 분류

표 10-1. 경영참가제도의 분류



분 류	주요 내용
자본참가	(1) 근로자들이 자기회사의 주식을 소유함으로써 자본의 출자자로서 기업에 참가하는 동시에 경영에 대하여 주주발언권을 행사하는 것을 말함. (2) 근로자를 노사공유의 실체, 애사심 고취, 경영공동체 형성의 중요한 역할 (3) 자본참가의 주된 형태는 종업원지주제와 노동주제도가 있음.
이익참가	(1) 생산성 향상에 근로자, 노동조합 참여시켜 경영성과인 이윤의 일부를 임금 이외의 다른 형태로 근로자에게 배분하는 방식 (2) 이익분배제는 성과분배제라고도 하며 이익참가의 기본-분배참가권과 분배율은 근속연수별로 정함 (3) 스칸론 플랜(Scanlon Plan)은 대표적
(협의)경영참가 ⇒관리참가	(1) 근로자·노동조합이 경영결정권을 갖는 경영방식·노사공동결정제와 노사협의제로 구분 (2) 경영정책과 전략, 인사권, 해고사항 협의, 기업성장을 주도하는 책임감과 능력을 갖추어야 함 (3) 노사공동결정제-의사결정 노사공동결정함 노사협의제-근로자참여 및 협력증진제도

자료: 김성수 교수 정리.

1. 자본참가

정의

자본참가란 근로자들이 자기회사의 주식을 소유함으로써 자본의 출자자로서 기업에 참가하는 동시에 경영에 대하여 발언권을 행사하는 것을 말한다. 근로자의 자본참가는 근로자로 하여금 기업을 자본가 또는 사용자의 전유물로 보지 않고 노사공유의 실체로서 보는 것이며 기업에 대한 애사심을 고취시키고 경영공동체를 형성시키는 데 중요한 역할을 하게 된다. 이는 근로자로 하여금 기업을 오로지 자본가의 독점물이 아닌 노사의 공존공영을 기하는 하나의 실체로서 인식하도록 하며, 노사간의 계급투쟁적이 아닌 운명공동체이며 이익공동체적인 조직풍토를 형성시켜 준다.⁷⁾



종업원지주제

자본참가의 주된 형태로는 종업원지주제와 노동주제가 있다. 전자인 종업원지주제는 회사의 경영방침에 의하여 근로자에게 특전이나 혜택을 제공함으로써 근로자가 자사주를 자발적으로 취득·보유토록 권장하는 제도를 말하는데, 예를 들면 주식회사에서 신주를 발행할 경우 근로자에게 일정한 기준에 따라 주식을 배분하는 제도이다.

근로자의 주식인수방법으로는 무상도 있지만 유상으로서 임금수준이나 근속연수와 관련지어 결정된 근로자에게 시장가격보다 저렴(보통 10%~20% 낮은 가격)한 가격으로 주식을 매입하게 한다. 그리고 주식매입을 분할로도 가능하며, 그 대금은 급여 또는 상여금에서 공제할 수 있고, 장래에 주식의 일정량을 지적된 가격으로 구입할 수 있는 주식선택권(stock option plan)도 허용하고 있는 것이 특징이다.⁸⁾

이에 따라 종업원이 주주로서 기업에 대하여 발언권을 갖게 되며, 한편 보유주주의 비율이 현저히 낮을 때에는 충분한 발언권행사도 할 수 없으며 특히 주가가 크게 하락할 경우 도리어 근로자에게 경제적 손실을 가져다 주는 결과가 될 수도 있고, 또한 노동조합의 어용화를 초래할 가능성도 있기 때문에 이에 대한 비판도 따른다.⁹⁾ 그러나 종업원에게 이 제도가 바람직한 것은 기업과 이익을 같이 하며 근로자가 주주로서 회사에 대하여 주인의식을 가질 수 있다는 데 의미가 있다.

노동주제

노동주제라는 것은 특수한 주식회사에서 일정한 조건하에 근로자가 노동을 제공하는 것을 일종의 노무출자로 보고 그들에게 주식을 내주는 제도를 말한다. 일찍이 프랑스(1917)·뉴질랜드(1924) 등에서 채택되었던 예가 있다. 이를 통하여 근로자의 협력적 지위를 높이고 단적인 노동임금의 관념을 노동보수의 사상으로 바꾼다는 뜻이 있다. 이는 하나의 이상으로서 뜻이 있다고 하겠지만 실제로는 특별한 효과가 없어 오늘날에는 거의 실시되지 않고 있다.¹⁰⁾

2. 이익참가

- 스캔론 플랜 - 이익분배제, 성과분배제
- 이윤지급방법

기업의 생산성 향상에 근로자 내지 노동조합을 적극적으로 참여시켜, 그들의 협력으로 얻어진 경영성과인 이윤의 일부를 임금 이외의 다른 형태로 근로자에게 배분하는 방식이다. 미국의 스캔론 플랜(Scanlon plan)은 이 방식의 대표적인 것의 하나라 할 수 있으며, 이를 보통 이익분배제라고 한다. 다만, 어떻게 이윤의 확인, 분배율의 결정을 공정하게 하느냐에 어려움이 달려 있다.¹¹⁾

특히 이익분배제는 성과분배제라고도 하며 이익참가의 기본으로 하고 있다.

이러한 이익분배제의 목적은 ① 종업원에게 이윤을 분배함으로써 노사가 공통적으로 이윤창출에 대한 이해관계를 갖고 애사정신을 강화한다. ② 이익분배액의 증대란 자극이 종업원의 근면과 창의 및 능률증진을 촉진한다. ③ 각 종업원의 분배참가권과 분배율을 근속연수와 결부시킴으로써 성실한 근속은 장려한다. ④ 능률증진의 수단, ⑤ 노사관계의 개선수단으로도 이용된다.

그리고 이윤지급방법으로는 ① 현금지급법(cash-payment plan), ② 연불지급법(deferred payment plan), ③ 주식배당법(stock sharing plan), ④ 통합법(combination plan)으로서 현금지급법과 주식배당법의 혼합 등이다.

따라서 이익분배제는 노사관계를 원활하게 하기 위한 하나의 수단으로 이용되며 경영민주화 내지 산업민주화의 일환책으로 활용되며 나아가서는 인간관계관리의 한 기법으로 도입되는 제도라 할 수 있다.

3. 협의의 경영참가

- 노사공동결정제
- 노사협의제

협의의 경영참가에는 근로자 또는 노동조합이 경영결정권을 갖고 있느냐의 여부에 따라 노사공동결정제와 노사협의제의 둘로 구분한다.

먼저 노사공동결정제란 경영에 대한 의사결정권이 노사공동으로 이루어진다는



것이다. 특히 노사공동경영모형은 근로자 및 노동조합대표가 경영에 참가하여 의사교환 및 경영문제의 제기뿐만 아니라 경영에 공동결정을 하는 행위까지 할 수 있다는 제도이다. 이러한 경영참가제도는 독일, 스웨덴, 서유럽에 발달된 제도로서 특히 독일의 공동결정법과 경영조직법에서 찾아볼 수 있다.

다음으로 노사협의제란 공동협의를 기본으로 하는 것으로서 노사쌍방에 관심이 깊은 사항으로서 보통 단체교섭에서는 취급되지 않는 사항에 대하여 노사가 협력하여 협의하는 제도이다.

이 노사협의제는 오늘날 경영참가의 방식으로 가장 기본적이고 또 효과적인 것으로 인정되어 국제노동기구(ILO)는 1952년 제35차 총회에서 기업별 노사협의제를 각국에 권고하였다. 오늘날 이 노사협의제는 미국·영국·일본 등 세계 여러 나라에서 실시하고 있다.¹²⁾

미국 노사협의제의 경우 보통 합동생산위원회(joint production committee) 또는 종업원대표제(employee representation plan) 등이 설치되고 있으며 근로자협의회(works or worker councils), 공장위원회(works committee) 등 다양한 명칭으로 불리어지고 있다. 일본과 우리나라에서는 보통 노사협의회라는 명칭으로 불린다.

4. 경영참가의 논쟁점

- 경영권의 침해 문제
- 노동조합의 약체화 문제
- 근로자의 경영참가 능력 문제

근로자의 경영참가는 산업평화를 위한 기본적 제도로서 세계 각국에서 도입되어 실시되고 있으나 이 제도의 문제점이 없는 것은 아니다. 가장 공통적으로 나타나는 논쟁점은 이 제도가 도입됨으로써, ① 경영권의 침해문제, ② 노동조합약체화의 문제, ③ 근로자의 경영능력문제 등이 우려된다고 보는 관점들이다.

이상의 문제점들을 아래의 <표 10-2>에서 종합적으로 제시하고자 한다.



표 10-2. 경영참가의 문제점

문 제 점	주 요 논 쟁 점
경영권의 침해문제	① 경영권은 원래 경영자의 특권에 속하는 것이기 때문에 근로자의 경영에 대한 참가는 일종의 월권이며 경영권의 침해이다. ② 경영고유의 직능인 지휘기능과 통제기능, 기업경영의 최종책임마저도 빼앗는 결과가 된다는 견해로서 기업의 최종책임은 경영자에게 있다고 하는 원칙을 무시해서는 안된다. ③ 근로자나 노동조합은 경영에 참가한 범위내에서의 책임을 지며, 그 이상의 책임은 질 수가 없다. ④ 만약 한계를 넘어서 경영에 참가하려 한다면 경영참가가 아니라 경영권의 쟁취인 동시에 조합의 목적에 위배된다. 노동조합은 경영을 담당하기 위한 조직은 아니며 노동자를 위한 조직이다.
노동조합 약체화의 문제	① 노동조합의 목적은 임금 등 분배의 투쟁에 있으며 자신들은 경영성과 협상 및 투쟁을 임무로 하는 대항·투쟁세력으로 보아야 한다. ② 근로자대표들이 임금 및 근로조건 이외의 경영상의 문제에 대하여 사용자와 빈번한 접촉을 가지면 이들과 너무나 긴밀하게 제휴할 수도 있어 결국 조합의 단결력·단체교섭력 등을 약화시키고 조합도 어용화되기 쉽다. ③ 노동조합이 만약 근로자가 노조와는 전혀 무관한 별개의 기구(예: 노사협의회)를 통해서 경영에 참가하는 것을 허용할 경우, 근로자들의 충성심이 양분되거나 혹은 양자택일을 강요당할 가능성이 많고, 노동조합의 입장에서 볼 때 경쟁자가 되어 전통적으로 노동조합이 담당해 왔던 일을 장차 대신할 수 있다고 우려한다. ④ 노동조합의 역할을 강화하기 위해서 경영참가의 필요성이 있다면 왜 경영자는 근로자의 경영참가를 반대하는가의 견해이다.
근로자의 경영참가 능력문제	① 근로자들은 경영에 대한 지식과 경험은 물론 경영자의 이념과 철학이 같을 수 없다. ② 근로자들은 경영자들과 같은 자격과 조건들을 가질 수 없으며 설사 가지고 있다 하더라도 경영정책과 전략들을 수립하는 방향이 기업성장을 주도한다는 책임감과 능력이 못미친다는 견해이다. ③ 근로자는 경영자의 사회적 책임, 즉 기업의 발전과 존속·유지 책임의 결여, 주주·소비자·종업원·지역주민·투자자·원료공급자, 국가의 경제발전 등 상호 이해조정 책임의식 등의 차이가 많이 난다.

자료: 김성수(2018), 산업평화적 신노사관계론, 최신개정판, 탑북스, p. 219.



제3절 종업원지주제

1. 종업원지주제의 개념

종업원지주제도(employee stock ownership plan)는 종업원주식구매제도, 근로자주식소유제도 또는 종업원주식배분제도라고도 하는데 종업원이 자기가 소속하고 있는 회사의 주식을 소유함을 말한다. 이 제도는 일찍이 1890년대 영국의 한 광산회사에서 종업원 이익참가제도를 도입한 것에서 비롯된다. 그 뒤 영국과 미국을 중심으로 발달한 이윤분배제도의 일종이었으나, 특히 미국에서 산업민주주의(industrial democracy)의 이념에 따라 도입·발전하였다.

이 제도를 채용하는 목적은 종업원으로 하여금 자사주식을 갖게 함으로써 경영참가의식을 높여 기업에의 충성심 내지 귀속의식을 높이고 노사협조에 의한 능률의 증진과 생산의욕을 높임은 물론 소위 안정주주를 확보하려는 데 있다.

2. 종업원지주제의 중요성

- 노사관리적 중요성
- 재무관리적 중요성

1) 노사관리적 중요성

종업원지주제도는 국민경제적으로 뿐만 아니라 노사관계의 측면에서 협력적 노사관계의 연대적 고리를 만들어주고 있다.

① 노사협조와 주인의식

모든 종업원에게 주주의 지위를 부여함으로써 종업원이 경영과 분배에 참여를 가능하게 하여 노사협조를 촉진시킬 수 있으며 종업원이 자기회사라는 주인의식을 갖는다.

② 종업원의 생산성 향상

회사경영이 자기의 이익과 직결됨으로써 근로의욕을 증진시키고 애사정신을 함양하여 생산성 향상을 이룰 수 있다.

③ 종업원의 재산형성

종업원에게 자기회사주식을 구입하여 저축을 증대시키고 특히 자사주를 보유하게 함으로써 종업원의 재산형성을 촉진시킨다.

④ 종업원의 이직방지

종업원에게 자사주를 소유하게 함으로써 종업원의 이직을 막고 노동력의 정착성을 증진시킴과 아울러 새로운 노동력을 쉽게 확보할 수 있다.



표 10-3. 종업원지주제의 중요성

노사관리의 측면	재무관리 측면
<ul style="list-style-type: none"> · 노사협조와 주인의식 · 종업원의 생산성 향상 · 종업원의 재산형성 · 종업원의 이직방지 	<ul style="list-style-type: none"> · 자본조달의 수단 · 주가의 안정 · 기업의 안정성 도모 · 기업지배의 방지

2) 재무관리적 중요성

종업원지주제도는 노사관리적 중요성뿐만 아니라 재무관리측면에서도 중요한 의미를 갖고 있다.

① 자본조달의 수단

자기자본의 확충을 통해 타인자본 의존도를 줄일 수 있어서 자사의 자립적인 재무구조를 확립할 수 있게 된다.

② 주가의 안정

종업원의 자기회사주식의 확보는 투기적인 주식매매에서 오는 주가의 불안정을 막게 된다. 한편, 주가안정이라는 뒷받침이 있어야 종업원지주제도는 성공할 수 있다.



③ 기업의 안정성 도모

기업은 자사내의 주주를 확보함으로써 주식이동에 따른 주주의 불안정을 방지하고 기업의 안정을 도모할 수 있다.

④ 기업지배의 방지

외부자본에 의한 자산의 지배를 방지할 수 있고 외부기업에 의한 독립성을 가질 수 있어 경영자의 지위안정에 크게 도움이 될 수 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 종업원지주제도는 종업원에 대한 은급대신에 혹은 노후의 대비책으로서 저축장려의 구실을 할 수 있다. 또한 종업원은 능률증진과 회사발전에 기여하고 공헌할 수 있으며, 그 공로에 대한 보수로서 주식을 급여하되 증권시장의 시가보다 낮게 하여 특전을 주며, 이는 임금지급의 편의로 이용된다.

3. 종업원지주제의 형태

- 임의주식 구입제
- 저축 장려제
- 이윤 분배제

1) 임의주식 구입제

종업원이 자기자금에 의해 자사주식을 취득하는 것으로, 회사에서는 자금의 분할납입 및 시가보다 저렴한 가격으로 제공하는 등의 특혜를 준다.

일찍이 독일에서는 종업원지주제도를 국가적인 관점에서 원조하고 있다. 즉, 1969년 이후 상법과 세법을 개정하여 종업원지주제도를 위한 자사주 보유를 발행주식의 10%까지 인정하고 시가보다 저렴한 가격으로 제공하는 것을 인정하고 있다.

임의주식 구입제도의 장점은 운영비용이 절약되고, 자금사정에 따라 매입한도가 임의로 조정될 수 있다는 것이다.

또한, 단점으로는 종업원의 재력한계 때문에 실제로 큰 기대를 걸 수 없으며, 종업원은 출자자 자격으로만 인정하여 참가시키므로 진정한 의미에서 노사협조를 기대할 수 없다.

2) 저축 장려제

종업원으로 하여금 그들의 급여에서 일정액을 공제하거나 또는 기타의 방법으로 계속 저축을 행하게 하여 이것을 자사주에 일정비율로 투자토록 하는 것이다.

이 제도의 주요한 특색은 종업원의 저축에 비례하여 장려금이나 무상주를 분배해주는 데 있다. 이 경우 종업원이 저축을 계속하는 기간은 대개 5년정도이며 만약 이 기간이 경과하기 전에 탈퇴하면 회사로부터 받은 장려금이나 무상주는 반환하여야 한다.

표 10-4. 종업원지주제의 형태



형 태	특 징
· 임의주식구입제	(1) 종업원이 자기자금에 의해 자산주식취득 (2) 자금의 분할납입 및 시가보다 저렴한 가격제공 (3) 장점: · 운영비 절감 · 자금사정에 따라 매입한도가 임의로 조정 (4) 단점: · 종업원 재력한계 때문에 실제로 큰 효과 미지수 · 종업원은 출자자자격으로만 인정 (5) 사례: 독일: 종업원지주제, 국가적으로 원조
· 저축장려제	(1) 종업원의 저축에 비례→장려금, 무상주분배의 효과 (2) 저축계속기간 5년정도, 이 기간 경과하기 전에 탈퇴하면 장려금, 무상주 반환 (3) 장점: · 회사와 종업원의 공동투자형태 · 참가기간이 장기간 · 저축액과 투자방법, 종업원이 자유로이 선택 · 장기적 복리증진 · 애사심 함양 (4) 단점: · 회사측에서 장려금 또는 무상주 지급 등 높은 비용이 발생
· 이윤분배제 (이익참가제도)	(1) 이윤의 일부를 종업원에게 분배, 공모주 또는 종업원의 명의 형식으로 저축하여 자사주식을 취득하게 하는 제도 (2) 임의주식구입제도나 저축장려제도와는 달리 자기자금을 필요하지 않는다. (3) 장점: · 자기부담을 필요로 하지 않음 · 애사심 함양 · 장기간적립하면 퇴직금의 대체효과 (4) 단점: · 기업이익을 분배하기 때문에 수익력의 안정성이 요구 · 종업원의 과세 문제발생(종업원)

자료: 김성수 교수 정리.



저축장려제도의 장점은 다음과 같다.

첫째, 회사와 종업원의 공동투자형태로 된다.

둘째, 참가기간이 장기간이 된다.

셋째, 저축액과 투자방법을 종업원이 자유로 선택할 수 있다.

넷째, 회사가 종업원의 장기적 복리증진에 깊은 관심을 갖고 있다는 표시가 된다.

다섯째, 종업원의 애사심을 함양한다.

그러나 이 제도는 회사측에서는 장려금 또는 무상주 지급 등 높은 비용이 발생하는 단점도 있다.

3) 이윤 분배제

이익분배제 또는 이익참가제도라고도 한다. 회사가 발생한 이윤의 일부를 종업원에게 분배하고, 이를 공노주(功勞株) 또는 종업원의 명의형식으로 저축하여 자사주식을 취득하게 하는 제도이다. 이 제도는 임의주식구입제도나 저축장려제도와는 달리 자기자금을 필요로 하지 않는다는 것이 특징이다. 따라서 진정한 노사협조에 큰 기대를 걸 수 있다.

이 제도의 장점은 ① 종업원의 자금부담을 요하지 않는다. ② 종업원의 애사심을 함양한다. ③ 장기간 적립하게 되면 퇴직금의 대체효과가 나타난다.

그러나 단점은 ① 기업이익을 분배하는 것이기 때문에 수익력의 안정성이 요구된다. ② 종업원에 대하여 과세문제가 생긴다.

4. 종업원지주제의 문제점

종업원지주제가 경영정책상 많은 장점도 가지고 있지만 다음과 같은 몇 가지 결함도 지니고 있다.

1) 사용자측에서 본 결함

① 주식소유종업원과 비소유종업원간에 분열 또는 갈등이 생길 수 있어 오히려 생산성 향상을 저해할 수도 있다.

② 종업원의 발언권이 커짐에 따라 경영자의 지위안정에 역효과를 가져 올 수도 있고, 종업원의 응집력이 강해져 경영권에 대한 도전이 될 수도 있다.

③ 종업원지주제도가 반드시 산업평화를 위해 노사협조가 이루어진다고 볼 수 없으며, 목적의 다양성으로 인하여 그 효과가 약해질 수도 있다.

2) 종업원측에서 본 결함

① 주가가 하락시에는 종업원의 저축증강과 재산형성에 오히려 역효과를 가져 오며, 종업원의 사기저하와 그로 인한 고용관계가 불안정해질 우려가 많다.

② 종업원이 임금과 저축의 양면으로 회사에 의존하는 결과가 되어 노동조합의 회유 내지 분열 등으로 이용될 수 있다.

제4절 스캔론 플랜

1. 스캔론 플랜의 개념

이익참가의 대표적 제도

스캔론 플랜(Scanlon plan)은 근로자의 경영참가제도 중에서도 이익참가의 대표적인 제도이다. 특히 생산성 향상을 위한 노사간의 공동협의를 도모하여 그로 인한 증대된 이윤을 근로자에게 분배하는 이윤분배제도(profit sharing plan)의 일종이다.

이 제도는 기업의 생산성 향상을 노사협조의 결과로 보고 총매출액에 대한 인건비 절약분으로서의 이윤을 주는 인센티브임금제, 즉 상여금으로 종업원에게 배분하는 이윤분배제도이다. 1947년 이후 미국의 많은 기업체에서 적용하여 좋은 성과를 거두어 왔으며, 이에 따라 스캔론 플랜의 기본원리는 현재 미국을 비롯한 여러 나라 기업에서도 활용되고 있다.



기본산출방식

스캔론 플랜은 개별기업의 생산액에 대한 노무비의 표준비율을 고정시켜놓고 생산성 향상에 따라 노무비비율이 저하하는 경우 표준비율과 실제비율 사이에서 발생하는 노무비절약액의 일정비율을 임금에 추가해 주는 방식이다.

이 방식의 기본산출은 ‘ $\text{임금총액} = \text{생산액} \times \text{노무비비율}$ ’이다. 스캔론 플랜은 임금인상과 생산액을 결부시키는 것이며 생산액의 증가는 노동생산성과 물가상승을 동시에 반영하는 것이므로 기본원리에 있어서는 GM방식¹³⁾과 같으나 물가 및 노동생산성의 변동이 개별기업을 기준으로 하고 있다는 점에서 다르다.

2. 스캔론 플랜의 배경

MIT교수 스캔론

스캔론 플랜은 미국 MIT대학 교수였던 스캔론(Joseph N. Scanlon)¹⁴⁾에 의해 창안된 제도로써 그의 기원은 1930년대 미국 철강업계의 침체에서 찾아볼 수 있다. 당시 스캔론은 철강회사의 경리사원으로서 철강노조에 가입하여 조합원이 되었다. 그는 1936~37년에 철강노조의 조직부장이 되어 동료들로부터 신임을 얻어 노동운동을 결속하는데 성공하였다.

그러나 스캔론은 임금인상이나 근로시간의 단축같은 투쟁적인 이슈(issue)로는 노동운동의 전개에 한계가 있다는 것을 알았다.¹⁵⁾

왜냐하면 1930년대에는 세계적인 공황으로 미국경제가 위기에 봉착하고 있었기 때문에 노조가 기업과 대립상태에서 노동운동을 계속하다가는 기업이 도산하게 되고, 그렇게 되면 근로자들이 직장을 잃을 염려가 크기 때문이다.

협상을 통한 노사관계 개선

여기에서 스캔론은 노조가 기업과 대립투쟁하기 보다는 협상을 통한 노사관계 개선으로써만 이 난국을 타개할 수 있다고 보고 철강회사의 사장을 설득하여 난국타개를 위한 노조와의 공동협력의 길을 모색하게 하였다.

그 후 그는 노사생산계획을 전개시켰는데, 이는 제안제도를 통해 모든 종업원

의 지식을 총동원하여 활용함으로써 위기를 극복하고 나아가 이익을 얻을 수 있었으며, 그 이익의 일부를 근로자에게 보너스(Bonus)를 지급한다는 내용이다. 따라서 이 계획의 결과는 대성공이었다.

그 후 스칸론은 맥그리거(D. McGregor)의 권고로 MIT에 초청되어 대학교수가 되었다.¹⁶⁾ 그는 이 MIT에서 대학교수로 재직하는 10년동안 스칸론 플랜회의(Scanlon plan conference)를 개최하였는데, 이 회의는 많은 기업과 노조 간부들이 서로의 의견과 경험을 교환하는 곳이 되었다. 1956년 스칸론이 죽은 후에 그의 업적은 레슈(F.G. Lesieur)에 의해 계승되었으며, 그의 이름과 아이디어는 널리 알려지게 되었다.

3. 스칸론 플랜의 내용

스칸론 플랜은 노사협약에 의한 생산성 향상에 목적을 두고 있다. 그리고 이를 위해서 종업원의 참여의식과 기업경영의 지식을 총동원할 수 있는 새로운 형태의 제안제도(suggestion plan)와 기업의 이익을 종업원에게 배분하는 보너스 제도(bonus plan)를 실시하여 노사관계를 새로운 협력의 차원에서 형성시킬 수 있는 제도를 확립하는 내용이 핵심과제이다.¹⁷⁾

스칸론플랜의 핵심

- 제안제도
- 보너스제도

따라서 이곳에서는 스칸론 플랜의 핵심을 이루는 제안제도와 보너스제도의 내용을 간단히 살펴보도록 하자.



표 10-5. 스칸론과 전통적 제안제도의 비교

전통적 제안제도	스칸론의 제안제도
① 개별제안제도	① 집단제안제도
② 종업원 개개인의 아이디어 포착	② 경영위원회제도 확립-모든 제안은 받아들여서 토론하고 검토한 다음 가치있는 제안을 선택하는 방식
③ 개별적 기여에 개별적인 보상	③ 생산위원회(production committee)와 적격심사위원회(screening committee)를 둠
④ 개별경쟁과 이기주의적 분위기 형성	④ 생산위원회 <ul style="list-style-type: none"> • 각 부문의 장과 부문의 구성원이 선발한 대표로 구성 • 매월 최소 2회 이상 소집 • 제안이 토의·검토·동의 등의 과정을 거쳐 선택되면 효력발생 → 채택 • 모든 제안은 채택 여부에 관계없이 회의록에 기재 • 상위기구인 적격심사위원회에 넘김
⑤ 상급자와 하급자의 경계심 조성	⑤ 적격심사위원회 <ul style="list-style-type: none"> • 기업고위층의 대표와 동수의 종업원 대표로 구성 • 매월 1회 개최되는 회의에서 경영성과와 보너스 결정 토의 • 생산위원회에서 넘온 회의록을 토대로 제안 재심의 • 시장예측, 거래처선정, 제품개발, 조직변화 등 사업상 중요한 문제 토의
⑥ 조직 전체의 개선안은 기대할 수 없음	⑥ 조직전체의 개선안을 기대할 수 있으며, Bonus제도로 배분함.

자료: 김성수 교수 정리.

1) 제안제도(suggestion plan)

스칸론의 기본사상은 노사협약에 있으므로, 노사협력의 도구로서 제안된 제안 제도는 전통적인 제안제도와 근본적으로 다른 내용을 담고 있다.

즉, 전통적인 제안제도는 개인중심인데 반하여 스칸론의 제안제도는 집단중심이며, 조직구성의 협력에 초점을 두고 있다.

2) 보너스제도(bonus plan)

스칸론은 보너스를 노동과 경영의 효과적인 결합의 결과로 보았다. 따라서 보너스를 증대시키기 위해서는, 첫째로 기업의 최고경영자로부터 종업원에 이르기

까지 적극적으로 참여하여야 하며, 배분에 있어서도 모두 참여시킨다.

한편, 보너스배분의 전제가 되는 경영성과의 측정기준을 생산제품의 판매가치(sales value of production)에 두었다. 보통 1개월 정도의 일정한 기간마다 판매가치를 계산하여 이를 노사협조의 결과로 보는 동시에 그 성과로 본다.

둘째로 스캔론은 과거일정기간 보통 1년간의 임금지불총액과 그 기간에 생산된 경영성과로서의 판매가치총액의 비율을 계산하여 허용노무비비율(allowed payroll ratio)을 계산한다. 따라서 생산의 판매가치에 허용노무비를 곱하면, 당해기간의 허용임금이 계산되며 여기에서 실제임금을 공제하면 보너스로 지급할 수 있는 소위 보너스 풀(bonus pool)이 나오는 것이다. 이 보너스 풀에서 결손월에 대비하여 사전에 정해진 비율에 따라 일정액을 적립하고 보너스 잔액은 회사와 종업원 간에 일정비율로 배분하는 것이다.

이상이 보너스 산정방식이다. 이 방식의 특징은 그의 산정 및 배분이 수시로 성과활동과 관련되어 이루어진다는 것이다. 즉, 전통적인 이익배당방법은 1년에 1회씩 일방적으로 결정되어 지급되는데 반하여, 보통 1개월에 1회 정도로 이루어진다는 것이다.¹⁸⁾

스캔론의 보너스 결정의 사례

스캔론 보너스 결정의 사례를 설명하면 다음과 같다.

① 가령 총매출액은 898,780달러인데 운임 12,268달러, 매출환입 3,465달러를 공제하면 순매출액(netsales)은 883,047달러가 된다. 여기에다 재고품이나 완제품의 재고량을 가감하여 생산물의 판매가치(sales value of production)를 계산하여 생산성 향상 여부를 결정할 기준으로 삼는다. <표 10-6>에서 생산물의 판매가치는 950,123달러가 된다.

② 일정한 기간동안의 평균치로서 허용노무비비율(allowed payroll ratio)을 산정한다. 여기서는(총임금÷생산의 판매가치) 38.2%가 허용노무비비율이기 때문에 판매가치의 38.2%는 362,947달러가 된다. 따라서 이것이 허용노무비가 되는 셈이다.

③ 실제임금을 책정한다(공장임금+사무직봉급+휴가자봉급). 여기에서 허용임금은 362,947달러이고 실제임금은 307,650달러로, 그 차액은 55,297달러이다. 이것이 보너스풀(bonus pool)이다.

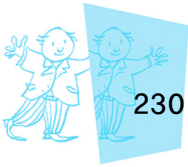


표 10-6. 스칸론 보너스결정의 사례(00년 1월 보너스 계산)



항 목	금 액(\$)	금 액(\$)
1. 총매출액		898,780
① (-)운 임	12,268	
② (-)매출환입	3,465	
	(계) 15,733	(-) 15,733
2. 순매출액		883,047
③ (+)재고품		(+) 67,076
3. 생산의 판매가치		950,123
4. 허용임금		362,947
(노무비비율 38.2%)		
(\$950,123의 38.2%)		
5. 실제임금(④+⑤+⑥)		307,650
④ 공장임금	206,674	
⑤ 사무직봉급	88,574	
⑥ 휴가자봉급	12,402	
	307,650	
6. 보너스풀(4-5)		55,297
7. 결손월을 위한 적립금(25%)		13,824
8. 보너스 잔액		41,473
회사분(25%)		10,368
종업원분(75%)		31,105
9. 휴가자봉급을 제외한 실제임금에 대한 보너스 비율(%)(31,105÷295,248)		10.5%

자료: Elbridge S. Puckett(1968), "Measuring Performance under the Scanlon Plan", in: Frederick G. Lesieur(ed.), *The Scanlon Plan*, MIT, Cambridge mass, pp. 65~73.

④ 실제임금이 허용임금을 초과하는 결손달(월)을 위하여 보너스풀에서 일정을 25%를 적립한다(13,824달러가 적립된다).

⑤ 따라서 보너스잔액은 41,473달러가 되는데 여기에서 회사분(company share) 25%, 종업원분(employee share) 75%로 나누면 회사분 10,368달러, 종업원분 31,105달러가 된다. 이때 종업원분은 총임금에 대한 본인의 상대적 중요도에 따른 자신의 실제임금의 기준에 따라 보너스를 지급받게 되는데 10.5%가 된다[공장임금(206,674달러) + 사무직 봉급(88,574달러) = 295,248달러, 보너스비율(%)은 31,105 ÷ 295,248 = 10.5%].

이상과 같은 보너스 측정의 기본원리는 다음 4가지를 들 수 있다.¹⁹⁾

- ① 비율은 개인보다는 집단조직에 해당된다는 점이다.
- ② 기업에 결정적으로 중요한 영향을 미치는 변수에 대한 종업원의 주의를 집중시키게 한다는 점이다.
- ③ 측정의 기준이 종업원 자신에 의해서 설정된다는 점이다.
- ④ 측정은 생산성 증진의 계획수립에 필요불가결한 요소라는 점이다.

4. 스캔론 플랜의 효과

스캔론 플랜은 일반적으로 협조적인 노사관계를 구축하고 생산성을 향상시키는 등의 긍정적인 효과를 기업에 가져다 준다. 스캔론 플랜을 실시한 10개 회사를 연구한 결과 처음 2년동안에 생산성 향상이 10.3%~39.2%, 평균 23.1%를 나타냈으며 그 이외에도 종업원의 고충이 크게 감소하였고 종업원의 제안의 활성화, 상여금 배분에 따른 동기부여 효과 등이 있었다고 발표되고 있다.²⁰⁾

특히 <표 10-7>에 나타난 스캔론 플랜의 여러 효과는 기업경영의 수익성 증대에 크게 기여한 것으로 주목되고 있다.

표 10-7. 스캔론 플랜의 효과



항 목	내 용
① 원가절감	종업원들이 원가절감을 가져올 아이디어 제안 속출
② 신 설비의 작업방법 개선	기술변화에 대한 새로운 설비설치와 작업방법개선 및 활용 증대
③ 작업분위기 개선	작업태만에서 벗어나 작업속도 및 작업분위기 개선
④ 품질향상	종업원의 품질에 대한 관심증가
⑤ 능률증진	회사의 능률향상을 위하여 승진·이동 등에 있어서 연공조항의 탄력적 운영
⑥ 효율적 경영 강조	초과근로시간 감소, 판매문제 및 경쟁대처의 어려움을 종업원이 인식케 함
⑦ 고충의 감소	종업원들의 고충감수 및 현실적인 단체교섭 활성화

자료: Thomas H. Patten, Jr.(1977), *Pay: Employee Compensation and Incentive Plans*, New York: Free Press, pp. 420~421.



5. 스캔론 플랜의 문제점

스캔론 플랜이 수익성을 향상시키고 노사관계를 개선하였다는 점에서 많은 공헌을 했던 것은 사실이지만 스캔론 플랜 역시 문제점이 나타나고 있다.

첫째, 보너스 산정의 문제점이 있다.

스캔론 플랜에 있어서는 경영성과의 측정기준을 생산물의 판매가치에 두고 있어 그 측정이 비교적 단순하고 간단하여 이해하기 쉽다는 장점이 있다. 그러나 모든 기업활동에서 판매가치만이 경영성과의 유일한 측정기준이 될 수 없으며, 그것과 노무비를 직결시켜 보너스 지급액을 산정하는 것이 타당하느냐 하는 데는 문제점이 있다. 왜냐하면 경영성과에 대한 측정도구는 각각의 상황에 따라서 적절하게 조절될 수 있도록 융통성을 가질 수 있어야 하기 때문이다.²¹⁾

둘째, 경영규모와 정보화가 잘된 기업에는 문제점이 있다.

대부분 스캔론 플랜은 소규모 기업에 적용되어 왔다. 따라서 대규모 조직에 적용하면 단점이 따른다. 특히 공장자동화(FA), 사무자동화(OA)가 잘된 기업, 기술이 발전하여 개선의 여지가 없는 첨단기업과 컴퓨터 및 인터넷의 활용으로 지식정보화 경영을 하고 있는 기업은 적용하기가 곤란하다는 결점이 있다.

셋째, 경기변동시에 적용되는 데 더 큰 효과가 있다는데 문제점이 있다

스캔론 플랜은 심각한 경제적 불경기 속에서 그 효능을 발휘한다. 즉, 불경기가 심할 때, 기업이 파산지경에 있는 기업에서 더욱 효과가 있다고 평가한다. 왜냐하면 노사간의 협력관계는 오로지 기업이 위기에 처했을 때, 기업이 도산하면 근로자가 직장을 잃어 버릴지도 모른다는 공포감에서 나타난 결과이기 때문이다.

그러나 호황기에도 다수의 기업이 이 제도를 채택하여 성공을 거둔 예가 있다. 따라서 스캔론 플랜은 인간이 갖는 고차적 욕구를 충족시킴으로써 작업동기를 유발하고 이를 통하여 생산성이 향상되는 매우 훌륭한 제도라는 평가를 내린다.

제5절 노사공동 의사결정제도

1. 노사공동 의사결정제도의 개념

노사공동 의사결정제도(co-determination or joint-decision making)는 산업 민주주의를 실현하기 위한 제도로써 기업경영의 의사결정이 노사공동으로 이루어지는 경영참가방식을 말한다. 즉, 근로자 또는 노동조합의 대표가 경영에 참가하여 의사교환 및 문제의 제기뿐만 아니라 경영에 공동결정을 하는 모든 경영행위를 하는 것으로 대표적인 모형은 독일의 공동의사결정제도를 들 수 있다.

특히 공동체원리를 기반으로 한 공동의사결정방식은 영국과 미국의 단체교섭 방식과는 대조적인 것이어서 노동조합을 경영과 대립된 힘으로 보지 않고 노조가 경영에 참가하여, 의사결정의 권리와 책임을 지는 경영참가의 형태라는 데 특색이 있으며, 산업민주주의의 대표적 모형이라고 한다.

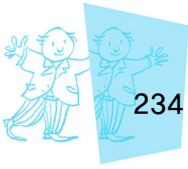
그러나 이 제도를 실현하는데는 많은 문제가 제기되어 독일 이외의 국가에서는 경영참가제도의 실험적 형태로만 실시되고 있다. 그러면 이곳에서 이러한 독일식 공동의사결정모형을 중심으로 그의 도입과정과 기본사상 그리고 기본구조를 고찰하고자 한다.

2. 노사공동 의사결정제도의 도입과정

독일은 일찍이 1881년 이래 경영참가에 관한 법제화의 실시로 경영협의회운동의 경험이 있었다. 이에 따라 제2차 세계대전 후 연합국의 점령하에 있으면서 노동조합의 활동목표 가운데에는 자주적인 경영협의회운동을 하였다.²²⁾

이러한 움직임은 1946년 6월 경영협의회에 관한 관리위원법 제22호가 제정되었다. 이 법은 불과 13개조의 간단한 내용으로 되어 있지만 경영협의회회의의 구성 및 기본기능 등을 규정하고 있는데, 특히 각 경영에 있어 근로자의 직업적·경제적·사회적 이익을 보호하기 위하여 경영협의회를 조직·운영하는 일은 이 법에 의거 전 독일을 통해 이를 허가한다고 규정하고 있다.²³⁾

이와 같이 경영협의회를 제정·실시하게 되었으나 계급적 성격이 강한데 문제



의식이 느껴져 영·미 점령군에 의한 규제가 취해지기도 하였다.

또한, 1951년에는 철강·석탄 등의 주요산업들이 대규모의 분규로 말미암아 파업이 선언되고 심각한 노동분쟁이 발생하자 독일정부(아데나워 수상)는 독일노동총동맹(Deutsche Gewerkshaftbund) 및 기업경영자단체와 협의하여 공동결정법을 제정하였고, 1952년 10월에는 경영조직법을 제정하였다. 참고로 이곳에서는 독일의 공동의사결정제도와 관련된 법률 세 가지를 소개하고 있다(〈표 10-8〉 참조).



표 10-8. 독일의 노사공동 의사결정제도

제 도	제정된 해	내 용
공동결정법	1951년	광업 및 제강법의 감사역회 및 이사회에 있어서 피고용자의 공동결정에 관한 법률 → 철강·석탄산업 1,000명 이상 산업장에 적용
신공동결정법	1976년	철강·석탄 이외의 민간기업으로서 2,000명 이상 종업원을 가진 산업장에 적용
경영조직법	1952년, 1972년 개정	종업원 5인 이상을 고용하고 있는 전 기업체에 적용

주: 김성수 교수 정리.

3. 노사공동 의사결정제도의 기본사상

독일의 노사공동 의사결정제도는 영국과 미국의 단체교섭제도와는 반대되는 독특하고 유일한 기본사상을 가지고 있다. 그 내용을 보면 다음과 같다.

첫째, 노동조합의 활동영역이 기업의 경영층 내부에 있다고 생각한다.

둘째, 노조와 경영자 사이에는 대립관계가 아니라 노조가 경영층과 함께 기업을 대표한다는 사고이다.

셋째, 의사결정은 산업별 노조대표와 산업별 기업가대표 사이에 이루어지는 것을 신뢰한다.

넷째, 기업에 불행이 닥쳐왔을 때 노동조합도 책임을 진다는 근로자의 사회적 책임이 존재한다.

다섯째, 경영정책을 결정하는 데는 반드시 노조대표가 참가함으로써 이루어진다는 경영층의 생각이다.

이상과 같이 노동조합이 경영층의 대립·투쟁세력이 아니라 공동체의식을 지닌 독일의 노사관계를 보면서 세계적 노사관계전문가들은 이를 친권적 노사관계

형(親權的 勞使關係型)이라 이름 붙이고 있다.

4. 노사공동 의사결정제도의 구조와 기능

1) 감사역회의 기능

공동의사결정의 가장 핵심적인 기능을 담당하는 기구가 바로 감사역회(Aufsichtsrat)이며 기업의 전략적 경영의사결정이 이루어진다. 독일의 기업조직은 감사역회라는 최고의사결정기구가 경영을 담당하는 이사회 위에 있다. 이는 노사양측에서 동수의 비율로 구성된다.


따라서 독일의 주식회사 구조는 주주총회, 감사역회, 이사회(중역회)로 되어 있고, 이 세 기구의 기능과 권한은 법에 의하여 명확히 규정되어 있다.

감사역회의 주요 업무는 세 가지로 요약된다.

① 임기 5년의 이사의 선임, ② 주요 경영정책과 전략의 결정, ③ 경영에 대한 조사 및 평가 등을 주요업무로 한다.

2) 감사역회의 구성

감사역회의 구성은 다음 <표 10-9>와 같다.

표 10-9. 감사역회의 구성		
	감사역회의 구성	특 징
공동결정법에 적용을 받는 광산 및 철강기업	감사역회 총 11명 • 주주측 5명 • 근로자 5명 • 중립 1명	• 주주측 5명 중 주주대표 4명, 이해관계 없는 중립 1명 주주선출 • 근로자측 5명은 종업원대표 2명, 노조대표 2명, 중립 1명 노조선출
신공동결정법에 적용받는 대기기업	• 종업원수 1만명 미만, 12명 • 종업원수 1만명~2만명, 16명 • 종업원수 2만명 이상, 20명	• 주주측 대표 8명 • 근로자측 대표 8명(노조대표 2명, 선거인단에서 6명 선출)
경영조직법에 적용받는 중소기업	종업원 500~2,000명의 중소기업 • 주주측과 종업원측 비율 2대 1비율	• 주주측의 권한을 크게 인정하고 있는 것이 특징

자료: 김성수 교수 정리.



제6절 노사협의제-근로자참여 및 협력증진제도

1. 노사협의제의 개요

노사협의제 개념

노사협의제(joint labor-management conference system)란 경영자와 근로자가 대등한 입장에서 노사쌍방의 이해관계가 대립되고 있는 생산·경영 등의 문제에 대해서 의견을 나누며, 상호간의 이해를 깊게 하고 경영자측에 협조하는 제도를 말한다. 이 노사협의제는 1997년 3월 13일(법률 제5312호) 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률로 바뀌었다(1999. 12. 31. 법률 제6098호 개정). 즉, 우리나라에서는 노사협의제를 근로자참여 및 협력증진제로 바뀌었다.

산업사회의 발전은 그 주역인 사용자와 근로자 사이에 노사관계라는 특수한 사회적 관계를 형성시켰고, 이러한 노사관계는 필연적으로 노동문제를 야기시켰다. 그러나 국가경제의 질서와 사회안정을 저해하는 극단적 노사갈등의 상황이 지속된다면, 정상적인 산업화의 발전과 지속적인 국가경제의 발전은 침해받을 수밖에 없는 것이다. 이러한 인식을 전제로 할 때, 노사관계는 대립적인 관계에서 산업평화적 관계로 발전·지향하려는데 그 본질이 있다.

노사협의제 : 경영참가의 방식

선진국에서는 노사협의제가 근로자들이 기업경영에 참여하여 의사결정의 발언권을 가지는 경영참가의 한 방식으로 인식하고 있다. 처음에는 단체교섭사항이 아닌 단순한 정보를 교환하는 통지나 설명에 불과하였으나, 점차로 자문·공동협의 나아가서는 공동결정으로 진전하고 있었으며, 노사간의 대대적인 협력관계를 목표로 하는 그 이상형의 경영참가제도로 유지하고 있다. 노사협의제를 통한 경영참가가 오늘날에는 단체교섭제도가 확고히 정착되어 있는 선진외국에서도 여러 가지 형태로 성장·발전되어 왔는데, 그 이유는 급속하게 변화하는 현대사회의 사회적·경제적·기술적 환경이 노사가 공동으로 대처하지 않으면 풀어나가지 못하는 여러 문제를 야기시키고 있고, 전통적 노사관계제도의 주역인 단

체교섭제도가 지니고 있는 고유의 한계 내지 문제점이 드러나게 되었다는 점에서 찾아볼 수 있다.

우리나라 노사협의제 시작

우리나라에서도 1963년 노사협의제가 처음으로 법제도로써 도입된 이래 이에 대한 관심이 지속되어 오고 있다가 1980년 12월에는 노동조합법으로부터 독립함으로써 비로소 독립법에 의한 성립 기반을 마련하게 되었다. 그런데 우리나라 노사협의제가 그 동안의 노동관행을 입법화하였다기보다는 정부가 계몽적 입장에서 강행 도입하였다고 볼 수 있기 때문에, 제도와 현실 사이에 괴리현상이 발생하여 실제 운영에 있어서는 기대수준에 미치지 못하였기 때문에 이에 대한 논란이 일기도 하였다. 그리하여 노조측에서는 노사협의제가 단체교섭의 기능을 억제하는 것으로 인식하여 이를 폐지하여야 한다고 주장하기도 한다. 1987년 11월 노사협의회 법이 다시 개정되어 노사협의의 자율성과 노사협의기능의 활성화를 유도하였으나 여전히 문제점은 상존하고 있다.

따라서 이러한 논란의 노사협의회법은 1997년 3월 13일(법 5312호) 노동법 개정시 “근로자참여 및 협력증진에 관한 법률”로 바뀌었다. 그리고 2001년 8월 14일 법률 6510호로 일부 조항이 개정되었다.

지금까지 노사협의제에 대하여 연구된 자료를 보면, 노사협의제를 단체교섭의 연장선상에서 또는 단체교섭에 종속시켜 운영하는 방향의 연구가 많이 있었다. 이에 우리는 앞으로 노사협의제와 단체교섭은 양자 모두 발전시켜야 할 노사관계의 2대지주로 보는 입장에서, 노사협의제의 존재의의를 어디에 둘 것이며, 노사협의제와 단체교섭제도는 어떠한 형태로 관계를 정립시켜 나갈 것인가, 그리고 현행 노사협의제의 문제점을 어떻게 개선할 것인가 등을 연구해야 한다. 따라서 노사협의제가 단체교섭과 또 다른 노사문제 해결의 제도로서 우리나라의 집단적 노사관계의 발전에 보탬이 되기를 기대해 본다.



2. 노사협의제 의의와 선진국 유형

1) 노사협의제 의의

의 의

노사협의제에 대한 ILO의 정의에 따르면 “기업체의 양 당사자인 경영자와 근로자가 대등한 입장에 서서, 단체교섭에서 취급되지 않았거나 또는 근로조건의 결정을 위한 다른 제도에서 보통 취급되지 않은 사항으로서, 노사쌍방의 이해관계를 같이하는 사항에 대하여 협의함으로써 서로의 이해를 두텁게 하고 상호협력하는 기능을 갖는 제도”²⁴⁾라고 하고 있다.

한편, 우리나라 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(노사협의제도)에 의하면 “노사협의회란 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모함을 목적으로 구성하는 협의기구”(근로자참여법 제3조 제1항)라고 정의하고 있다.

결국 노사협의제는 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 노사공동의 복지증진과 기업의 영속적인 발전이라는 노사의 공동목표와 이해공통사항을 중심으로 협의하여 ‘사용자의 경영권과 근로자의 노동권’을 조화시켜 노사관계를 근대화하고, 기업경영의 합리화를 통한 생산성 향상을 목적으로 하는 제도로서 조직적인 대화의 한 방법이며 경영참가제의 일종이고, 산업민주주의를 실현하려는 소중한 노사관계기법의 하나라고 생각된다.

그러나 노사협의제는 나라마다 또는 각 나라의 경제발전단계에 따라 상당한 차이를 보이므로 그에 관한 통일적인 정의를 내리기는 곤란하다. 일반적인 의미에서 노사협의제란 근로자가 경영조직상의 지휘·명령계통을 넘어서 기업의 경영상의 의사결정에 발언권을 가지는 경영참가의 한 방법²⁵⁾이라고 할 수 있으며, 널리 기업경영에 대한 근로자의 참가를 말한다.

이는 연역적으로 서구의 경우, 비단체교섭사항에 대한 초기의 단순한 정보교환적인 통지, 설명이나 의사교환의 단계에서 시작하여 자문, 공동협의 나아가서는 공동결정 노사협의의 단계로 그 참가의 정도가 심화되는 경향을 보여왔다.²⁶⁾ 협의안건도 초기에는 고용, 인사 및 노무관리 등이 중심이 되었으나, 점차 확대되어 기업의 투자, 자금계획, 생산·기술계획, 공장이전, 합병, 경영전략 등의 결정에 관한 사항에까지 넓어지고 있다.²⁷⁾

유 형

위와 같은 성격 내지는 의의를 가진 노사협의제는 각국의 역사와 전통 그리고 산업구조와 경제성장의 단계의 차이에 따라서 시행되는 제도의 모습이 다르고, 근로자가 구체적으로 기업경영에 참가할 수 있는 정도와 범위에도 많은 차이가 있다.

그 방식으로는 ① 단체교섭(collective bargaining), ② 근로자대표가 참가하는 방식의 노사협의회 내지는 기업위원회 제도, ③ 근로자 중역제, ④ 작업현장에의 참가제, ⑤ 근로자 자주관리제도 등이 있다.²⁸⁾

이러한 기준은 근로자의 참가정도 및 협의안건의 범위 등에 따라서 다양하게 분류할 수 있는데, 모두가 초기에는 근로자의 복지 및 작업환경의 개선에 그 목적이 있었으나, 점차 경영참가의 폭이 확대되면서 공동협의, 공동결정의 단계로 발전되고 있음에 주목해야 한다.

2) 선진국의 노사협의제

영국형 노사협의제

영국의 기업내 노사협의제도는 크게 두 가지로 나누어지는데, 그 하나는 '공동협의(joint consultation)방식'이고, 나머지 하나는 직장단위에서의 특수한 단체교섭방식인 '직장교섭'이다.

㉠ 공동협의방식은 노사간의 공동협의를 통하여 기업내에서 노사간의 인간적 동질성을 공감하게 하고, 근로자의 고충과 불만을 해소시키는 통로를 마련하여 주고 단체교섭방식으로 적합하지 않은 분야에서의 근로자의 경영참가를 가능케 함으로써 산업발전과 노사간의 안정을 이룩하는데 기여하여 왔다.²⁹⁾

㉡ 직장교섭은 현재 영국에서 기업내 의사결정에 근로자가 참가할 수 있는 방식 중에서 가장 지배적인 수단이 되고 있다. 그것은 근로자의 대표가 직장 차원에서 사용자와의 단순한 협의가 아닌 공동결정과정에서 참가할 수 있도록 하는 제도이다. 직장교섭에 있어서의 근로자대표, 즉 직장위원은 각 부서나 공장단위로 종업원의 선거에 의해서 선출되는데, 대개 각 직장조합단위로 그들의 대표를 뽑는 것이 관행으로 되어 있다. 이 제도는 제2차 세계대전 이후 노동조합이 전국적



으로 결합되고 거대화하여 산업별 단체교섭을 함으로써 교섭력은 강화되었으나, 기업차원에서의 노동조합은 상대적으로 약화될 수밖에 없었던 상황에서 기업차원의 노사문제를 처리하는데 대한 논의에서 시작되었다.

프랑스형 노사협의제

① 종업원대표제 방식이 있는데, 이는 공장이나 농업의 사업장, 행정관청, 국영기업 등에서 상시 10인 이상의 종업원을 사용하는 사업장에 강제 설치되며, 종업원수에 따라 구성위원수가 달라진다. 종업원 대표위원은 주로 개인적 또는 집단적 불만 전달, 종업원의 의견 및 제안 전달, 생산증강과 기업내의 조직 전반에 관한 문제에 관하여 제안하는 권한을 갖는다.

② 또 하나는 기업위원회 방식인데, 이는 사회적 사항에 관해서는 결정권을 가지나 기술적 사항이나 경제적 사항에 관해서는 협의권만을 가진다. 사회적 사항의 중요내용은 복리후생시설의 운영과 단체협약이나 법령에 의하여 정하여진 근로조건외 타당성 검토 및 그 구체적 적용이다.

독일형 노사협의제

독일의 경영참가적 노사협의제도는 직장노동자위원회 방식을 통한 기업경영 레벨에의 참가와 최고경영위원회 방식을 통한 기업정책결정 레벨에의 참가라는 2원적 형태로 이루어지고 있는 것이 특색이다. 양자는 서로 다른 역할을 하는데, 최고경영위원회 방식은 노사의 공동참여로 기업차원의 전략적인 의사결정을 하는 기업의 최고경영조직인데 비하여, 직장노동자위원회 방식은 종업원대표만으로 구성되며, 기업의 관리적이고 업무적인 의사결정에 참여하여 종업원의 이익을 도모하기 위하여 경영자와 협력하는 역할을 한다.

일본형 노사협의제³⁰⁾

일본에 있어서는 노사협의제에 관하여 노동법이 아무 규정을 두고 있지 않으며 대체로 노사협의제도의 설치는 노동조합과 사용자 사이의 단체협약에 의하여 마련되고 있다. 따라서 일본에 있어서는 노사협의는 노동조합의 활동인 단체교섭과 엄격하게 구별되기가 곤란하다. 일본에 있어서는 노사협의기관은 각 사업

장에 따라 여러 가지 이름으로 불리어지고 있는데, 경영협의회·노사협의회·노사간담회·생산협의회·생산위원회·공장위원회 등이 그것이다.

현재의 노사협의제를 대별하면, 첫째 경영참가적 성질을 가진 것으로 단체교섭제와는 달리 경영조직 내지는 생산방식 등에 관한 사항을 협의하는 제도와, 둘째로 단체교섭의 예비 내지 전단계적 기능을 가진 단체교섭상의 상설제도인 경우가 있다. 대체로 일본에서 노사협의제를 두는 취지는 생산성을 향상하여 그 성과를 근로자에게 공정하게 분배하려고 하는데 있다고 생각한다.

표 10-10. 선진국의 노사협의제 유형



선진국	노사협의제 유형	특 징
영국형 노사협의제	공동협의방식	<ul style="list-style-type: none"> · 노사간 공동협의로 노사간의 인간적 동질성 공감 - 근로자의 고충과 불만 해소시키는 통로 - 근로자의 경영참가를 통하여 산업발전과 노사간의 안정
	단체교섭방식 (직장교섭)	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자의 대표가 사용자와의 단순한 협이가 아닌 공동결정과정 참가 - 직장위원은 부서나 공장단위로 종업원의 선거로 선출 - 산업별 단체교섭력 강화, 기업별 노동조합은 상대적으로 약화됨
프랑스형 노사협의제	종업원 대표방식	<ul style="list-style-type: none"> · 공장, 농업의 사업장, 행정관청, 국영기업 등 상시종업원 10인 이상 사업장 설치 - 개인적·집단적 불만 전달 - 종업원의 의견 및 제안 전달 - 기업 내 조직전반의 문제를 제안
	기업위원회 방식	<ul style="list-style-type: none"> · 사회적 사항-결정권을 가짐 - 복지후생시설 운영 - 단체협약, 법령 등 근로조건의 타당성 검토 및 구체적 적용 · 기술적 사항-협의권 · 경제적 사항-협의권
독일형 노사협의제	직장노동자위원회 방식(근로자 자주 관리제)	<ul style="list-style-type: none"> · 종업원 대표로 구성 - 기업의 관리적, 업무적 의사결정에 참여 - 종업원의 이익을 도모하기 위하여 경영자와 협력하는 역할
	최고경영자위원회 방식(근로자중역제)	<ul style="list-style-type: none"> · 노사의 공동참여로 기업차원의 전략적 의사결정 - 경영전략 및 경영정책 결정 - 경영비전, 장단기 경영계획 결정
일본형 노사협의제	단체협의 방식 (노동법 규정없음) (작업현장 참가제)	<ul style="list-style-type: none"> · 사업장별로, 경영협의회, 노사협의회, 노사간담회, 생산위원회, 공장위원회 등 - 경영조직, 생산방식 등 협의 제도 - 단체교섭 상설제도-단체교섭 예비 내지 전단계적 기능

자료: 김성수(2018), 산업평화적 신노사관계론, 최신행정관, 탑북스, p. 241.



3. 한국의 노사협의제

변천사

한국의 노사협의제 변천사를 보면 1963년 개정 노동조합법 제6조에 의해서 처음으로 노사협의제가 시작되었다. 이것은 종래의 기업별 노동조합 체계를 산업별 체제로 개편한 후였기 때문에, 서구적 산별노조가 가지는 중앙집권적 단체교섭제도의 기능적 결함을 보완한다는 목적이 작용한 것이라고 이해할 수 있을 것이다.

이후 1973년 1974년의 노동조합법 개정시에는 동 규정이 확대 내지는 구체화되었는데, 노사협의회의 설치목적 중에 노사협조와 산업평화라는 일반적 방향외에 생산성 향상이라는 구체적 방향을 추가한 것이 그것이다.

이어 1980년 12월 31일의 노동조합법 개정시에는 노사협의회법이 독립법률로 제정되었다. 그러나 이 법은 제정당시부터 집단적 노사관계에 의한 노동조합법과 노동쟁의조정법의 개정으로 노동조합의 조직과 활동을 보다 제한하면서, 노사관계를 노사협의회를 통한 평화적 관계만으로 유도하려 한다는 많은 비판을 받았으며, 운영상에 있어서도 적지않은 문제점들을 드러내었다.

결국 이 법은 1987년 11월에 다시 개정하였다. 노사협의의 자율성을 도모하고 그 기능을 활성화하기 위하여 각 규정을 정비 내지는 보완하였으나, 그 근본적인 문제점은 해결되지 않고 있었다. 이에 따라 이 노사협의회법은 1997년 3월 13일 “근로자참여 및 협력증진에 관한 법률”(근로자참여법)로 명칭까지 바뀌면서 개정되었다.

성격과 특징

(1) 성격

노사협의제는 근로자와 사용자 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사공동의 이익을 증진함으로써 산업평화를 도모하고 국민경제발전에 이바지함을 목적으로 한다(근로자참여법 제1조). 즉, 노사협의는 이해와 협조를 바탕으로 하는 노사의 공동적 관계를 수립하기 위한 것이므로 투쟁적 대립구조와는 구별되는 것이며, 참여와 협력에 의한 노사공동의 이익을 증진하는 것이어야 한다. 그러므로 근로자와

사용자는 상호 신의를 바탕으로 하여 성실하게 협의에 임해야 하며(근로자참여법 제2조), 노사협의회는 한편으로는 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모해야 한다(근로자참여법 제3조 제1항).

이와 같이 노사협의는 근로자와 사용자가 참여와 협력 사항에 관하여 협의하며, 근로자들을 경영에 적극적으로 참여하게 하는 것을 의미한다. 여기에 노사협의의 기본적 성격이 있다.

(2) 특 징

노사협의제도의 특징으로는 ① 법령에 의하여 사업 또는 사업장 단위로 그 설치와 운영이 강제되어 있으며(근로자참여법 제4조 시행령 제2조), ② 노사협의의 기능은 경영관리적 내지는 경영참가적 성격을 가지고 있고, ③ 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장에는 반드시 노사협의회를 설치하고 노동조합이 없는 사업 또는 사업장은 근로자를 대표하는 근로자위원을 선출하고 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합이 위촉하는 자로 하여금 노동자 대표위원이 되도록 함으로써 노동조합의 2원적 기능을 전제하고 있으며(근로자참여법 제4조, 제6조), ④ 노사협의회의 조직과 운영에 관해서는 행정지도와 감독을 할 수 있도록 하고 있다. ⑤ 노동조합과의 관계를 보면 노동조합의 단체교섭 기타 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 않는다(근로자참여법 제5조).

즉, 우리나라의 노사협의제도는 경영관리 내지 경영참가적 성질을 띠고 있으면서 노동조합의 단체교섭 기타 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 않는 것으로 되어 있다.

노사협의 목적

노사협의는 근로자와 사용자가 상호 협력함으로써 노사공동의 이익을 증진하고 산업평화를 유지하며 국민경제발전을 도모할 것을 목적으로 한다. 노사협의회는 노동조합과는 달리 임금 기타 근로자의 대우에 관한 사항을 직접적으로 쟁취하는 것을 그 목적으로 한다.



표 10-11. 한국 노사협의제 -근로자참여 및 협력증진제도-

주요항목	내 용
1. “노사협의회” 정의 (근로자참여법 제3조)	근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모함을 목적으로 구성하는 협의기구
2. 노사협의회 “설치” (근로자참여법 제4조)	① 근로조건이 결정권에 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치 ② 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장은 별도로 설치
3. 노동조합과의 관계 (근로자참여법 제5조)	노동조합의 단체교섭 기타 모든 활동은 이 법에 대하여 영향을 받지 않는다.
4. 노사협의회 “구성” · 근로자대표위원 · 사용자대표위원 · 의장·간사 (근로자참여법 제6조, 제7조)	근로자와 사용자대표 동수 3인 이상 10인 이내로 구성한다. 노동조합이 있는 경우-노동조합대표자와 노조가 위촉하는 자 사업장의 대표자와 그 대표자가 위촉하는 자 협의회 의장 호선, 근로자위원과 사용자 위원 중 각 1인 공동의장으로 한다. 간사는 노사 쌍방 각 1인
5. 위원 임기 (근로자참여법 제8조)	① 3년으로 하되 연임 ② 임기만료된 경우라도 후임자가 선출될 때까지 계속 직무를 담당
6. 노사협의회 회의 (근로자참여법 제12조, 제9조)	① 3개월마다 정기적으로 개최, 필요시 임시회의 개최 ② 위원 신분: 무모수, 비상임
7. 노사협의회 개최 정족수 (근로자참여법 제15조)	근로자위원과 사용자위원 각 과반수 출석으로 개최하고, 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결

자료: 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

노사협의회 설치

노사협의회 설치에 관한 법률은 근로조건이 결정권이 있는 사업 또는 사업장단위로 법률에 의하여 그 설치가 강제된다. 그리고 설치범위는 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 제외한다(근로자참여법 제4조 제1항). 따라서 사용자가 정당한 사유없이 협의회 설치를 거부하거나 방해하는 때에는 벌칙이 적용된다(근로자참여법 제30조, 제31조).

그러나 노사협의회를 설치하지 아니할 수 있는 사업 또는 사업장의 범위에 관해서는 시행령으로 정할 수 있도록 규정되어 있으며(근로자참여법 제4조 제1항 단서), 시행령은 그 범위를 정하고 있다(근로자참여법 시행령 제2조).

노사협의회 구성

(1) 노사동수의 구성

노사협의회는 근로자와 사용자를 대표하는 동수의 위원으로 구성되며 그 수는 각 3인 이상 10인 이내로 한다(근로자참여법 제6조 제1항). 그리고 노사협의회의 구성은 노사 양자의 협의체이며, 근로자위원과 사용자위원을 동수로 한 것은 노사 동등의 원칙에 입각하여 민주적으로 운영하도록 하기 위해서라고 생각된다.

또한, 협의회를 대표하는 의장을 두며, 의장은 근로자위원과 사용자위원 중 각 1인을 공동의장으로 할 수 있다(근로자참여법 제7조 제1항). 노·사쌍방은 회무의 기록 등의 사무를 담당하는 간사 1인을 각각 둔다(근로자참여법 제7조 제3항).

(2) 노사위원의 선출

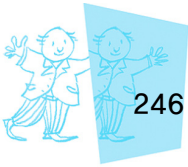
근로자를 대표하는 위원은 노동조합이 조직되어 있는 사업 또는 사업장에서는 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자로 한다. 그러나 노동조합이 설치되어 있지 않은 경우에는 근로자의 투표에 의하여 선출한다(근로자참여법 제6조 제2항).

사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 이를 방해하여서는 아니되며(근로자참여법 제10조 제1항), 사용자가 이에 위반하는 때에는 시행 명령 및 벌칙이 과해진다(근로자참여법 제11조 제31조). 또한 사용자는 근로자위원들이 업무를 수행함에 있어서 필요로 하는 장소사용 등 기본적인 편의를 제공하여야 한다(근로자참여법 제10조 제2항). 앞으로 근로자위원의 선출방식은 파견, 하청노동자 참여기회를 부여하는 방향으로 개선되어야 한다.

(3) 노사위원의 임기와 신분

위원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다(근로자참여법 제8조). 그러나 사업 또는 사업장의 대표자 또는 최고책임자는 사실상 임기에 구애받지 않게 될 것이다.

위원은 비상임, 무보수로 한다(근로자참여법 제9조 제1항). 사용자는 협의회위원으로서의 직무수행과 관련하여 근로자에게 불이익한 처분을 하여서는 아니된다. 이는 임금을 비롯한 모든 근로조건에서 객관적으로 형평을 잃는 처분을 받아서는 안된다는 것을 의미한다. 따라서 위원회의 협의회 참석에 소요되는 시간에 대하여는 근로한 것으로 본다(근로자참여법 제9조 제3항).



노사협의회 운영

① 노사협의회는 3개월마다 정기적으로 개최되어야 하며(근로자참여법 제12조), 이를 위반한 때에는 벌칙이 적용된다(근로자참여법 제32조).

② 의장은 협의회의 회의를 소집하여 회의를 주재한다. 그리고 의장은 노사일방의 대표자가 회의의 목적사항을 문서로 명시하여 회의의 소집을 요구한 때에는 이에 응해야 하며, 회의개최 7일 전에 회의일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보해야 한다(근로자참여법 제13조).

협의회는 회의의 개최일시 및 장소, 출석위원, 협의내용 및 합의사항, 기타 토의사항 등을 기록한 회의록을 작성·비치하여야 한다(근로자참여법 제19조).

③ 협의회는 그 조직과 운영에 관한 규정을 제정하고 이를 협의회 개최일로부터 15일 이내에 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. 이를 변경한 때에도 또한 같다(근로자참여법 제18조).

노사협의회 합의사항

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제20호(협의사항)의 내용에 따라 협의하고 의결한다.

근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 제4장 협의회의 업무는 제20조 협의사항이고 제21조는 의결사항이다. 제22조는 보고사항 등이고 제23조는 의결된 사항을 신속히 근로자에게 공지시켜야 한다는 조항이다. 제24조는 의결된 사항의 이행이며 제25조는 임의중재 등으로 구성되어 있다.



표 10-12. 한국 노사협의회 “협의사항”

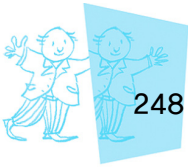
	“협의사항” 내용
근로자참여 및 협력증진에 관한 법률	<p>1. 협의사항</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 생산성 향상과 성과 배분 ② 근로자의 채용·배치 및 교육훈련 ③ 근로자의 고충처리 ④ 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진 ⑤ 인사·노무관리의 제도 개선 ⑥ 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙 ⑦ 작업과 휴게 시간의 운용 ⑧ 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선 ⑨ 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선 ⑩ 작업 수칙의 제정 또는 개정 ⑪ 종업원주주제와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원 ⑫ 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항 ⑬ 근로자의 복지증진 ⑭ 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치 ⑮ 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항 ⑯ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 직장 내 성희롱 및 고객 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항 ⑰ 그 밖의 노사협조에 관한 사항 <p>2. 근로자참여법 제15조의 정족수에 따라 의결할 수 있다.</p>

자료: 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

고충처리

고충이라 함은 근로자의 근로환경이나 근로조건에 관한 개별적인 불만을 말하는 것으로서 집단적 성질을 가진 노동쟁의와는 구별된다.³¹⁾ 기업내의 고충에 관해서는 원래 노사 사이의 자주적 기구에 의하여 이를 해결하는 것이 노사의 관행이다. 그러나 현행 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률은 사업 또는 사업장에 고충처리위원을 두도록 규정하고 있어 노사관행이 잘 이룩되지 않아 법으로 규정하고 있는 것처럼 보인다.

우리나라 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률은 모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 하며



(근로자참여법 제26조) 이에 위반하면 벌칙이 적용된다. 고충처리위원을 두지 아니한 때에는 200만원 이하의 벌금에 처한다(근로자참여법 제32조). 그러나 제26조 고충처리위원을 두지 아니할 수 있는 사업 또는 사업장은 30인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장으로 하고 있다.

고충처리위원은 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성되며, 협의회가 설치되어 있는 사업 또는 사업장의 경우에는 협의회가 그 위원 중에서 선임하고, 협의회가 설치되어 있지 않은 사업 또는 사업장의 경우에는 사용자가 위촉한다(근로자참여법 제27조). 고충처리위원의 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다. 위원은 비상임·무보수로 한다(근로자참여법 제27조 ②항, 제8조, 제9조 참조).

4. 현행제도의 개선방안

1) 문제점

- 단체교섭 기능상의 문제
- 노사협의회 벌칙 문제
- 설치사업장 규모의 문제
- 의결된 합의사항과 관련된 문제
- 보고사항의 불성실
- 협력과 분배의 조화미약
- 행정상의 문제

노사협의회법이 2007년 12월 27일 국회에서 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률로 개정되고, 그 후에 일부조항이 개정되어 노사의 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모함을 목적으로 구성하는 노사협의회를 설치할 수 있다고 규정하고 있다.

과거에도 우리나라 대다수의 기업체가 노사협의회를 설치하였지만, 실제로 그 활동이 매우 미약했다. 즉, 이들 노사협의회가 당초의 목적대로 노사가 상호협조하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하여 노사공동의 이익을 증진하는 방향으로 운영되고 있는가에 대하여는 여러 가지 문제점이 있다.

여기에서는 앞에서 살펴본 우리나라 노사협의회 제도의 과거실태를 토대로 하여, 현행 우리나라 노사협의회 제도가 안고 있는 문제점을 몇 가지 관점에서 살펴보고자 한다.

① 단체교섭 기능상의 문제

노동조합이 주체가 되어 행하는 단체교섭과 노사협의회가 행하는 노사협의의 기능이 중복될 우려가 있다. 현행 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제5조와 노동조합 및 노동관계조정법 제10조에 의해 양 제도는 그 기능과 조직기반을 명백히 달리하고 있다. 그러나 이와 같은 법규정도 불구하고 현실적으로 두 제도의 성립기반이 사실상 기업단위로 동일하고 또 노동조합이 조직되어 있는 사업장에서는 노동조합이 노사협의회의 근로자 대표를 지배하게 되어 있기 때문에 사실상 기능의 혼동이 일어날 우려가 있다.

② 노사협의회 벌칙문제

근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 제4조 1항, 제23조, 제24조 2항에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다(근로자참여법, 제30조).

노사협의회의 기능이 일정한 사항에 관한 협의와 사용자의 보고·설명만으로 되어 있던 과거의 법에 대하여, 신법은 그 기능을 담보하는 장치가 충분한 까닭에 사실상 이 제도의 성공확률이 강제화되어 있다.

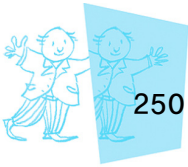
또한 협의안건도 비교적 범위가 확대되어 있으므로 협의사항의 범위확대의 문제는 고려되지 않는다.

③ 설치사업장 규모의 문제

근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 제4조 1항에 노사협의회는 근로조건의 결정권이 있는 사업 또는 사업장 단위로 설치하게 되어 있다. 그리고 시행령에는 종업원 30인 이상으로 되어 있기 때문에 10인 이상으로 더 낮추어야 한다는 의견이 지배적이다.

④ 의결된 합의사항과 관련한 문제

의결된 합의사항은 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조 합의사항, 제21조 의결사항, 제22조 보고사항 이행의무와 불이행시 벌칙규정을 규정하고 있으나, 합의사항의 문서화, 그 효력 및 이행방법에 관한 규정을 보완하여야 할 필요가 있다. 그러나 합의사항에 대한 해석상의 분쟁은 노동쟁의도 아니고, 더구



나 개별적 고충처리의 대상도 아니기 때문에 누가 어떻게 해결할 것인가를 따로 규정할 필요가 있으며, 근로자대표가 벌금을 내야 할 경우에 그 재원에 관한 문제도 해결해야 한다.

또한, 노사가 합의에 이르도록 보장하는 규정이 전혀 없다는 점도 그 기능을 사실상 형식화할 우려가 있다.

⑤ 보고사항의 불성실

기업경영실태를 근로자에게 알리는 것은 경영에 대한 근로자의 이해와 참여를 높일 수 있고, 소속감을 주어 생산성을 제고할 수 있음에도 불구하고 사업주들은 계획누설 등을 우려하여 경영공개를 기피하고 경영의 어려운 점만 강조하여, 노사협의회에서의 경영상태 보고가 지극히 형식적으로 이루어지고 있다.

⑥ 협력과 분배의 조화 미약

본질적으로 노사협의회 제도는 근로자의 경영발전을 위한 '개선의 협력'과 그에 상응하는 '최선의 분배'가 사용자에게 의해 보장됨으로써 그의 바람직한 기능이 발휘될 수 있는 것이다. 그럼에도 불구하고 현행 노사협의회법은 분배에 대하여 특별한 규정이 없을 뿐 아니라, 기업일반의 관행에 있어서도 협력과 분배의 문제가 충분히 연루되어 있지 않다.

⑦ 행정상의 문제

사용자측과 근로자측의 미성숙성과 더불어 지적할 수 있는 것이 노동문화의 비전이 없다는 것이다. 여기에는 행정부서의 문제를 비롯하여 노동행정이 비전 문화되어 있다는 것과 노사교육이 형태나 효과적인 측면에서 문제가 되고 있다는 점을 들 수 있겠다.

2) 개선방향

① 노사간의 신뢰성 회복

노사협의회 성공적 정착을 위해서는 무엇보다도 먼저 노사간 협력의 필수요건인 신뢰성의 회복이 전제되어야 할 것이다. 이를 위해서는 경영인이라는 특정인에 의하여 지배·운영되고 종업원은 일방적으로 결정된 의사를 기계적으로 수행하는 관계로서가 아니라 인간적 결합의 통일화로 이해하여야 한다. 노사통합의 원리하에서 노력, 희생, 성과분담의 논리가 나온다.

또한, 이러한 공동노력, 공동성과분배의 공정성·합리성이 전제될 때 노사간 신뢰성은 점차 회복될 것이다. 이를 위해서는 우선 노사간에 보다 밀접한 의사소통기구가 수평·수직적으로 다양하게 형성 발전되어야 한다.

경영자의 권위가 강요되는 것으로 그치지 않고, 근로자들에게 수용되기 위해서는 상급자의 명령의 필요성과 타당성이 충분히 하급자에게 이해되어야 하고, 그들에 의해 지지되어야 하며, 이를 위해 의사소통은 일방적이어서는 안되고 쌍방적이어야 할 것이다.

② 상대방에 대한 올바른 이해의 정립

산업사회에서의 근로자와 사용자간 상호 상대방의 존재가치에 대한 올바른 인식, 그리고 상호 깊은 의존관계에 있다는 사실에 대한 바른 이해가 필요하다. 노동과 경영은 별도로 존재할 수 있는 것이 아니며, 상호보완적이고 상호 의존적이며, 노동과 경영이 함께 산업사회라는 공동체를 형성하는 것이다. 이와 같이 파트너 샤프트(Partner Schaft)적인 사고방식의 정립없이는 노사간에 진정한 협력은 성립하기 힘들다.

③ 새로운 리더십의 확립

기업에서의 관리자들이 전통적인 권위를 행사하려고 하면 할수록 구성원의 직무만족과 동조성, 조직의 적응성과 같은 조직의 유효성이 낮아지며, 구성원의 소속집단에 대한 일체감도 줄어들게 된다.

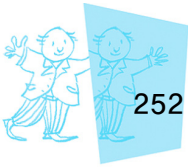
우리의 경우도 이제 종래와 같은 권위주의에 입각한 리더십은 경영에서 받아들여질 수 없으므로, 이제는 화합주의에 바탕을 둔 새로운 리더십이 정착되어야 할 것이다. 그래야만 노사대화를 바탕으로 하는 노사협의회가 우리 사회에 정착화될 수 있을 것이다.

④ 기업미래를 제시할 수 있는 연구풍토의 조성

기업경영의 공익성에 대한 인식과 산업발전에 따른 인간소외현상 등 기업구성원에 미치는 요인 및 급변하는 환경에 능동적으로 대처하고, 기업의 미래를 제시할 수 있는 장기적 안목에서의 대책 연구가 절실하다 하겠다.

⑤ 미비점을 지니고 있는 제도 개선고려

노사협의제를 효율적으로 운영하기 위해서는 우선 많은 미비점을 지니고 있는 제도에 대한 개선이 고려되어야 할 것이다. 즉, 노사협의제도가 형식적인 상호작

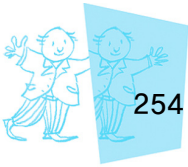


용이 아닌 실질적 기능을 다하기 위해서는 노사가 대화로서 협의하고, 참여할 수 있는 제도가 되어야 한다.

이러한 것을 위해서는 단체교섭과 노사협의의 기능을 양분화하여 구체적으로 활용될 수 있는 제도로 만드는 것이 필요하고, 노사협의회의 설치기준도 원칙에 입각하여 예외규정을 두지 않도록 하며, 중앙노사정협의회의 구성 및 고충처리 제도 등도 좀더 효율적이고 합리적인 방향으로 개선해야 할 것이다. 이러한 점에서 노조가 있으면 노사협의회를 자율로 설치키로 한 조치는 늦은 감은 있지만 바람직한 처사라 하겠다.

주석 및 참고문헌

- 1) Hem C. Jain(1980), *Worker's Participation*, New York: Preeager Publisher, p. 4.
- 2) 安台鎬·李義俊(1985), *經營學演習*, 法文社, p. 546.
- 3) George Strauss(1982), *Workers Participation in Management : an International Perspective Research in Organizational Behavior*, vol. 4, pp. 183~186.
- 4) H.C. Jain, *op. cit.*, pp. 183~186.
- 5) J. Schregle(1976), "Workers Participation on Decisions within Undertaking," *International Labor Review*, vol. 113, No. 1, Jan.-Feb. pp. 6~13.
- 6) K.F. Walker(1977), "Toward the Participatory Enterprise: A European Trend," *Annals of AAPSS*, vol. 431, May, pp. 1~3.
- 7) 崔鍾泰(1981), *現代勞使關係論*, 經文社, p. 313 ; 朴運盛(1989), *現代勞使關係論*, 螢雪出版社, p. 314.
- 8) Edwin B. Flippo(1984), *Personnel Management*, 6th ed., McGraw-Hill, Inc., p. 326.
朴運盛, 前掲書, pp. 314~315.
- 9) 李準範, 前掲書, p. 504 ; 朴運盛, 前掲書, p. 315.
- 10) 崔鍾泰, 前掲書, p. 314.
- 11) Dale Yoder, H. G. Henemen, Jr., and John G. Tumbull(1998), *Handbook of Personnel Management and Labor Relations*, McGraw-Hill, pp. 16~18.
- 12) 入江虎男(昭和, 41年), *勞使關係管理*, 日本生産性本部, 東京, p. 197.
- 13) GM(General Motors)방식의 기본산식은 임금인상률=물가상승률+노동생산성상승률± α 여
기에서 α 는 당기수익이다. 이때 α 는 당기순이익 플러스(+)이면 흑자, 마이너스(-)이면 적자
이다. 임금상승률은 물가상승률+노동생산성상승률+ α (흑자), - α (적자)이다. 노동생산성은
국민경제의 생산성상승률을 적용한다.
- 14) F. G. Lesieur(ed.), *The Scanlon Plan : A Frontier in Labor-Management Cooperation*
(New York and Cambridge : John Wiley and The MIT Press). F.G. Lesieur and E.S.
Puckett(1969), "The Scanlon Plan has Proved It self," *Harvard Business Review*, vol. 47,
No. 5, Sep. Oct., 1969.
- 15) Leonard R. Sayles & George Strauss(1981), *Managing Human Resources*, 2nd ed.,
Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc., p. 45.
- 16) *Ibid.*, p. 453.
- 17) Daniel Quinn Mills(1982), *Labor-Management Relation*, 2nd ed., New York: McGraw
-Hill Book Company, p. 454.
- 18) *Ibid.*, p. 454.
- 19) 崔鍾泰, 前掲書, pp. 335~338 ; E.S. Puckett *op. cit.*, pp. 73~76.
- 20) E.S. Puckertt, Productivity Achievement-A Measure of Success, in Lesieur(ed.), *op. cit.*,
pp. 112~115.
A.J. Geare(1976), Productivity from Scanlon-Type Plans, *Academy of Management
Review*, Vol. 1, No. 2, July, pp. 101~102.
- 21) 李準範 교수도 같은 見解를 가지고 있다. 李準範, 前掲書, pp. 515~516 참조 인용.
- 22) 姜錫仁(1989), *勞使關係管理論*, 一潮閣, p. 280.
- 23) 金亨培, 前掲書, p. 515.
- 24) 1952년 6월 ILO총회(제35회), '기업에 있어서의 노사의 협의 및 협력에 관한 권고' 제94호의
결의에서 취한 정의.



254 제10장 경영참가이론

- 25) 朴世逸(1985), 노사협의회 발전방향, '노사관계제도 발전방향', 고용노동부, p. 5.
- 26) 金致善, 노동법강의, 박영사, 1788, pp. 437~439.
- 27) 朴世逸(1983), 노사협의회 의의와 외국의 경험, 노사협의회 연구, KDI, p. 34.
- 28) 上揭書, pp. 31~33.
- 29) 朴世逸, 前揭書, pp. 43~44.
- 30) 金亨培(1993), 勞動法, 博英社, p. 681 이하에서 재인용.
- 31) 金亨培, 上揭書, p. 692.



제 11 장 임금쟁점이론

THEORIES ABOUT WAGES ISSUE

- 제 1 절 임금의 쟁점 256
- 제 2 절 임금격차 264
- 제 3 절 임금체계 268
- 제 4 절 임금형태 278
- 제 5 절 임금수준 296
- 제 6 절 노사공동체형성을 위한 임금결정 305
- 제 7 절 최저임금제도 309
- 제 8 절 생산성 임금제 317

제11장 임금쟁점이론

제1절 임금의 쟁점

1. 임금의 개념

어느 시대를 막론하고 노사관계의 가장 큰 쟁점은 임금이 주종을 이루고 있음은 두말할 필요가 없다. 지난 65년간 우리나라에서 임금이 노사분규의 쟁점으로 부각된 것이 평균 50%(1962. 6~2017. 6)가 넘는 것으로 나타나고 있다. 따라서 임금이 후한 직장은 권력적 쟁점이나 사회·정신적 쟁점도 해소되며 갈등(conflict)이 최소화됨을 알 수 있다. 여기에서는 이러한 노사분규의 가장 중요한 쟁점이 되는 임금에 대해서 살펴보도록 한다.

임금

임금(wage)이란 노동의 대가로서 고용주가 피고용자에게 지급하거나 노동을 제공한 대가로 받는 보수(remuneration, pay, fee)라고 정의한다. 경영학에서는 임금이라 함은 사용자와 근로자와의 계약에 의한 사회화된 인간(socialized man)으로서의 근로자의 정신적 및 육체적 노력에 대하여 지급되는 보수를 말한다.

임금을 받는 정신적 근로자와 임금을 받는 육체적 근로자 등 모두는 임금근로자이며 노동의 존엄성에 대한 대가로서 임금을 받는다. 따라서 근로자는 일한 만큼의 “공정한 임금을 받을 권리”가 있으며, 이러한 임금은 근로자와 근로자 자신

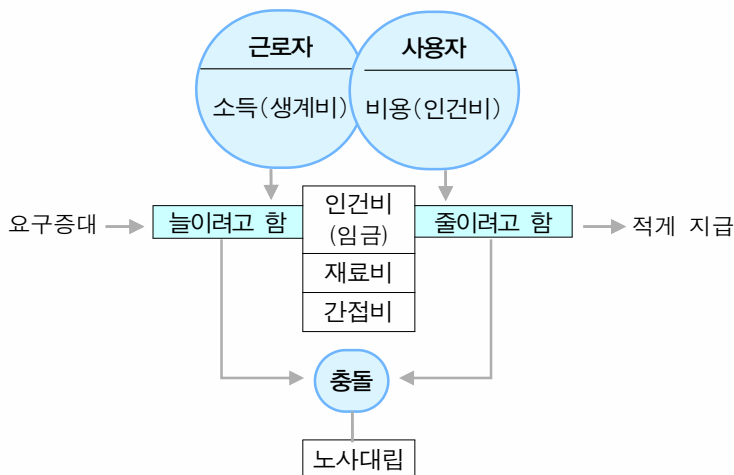
의 부양가족에 대한 생계유지를 위해서 충분한 것이어야 한다. 임금은 경제적으로도 중요하지만 사람이 생을 영위해가는 데 사회적·문화적으로도 중요하며, 심리적으로 자아를 실현하고 장래에 자기를 실현하는데, 결정적 요소가 되기 때문에 중요하다.

임금의 양면성

임금이 노사관계에 있어서 왜 그렇게 중요하고 또한 노사분규에 초점이 되고 있는가를 이해하는 것은 매우 쉬운 일이 아니다. 바로 임금은 양면성이 존재하기 때문이다. 즉, 근로자측의 입장에서 임금은 소득의 유일한 원천이며, 근로자와 그 가족의 생활수준은 이 원천에 의하여 결정된다. 근로자가족의 입장에서 임금은 생활수준이라는 개념에 포함되는 주택·식사·의복·교육·레저 등 모든 사항에 대한 성격과 질적 수준을 보여 준다.

그러나 이와 같이 근로자의 입장에서 임금이 생활수준을 나타내주는 소득(income)이라면, 사용자(회사)의 입장에서 임금은 생산원가(cost)를 구성하는 인건비이다. 따라서 사용자는 생산비용에 대한 증가압력에 부딪히게 되면 생산비,

그림 11-1 쟁점: 임금의 양면성





즉 생산원가를 인상시켜야 하는 요인에 직면하게 된다. 따라서 임금은 비용(cost)이라는 사용자측의 입장에서 어떻게 하면 인건비를 적게 할 것인가의 문제에 봉착하게 된다. 이와 같이 임금은 근로자는 소득이요 사용자는 비용이라는 양면성 때문에 대립관계가 성립된다.

2. 근로기준법상의 '임금' 규정

1) 임금의 지급

근로기준법 제43조(임금지급)는 ① 임금은 통화(通貨)로 직접근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다. ② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

2) 도급 사업에 대한 임금지급

근로기준법 제44조(도급 사업에 대한 임금지급)는 ① 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에 하수급인(下受給人)이 직상(直上)수급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 직상수급인은 그 하수급인과 연대하여 책임을 진다.

② 제44조 제1항의 직상수급인의 귀책사유범위는 대통령령으로 정한다.

3) 비상시 지급

근로기준법 제45조(비상시 지급)는 사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해, 그 밖에 대통령령으로 정하는 비상(非常)한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금지급을 청구하면 지급기일전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하여야 한다.

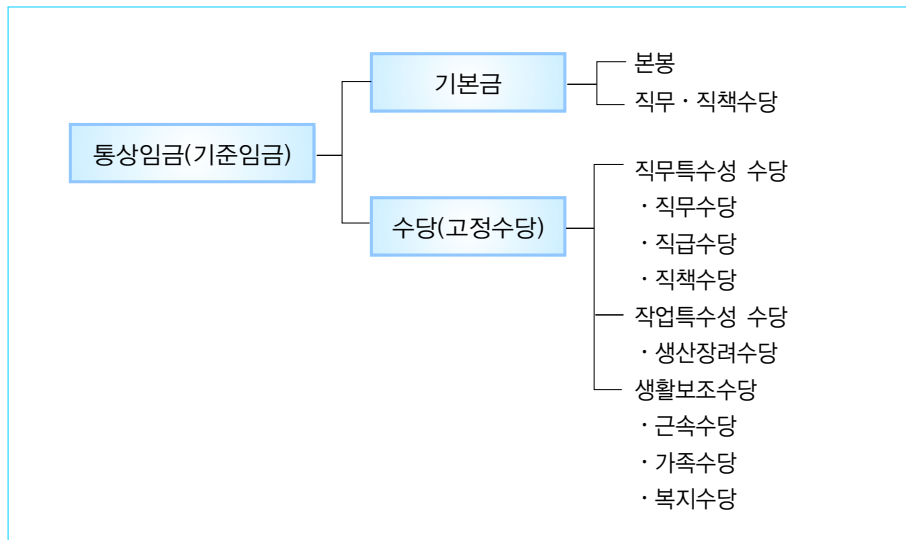
4) 휴업수당

근로기준법 제46조(휴업수당)는 ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용하는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다. 제46조 1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.

3. 통상임금(기준임금)

임금에는 월정임금과 월외임금으로 구성되는데 월정임금은 기준임금, 즉 통상임금이라 한다. 통상임금은 (1) 본봉, (2) 직무와 직책수당, (3) 수당(고정수당)을 포함한다. 수당은 직무특수성 수당, 작업특수성 수당, 생활보조 수당 등을 포함한다.

여기에서 직무특수성 수당은 직무수당+직급수당+직책수당을 포함하며, 작업특수성 수당은 생산장려수당이 된다. 그리고 생활보조수당은 근속수당+가족수당+복지수당을 포함한다.



※ 기준외임금(변동수당)은 특수시간수당(초과근무수당+휴일근무수당)과 생활보조수당(가족수당)은 통상임금이 아니다.



월정임금에는 기준외임금(변동수당)이 있는 데 이것은 통상임금에서 제외된다. 기준외임금은 변동수당으로서 특수시간수당(초과근무수당+휴일근무수당)과 생활보조수당(가족수당)을 포함한다.

임금에는 월외임금이 있는 데, 이것은 상여금과 퇴직금으로 구성된다. 상여금은 비고과상여금과 고과상여금이 있으며, 퇴직금은 일시퇴직금만 포함한다. 이것은 통상임금이 아니다.

4. 임금의 성격

경제적 성격

임금은 근로자와 그 부양가족의 생계를 유지하게 하는 가장 중요한 수입의 원천이며, 그들의 경제적 지주가 된다. 따라서 임금의 증가와 임금의 안정을 위해 온갖 노력을 기울이고 있을 뿐만 아니라 그들이 가장 인간다운 생활보장을 할 수 있는 임금액을 지급하지 않으면 안된다.

사회적 성격

임금은 근로자의 사회적 신분 내지 사회적 지위를 규정하는 한 요소가 된다. 왜냐하면 임금은 기업 내부와 외부에서 그들의 신분을 결정하는 요인이기 때문이다. 다시 말하면, 임금은 기업내부에서는 조직계층 직계상의 지위와 직결되며 권한과 책임과도 비례관계가 있으며, 기업외부에서는 사회적 지위 내지 위신을 표시하기 때문이다. 따라서 임금의 고저는 개인생활의 사회적 능력 및 사회적 지위의 절대적 힘이 된다.

심리적 성격

임금은 경제적·사회적 성격을 가지므로 그들의 생리적 욕구의 만족도도 가질 수 있으며 또한 사회적 욕구도 가질 수 있다. 특히 고차적 욕구인 자아의 욕구와 자기실현욕구까지를 충족시켜 주는 심리적 특성이 있다.

임금의 고저는 소득의 고저를 나타내는 기본적인 역할을 하게 되기 때문에 자

기실현욕구의 충족도를 재는 척도가 된다. 따라서 임금은 자아실현과 자기실현을 할 수 있는 매개변수적 요소로서 사회적 행복을 가져다주는 심리적 동기부여의 작용과 역할을 하고 있다.

5. 임금결정의 원칙

임금은 아래와 같은 결정의 원칙이 있다. 이 임금결정의 원칙은 노사분규의 타결적 가치로서 의의를 지니고 있으며 노사당사자간의 합의에 도달하는 객관적 기준을 지니고 있다.

임금결정의 6대원칙

- 생계비유지의 원칙
- 지급능력한도의 원칙
- 노동생산성 향상의 원칙
- 노동의 질과 양의 대응원칙
- 임금안정의 원칙
- 사회적 균형의 원칙

1) 생계비유지의 원칙

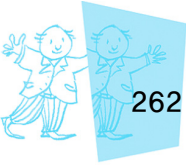
임금은 근로자의 생계를 유지하는 수준이어야 한다. 적어도 근로자가 생산재 투자를 할 수 있는 만큼의 생활수준을 유지하기 위한 최소한의 생계비수준을 유지해야 한다. 그리고 그들의 저축여력이 있는 수준까지 높임으로써 근로자로 하여금 장래 생활보장적 준비도 마련해 줄 수 있어야 한다.

2) 지급능력한도의 원칙

임금은 기업의 지급능력한도내에서 정해져야 한다. 종업원의 측면에서 임금은 높을수록 좋으나, 그것은 어디까지나 기업의 유지·존속을 전제로 해야 하므로 임금의 결정도 그 지급능력을 초과할 수는 없다.

3) 노동생산성 향상의 원칙

임금은 노동생산성 향상의 범위내에서 결정되어야 한다. 노동생산성은 부가가치



노동생산성을 의미하며, 종업원분의 부가가치 $= \left(\frac{\text{부가가치}}{\text{종업원수}} \right)$ 로서 노동생산성이 향상된 때에는 임금수준도 그 비율만큼 인상되어야 한다는 것이다.

4) 노동의 질과 양의 대응원칙

임금은 특수임금제, 예를 들면 집단임금제와 연간보장급제 및 순응임금률제를 제외하고는 노동의 질과 양에 대응하여야 한다는 원칙이다. 다시 말하면 임금은 노동에 대한 대가 내지 기업에의 기여에 대한 보상이므로 노동의 질과 양에 대응하는 것이어야 한다. 따라서 임금은 근로자의 노력의 성과에 비례하고 공헌도에 따라 지급하는 원칙이어야 한다.

5) 임금안정의 원칙

임금은 안정되어야 한다. 임금이 불안정상태에 있으면 종업원의 사기를 저하시키며 경제생활의 안정을 잃게 되어 이동을(전직률·퇴직률 등)도 높아진다. 더욱이 생산성이 떨어져 기업이윤에 절대적 영향을 준다. 특히 불경기 때의 임금안정은 생산성 향상의 척도가 된다.

6) 사회적 균형의 원칙

임금은 사회적 균형이 있어야 한다. 우리나라처럼 노동시장이 불안한 상태에서는 대외적 균형의 유지는 어려우나 대내적인 계층별 균형과 타기업간의 상대적 균형까지 잃어서는 아니된다. 이 균형을 잃을 때 그들의 불평·불만은 높아진다. 특히 동종기업간 균형은 유지되어야 한다.

6. 임금결정에 관한 학설

히кс(John R. Hicks)는 “임금은 노동의 대가”라고 하였다. 만약 제도적인 조정이 없다면 임금은 재화의 가격과 마찬가지로 수요와 공급에 의해서 결정된다.

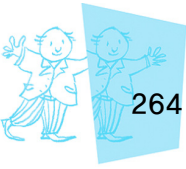
그러나 임금결정에 관한 학설은 시대의 흐름에 따라 <표 11-1>과 같이 여러 가지 내용으로 주장되어 왔다.



표 11-1. 임금결정에 관한 학설

주요학설	생성시기	주장학자	내 용
① 임금생존설 (임금생존비설) (생산비설) (subsistence theory)	19세기 초반 (1817)	A. Smith T.R. Malthus D. Ricardo	① 임금이란 근로자와 그 부양가족의 생계비의 크기에 따라 결정된다는 학설. ② 장기적으로 임금은 생계비와 일치한다는 주장, 즉 노동 시장에서 실제로 지급되는 임금(시장가격)이 생계비(자연가격)보다 높은 경우에는 노동력의 공급이 증가하여 임금이 하락하고, 반대로 임금이 생계비를 하회할 경우에는 노동력은 감소하여 임금은 생계비를 상회하는 수준으로 상승한다.
② 임금기금설 (the wage-fund theory)	19세기 중반 (1848)	J. S. Mill	① 노동수요는 임금지급에 할당된 소위 '임금기금' 비율 이상으로 증가할 수 없다는 것을 전제로 함. ② 임금수준의 결정은 임금지급을 위해 마련한 기금의 크기에 의해 좌우된다는 학설 ③ 따라서 임금은 기금총액을 근로자의 총수로 나눈 것
③ 노동가치설 (labor value theory)	19세기 후반 (1880~1914)	Kal Marx	① 노동과 노동력을 구별하고 노동은 노동력의 사용가치이고 노동력의 가치, 즉 임금은 노동력 그 자체의 재생산에 필요한 근로시간에 의해서 결정된다는 학설 ② 잉여가치이론, 노동착취이론 등이 있음
④ 한계생산력설 (marginal productivity theory)	19세기 후반	J.B. Clark A. Marshall J.R. Hicks	① 임금은 노동의 한계생산력에 의해 결정된다는 학설 ② 일반적으로 생산증가에 따라 수확체감의 법칙이 작용하여 한계생산력이 저하되는데, 노동의 한계생산력과 임금이 일치되는 점까지 기업가는 노동을 수요한다는 것
⑤ 임금세력설 (wage force theory)	20세기 초반	F. Oppenheimer M.I.T. Baranovski	① 임금의 사회적 세력, 즉 노조의 투쟁 강도에 따라 작용한다는 이론 ② 노조의 세력이 강하면 임금이 상승하고 세력이 약하면 임금이 낮은 수준에 결정된다는 학설
⑥ 임금계약설 (wage bargaining theory)	20세기 중반	C. Kerr A.M. Ross J.T. Dunlop	① 노조와 사용자 사이에서 대등한 상대적 교섭력에 의해 임금수준이 결정되어야 한다는 학설 ② 노조가 고도로 발달한 국가에서 사용자와의 협상을 통해 당사간에 결정된다는 이론

자료: 김성수(1998), 산업평화의 정착을 위한 신노사관계론, 신고증보판, pp. 273~274.



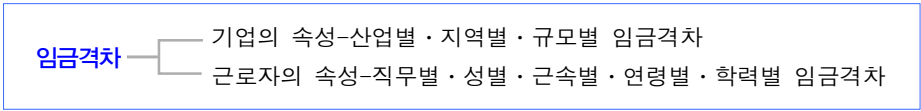
제2절 임금격차

1. 임금격차의 개념

임금격차(wage differential)란 인적 속성 또는 기업측 속성에 따라 분류할 수 있는 임금률간의 차이를 말한다.

임금문제는 현실적으로 무수한 각 근로자의 임금이 복잡·다양하게 나타나기 때문에 발생한다. 특히 임금은 한 기업내에서도 근로자의 성, 연령, 학력, 근속연수, 직종 등의 속성에 따라 다르게 나타나며, 동일한 속성을 가진 근로자의 경우에도 근로자를 고용한 기업의 속성, 즉 기업의 규모, 해당기업이 속한 산업, 기업이 위치한 지리적 영역에 의해서도 차이가 발생한다.

이러한 인적 속성과 기업측 속성 차이에 따라 임금률간의 격차를 나타내게 된다. 따라서 이러한 임금격차를 규명하는 이론은, ① 노동력의 질적 차이에 의한 임금격차 이론, ② 노동시장의 경쟁을 저해하는 요인에 의한 임금격차 이론으로 구분된다.



2. 임금격차의 이론

1) 노동력의 질적 차이

노동력의 질적 차이에 의한 임금격차는 현실에 존재하고 있는 임금격차의 원인을 노동력가치의 차이로 파악하는 것인데, 상이한 노동력간의 가치를 발생시키는 것은 노동력의 육성비, 즉 교육·훈련비의 차이라고 설명하고 있다. 이렇게 임금격차의 원인을 주로 교육과 직업훈련(job training)에 지출된 비용의 차이로 설명하고 있는 것이 인적자본이론(human capital theory)이다.¹⁾

인적자본이론에 의하면 노동시장이 완전경쟁적으로 작용할 경우 임금격차는

① 교육과 훈련에 투자된 자본지출의 차이, ② 개인능력의 차이에 기인한다. 즉, 다른 조건이 동일하다면 교육 및 훈련에 대한 보다 많은 투자는 장래의 보다 큰 수입의 흐름을 가져오며, 또한 동일한 투자에 의해서도 개인의 능력에 따라 다른 수익을 가져온다는 것이다.

그리고 교육·훈련 등의 인적 자본축적은 생산성을 증대시키지만 거기에는 비용이 수반되며, 그 비용은 교육·훈련에 필요한 직접비용과 그 기간 동안 소득을 얻지 못하는 포기소득을 모두 포함한다.²⁾ 이런 이유로 교육과 훈련은 미래의 더 많은 소득을 위해 현재소득을 포기하는 투자행위이며, 이를 통해 각 개인은 현재 소득과 미래소득간의 선택을 하는 것이다. 따라서 임금격차는 각 개인의 교육·훈련의 비용을 보상해 주는 것에 불과하다.³⁾

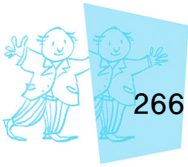
2) 노동시장의 경쟁저해요인

노동력의 상품가치는 노동시장에서 임금의 형태로 실현되는 것이다. 마치 상품가치가 시장을 통하여 가격으로 실현되는 것과 마찬가지로의 사례이다. 만약 노동시장이 완전경쟁적으로 기능한다면 동일노동에 대한 동일임금의 규범적 원칙은 일정하게 지켜질 것이다. 그러나 노동시장의 경쟁조건이 여러 가지 저해요인에 의해 방해를 받는다면 임금격차의 변동은 경쟁저해요인의 영향을 받을 것이다. 경쟁을 저해하는 대표적인 경우는 노동시장이 분단되어 있는 경우이다.

노동시장이 분단되어 계층간에 경쟁기능이 단절되어 있는 상황에서는 동질의 노동력이라 하더라도 각 계층간의 임금격차가 발생할 수 있다.

한 가지 주목해야 할 것은 노동력상품의 교환, 즉 자본·노동의 교환과정에서는 노동력상품의 소유자인 근로자는 임금과의 교환으로 자신의 노동력을 판매하지만 생산과정에서는 자본가의 지휘하에 그 노동력을 지출하지 않으면 안된다. 따라서 그의 생활조건은 자본가에 의해 결정된다. 왜냐하면 노동력의 배치, 근로조건, 임금결정, 노동평가, 승진, 승급 등 그의 근로생애를 결정짓는 여러 요소가 그의 의지와는 상관없이 자본의 요구에 결정되는 것이다.

여기에서 노동력의 수요독점자인 자본은 비용을 최소화하고 이윤을 극대화하는 길이 특정노동력을 차별적으로 고용하고 차별적 임금을 지불하게 함으로써 노동력차별이 생기며 결국 임금차별의 형태로 노동시장에서 차별적 저임금을 형성시켰다.



3) 현실적으로 대두된 임금격차

산업별·업종별 임금격차

산업별·업종별 임금격차는 일국의 산업별·업종별 임금수준의 체계 또는 임금의 격차를 의미한다. 그런데 한 산업·한 업종의 임금수준은 그 산업에 고용되는 근로자의 종류와 그 구성, 성별의 임금격차와 성별구성 연령별의 임금격차와 연령별 구성, 지역별 격차, 근로시간의 상이, 그 산업의 경제적·기술적 상황, 노동조합의 유무 또는 노동조합세력의 강약 등 노무구성과 세력이 반영된 것이며, 또 이러한 요인들을 모두 포함시키고 있다.

산업별·업종별 임금격차는 그 나라의 산업별·업종별 생산구조와 고용구조 및 가격구조와 일련의 관련을 가지고 있다. 그러므로 산업별·업종별 임금격차를 단순히 그 자체의 문제로서만이 아니고 이들 구조와의 관련하에서 문제점을 지적해야 된다.

산업별·업종별 임금격차를 분석하는데 있어서는 먼저 한 시점에 있어서의 임금격차를 분석하는 방법이 있다. 이것은 정태적 분석이라고 하는데, 장기간 여러 요인의 영향을 누적적으로 반영한 것이다.

반면에 동태적 분석은 각 산업의 임금수준이 일정한 기간 중에 어떠한 격차로 변동하느냐 등을 관찰하는 것으로 상이한 시점간의 임금격차를 분석하는 방법이다. 산업간·업종간의 임금격차는 제조업, 광업, 건설업, 금융·보험업, 운수·창고업, 기타 서비스업 등의 동일직종·동일직급간에도 크게 나타난다.

예를 들면 임금수준이 제조업의 부장급·과장급·대리급과 건설업의 부장급·과장급·대리급 등의 동일직급이라도 격차를 보이는 것이다.

남녀간의 성별 임금격차

남녀고용평등법이 있음에도 불구하고 남녀간의 성별 임금격차는 역사적 소산처럼 되어 있다. 최근 국제노동기구(ILO)에서 남녀임금격차의 국제비교분석을 한 것을 보면, 전체 평균 지수개념으로 보아서 남자를 100으로 기준으로 한 여자의 임금수준은 한국은 45.7, 일본은 53.3, 독일 72.5, 영국 69.5, 프랑스 87.7 등으로 나타나고 있다.

이와 같은 임금격차는 자본주의적 성격, 그 나라의 봉건적·권위주의적 남성

우월주의가 존재한다는 것이며, 실업문제로서 과잉노동력, 국제경쟁력 등의 원인으로 나타나고 있다.

특히 한국에서 여자의 임금을 남자에 비해 상대적으로 낮게 하는 원인은 우리 사회의 가부장적 사회구조의 반영이라고 본다. 가부장제도에서는 가장이라는 존재가 있고 여자는 가장의 부양을 받도록 가정되어, 실제로는 부양해 줄 가장이 없는 경우라도 여성은 자신의 노동력재생산에 소용되는 전비용을 스스로 감당해야 한다. 따라서 여자는 사회적으로 기대되지 않고 단순히 가계보조적인 것으로 전통적으로 인정해 왔기 때문에 그 임금이 남자보다 낮은 것을 당연시 해왔다.

이러한 전통적·비전통적인 여러 요인으로 여성이 남성보다 저임금을 받고 있다는 성별 임금격차는 점차 개선되고 있다.

남녀간의 성별 임금격차에 대한 원인은 대체로 ① 고용기회의 제한, ② 남녀간의 노동대체의 곤란, ③ 여자노동의 공급가격, ④ 보조적 단기근속자, ⑤ 저능률과 간접비증대, ⑥ 교섭능력의 약세 등으로 나타나고 있다.

그러나 앞으로 산업사회가 국제화되고 첨단화되어 감에 따라 여성인력에 대한 수요는 불가피하게 증대될 것으로 전망된다. 제4차 산업혁명시대가 도래하여 공장자동화·사무자동화 등의 로봇화, 기술진보 그리고 여성의 교육수준이 향상되기 때문에 여성의 고용기회는 크게 확대될 것이며, 특히 여성의 근로의식 함양과 남녀고용평등조건 등 여권의 신장 등으로 남녀임금격차는 평등화될 것으로 본다. 따라서 21세기에는 남녀간의 성별 임금격차는 없을 것이며 동일한 노동, 동일한 직종에서 동일임금수준이 형성될 것이다.

학력별 임금격차

선후진국가를 막론하고 자본주의국가에서 연공서열형 임금체계를 채택하고 기업에 있어서 학력·연령·근속연수 등은 임금수준의 결정에 중요한 역할을 하고 있다.

특히 한국에서 학력을 중요시하는 경향이 높아지고 있으며 이것은 학벌주의 사회형성의 요인이 되고 있다. 특히 외국의 MBA과정 출신과 국내학위 수준과의 임금격차는 크게 나타나고 있다. 이것은 조직구성원의 교육수준을 높이고, 사회가 요구하는 고급인력의 확보에 이익이 되는 것이지만, 다른 한편으로는 생산노동력의 확보를 어렵게 하고 있어 노동력의 수급을 악화시키고 있다. 뿐만 아니라



많은 기업에서 근로자의 능력이나 직무보다는 학력에 의해서 채용하고 인사관리를 하는 관행이 더욱 팽배해지고 있는데, 이러한 불합리한 임금격차는 근로자의 사기와 생산성 향상을 저해할 뿐만 아니라 기업의 입장에서도 재원의 비효율적인 배분을 초래하여 불필요한 인건비 부담을 가중시키는 결과를 가져오므로 시정되어야 한다. 그러나 일부 재벌기업의 인적자원관리 정책이 천재경영이나 최고학력의 우수한 두뇌를 요구하고 있는 현실적 임금관리는 임금격차를 더욱 심화시키고 있다.

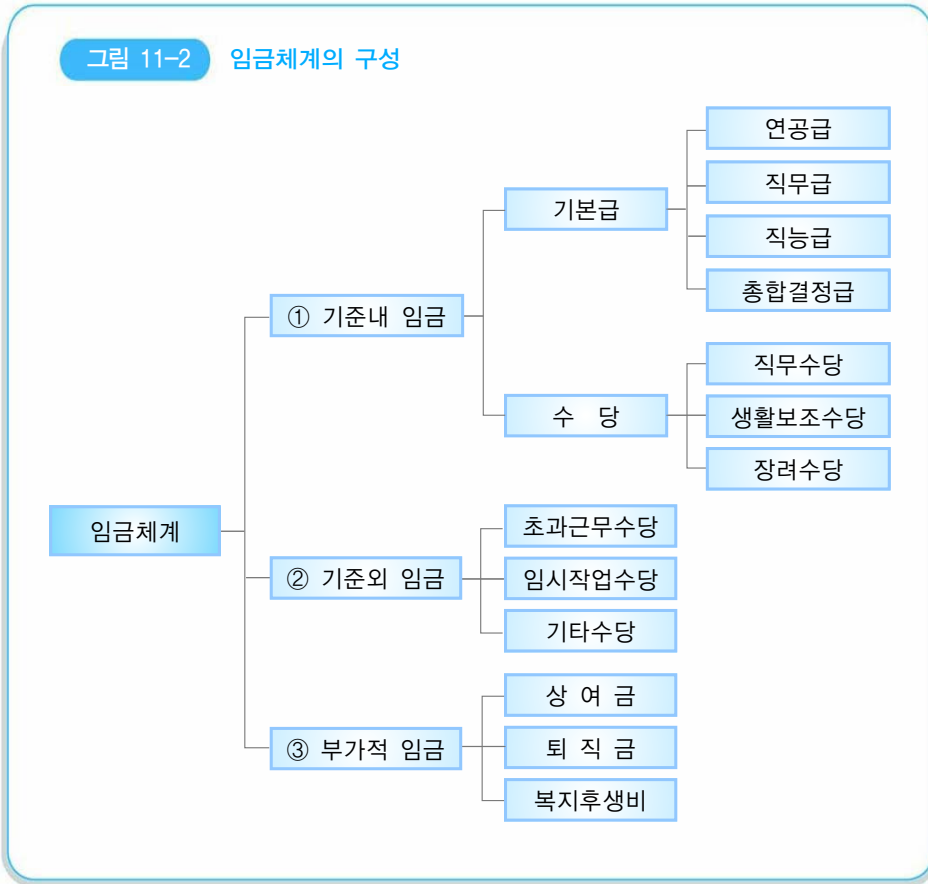
제3절 임금체계

1. 임금체계의 의의와 기능

임금체계란 기업이 종업원에 지급하는 임금액의 구성내용 또는 임금액의 결정 기준이라고 정의되며, 이는 종업원의 개별임금수준의 격차를 형성하는 기준이 된다. 따라서 임금체계는 개별종업원의 임금결정기준으로서 사회적 형평성과 객관성을 고려하여야 한다. 임금액의 결정기준으로서 임금체계의 구성내용은 [그림 11-2]에서 보는 바와 같다.

임금체계는 임금형태, 임금수준과 더불어 임금관리의 3대지주라고 한다. 임금수준관리가 기업의 전체적인 임금수준의 결정과 관련된 총액인건비관리라고 한다면 임금체계관리는 이 전체임금을 개별종업원에게 어떠한 항목으로 어떤 기준에 의해 공정하게 배분하느냐 하는 문제를 다루는 개별인건비관리라고 할 수 있다.

따라서 임금체계관리는 ① 임금체계를 어떠한 항목으로 구성할 것인가 하는 문제와 ② 임금체계를 어떠한 성격으로 설정하여 개별임금의 공정성을 기할 수 있는가 하는 두 가지 문제가 중요하다.



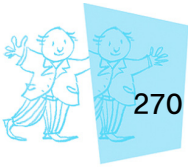
- * **해설** { ① 기준내 임금: 소정의 근로조건 및 근로시간 내의 노동대가로 지급하는 임금
 ② 기준외 임금: 소정의 근로조건 및 근로시간을 초과하여 제공하는 노동의 대가로 지급하는 임금
 ③ 부가적 임금: 일정한 성과 공로 등의 대가로 지급되는 상여금, 인센티브 등의 부가적 임금

그리고 임금체계가 합리적인 것이 되기 위해서는 적어도 다음과 같은 기능이 충족되어야 한다.⁴⁾

표 11-2. 임금체계의 합리적 기능



- ① 유능한 인재를 확보하는 기능.
- ② 종업원에 대한 동기유발기능.
- ③ 유능한 인재의 확보와 높은 의욕을 가진 종업원을 유효하게 활용하는 기능.
- ④ 안정적 기능.
- ⑤ 보상의 공정성 기능.
- ⑥ 질서유지기능 등이다.



임금체계는 복잡하다. 그러나 ① 인적요소중심형인 연공급이 있고, ② 직무적 요소중심형인 직무급이 있다. 그리고 이 양자를 절충시킨 형으로서 ③ 직무급과 자격급이 있다.

일반적으로 노조측은 인적요소중심형인 연공급으로 호봉제를 원하는데 비하여 관리자측은 직무적 요소중심형인 연봉제(年俸制) 확립을 원한다. 임금체계의 합리화를 위해서는 총액기준의 연봉제 임금개념이 정착되어야 한다. 연봉제는 기본급과 수당 등과 이의 변동적 임금까지 포함된 총액개념으로 근로자가 노동의 대가로 받는 1년간의 총액을 말한다.

이와 같은 총액임금이 실효를 거두기 위해서는 임금협상시 기본급 등 통상임금을 타결하고, 단체협약체결시 각종 수당을 인상하는 관행을 시정하여 이를 모두 일괄 타결하도록 유도해야 할 것이다. 임금체계에 대한 개념 자체가 정립되어 있지 못한 현실과 하후상박중심의 임금인상결과로 개별기업의 임금제도는 개선의 필요성을 강하게 느끼고 있다.

2. 임금체계의 유형

1) 임금의 구성

임금은 크게 월정임금, 월외임금, 부가급으로 분류할 수 있다. 이것을 1년 단위로 하여 연봉제라 한다.

월정임금은 연봉제에서 보통 12등분하여 지급한다. 그리고 매월 정기적으로 지급되는 임금을 월급이라고 하는데, 여기에는 기준임금과 기준외임금으로 구분된다. 기준임금은 기본급과 정상적인 근무와 관련된 수당으로 이루어지며 기준외임금은 그 밖의 수당으로 이루어진다. 따라서 기준임금은 통상적인 근로시간 및 작업조건하의 노동에 대해서 지급되는 임금이며, 기준외임금은 월정임금 가운데 상여금 산정을 위한 기초임금에서 제외된 임금으로서 비통상적인 노동에 대해서 지급되는 임금이다. 기준임금은 상여금이나 퇴직금 등의 산정기준으로 사용되기 때문에 임금총액 중에서 차지하는 기준임금의 비율을 합리적으로 결정하여야 한다.

월외임금은 상여금, 퇴직금 등으로 비정기적으로 지급되는 임금을 말하고, 부가급은 화폐가 아닌 현물로 지급되는 것을 말한다.

이러한 임금구성 항목과 산정기준은 호봉제, 연봉제 등 기업에 따라 차이가 있기 때문에 유의해서 볼 필요가 있다. 또한, 임금체계의 구성이 합리적으로 이루어지기 위해서는, ① 인적 특성차 부합의 원칙, ② 직급별 부합의 원칙, ③ 기술특성 부합의 원칙, ④ 학력수준 부합의 원칙, ⑤ 임금수준 부합의 원칙, ⑥ 유통화의 원칙, ⑦ 복수체계도입의 원칙이 고려되어야 한다.⁵⁾

2) 기본급

임금체계는 개개의 종업원에게 임금이 배분되는 구성항목이자 산정기준이며, 그 기준으로서 연령, 근속, 직무능력을 들 수가 있다. 이 기준에서 불안정한 요소는 임금체계 중에서 양적으로나 질적으로 큰 비중을 차지하고 있는 기본급의 산정기준에 있어서 별도로 하는 것이 좋다.

불안정한 요소로는 작업환경이 있다. 이는 직장환경이 개선된다거나 배치전환에 따라 업무가 바뀔에 따라 변화하는 성격을 가지고 있기 때문에 이와 같이 변화하기 쉬운 요소와 다른 요소들을 같이 해서 기본급을 만들어 놓으면 임금의 커다란 부분을 차지하는 기본급은 가능한 한 안정적인 것이 바람직함에도 불구하고 작업조건의 변동에 따라 기본급을 수정하지 않으면 안된다. 그렇기 때문에 작업조건은 기본급으로부터 분리해 수당으로 처리할 필요가 있다.

작업조건에 관련한 수당으로서는 특수작업수당이 있다.

기본급은 이들 요소를 어떤 형태로 결합할 것인가, 또 어디에 비중을 둘 것인가에 따라 여러 가지 형태가 생겨날 수 있다. 사람마다 개성이 다르듯 임금체계도 각 기업마다 특색을 지니고 있다. 여기서는 기본급체계를 연공급, 직무급, 직능급으로 대별하여 구분하고자 한다.

(1) 연공급

연공급은 개개인의 학력·자격·연령 등을 감안하여 근속연수에 따라 임금수준이 결정되는 임금체계로서 속인급(屬人給)이라고도 한다.

연공급의 장점으로는 조직의 안정화와 생활안정, 장유유서를 존중하는 동양적 풍토에서 위계질서 확립과 사기유지가 가능하고 용이하다는 점을 들 수 있다. 반



면에 동일직무에 대한 동일임금 실시의 곤란, 우수전문인력의 확보곤란, 인건비 부담의 가중, 능력있는 젊은층의 사기저하라는 단점이 있다. 특히 젊은층의 창의적 성과에 대한 보상이 부족하다는 문제점이 제기된다.

최근 한국의 많은 기업에서 연공급의 수정형으로 “임금피크제”를 도입하고 있다. 임금피크제는 3가지 유형이 있는데 다음과 같다.

첫째, 고용보장형→정년까지 고용을 보장하면서 임금을 삭감하는 제도

둘째, 고용연장형→정년까지 임금인상률을 점차 축소하고, 정년후 임금을 대폭 삭감하고 고용의 연장을 허용하는 제도

셋째, 복합형→고용보장형과 고용연장형 두 가지를 동시에 실시하는 복합형 제도이다.

이러한 임금피크제의 도입실시는 ① 인건비절감, ② 우수인력확보, ③ 신규고용의 촉진, ④ 고령층근로자 고용보장효과 등이 실현된다.

(2) 직무급

직무급은 담당직무의 상대적 가치와 직무의 시장가치에 따라 일정급여액을 정하고 동일한 직무를 수행하는 경우 동일한 임금을 지급하는 임금체계를 말한다.

직무급은 평점별 단순직무급과 직급별 직무급으로 구분된다. 전자는 직무평가 결과 형식으로 하나의 직무에 하나의 급여액을 적용하는 것을 말한다. 후자는 직급별 직무급으로 직무평가에 따라 직무를 등급화한 것으로서 다시 직급별 단일 직무급과 직급별 범위직무급으로 나누어진다.

직무급의 장점으로는 직무에 상응하는 급여지급, 개인별 임금격차 불만의 해소, 인건비의 효율성 증대, 능력위주의 인사풍토 조성, 동일노동·동일임금의 원칙에 충실하다는 점 등을 들 수 있다.

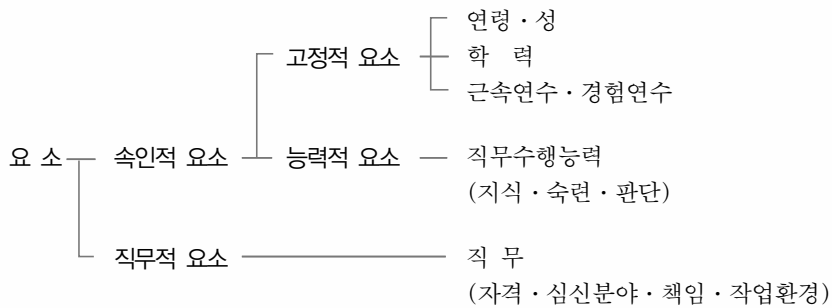
직무급의 단점은 직무내용의 명확, 직무의 안정, 고임금수준, 적정한 직무평가 방법 등이 전제조건이나 이의 충족이 어렵다. 또한 직무와 능력의 결합이 용이하지 않고 장기근속자에게 불리하며 이동과 다능화 요구를 충족시킬 수 없다.

(3) 직능급

직능급은 직무요소기준의 직무급과 인적 요소기준의 연공급을 양자절충한 임금 체계로서 근로자의 직무수행능력(현재능력+잠재능력)을 고려하여 동일한 직무를 수행하더라도 개인의 직무수행능력을 판단하여 임금을 관리하는 제도를 말한다.

직능급은 임금항목의 구성형태에 따라 순수형 직능급과 병존형 직능급으로 구분되며 결정방법에 따라 직능등급별 직능급과 능력평가별 직능급으로 구분된다. 직능급은 직위승진을 보상받는 계층과 직능급상의 승격(급여보상)을 보상받는 계층으로 구분되어 보상의 기회가 확대됨으로 노사공동체 형성에 기여할 수 있다는 점과 직무수행능력과 처우가 연계됨으로 장기근속화·고학력화·기혼화에 대처하면서 다능화·전문화·생력화를 추진할 수 있다는 장점이 있다. 반면에 직능구분의 명확화와 직무수행능력의 평가가 직무급만큼 객관적이지 못하다는 단점이 있다.

그림 11-3 주요 임금결정 요소



(4) 총합결정급

총합결정급은 연령, 근속연수, 학력, 직무수행능력, 직무특성, 업적 등의 여러 가지 요소를 종합적으로 평가하여 결정하는 기본급 임금체계이다. 대체로 임금 결정기준이 명확치 못하여 숙인급의 성격에 근접한 임금체계이다.

이는 채용시 초임금을 결정하고, 이를 기초로 매년 일정비율의 임금액을 승급 시켜가는 적립형의 임금방식이다. 임금액의 결정이 사용자의 주관적 결정에 좌우되기 쉬운 문제점이 있다. 따라서 노사분규의 쟁점으로서 종업원의 장래에 안정감이나 신뢰감에 불안감을 가져오기 쉬운 임금체계이다. 임금관리에 사용자의 재량권이 크게 개입되기 쉬운 ① 장래의 업적, ② 타사의 임금동향, ③ 인사고과, ④ 승급여부 등 문제점이 제기되기도 한다.



3) 수 당

수당은 기본급의 보완적 관점에서 지급되는 부가적 성격의 임금이다.

수당은 지급목적, 내용, 종류나 명칭, 금액도 다양하다.

수당의 유형은 직무관련수당, 생활보조수당, 생산장려수당, 복지후생수당, 임금체계의 개정, 배치, 승급 등 조정수당, 법정수당 등 복잡하여 많은 문제점이 제기되고 있으나 임금지급조정의 효율성 측면에서 큰 효과를 주고 있다

4) 상여금

상여금이란 기준 내 임금과 달리 경영성과의 분배적 급여의 일환으로 정기적 또는 비정규적으로 종업원에게 지급되는 부가적 임금이다.

상여금제도는 미국 등 서구의 기업에서 성과분배적 부가금으로 보급되기 시작하며 일부 경영관리층이나 근로자들 대상으로 개별기업의 임금규칙(규정)에 의하여 1년에 1회, 또는 2회정도 지급되어 왔다.

우리나라 기업에서 지급되는 상여금(보너스)의 지급률은 1년간 월기본급의 400~600%에 이르고 있으며 이는 기업의 연간 총임금액의 25~30%를 차지하고 있다.

상여금의 성격은 ① 기업의 은혜적·감사적 인센티브 급여, ② 생활보조적 급여, ③ 공로보상적 급여(이익분배제), ④ 업적평가 등 임금후불적 급여, ⑤ 사회관습적 급여 등으로 나타난다. 이와 관련된 중요학설으로는 ① 공로보상설, ② 임금후불설, ③ 성과분배설, ④ 사회관습설(명절: 설과 추석, 크리스마스 보너스, 하계상여, 연말상여 등) 등이 있다.

5) 퇴직금

퇴직금이란 종업원이 기업을 퇴직하는 경우에 기업으로부터 지급받는 일정한 금전적 내지 비금전적 급여의 총칭이라 할 수 있다. 이러한 퇴직금은 퇴직시에 사용자로부터 일시에 지급받는 퇴직일시금과 퇴직후 일정기간 동안 정기적으로 지급받는 퇴직연금의 형태로 구분한다.

여기에서 퇴직일시금을 협의의 퇴직금이라고 지칭하고 퇴직일시금과 퇴직연금을 모두 합친 것을 광의의 퇴직금이라고 한다.

우리나라 기업외 대부분은 퇴직일시금제도를 도입 실시하고 있으나 1988년부터 “국민연금제도”와 각종 “사적연금제도”의 도입으로 인하여 최근(2017)까지 퇴직연금제도의 보급이 증가하고 있다.

퇴직금 제도의 주요 기능은 ① 퇴직자의 노후생활을 보장하는 기능뿐 아니라 사회보장제도의 일환으로 중요한 역할을 한다. ② 안정적인 퇴직금제도의 운영으로 노사분규 없는 노사관계 안정에도 기여한다. ③ 퇴직연금제도의 운영을 위한 일정기간의 기금적립(기업연금적립 및 공적기관에의 적립)은 근로자의 금융 및 자본축적에 기여한다.

그리고 퇴직금의 성격과 지급근거 학설은 ① 공로보상설, ② 임금후불설, ③ 노후생활보장설, ④ 위자료설, ⑤ 장기근속장려설, ⑥ 신진대사촉진설 등이 있으나 노후생활보장설이 가장 근간이 된다.

6) 퇴직연금제 - 근로자퇴직급여보장법

퇴직연금제도는 장기간 근속후 고령으로 퇴직하는 종업원에 대하여 장기적으로 연금의 형태로 지급하는 퇴직금유형으로, 노후생활안정 및 보장을 이룩하는데 목적을 두고 있다.

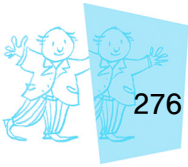
일찍이 선진국에서는 근로자의 노후보장으로 ① 공적연금으로서 인간의 생존을 보장하고, ② 기업연금으로 표준적인 노후생활을 보장하며, ③ 임의적 개인연금으로 보다 풍요로운 노후생활을 즐기는 3대 방안을 정착시켜가고 있다.

특히 퇴직연금제도는 사적연금의 대표적 형태인 기업연금제도(적격연금제)와 공적연금 형태인 조정연금제도(후생연금)로 구분된다.

① 기업연금제도(적격연금제도)는 세법상의 적격요건을 구비하고 국세청의 승인을 얻어서 실시하며, 법인세, 소득세법상의 우대조치가 인정된다.

② 조정연금제도(후생연금기금제도)는 기업연금에서 후생연금의 일부를 대행하게 하여 양자의 기능이나 비용의 부담을 조정함으로써 퇴직자에 대한 보다 많은 연금지급을 목적으로 한 것이다.

우리나라도 상시근로자 5인 이상 사업장에서 1년 이상 근속한 근로자를 적용 대상으로 퇴직일시금제도를 실시하고 있다. 정부는 2005년 12월부터 퇴직연금제도를 도입하기로 하고 “근로자 퇴직급여 보장법”을 제정하고 시행령까지 만들었다.

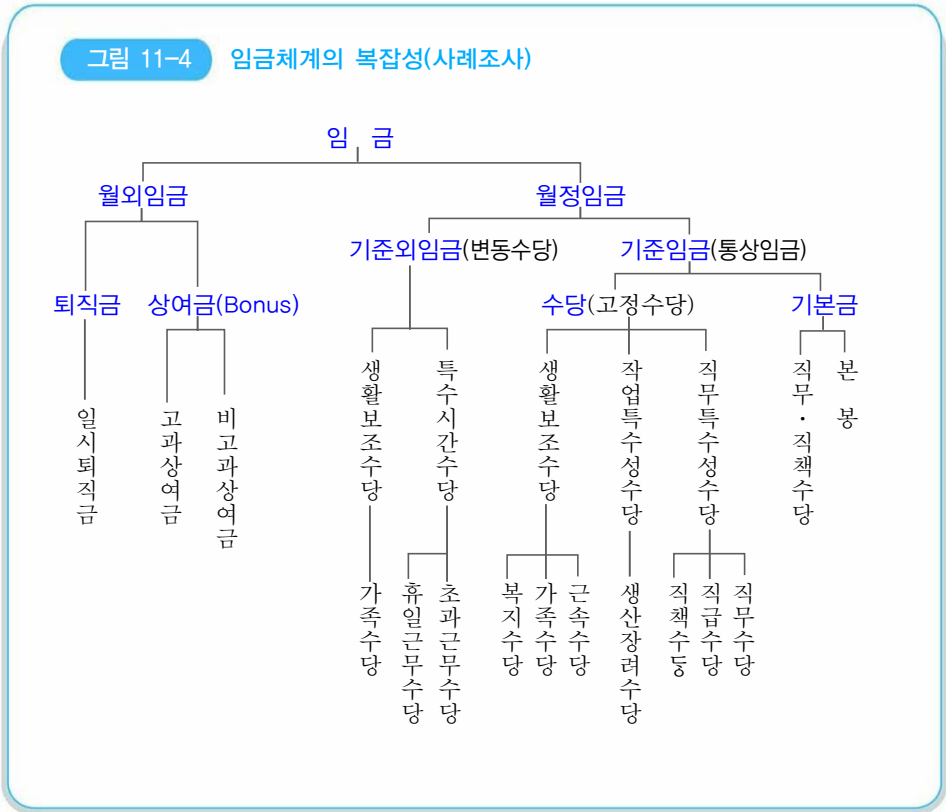


3. 임금체계의 복잡성

임금체계의 복잡성 여부에 대한 논란은 사업체나 공공기관에 따라 다소의 차이는 보이고 있으나 대체로 우리나라 전사업장의 임금체계가 “결레와 같이 너털너털하다”는 표현들을 하고 있다. 기업규모별로 볼 때 중소기업이나 대기업 모두 임금체계는 복잡한 것으로 나타났다. 임금체계가 복잡하게 된 가장 큰 원인이 무엇인가 알아본 결과는 [그림 11-4]와 같다.

- 첫째, 기본급 인상보다는 수당의 신설 확대에 대처했기 때문
- 둘째, 근로자나 노동조합이 수당신설 요구때문
- 셋째, 생산직의 경우 초과근로수당 때문에 기본급비중을 높일 수가 없어서이기 때문이다.

그림 11-4 임금체계의 복잡성(사례조사)



4. 총액임금제의 도입

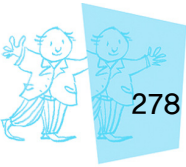
우리나라가 추진하고 있는 총액임금제는 기업의 임금체계에 미치는 영향을 고려할 때 신중한 접근이 필요하다.

(1) 총액임금제를 추진하기 위하여 근로기준법을 개정하는 대신 시행령을 통하여 법적 근거를 마련하는 방안을 강구하는 것이 바람직하다. 총액임금제의 주요골자는 “사용자가 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 기본급, 직책수당, 가족수당, 상여금 등 모든 임금의 계산의 기초가 되는 사항, 임금액과 그 총액, 기타 대통령령으로 정하는 사항을 임금지급시 마다 기입하는 것으로 해야 한다”라고 규정함으로써 임금총액의 기재의무를 법제화해야 한다. 현재 우리나라의 총액임금 산정기준은 월평균임금에서 변동수당을 차감한 것으로서 이는 통상임금과 시간외근로수당의 변동수당을 제외한 고정적 수당 및 상여월할(償與月割)을 더한 것으로 해석된다.



표 11-3. 총액기준 임금범위

구성항목		비 고	
근 로 수 당	○ 기본급	현행임금표준 지도기준	새 임금 임금표준 지도기준
	○ 통상적 수당 - 직무수당, 직책수당, 물가수당, 조정수당, 생산장려수당, 기술수당, 벽지수당, 면허수당, 위험작업수당 등		
	○ 일률적·정기적 또는 관례적 장려금		
	○ 기타수당 - 통근수당, 출퇴근 보조금, 사택수당, 월동수당, 김장수당, 급식비, 가족수당, 교육수당, 가계보조비, 효도휴가비, 체육단련비		
○ 지급기준 변경 등에 따라 인상효과가 나타나는 임금 - 연·월차수당 및 법정수당 지급기준 확대 변경			
○ 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당 ○ 성과배분적 변동상여금 ○ 사전적으로 확정되지 않는 금품 - 공로금, 위로금, 개업축하금 - 광고유치·판매실적 등에 따라 추가로 지급받는 수당·장려금 - 월·숙직비, 무상 또는 저리용자에 의한 이익 ○ 현물급여 - 식사제공, 피복제공 등		제 외 대 상	



(2) 우리나라는 그 동안 평균임금기준으로 $55\% \pm 5\%$ 정도에 지나지 않는 기본급 기준 인상률을 베이스업과 관련한 임금인상률로 정책을 추진해 왔으나 베이스업은 기본급의 임금표 개정에만 한정하지 않고 수당의 신설과 증액, 상여금의 신설과 증액 등으로 그 영역이 모든 임금으로 확대 적용되는 경향을 보였다. 이러한 현상은 정부의 임금억제정책이라든가 노동조합의 수당신설요구 등이 상승 작용한 결과 나타난 현상이다.

임금인상률이 일정기간 중 실질적으로 인상된 모든 임금을 포함한 실질적인 총액임금기준으로 측정되어야 한다는 방침에 이의를 제기할 이유는 없는 것이다. 그러나 총액임금제는 실질임금인상률에 근접한다는 장점은 있지만 베이스업의 역할 확대의 우려도 있다. 또 상여금 전체를 교섭대상에 포함시키는 결과를 초래해서 성과보상제도의 도입이 더욱 곤란해질 가능성도 있다.

(3) 총액임금제는 임금교섭의 효율성을 높이는 방향에서 추진되어야 하며, 기업의 임금체계를 왜곡시키는 결과를 초래해서 바람직하지 않다는 점이다. 그러므로 현시점에서는 실질임금인상률에 가장 근접한 추정 월평균임금기준으로 임금교섭을 하면서, 타결임금인상률을 통상임금기준(기준임금 혹은 소정내 임금)으로 산정하는 방안이 총액임금제의 취지에 적합한 방안으로 보인다.

이 방안이 실효를 거두기 위해서는 통상임금을 기준으로 임금체계가 개선되도록 유도해야 한다. 즉, 기업마다 상이한 방법으로 산정되고 있는 통상임금을 법률의 테두리 안에서 산정되고 지급되도록 정비를 해야 한다. 통상임금의 정비와 함께 통상임금에 포함되는 고정수당을 합리적인 방법으로 기본급화하여 기본급기준 임금인상률이 실질임금인상률에 근접하도록 유도해 나가야 할 것이다. 그리고 근래에 와서 본격적으로 도입된 연봉제(年俸制)의 실시도 심도있게 연구되어야 한다.

제4절 임금형태

1. 임금형태의 의의

임금형태란 “임금의 산정방법 및 지급형태”를 의미한다. 임금형태는 임금체계와 임금수준결정과 함께 임금관리의 중요한 부분을 이루고 있다.

우리기업의 CEO들이 임금형태를 선택함에 있어서 다음과 같은 점을 고려하고 있다.

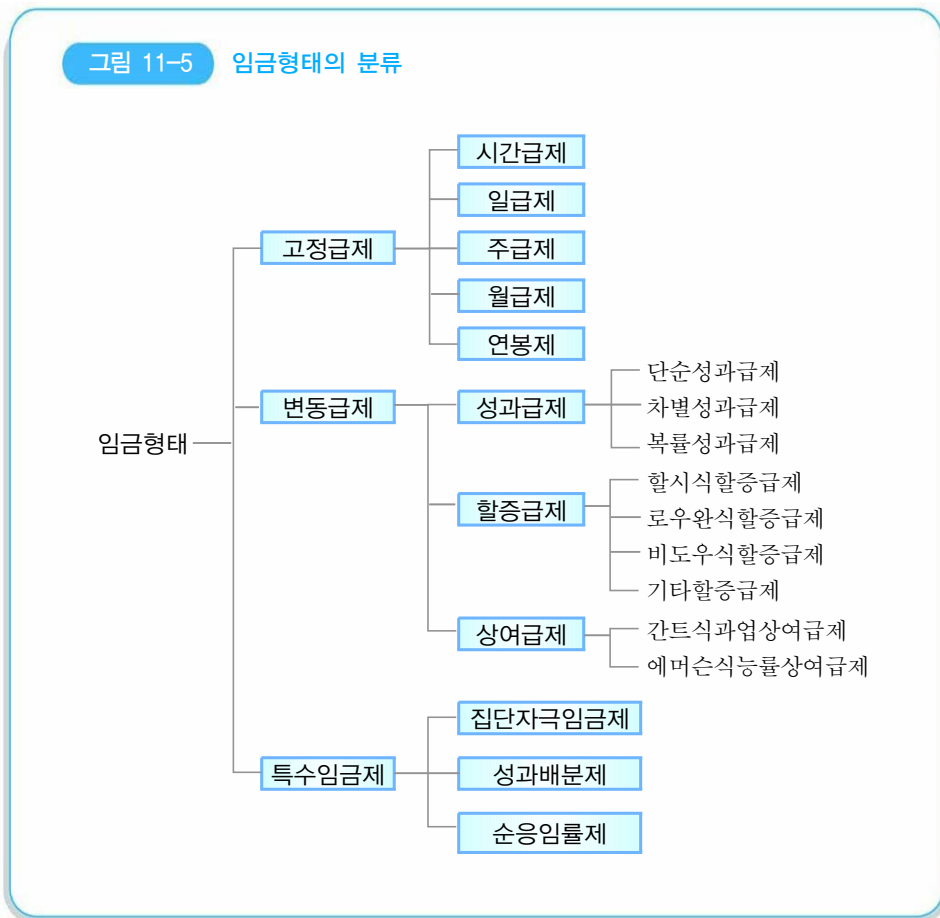
첫째, 임금형태는 노동력에 상응하는 적절한 임금산정방법이어야 한다.

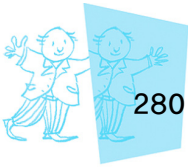
둘째, 임금의 산정, 지급방법이 간편해야 한다. 단, 종업원이 쉽게 이해할 수 있어야 한다.

셋째, 작업성과 및 능률향상의 정도를 공정한 임금액의 결정 및 지급에 적합해야 한다.

넷째, 종업원의 생활안정과 노동력의 재생산에 적절한 임금의 산정이 이루어져야 한다.

다섯째, 노사간의 신뢰성을 가질 수 있도록 임금형태의 선택 및 운용에 중점을 두어야 한다.





2. 임금형태의 유형

1) 고정급제

일정의 근로시간을 기준으로 적정액의 임금을 지급하는 고정급제(정액급제)는 ① 시간급제, ② 일급제, ③ 주급제, ④ 월급제, ⑤ 연봉제 등으로 구분한다.

표 11-4. 고정급제



형 태	특징과 내용
시간급제	① 근로시간을 단위로 임금액을 결정하고 지급하는 제도 ② 시간급은 1시간(60분)을 단위로 임률을 정하고, 실제노동시간을 곱하여 임금을 산정하는 방식($W = Ah \times Rh$)(W: 임금, Ah: 실제작업시간, Rh: 시간당 임률)($Wage = Actual\ hour \times Rate\ per\ hour$) ③ 생산직의 현장근로자, 임시고용직, 비정규직 대상으로 한 임금지불방식
일급제	1일을 단위로 일정한 임금을 실제 근로일수를 곱하여 산정·지급하는 방식
주급제	① 1주간의 근로단위 기준으로 임금을 결정하고 지급하는 방식 ② 생산직보다 특정의 사무직 근로자의 임금산정 및 지급방식 적용
월급제	① 월 단위의 임금을 산정하고 지급하는 방식 ② 월간의 휴일, 경축일, 지각·조퇴, 결혼 등의 사유에 관계없이 일정의 금액을 산정하여 지급하는 형태
연봉제	① 직무수행능력, 업적, 공헌도 등의 평가결과를 중심으로 1년간의 임금총액을 결정하여 지급하는 형태 ② 본질의 “연봉제” 참조

2) 변동급제

(1) 성과급제

개 념

성과급제(piece-rate plan)는 근로자의 작업성과 또는 노동성과의 정도에 따라 임금을 산정하여 지급하는 임금형태이다. 근로자의 동기부여 및 노동생산성 향상에 크게 기여하고 있다. 성과급제는 근로자의 개인적 또는 집단적으로 수행한 작업성과를 평가하여 임금액의 차이를 결정하고 지급하는 임금제도이다. 따라서 개별 종업원의 성과급은 각자의 작업성과의 정도에 따라 차이가 나타나게 된다.

성과급제의 장단점

성과급제의 장점으로는 ① 근로자에 대한 임금의 합리성과 공평성을 부여할 수 있으며, ② 작업의 성과와 능률촉진에 기여할 수 있다. 그리고 성과급은 노동생산성의 향상, 원가절감, 근로자의 소득증대를 가져올 수 있다. ③ 시간급제에 비하여 성과급은 원가계산이 용이하다는 점이다.

그 반면에 성과급제의 단점으로는 ① 정확한 작업성과의 측정과 표준단가의 결정이 어렵다. ② 임금액의 미확정에 의한 근로자의 수입 불안정을 가져오기 쉬우며, 이로 인해 미숙련 및 부녀근로자, 고령층 근로자에게는 불리하다. ③ 작업의 양적 성과를 중시하게 되어 제품의 품질저하를 초래하기 쉬우며, ④ 단기적 작업성과의 치중에 따라 기계설비의 손모를 가져오기 쉽다는 점 등을 들 수 있다.

이러한 성과급제도를 효과적으로 도입하기 위해서는 ① 작업성과의 양적·질적 단위측정이 가능해야 하며, ② 작업자의 노력과 생산량과의 관계가 명확해야 한다. ③ 직무의 표준화와 함께 작업의 흐름이 정규적이어야 하고, ④ 작업자에 대한 감독의 철저화가 이루어져야 하며, ⑤ 작업단위의 생산비 중 노무비가 결정되어 있어야 하는 등의 전제조건이 필요하다.

성과급제의 유형

〈단순성과급제〉

단순성과급제(single piece-rate plan)는 근로자의 작업성과 단위별로 일정한 임금을 결정하고, 여기에 실제의 작업성과(생산량 또는 작업수행량)를 곱하여 전체 임금액을 산정하여 지급하는 방법이다. 따라서 단순성과급은 근로자의 생산단위 제품 1개당 또는 작업의 1단위별의 임금단가(단위임률)를 정하고, 이에 일정한 작업성과를 곱하여 임금액을 결정하는 방법으로서, 작업성과에 정비례하여 근로자의 임금이 지급되는 임금형태이다.

$$W = N_p \times R_p$$

W : 임금, N_p : 성과(생산량 또는 작업량의 단위수), R_p : 임금단가(임률)



〈복률성과급제〉

복률성과급제(multiple piece-rate plan)는 근로자의 작업성과의 높고 낮음의 차이에 따라 2개 이상의 복수임률을 적용하여 임금액을 산정하여 지급하는 방법이다. 이러한 복률성과급제에는 테일러식의 차별적 성과급제와 메리크식 복률성과급제, 일급보장성과급제 등이 있다.

가) 테일러식 차별적 성과급제(Taylor differential piece-rate plan) : 미국의 테일러(F. W. Taylor)에 의해 고안된 성과급의 형태이다. 즉, 근로자에 대한 하루의 표준작업량을 동작연구와 시간연구에 의하여 설정한 후, 이를 전제로 하여 높은 임률과 낮은 임률의 차별적 적용에 의하여 성과급을 결정하는 것이다. 표준작업량 이상의 높은 성과를 달성한 근로자에게는 높은 임률의 임금을, 표준작업량에 미달한 근로자에게는 낮은 임률의 임금을 지급하는 방식이다.

표준작업량 이상인 경우 : 임금(W) = 성과(생산량) × 높은 임률

표준작업량 미만인 경우 : 임금(W) = 성과(생산량) × 낮은 임률

나) 메리크식 복률성과급제(Merrick multiple piece-rate plan) : 테일러식 차별적 성과급제의 결함을 보완하기 위하여 테일러의 제자인 메리크(D. V. Merrick)가 고안한 임금지급형태이다. 즉, 테일러식 성과급제에서는 표준작업의 달성이 불가능한 저능률의 근로자에 대해서는 동기부여의 효과가 매우 적을 뿐만 아니라 때로는 직장이탈을 초래할 수도 있기 때문에 이들에 대한 작업동기의 촉진 및 작업능률의 향상을 위하여 일정의 표준과업량을 설정하여 그 미만의 경우와 초과달성의 경우에 각각 복수의 임률을 적용하여 임금을 결정하도록 하였다. 이에 따라 메리크는 표준과업의 달성과정을 3단계로 구분하고, 각 단계별 상이한 임률을 적용하여 성과급을 산정하는 방법을 주장하였다.

표준작업량의 83% 미만인 경우 : 임금(W) = 작업량 × 임률

표준작업량의 83~100%인 경우 : 임금(W) = 작업량 × (1.1 × 임률)

표준작업량의 100%초과인 경우 : 임금(W) = 작업량 × (1.2 × 임률)

다) 일급보장 성과급제(guaranteed piece-rate plan) : 1907년 영국 맨체스터의 기계공장에서 채택되어 점차 보급된 임금형태로서 맨체스터플랜(Manchester plan) 이라고도 한다. 이 방법은 종래의 성과급으로서는 저능률 근로자의 생활을 보장할 수 없다는 단점을 보완하기 위하여 채택된 성과급형태이다. 이 제도에서는 일정의 표준작업량을 설정하고 이에 미달하는 근로자에게는 정액급으로서의 일급(시간급)을 지급하고, 그 이상의 근로자에게는 성과급을 지급하게 된다.

(2) 할증급제

개념

할증급제(premium plan)란 근로자에 대한 최저한의 임금을 보장하면서 일정한 기준 이상의 작업성과를 달성하였을 경우에는 일정비율의 할증임금을 추가로 지급하는 형태로, 근로자의 소득안정과 작업능률의 증진에 기여함을 목적으로 하는 임금의 지급방식이라 할 수 있다. 이 제도는 근로자의 기본적 임금수준을 보장하면서 일정 수준 이상의 작업성과나 작업능률을 올렸을 때 일정한 할증임금을 지급하는 것이다. 또한 이는 작업능률의 증대에 따른 절약임금의 일부를 근로자에게 제공한다는 점에서 절약임금 분배제도라고도 한다.

이러한 할증급제의 형태에는 할시식 할증급제와 로완식 할증급제 등이 있다.

할시식 할증급제(Halsey premium plan)

1890년 미국의 기사출신인 할시(F. Halsey)에 의하여 고안된 임금지급방식이다. 이 방식은 과거의 경험에 의한 표준작업시간을 정하여 두고, 이 표준시간을 초과하여 소정의 과업을 수행하였을 때(표준능률 이하의 경우)에는 일정한 임률에 의한 시간급만을 지급하여 최저임금을 보장하고, 표준시간 이내에 과업을 수행하였을 때(표준능률 이상의 경우)에는 그 절약시간에 상당하는 임금(임률)의 일부를 기본급 이외에 추가로 근로자에게 분배하는 임금지급형태이다.

〈임금산출 방식〉

〈표준작업시간을 초과하여 과업을 달성한 경우〉(표준능률 이상)

$$\text{임금}(W) = \text{실제작업시간}(H_a) \times \text{시간당임률}(R_h)$$



〈표준작업시간 이내에 과업을 달성한 경우〉(표준능률 이상)

$$\text{임금}(W) = H_a \times R_h + (H_s - H_a) \times R_h / 2 \text{ 또는 } 3$$

(W: 임금 Hs: 표준작업시간 Ha: 실제작업시간 Rh: 시간당임률

1/x: 절약임금배분율(예: 1/3 또는 1/2))

- 장점 : 근로자에 대한 어느 정도의 임금액을 보장할 수 있다.
- 단점 : 표준작업시간이 단순히 과거의 실적에 의하여 결정되는 등의 과학적 근거가 미흡하여 근로자의 불신을 받기 쉽다.

로완식 할증급제(Rowan premium plan)

1898년 영국의 로완에 의해 고안된 방법으로서 할시식 할증급제와 같이 절약 임금의 일부를 근로자에게 분배하는 점에서 같은 원리라고 할 수 있다. 다만 할 증률의 산정 및 분배방법에서 약간의 차이가 있다.

〈임금산출방식〉

〈표준작업시간을 초과하여 과업을 수행한 경우〉(표준능률 미만)

$$\text{임금}(W) = \text{실제작업시간}(H_a) \times \text{시간당임률}(R_h)$$

〈표준작업시간 이내에 과업을 달성한 경우〉(표준능률 이상)

$$\text{임금}(W) = H_a \times R_h + (H_a \times R_h) \times (H_s - H_a) / H_s$$

(Ha: 실제작업시간 Rh: 시간당임률 Hs: 표준작업시간)

장점 : 로완식은 작업의 절약시간을 산출하여 그 비율을 시간급에 곱하여 할증 급을 산정하는 방식으로서, 작업능률이 증가하면 증가할수록 할증급의 할 증률은 오히려 체감하는 결과를 초래하게 되어 기업측으로는 유리하다.

단점 : 근로자측에서는 불만을 가져오기 쉬운 임금의 지급형태라 할 수 있다.

비도우식 할증급제(Bedeaux premium plan)

1916년 미국인 비도우(Charles E. Bedeaux)에 의해 고안된 방식으로서, 근로자의 작업능률(표준작업시간/실제작업시간)이 100%를 초과하는 경우에 기본급(시간급)의 75%를 할증하여 지급하는 방식이다.

〈임금산출방식〉

〈표준작업시간을 초과하여 과업을 달성한 경우〉(표준작업능률 미만인 경우)

$$\text{임금}(W) = \text{실제작업시간}(H_a) \times \text{시간당임률}(R_h)$$

〈표준작업시간 이내에 과업을 달성한 경우〉(표준작업능률 이상인 경우)

$$\text{임금}(W) = \text{실제작업시간}(H_a) \times \text{시간당임률}(R_h) + 3/4 \text{시간당임률}$$

(표준작업시간 - 실제작업시간)

(3) 상여급제

상여급제는 일정의 과업달성이나 개인의 업적에 따라 일정비율의 급여를 지급하는 방식으로, 그 수준은 기본급에 대한 일정률로 산정하는 경우가 많다. 이러한 상여급제는 절약임금의 분배분으로서 지급되는 할증급과 다르며, 그 대표적인 형태에는 간트식 과업상여급제와 애머슨식 능률상여급제 등이 있다.

간트식 과업상여급제

1901년 미국 테일러의 제자였던 간트(H. I. Gantt)에 의하여 고안된 임금지급형태이다. 이 방법은 테일러의 차별적 성과급제를 수정한 것으로서 통상 기본급(고정급)의 20%를 기본급에 가산하여 상여금으로 지급하는 반면, 일정의 과업을 달성하지 못한 근로자에게는 소정의 기본급만 보장하는 제도이다.

〈임금산출방식〉

〈표준과업에 미달한 경우〉

$$\text{임금}(W) = \text{시간당임률}(R_h) \times \text{실제시간}(H_a)$$

〈표준과업 이상을 달성한 경우〉

$$\text{임금}(W) = R_h \times H_a + 0.2(H_s \times R_h)$$

애머슨식 능률상여급제(Emerson efficiency bonus plan)

1904년 미국의 애머슨(H. Emerson)에 의해 고안된 것으로서 그가 종사하고 있던 산타피 철도회사(Santafi Railod)에서 처음으로 실시되었다. 이 방법은 일정의 과업 또는 표준작업시간의 기준을 설정한 후 근로자의 능률정도에 따라 일정한 상여를 증가시켜 지급하는 상여급제이다.

〈임금산출방식 기준〉

(가) 우선 표준작업량의 67%에 미달하는 저능률자에게는 일정의 시간급(기본급)을 보장하며 표준작업량의 67%에 달하면 0.25%의 상여금을 지급한다.

(나) 100%까지는 능률의 증가수준에 따라 일정한 비율로 상여금을 점차 증가시켜가고, 100에 달하면 20%의 상여금을 지급하게 된다.

(다) 100% 이상의 고능률자에게는 1% 초과마다 1%의 상여금을 증가하여 지급하고, 표준작업량은 작업조건에 따라 변경하여 설정하며, 상여금의 계산은 일정기간(일주일 또는 1개월)의 표준시간 합계를 실제 작업시간의 합계로 정하게 된다.

이와 같이 이 제도는 고능률자 및 저능률자에게 일정의 기준에 따라 공정하게 점차적인 상여를 지급함으로써 근로자의 능률촉진을 도모하고 있다.

표 11-5. 에머슨의 상여능률표



능률(%)	상여율(%)	능률(%)	상여율(%)
67.00이상	0.25	89.40이상	10
71.1 "	0.50	90.5 "	11
73.1 "	1	91.5 "	12
80.4 "	4	94.5 "	15
85.4 "	7	97.5 "	18
88.1 "	9	100 "	20

〈능률상여급제의 산출방식〉

〈표준작업능률의 67%에 미달한 경우〉

$$\text{임금}(W) = \text{실제작업시간}(H_a) \times \text{시간당임률}(R_h)$$

〈표준작업능률의 67% 이상 100% 미만인 경우〉

$$\begin{aligned} \text{임금}(W) &= H_a \times R_h + B_o(H_a \times R_h) \\ &= (1+B_o) \times (H_a \times R_h) \end{aligned}$$

〈표준작업능률 100% 이상인 경우〉

$$\begin{aligned} \text{임금}(W) &= H_a \times R_h + (H_s - H_a)R_h + 0.2(H_a \times R_h) \\ &= H_s \times R_h + 0.2(H_a \times R_h) \end{aligned}$$

(Bo: 상여율, Hs: 표준작업시간, Ha: 실제작업시간, Rh: 시간당임률)

3) 특수임금제

(1) 집단자극임금제

집단자극임금제(group incentive plan)는 일정한 기준에 따라 분류한 근로자집단 별로 임금을 산정하여 지급하는 제도이다. 특히 이 제도는 동일한 제품을 대량생산하고 있는 근로자 상호간의 긴밀한 유대관계와 협동심의 고취를 통한 전체적인 팀워크의 형성과 직장 내의 전체적 작업능률의 향상을 위하여 고안된 임금지급형태이다.

집단자극임금제에는 집단의 성과와 관련하여 총생산량의 증가나 원가절감으로 기업의 이윤증대가 있을 경우 특정집단에 지급하는 집단성과급제 등이 있다.

〈집단자극임금제 산정의 경우〉

① 우선 기업 내의 근로자를 숙련의 정도, 작업의 연관성, 기타의 일정기준에 의해 몇 개의 집단으로 구분한 후, 이들 집단별 작업능률을 일정한 기준에 따라 측정·평가하고, 각 집단별 임금을 산정하여 지급한다.

② 집단임금은 다시 각 구성원에게 공정하게 분배하게 되는 등의 절차가 필요하다.

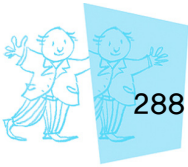
③ 집단임금의 분배는 각 개인별로 기본임률(시간임률)×실제작업시간수에 의하여 실시하며, 각자의 기본임률은 근로자의 숙련, 기능, 근속년수 등의 기준에 준거하여 정해진다.

(2) 순응임률제

순응임률제(sliding scale wage plan)는 기업의 임금산정에 있어서 물가변동과 같은 경제적 조건의 변화나 기업의 사정에 순응하여 임금률을 자동적으로 변동·조정하여 지급하는 임금의 지급형태이다. 순응임률제는 일반적으로 물가의 변동에 따른 근로자의 실질생계비의 보장을 위하여 도입되었다.

생계비 순응임률제(cost of living sliding scale plan)

생계비에 순응하여 임률을 자동적으로 변동·조정하는 임금제도이다. 이러한 생계비 순응임률제도는 1948년 미국의 제너럴 모터(General Motor Co.)회사의 임금협약에 의해 처음으로 실시되었다.



〈한국 성과배분제 실시유형〉

이익분배제(PS: Profit Sharing)

연초에 설정한 경영목표를 초과달성했을 경우 초과이익의 20%를 임직원들에게 분배하며, 사업부별 혹은 회사별 실적에 따라 지급비율을 달리 정하고 있다. 최고등급의 성과로 평가되며 연봉의 50%까지 PS를 받을 수 있다.

생산성향상격려금(PI: Productivity Incentive)

실적에 따라 회사별의 지급비율이 정해지며, 통상 같은 회사직원은 동일한 비율의 PI를 받게 된다. 지급규모는 기본급의 50~150%로서, 상반기와 하반기 한 번씩 지급된다.

특별상여금

회사·사업부별의 실적을 기준으로 부정기적으로 지급되는 성과배분의 형태로서, 기업마다 200~500%의 특별상여금이 지급되기도 하였다.

생계비지수에 대한 정확한 측정이 필요하다고 볼 수 있다.

판매가격 순응임률제

제품의 판매가격의 변동에 따라 근로자의 임금률을 변동시켜 가는 임금제도이다. 판매가격이 상승하는 경우에는 그 판매가격 상승률에 따라 일정한 임금률을 높여서 지급하는 것을 말한다. 이러한 순응임률의 산정방법은 기업의 제품원가에서 임금(노무비)이 차지하는 비중이 높은 업종의 경우에 많이 사용되고 있다.

이익 순응임률제

이윤과 결부시켜 임률을 결정하는 것으로서, 이윤지수의 변동에 순응하여 임률을 변동·조정하여 임금을 지급하는 형태이다. 이 경우의 이윤지수는 그 기업 자체의 이윤지수보다는 그 기업이 속하고 있는 산업이윤지수를 고려한다.

(3) 성과배분제도

종업원에 대한 성과분배의 방법으로서 판매활동의 결과 이익발생 비율에 따라 상여금, 일시금, 업적급 등의 다양한 형태로 지급되고 있다. 그 특징으로는 ① 종업원의 성취동기 유발 및 애사심의 증대 ② 경영공동체의 형성 및 종업원의 근면성과 창의력의 촉진, 능률증대 ③ 성과배분제의 도입에 의한 탄력적 임금정책의 실현 ④ 근로자의 재산형성과 공정한 보상의 실현 ⑤ 노사관계의 개선 및 협력성의 촉진 등에 기여할 수 있다. 성과배분제도의 주요형태는 스칸론 플랜(Scanlon plan)과 러커 플랜(Rucker plan) 등이 있다.

3. 연봉제⁶⁾

1) 연봉제의 개념

연봉제라는 것은 연간봉급을 줄여서 부르는 말로 기본적으로 종업원이 1년간 받을 수 있는 총액임금제도(總額賃金制度)로 정의한다.⁷⁾ 즉, 종업원이 자신의 과거업무성과와 잠재적 능력을 기준으로 한해동안 받을 수 있는 총임금이다. 따라서 종업원 노동능력의 1년간 시장가치기준액이 된다.

2) 연봉제의 특징

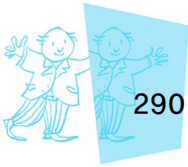
연봉제는 크게 업적중심과 통합적 임금제도라는 특징을 가지고 있다.

(1) 업적중심 임금제도

개인별 업무실적, 개인별 공헌도에 대한 통합적 평가를 통해 연간 임금액이 결정되는 실적중심형 임금보상이다. 따라서 연봉제의 도입이유는 업적이 높은 사람에 대한 대우가 기본이기 때문에 연봉제는 공정한 실적중시형 임금제도임을 확신시키고 있다.

(2) 임금의 통합성

임금을 구성하고 있는 항목들을 통합해 연봉액을 결정하기 때문에 기존 임금체계에서 일반적으로 사용된 '기본금+상여금+수당' 등의 구분이 없는 것이 특

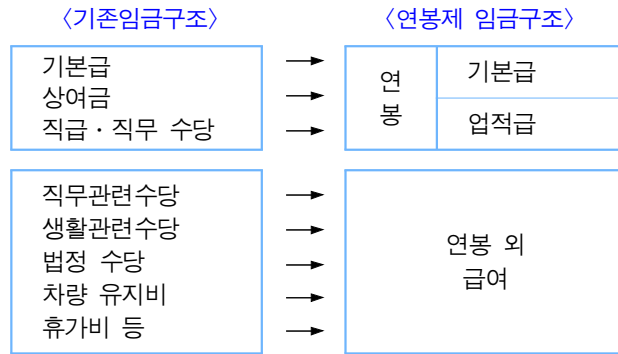


징이다. 따라서 기존의 임금체계를 구성하고 있는 항목 등을 통합하여 임금과 성과에 의한 업적급으로만 분류한다.

3) 연봉제 도입이유(목적)

연봉제의 도입이유는 ① 업적·성과가 높은 사람에 대한 시장가치의 대우, ② 고급인력의 확보, ③ 사기진작을 통한 업적제고, ④ 업적이 낮은 사람, 능력이 없는 사람과 구별하여 정리하고, ⑤ 인건비 절감 등 때문이다.

4) 연봉제의 임금구조



(1) 기본급

기본연봉으로써 개인이 받을 수 있는 기본임금이다. 보통 연공·직무·직능·직위에 따라 구성되는 임금에 의해서 산출된다. 연봉총액에서 차지하는 비중은 업적과 능력성과에 의해 지급되는 장려급과 조정률을 통해 결정된다.

(2) 업적급

업무성과에 의해서 결정되는 업적성과급이다. 성과달성 정도에 따라서 결정된다.

(3) 연봉 외 급여

연봉에 상관없이 제공되는 것으로 기존의 연·월차수당, 식사비용, 차량유지비, 휴가비 등 복리후생적 또는 실비변상적 급여 등을 통합하여 결정된다.

5) 연봉제의 유형

연봉제의 유형은 임금의 누적적 성격과 임금인상 적용범위에 따라서 크게 4가지 유형으로 구분한다. 임금의 누적적 성격이란 연봉인상이 누적적인지, 누적되지 않고 매년 0에서 시작하는지, 즉 제로베이스(zero base)를 구분하는 것이다. 임금인상 적용범위는 전체 종업원을 대상으로 하는지, 일부에 국한하는지에 따라 달라진다.

연봉제 유형

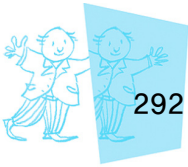
		누적적 성격	
		비누적	누적적
연봉인상 적용범위	전체	프로 선수형	순수업적급형
	일부	업적 보너스형	혼합형

(1) 프로선수형

프로 체육선수와 같이(예: 야구, 축구, 농구 등) 연봉을 전체 임금을 대상으로 하여, 전년대비 임금이 누적되지 않는다. 지난 해의 업무성적이 그대로 반영되기 때문에 자신의 연봉이 2~3배 인상될 수 있고, 그만큼 인하될 수도 있다.

(2) 업적급형

업적급형(merit pay)은 금년도 연봉이 전년도 연봉을 기준으로 설정된다. 단지 지난해에 비해 종업원의 업무성과를 평가하여 인상과 인하를 결정한다. 예를 들면 전년도 연봉이 5천만원이고 업무성과율이 10%라면, 올해 연봉은 5천5백만원이 된다. 연봉을 결정하는 방법 가운데 임금인상률을 사용할 수 있는데, 각각의 인사평가 등급에 따라 차등적으로 적용할 수 있다.



(3) 업적보너스형

업적보너스형(merit bonus)은 연봉 가운데 일부에 한해 비누적적인 방법으로 임금을 차등하는 방법이다. 예를 들면 기본급이 정해진 상태에서 업적에 따라서 보너스를 제공한다. 이 유형은 실제로 연봉제로서 가치를 인정하면서 연공적 성과급제로서 활용되기도 한다. 그러나 이론적으로는 연봉제의 유형으로 사용된다.

(4) 혼합형

혼합형은 순수업적급과 업적보너스형을 혼합한 것으로 기본연봉에 대해서는 누적 임금체제를 사용하지만, 일부 업무성과에 대해서는 전년도 업적에 따라 비누적으로 임금이 결정되게 하는 방법이다. 따라서 전체 연봉은 기본연봉과 업적보너스를 합쳐서 결정된다.

표 11-6. 평가 등급별 임금조정방법



(A형)

평가등급	A	B	C	D	평균
인상지수	1.5	1.1	0.9	0	10

(B형)

평가등급	A	B	C	D	E
인상지수	1.5	1.2	기준=1.0	0.8	0.5

6) 연봉제 평가 등급별 임금지급

먼저 등급별 임금조정 방법은 <표 11-6>과 같이 먼저 조직에서 인사평가별 임금보상기준을 설정한다. 가장 높은 업무성과를 나타낸 종업원은 A등급으로 기본 임금인상률이 150%에 해당되고 B등급은 110%, C등급은 90%, 가장 낮은 D등급은 임금인상률이 전혀 없게 된다. 오히려 일부 조직에서는 마이너스(-)의 비율을 책정하기도 한다. 정리해고의 목적으로 사용하는 조직은 D급 이하까지 평가하여 기본연봉 자체를 삭감하기도 한다.

인상기준은 과거 임금인상률과 호봉등급률(base-up)을 합계하여 결정한다. 이

렇게 결정된 인상기준을 업무성과에 의한 인상등급에 따라 적용하여 최종연봉을 산출하여 결정한다.

다음 연봉의 지급방법은 조직에 따라 기관에 따라 1/12로 나누어 매달 지급할 수도 있고, 1/18로 하여 매달 1/18에 해당하는 임금을 지급하고, 나머지 6/18에 해당하는 것을 분기별로 나누어 지급할 수 있다. 일부 기업에서는 연봉총액에서 12/20에 해당하는 기본급을 매월 21일에 지급하기도 하다. 그리고 업적급인 장려금을 연봉총액의 8/20로 하여 짝수월에 지급하며, 설날, 추석, 7월, 12월 각각 0.5/20씩 지급하여 종업원의 사기를 향상시키는 기업도 있다.

7) 연봉제의 효과

연봉제를 실시하는 것은 21세기형 임금지급관리의 한 형태로서 자리잡고 있다. 현재 우리나라 사업장에서 대부분 연봉제를 실시하고 있다. 그러나 프로 전문가 그룹, 또는 관리자급, CEO급, 종업원의 직무중 계량(計量)적으로 나타내는 업무성과를 시현할 경우 그 효과는 크다고 할 수 없다. 한편 기능공, 기술공, 실험실 등 비계량(非計量)적 직무를 수행하고 있는 하위직 근로자층의 연봉제 실시는 오히려 업무의 효과를 기대할 수 없는 경우가 나타나기 때문에 반대하는 곳도 많다. 따라서 연봉제는 그 평가시스템이 가장 중요한 요소로 작용하고 있음을 인지해야 한다. 그러나 다음과 같은 결과를 얻을 수 있다.

(1) 동기부여수단

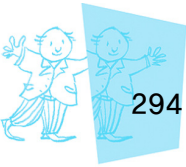
개별 종업원들의 업무성과에 따른 보상으로 성과 향상을 위한 동기부여의 수단이 된다. 연봉제 실시는 능력있는 구성원의 동기를 부여하는 척도가 된다.

(2) 목표관리와 조직문화 정착

성과지향 목표관리의 조직분화를 정착시킬 수 있다. 개별 종업원은 자신의 업무성과를 관리하기 위하여 스스로 과업목표를 설정하고 노력한다. 팀단위의 업무성과가 자신의 연봉에 반영되기 때문에 팀 목표관리 또한 효율적으로 이루어진다. 이상과 같이 조직전체의 목표의식과 목표관리가 성공적으로 이루어진다.

(3) 능력있는 인재층원의 용이

능력있는 인재를 확보할 수 있고, 능력있는 종업원일수록 자신의 능력을 최대



한 발휘하면 그만큼 임금소득이 높기 때문에 만족을 얻을 수 있다. 따라서 능력 있는 인재는 자신의 능력을 보상받을 수 있는 조직을 선호한다.

(4) 성과지향주의 강조 금지

21세기의 임금제도가 연봉제로 지향함에 따라 종업원들의 기존 연공급에 향수를 가지는 노조나 근로자들이 많다. 따라서 조직에서 과다하게 성과지향주의 연봉제를 강조할 경우 오히려 조직의 붕괴가 올 수 있다.

이러한 우려를 방지하기 위하여 성과평가의 공정성, 업적지향주의, 부정적인 경쟁심리, 조직문화의 수용성, 근로자의 대가에 관한 의식 등을 조사하여 검토할 필요가 있음을 강조한다.

8) 연봉제 실시와 CEO의 보상관리

연봉제 실시와 더불어 CEO의 보상관리는 CEO들의 동기부여를 시키고, 조직 성과를 극대화시키는 방안으로 활용되고 있다. 여기에서 참고로 CEO의 보너스는 연봉급만이 아니고 주식 등을 제공하는 프로그램과 주식과 현금을 포함한 프로그램이 설계되고 있다는 사실을 제시한다.

(1) 스톡옵션(stock option)

CEO에게 고용계약상 규정된 기간동안 정해진 주식을 저렴한 가격에 구입할 수 있도록 하는 것이다. 규정된 기간은 보통 10년 이상이 적합하다. 그 이유는 CEO가 조직경영을 장기적으로 할 수 있도록 하기 위한 것이다.

(2) 단기주식구매제(stock purchase plan)

1~2개월 정도의 단기간에 CEO로 하여금 시장가치와 동등하거나, 그 이하의 가격으로 주식을 매수할 수 있는 기회를 제공하는 방법이다.

(3) 제한된 주식제(restricted stock awards)

CEO가 회사에 재직하고 있는 동안 CEO에게 거의 무상으로 일정량의 주식을 제공한다. 고용계약이 종료되면 주식을 시장에서 매매할 수 있다. 그러나 경영자가 계약된 고용기간을 마치기 전에 회사를 떠나면 주식에 관련된 모든 권리는 상실된다.

(4) 일회성 주식제(stock awards)

CEO에게 회사의 주식을 조건없이 자유롭게 제공한다. 보통 CEO채용시 유인책으로 사용되기 때문에 한 번의 제공으로 종료된다.

(5) 자산가치 기준 주식제(formula-based stock)

CEO에게 싼 가격으로 주식을 제공하거나 무상으로 제공한다. 그러나 CEO가 주식을 상환하려고 할 때 소유한 주식가치는 시장가격으로 반영되지 않는다. 주식가치는 사전에 규정된 공식(장부상 자산-부채/특별주식량)에 의해서 가격이 계산된다. 이 방법은 주식의 시장가치가 최고경영자의 통제할 수 없는 다른 요소들에 의해서 반영되는 것을 방지하고, CEO의 실적적 자산가치를 주식으로 환산할 수 있다.

(6) 하급주식(junior stock)

주식을 시장의 일반적 주식가격에 비해 낮게 설정하여 CEO가 일정기간동안 임의로 현금화할 수 없게 하는 방법이다. 따라서 규정된 기간동안 CEO가 주식을 매매하거나 배당받을 수 있는 권리는 없다. 그러나 특별한 성과목표가 달성되면 주주총회를 통해 일반주식으로 전환할 수 있게 하는 것이 특징이다.

(7) 주식인정권(stock appreciation rights: SARs)

CEO에게 제공되는 주식을 현금과 동등하게 인정하는 것이다. 따라서 주식가격이 증가하면 CEO의 주식가격도 증가되며 매매 또한 가능하다.

(8) 단위 성과급(performance plan units)

CEO가 소유한 주식가치를 주당 수익과 같은 재무적 성과측정에 따라 측정한다. 재무적 성과율에 기초해 보너스가 정해진다.

(9) 주식배당 성과급(performance share plans)

CEO에게 조직수익률에 기초해 주식을 배분하는 것이다. 주식배분은 조직마다 사전에 규정된 배분율에 의해서 산출된다. 성과평가기간의 조직수익률에 따라 시장가격의 주식을 무상배분한다.



(10) 가상주식(phantom stock)

조직수익률의 변화에 의해서 보너스를 지급하는 것이 아니라, 조직의 주식가격 변화에 비례해서 보너스를 지급하는 형태이다.

특징적인 것은 CEO에게 제공된 주식은 조직의 회계장부에 기입되지만, CEO가 조직으로부터 실제로 주식을 제공받지는 않는다. 그래서 가상 혹은 허상주식이라고 한다. CEO는 조직의 성과목표 달성에 의해서 받게 될 다량의 가상주식을 받는다. 가상주식에 대한 보상은 주식가치에 대한 평가와 동등하게 이루어지고 보상된다. 즉, 실제 지급되지 않고 평가·보상된다.

제5절 임금수준

1. 임금수준의 결정요인

임금수준은 임금액 또는 임금률의 크기로 나타내는 개념으로서, 임금총액수준이나 개별임금수준, 초임금수준을 나타내는 의미로 쓰인다. 임금수준은 임금총액을 종업원수로 나눈 1인당 평균임금수준으로 나타내는 개념이다.

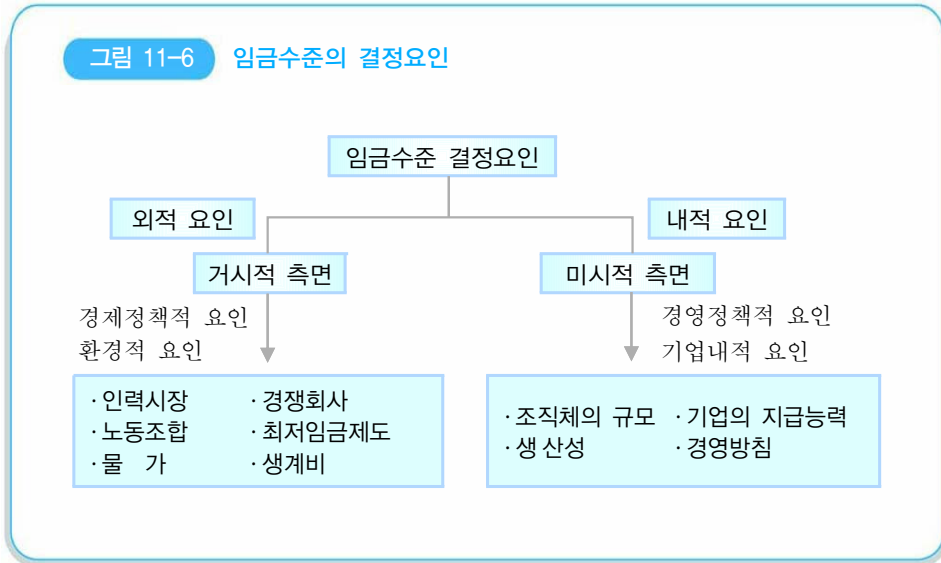
피고스(P. Pigors)와 마이어즈(C.A. Myers)는 임금수준의 결정요인으로 ① 종업원의 생계비, ② 기업의 지급능력, ③ 사회일반의 임금수준, ④ 노동생산성, ⑤ 관계법령, ⑥ 단체교섭 등이라고 하였다.⁸⁾

그러나 임금수준과 관련되는 중요한 요인은 거시적 요인과 미시적 요인으로 구분할 수 있으며 전자는 환경적 요인이라고 하여 외적 요인으로 표시되며 후자는 기업내의 교섭에 의한 내적 요인으로 표시할 수 있다.

거시적 요인은 인력시장, 경쟁회사, 노동조합, 물가, 생계비, 최저임금제도 등 주로 외적인 경제정책적인 문제가 많이 포함되며, 미시적 요인은 조직체의 규모, 생산성, 경영방침, 기업의 지급능력 등 경영정책적인 문제가 주로 포함된다.

임금수준을 결정하는 요인은 [그림 11-6]과 같이 거시적 요인과 미시적요인으로 구분할 수 있으나 가장 중요한 요인은 거시적 측면에서 생계비(물가 포함)와 미시적 측면에서 기업의 지급능력 등을 지적할 수 있다. 전자는 주로 근로자들의

주장의 근거가 되는 경우가 많으며, 후자는 사용자 주장의 근거가 된다. 그러나 앞으로는 노사가 공히 생계비와 지급능력을 임금수준의 결정지표로 삼아야 한다.



2. 생계비

생계비의 근거

생계비(cost of living)란 생계의 비용으로 가격변동을 가계의 입장에서 평가하는 것이다. 여기에는 일반물가품목 중 가계에 직접적인 관계가 적은 것도 있고, 중요하지만 빠진 항목도 있어 생계비지수가 작성되었다. 생계비지수에 있어서는 가계에서 중요하다고 인정되는 품목의 가격변동이 보다 크게 평가된다. 따라서 생계비지수의 작성에 있어서는 소비내용의 파악이 가격제어의 파악과 함께 중요하다. 소비내용은 보통 음식물비, 주거비, 광열비, 피복비, 문화·오락비, 잡비 등의 6대 비목으로 표현되어 그 비율의 파악에는 가계조사의 결과가 이용된다.

이와 같은 생계비는 임금결정에 있어서 주로 노조에서 제시한 임금인상에 대한 주요한 근거가 된다.

생계비가 임금수준의 결정요인이 되는 것은 ① 필요생계비의 증가는 근로자의



실질임금의 저하와도 같은 근로자의 구매력 감소를 가져오기 때문이다. 따라서 ② 필요생계비의 요인은 분배주의라는 측면에서 평균의 생활수준을 보장할 수 있는 임금이 되어야 한다는 데 목적이 있다. 그러나 생계비가 임금결정에 있어서 중요한 요인이라는 점은 누구나 쉽게 이해가 되지만 이 생계비를 임금결정에 적용시키는데는 다음과 같은 문제점이 있다.

생계비의 문제점

첫째, 생계비의 측정이 어렵다. 우리는 사회지표로서 도시별 가계비조사나 농촌의 가계비조사를 하고 있다. 그러나 조사결과가 5인가족을 표준으로 계산하였을 때, 4인가족이나 3인가족을 표준으로 하였을 때 표준생계비가 다르며, 그 인원수에 정비례하여 생계비가 증감하지 않는데 문제가 있다. 따라서 그 자료자체가 모순이 되면 임금을 결정지을 수 없다.

둘째, 생산성이 동일한 두 근로자에게 부양가족수가 다르다고 차등보상을 한다는 것은 문제가 있다. 이것은 생계비의 측정이 가능하다 하더라도 기업가의 입장에서 본다면 생산성이 동일한 두 사람의 비고용자에게 그들의 부양가족수가 다르다고 해서 어떻게 차등보상을 할 수 있겠는가라는 문제이다.

셋째, 생계비를 임금수준결정의 수단으로 파악하고자 할 때에는 실제생계비 조사방법과 이론생계비 조사방법을 고려해 보는 것이 타당하다.

실제생계비 조사방법

실제생계비는 현재 우리나라의 통계청에서 실시하고 있으며, 세계 여러 나라에서도 많이 사용하고 있는 방법이다.

실생활에서 얼마만한 경비가 ① 음식물비, ② 피복비, ③ 주거비, ④ 광열비, ⑤ 문화·오락비, ⑥ 잡비 등으로 지출되었는가를 파악하는 것으로서 표본에 의한 가계조사, 설문지방법에 의해 조사되어 작성된다. 이 방법은 매우 현실성이 있어 많이 활용되고 있다.

그러나 이 조사방법이 바람직한 기준에 의해서 파악이 잘 이루어졌느냐 하는 점과 현실적인 수입에 의해 소비수준의 영향을 받게 된다면 과연 바람직한 생계비의 측정이 표본의 가치로서 인정이 될 수가 있겠는가 하는 점이다. 이 점만 잘

고려된다면 물가수준(도매·소비자택일) 상승을 대표하는 지수로 임금결정의 요인으로 하자가 없을 것으로 본다.

이론생계비 조사방법

이론생계비는 현실적으로 나타나는 소득이나 소비수준과는 상관없이 근로자의 생활을 유지하는데 필요한 이론상의 표준생계비 또는 최저생계비로 규정한다. 이론생계비를 산출하는 방법은 과학적 이론을 필요로 하는 식품영양학이나 식품가공학 또는 가정소비경제학 등을 도입하여 주어진 가구수의 표준생활을 표시하는 소비유형을 이론적으로 설정하고, 거기에 필요한 양을 산출하여 가격을 계산하는 것이다.

음식물비의 경우 성인 1명이 하루에 경제생활을 할 수 있는 영양학의 섭취량은 2,600칼로리에서 2,800칼로리로서 이에 필요한 식품의 종류와 양을 산출하고 여기에다 소비자가격을 곱하여 경비를 계산하는 것이다.

이 이론생계비는 매우 객관성과 합리성이 있어 보인다고 할 수 있으나 현실적으로 산출할 때 많은 문제점이 나타나고 있다.

이러한 표준생계비 산출방법에는 ① 전물량방식, ② 반물량방식이 있는데, 전자는 음식물비를 비롯한 모든 소비내용을 이론적으로 설정하고, 거기에 필요한 양에 가격을 곱하여 산출한다. 후자는 엥겔(Engel) 방식이라고도 하며, 주가 되는 음식물비에만 전물량방식을 투입하고 기타 비목들은 실태생계비를 이용하는 방법이다.

3. 기업의 지급능력

기업의 지급능력이란 기업이 임금으로 지급할 수 있는 가능성을 말하는데, 보통 정상적 지급허용액을 의미한다. 이것은 기업의 이윤과 그에 관련된 생산성의 고저에서 결정되어야 한다. 기업의 지불능력을 측정하는 기준으로서 보통 생산성(productivity)과 수익성(profitability)을 들 수 있다.

자동화시대의 생산성을 측정하는 대표적인 메커니즘으로서 무엇을 할 것인가는 매우 중요하다. 그러나 부가가치분석, 매출액분석을 기준으로 할 것을 노사당사자간에 권고하고자 한다. 그리고 수익성을 측정하는 메커니즘으로서는 ① 매

출이익분석, ② 손익분기점분석, ③ 원가구성분석 등을 권하고 싶다.

이 중 어느 것을 가장 합리적이라고 표현할 수 없으며, 어느 방법을 택하는 것이 노사간의 이상적인 지표가 되느냐는 것은 산업의 종류, 기업의 업종규모, 가치분석능력 그리고 노사간의 단체교섭전략에 의하여 결정되는 것이 타당하다.

표 11-7. 기업의 지급능력분석



생산성 분석	① 부가가치분석 ② 매출액기준분석
수익성 분석	① 매출이익분석 ② 손익분기점분석 ③ 원가구성분석

1) 생산성 분석(productivity analysis)

생산성의 가장 기초개념이 투입량(input)에 대한 산출량(output)의 대비라는 것은 누구나 잘 알고 있다.

$$\text{생산성} = \frac{\text{산출량(output)}}{\text{투입량(input)}}$$

생산성 분석이 기업의 지급능력을 파악하는데 있어서 가장 적절한 지표라고 임금관리론에서는 지적하고 있으며, 대부분의 나라에서는 이 지표를 많이 사용하고 있다. 한편, 생산성의 투입요소로서 자본과 노동 중 어느 것을 기준으로 하느냐에 따라서 자본생산성과 노동생산성이 있으나 임금결정에 있어서는 아직까지 노동생산성을 많이 이용하고 있다.

그리고 물적 생산성, 매출액생산성 및 부가가치생산성 등도 임금결정 기준으로 많이 활용하고 있다.

부가가치기준 분석방법

부가가치분석에 의한 지급능력측정은 임금의 지급능력을 기업의 부가가치에 기준을 두고 그 한계를 구하는 방법이다. 부가가치란 개개의 기업이 제조·판매

의 과정을 통하여 생산한 가치를 말하며, 즉 자본과 노동의 결합에 의하여 새로이 창출된 가치를 말한다.

다시 말하면 매출액에서 원재료비, 연료·동력비, 소모품비 등 외부 구입가치를 공제한 나머지 부분이 되며, 총이익액이라고도 할 수 있다.

한편, 부가가치를 구성하는 내용은 일반적으로 인건비를 비롯하여 세금, 이자, 배당, 임원상여금, 사내유보액 등이 되며, 여기에 감가상각비를 포함시키는 경우와 그렇지 않는 경우가 있다. 전자를 조부가가치(粗附加價値)라 하며, 후자를 순부가가치(純附加價値)라 한다. 이러한 부가가치를 협의로 볼 때는 감가상각비와 판매비 및 일반관리비 등 경비가 제외된다. 따라서 어느 경우의 부가가치를 기준으로 하느냐 하는 것은 노동분배율을 계산하는데 있어서 커다란 차이를 가져온다.

부가가치 중에서 인건비가 차지하는 비율을 노동분배율이라고 한다. 지급능력의 기준을 부가가치에 두는 경우 노동분배율의 적정치를 찾아서 그 비율에 따라 임금수준을 조정하려는 것이며, 이를 노동분배율법이라고 한다. 노동분배율에 의해 지급능력을 파악하는 경우에는 부가가치를 산출하는 방법과 적정노동분배율을 결정하는 방법이 중요한 문제가 된다.

이와 같이 부가가치의 개념에 여러 가지가 있으나 일반적으로 인건비와 관련하여 부가가치를 사용할 때에는 감가상각비를 포함하는 조부가가치를 사용하는 것이 권장되고 있다. 왜냐하면 정보화시대에 순부가가치를 사용하면 경영자에 의한 과대한 감가상각에 의해 부가가치가 자의적으로 축소될 수 있으며, 이에 따라 노동에 대한 분배분이 감소될 여지가 있기 때문이다. 한국기업에서 사용되고 있는 대표적인 방법도 인건비, 순이익, 금융비용, 임차료, 공과금 및 감가상각비를 포함시키는 조부가가치를 도입하고 있다. 어떻게 사용하든지 부가가치 노동분배율은 장기적인 적정인건비의 목표로서만이 사용될 수 있다고 본다.

장기적으로 볼 때 임금의 향상을 부가가치 노동생산성($\frac{\text{총근로시간}}{\text{총노동가치}}$)의 향상에 기반을 두고, 실제로 활용한 기업만이 유지되고 성장할 수 있었다는 사례들이 나타나고 있다.⁹⁾



표 11-8. 부가가치의 구성

① 원재료비			
② 연료·동력비			
③ 포장비			
④ 소모품비			
⑤ 수선비			
⑥ 감가상각비		← 조부가가치
⑦ 경비		← 순부가가치
⑧ 일반관리비 및 판매비		
⑨ 인건비		← 부가가치(협의)
⑩ 이자·이윤		
⑪ 세금·배당·임원상여금		
⑫ 사내유보액		

· (협의)부가가치=⑨+⑩+⑪+⑫
 · 순부가가치=⑦+⑧+⑨+⑩+⑪+⑫
 · 조부가가치=⑥+⑦+⑧+⑨+⑩+⑪+⑫

매출액기준 분석방법

매출액에서 차지하는 임금총액의 비율을 분석하여 임금지불능력을 파악하는 방법이다. 여기에서 매출액에 대한 임금총액의 비율, 인건비율의 안정적이라면 결국 임금사용액을 증대시켜 임금지불능력을 확대시킨다.

2) 수익성 분석(profitability analysis)

수익성이란 매출에 대한 수익을 대비한 것으로 총매출에 대한 총수익의 비율로 정의한다. 그러나 기업의 지급능력을 측정하기 위한 수익성 분석은 ① 매출이익분석, ② 손익분기점분석, ③ 원가구성분석 등이 있으나 실제적 방식이 필요하기 때문에 손익분기점분석, 원가구성분석 등을 선택해야 한다.

손익분기점에 의한 방법

먼저 손익분기점에 의한 임금지급능력의 파악방법을 보도록 하자. 손익분기점(break-even point; BEP)이란 총수입과 총비용이 일치하는 점으로서 이익도

손실도 없는 점이다. 이 점의 매출액 산식은 다음과 같다.

$$BEP(x) = f \div \left(1 - \frac{V}{S} \right)$$

f =고정비, V =변동비, S =매출액

여기에서 고정비는 고정인건비 및 기타의 고정비로, 변동비는 변동인건비 및 기타의 변동비로 구분된다. 따라서 손익분기점산식은 다음과 같다.

$$\text{손익분기점(BEP)} = \frac{\text{고정인건비} + \text{기타고정비}}{1 - \frac{\text{변동인건비} + \text{기타변동비}}{\text{매출액}}}$$

손익분기점은 손익분기점의 매출액과 인건비의 비율을 지급능력의 최고한도로서 파악하는 방법으로 일반적으로 다음의 산식에 의한다.

$$\text{임금지급능력의 최고한도} = \frac{\text{인건비}}{\text{손익분기점에 있어서 매출액}}$$

원가구성에 의한 방법

원가구성에 의한 임금지급능력의 파악방법은 지급되는 모든 임금이 노무비에 해당하기 때문에 노무비는 원가구성의 3대요소로서 중요한 부문을 형성한다는 점이다.

다시 말하면 원가구성의 분석에 의한 방법은 제조원가의 구성을 분석하며, 그 가운데 노무비가 어느 정도의 비율을 차지하고 있는가. 즉, 제조원가 대 노무비 비율 $\left(\frac{\text{노무비}}{\text{제조원가}} \right)$ 을 구함으로써 원가관리를 통한 수익성 분석과 더불어 임금의 지급능력한도를 파악하는 방법이다. 그리고 이러한 원가구성요소에 대한 분석방법이 갖는 최종적인 목표는 제품 1단위당의 임금, 즉 제품단위당의 노무비를 안정시키는 데 있다.



이것을 식으로 표시하면 다음과 같으며, 특히 원가로서의 임금액을 검토할 때에는 단위 노무비가 중요한 지표가 된다. 이를 단순히 임금코스트라고 부르기도 한다.

$$\text{제품단위당 임금코스트} = \frac{\frac{\text{임금총액}}{\text{종업원수}}}{\frac{\text{생산량}}{\text{종업원수}}} = \frac{\text{임금총액}}{\text{생산량}}$$

이 단위당 임금코스트의 식은 제품단위당의 임금코스트가 높아지거나 낮아지거나 하는 소위 임금코스트의 증감률은 다음과 같이 산출할 수 있다.

$$\text{제품단위당 임금코스트 증감률} = \text{생산량증가율} - \text{임금총액증가율}$$

이와 같이 기업들이 안전성장을 도모하기 위해서는 생산량의 증가율을 노무비의 증가율보다 앞서게 하지 않으면 안된다. 따라서 가장 바람직한 임금수준결정의 원리는 상한선을 기업의 지급능력으로 하되 근로자의 생계비수준이 하한선이 되고, 타회사수준 등의 사회적 균형문제가 양자의 조정요인으로서 그 중간에 위치하게 하는 것이 가장 바람직한 임금수준결정의 원리라고 생각해 볼 수 있다.

끝으로 매년 임금인상률의 결정원리는 노사자율적으로 다음과 같이 고려해 보는 것도 바람직하다.

- ① 임금인상률 = 전년도 소비자물가상승률 + α
- ② 임금인상률 = 전년도 생산성 상승률 $\pm \alpha$
 - ①의 α 는 사회적 균형의 조정치, 또는 기업의 지급능력, 기업의 평균수익성, 노동생산성 상승분 등
 - ②의 α 는 기업의 지급능력, 자본기여도분, 기술(기계)기여도분을 감안한 순수한 당기수익률부분, 경기불황시나 당기순이익이 적자비율일 때 마이너스(-) 함
- ③ 적정 1인당인건비 = 부가가치생산성 \times 적정노동분배율(%)
 - 적정노동분배율(%) = $\frac{\text{인건비}}{\text{부가가치} - (\text{세전수익}) + \text{필요이익}} \times 100$
 - 필요이익 = $\frac{\text{배당금} + \text{잉여특별상여} + \text{내부유보이익}}{1 - \text{세율}}$

제6절 노사공동체형성을 위한 임금결정

1. 임금결정과정 7단계

매년 되풀이 되는 임금인상을 둘러싼 고민은 노사공동체형성에 긍정적인 임금 결정으로 풀어나가야 한다. 그러기 위해서는 기업외적 임금결정기준과 기업내적 임금결정기준의 조화에 대한 긍정적 인식을 갖고 임금협상(또는 임금결정)에 임한다는 것이 무엇보다 중요하다.

대체로 임금협상시기에 이르면 기업외적 기준으로부터 오는 영향은 비교임금을 제외하고는 이미 정해져 있게 된다. ① 물가, ② 생계비, ③ 국민경제여건 등이 이미 임금인상요구에 어느 정도가 필요한가를 제시하고 있으며, 근로자측의 입장도 대체로 정리되어 공개된다. 문제는 개별기업마다 다른 내적기준에 대한 노사공감대 여부에 달려있다. 기본적인 접근방법과 타당성은 문제가 되는 바와 같이 여기서는 매년 되풀이 되는 임금협상에 있어 개별기업의 내적임금결정기준을 판단하는 과정과 절차를 구체적으로 제시해보기로 한다.

1) 1단계

분배구조를 분석하고 공정한배구조에 대한 노사간의 합의를 도출한다.

최근 2, 3년간의 손익계산서 및 제조원가명세서를 바탕으로 여러 기법을 활용한 적정노동분배율을 추정하고, 임금협상년도에 적용할 공정한배구조를 합의한다.

2) 2단계

임금원천을 추정한다.

임금원천을 임금협상년도의 부가가치생산성 기준으로 판단하기 위해서는 매출액목표로부터 추정해 나가는 과정이 필요하다. 임금협상년도 달성가능매출액의 크기를 어떻게 보느냐에 따라 기업내적 인건비지급능력의 크기는 달라지게 되기 때문에 과대, 과소추계, 어느 쪽도 바람직하지 못하다.

따라서 최근 몇 년 동안의 매출목표달성률, 연평균신장률을 적용하여 보기로



하고, 매출액경향선을 구하여 추정하여 보는 것이 바람직하다. 좀더 과학적 기법을 활용한다면 매출액을 종속변수로 하는 회귀모형을 추정하여 보고 이 결과들을 종합적으로 검토하여 임금협상년도 매출액 크기를 판단한다.

3) 3단계

매출액 크기가 추정되고 나면 이를 부가가치 크기로는 임금협상년도에 얼마가 될 것인가를 판단한다.

여기에는 임금협상년도 전략목표로서 부가가치율을 활용할 수 있다. 부가가치율의 상향조정은 기업의 목표라고 할 수 있다. 경향선을 활용하거나 평균수준과 부가가치를 높이기 위한 기업내 노력을 종합적으로 판단하여 임금협상년도 전략적인 부가가치율을 정하고 매출액크기에 곱하여 임금협상년도 달성가능한 부가가치 크기를 추정한다.

4) 4단계

임금협상년도 고용계획을 고려한 종업원수를 판단하고, 임금협상년도 부가가치생산성 수준을 추정한다.

즉, 임금협상년도 달성가능한 1인당 부가가치는 얼마일 것인가를 추정하게 되면, 개별기업의 임금협상년도 인건비지급능력의 원천이 분석된다.

5) 5단계

임금협상년도 부가가치생산성이 추정되면 여기에다 적정노동분배율을 적용한다.

그렇게 되면 임금협상년도 1인당 인건비의 적정수준이 추정된다. 이를 임금협상전년도 실제 1인당 인건비수준으로 나누면 몇 %가 적정인건비 지급능력 한도인가를 판단하게 된다.

6) 6단계

기업외적 기준과 조화되는 과정을 갖는다.

이렇게 판단된 임금협상년도 적정인건비 지급능력한도와 물가·생계비 및 비

교임금 등으로부터 요구되는 기업외적 기준들과 조화되는 과정을 갖는다.

7) 7단계

원만한 임금협상에 따른 노사신뢰조성으로 임금협상년도 부가가치생산성 실적에 당초 추정하였던 부가가치생산성 수준보다 초과될 경우, '초과달성분 적정 노동분배율'의 크기를 근로자에게 업적상여로 추가 배분하여 주는데 합의할 필요가 있다.

이렇게 되면 노사협력에 의한 생산성 향상은 노사 모두에게 추가배분이 될 수 있다는 확신을 갖게 함으로써 임금인상과 생산성 향상이 선순환을 할 수 있으며, 더 나아가 공정분배구조는 임금·이윤의 분배원천을 지속적으로 가능케 하는 기능이 본질임을 확신하게 할 수 있다.

2. 공정분배구조에서의 임금결정

1) 부가가치 성과의 분배구조

부가가치 성과의 분배구조는 다음 기의 부가가치 성과 창출에 중요한 영향을 미친다. 성과가 있기 때문에 분배가 있을 뿐인 것이 아니라 분배를 어떻게 하느냐에 따라 성과창출의 크기가 영향받기 때문에 분배구조의 기능이 소중하다는 것이다.

부가가치의 성과는 크게 노동수익과 자본수익으로 분배된다. 좀더 세분하여 본다면 인건비, 필요이익, 배당, 지급임차료, 이자, 법인세 및 공과금 등으로 배분된다. 노사당사자 입장으로 보면, 기업유지에 꼭 필요한 고정경비와 인건비 및 필요이익의 크기 정도에 따라 의욕이 달라지게 될 수 있기 때문에 분배구조의 적정성·공정성은 부가가치 창출에 지대한 영향을 미친다. 부가가치 중에 인건비의 크기가 차지하는 구성비를 노동분배율이라고 한다. 노동분배율이 적정해지면 자본분배율도 적정해지는 관계에 있으며 생산성 성과는 바로 이러한 공정분배구조를 통하여 임금과 이윤을 적정하게 증대시키는 결과로 이어지게 된다.

$$\text{부가가치생산성} \times \text{적정노동분배율(\%)} = \text{적정 1인당 인건비}$$



2) 노동분배율의 기능

노동분배율은 너무 높아지거나 낮아질수록 어느 쪽의 경우도 조직의 존속이 불가능해진다. 너무 높아지게 되면 경영자 입장에서 조직에 대한 참여의사를 포기하려 하기 때문이며, 반대의 경우는 근로자 입장에서 참여의사를 포기하려 할 것이기 때문이다. 따라서 너무 높거나 낮지도 않은 수준에서 노사합의를 통한 적정노동분배율의 관리가 필요하다.

적정노동분배율은 손익이 영이 되는 수준에서의 분배율(분기점 노동분배율)보다는 다소 낮은 아래에 있게 되며, 즉 노사 모두의 발전에 꼭 필요한 내부유보이익, 배당금 등이 고려된 노동분배율이라고 볼 수 있다.

$$\text{적정노동분배율(\%)} = \frac{\text{인건비}}{\text{부가가치} - (\text{세전순익}) + \text{필요이익}} \times 100$$

부가가치생산성 수준이 같은 기업간에는 노동분배율이 높을수록 1인당 인건비수준도 높을 수는 있으나, 실제로 부가가치생산성은 천차만별로 다르기 때문에 노동분배율의 상향 또는 하향조정을 통하여 임금상승이나 이윤증대를 기대하는 것은 분배구조의 본래 기능을 잘 활용하지 못하는 것으로 보아야 한다. 분배구조의 적정성·공정성 확보는 노사공동체형성을 보다 확고히하고, 노사 모두의 근로의욕, 사업의욕을 높임으로써 혁신성·생산성을 높이게 된다는데 의의가 있다.

3) 분배구조 합의를 추가적 고려요인

노동분배율을 추정하고, 궁극적으로 노사가 합의할 때 추가적으로 고려해야 할 요인들이 있다. 기업환경의 불확실성, 기술발전단계, 자본구성은 반드시 검토해 보아야 한다. 환경의 불확실성이 높은 분야에 뛰어드는 경우 노동분배율을 다소 하향조정하는 것은 미래의 불확실성으로부터 오는 위험을 줄일 수 있게 한다.

또한, 기술발전단계가 자체기술혁신을 필요로 하는 상태에 있는 기업은 구성원과 조직구조의 혁신지향적 변화와 막대한 투자를 필요로 하기 때문에 이 점이 노동분배율 설정에 고려될 필요가 있다는 것이다. 자본구성의 경우에 있어서도 자기자본비율이 낮다면, 재무구조의 취약성을 보완하는 방향에서 노동분배율의 하향조정을 고려해 볼 필요가 있다. 이러한 추가적 고려사항은 어디까지나 필요이익에 대한 노사간의 합의를 거친 후 최종적으로 분배구조를 합의할 때 필요하다.

3. 부가가치와 노동분배율 분석의 유의점

부가가치의 분석은 매출액에서 외부구입비용을 차감하는 공제법방식과 부가가치항목을 합치는 가산법방식이 있다. 한국은행, 산업은행에서 분석되고 있는 것이 가산법에 의한 것으로 조부가가치 개념이라고 볼 수 있다. 가산법으로 부가가치를 계산할 경우 다음과 같은 오해가 유발되지 않도록 유의할 필요가 있다.

금융비용이 커지면 부가가치가 커진다고 보는 경우인데, 그렇게 볼 경우 경영을 잘못해서 부채가 늘어나는 방향이 부가가치를 크게 하는 것으로 오해하게 된다. 아마도 이는 가산법으로 계산함으로써 오는 오해로 우리의 현실에는 이와 같은 부가가치개념에 대한 오해도 많다.

매출액증대를 위한 노력과 외부구입비용의 극소화를 위한 노사공동체의 노력이 가져온 궁극적인 힘이 바로 부가가치이며, 그 부가가치의 힘으로 세금, 공과금은 물론 이자도, 임차료도 부담하게 됨으로써 임금·이윤을 증대시킬 수 있는 조직의 건전한 존속·발전터전이 뒷받침되고 있다.

다음으로 노동분배율을 분석할 때 인건비는 노동수익으로서 손익계산서와 제조원가 명세서상의 인건비 관련항목을 모두 합쳐 보아야 한다. 여기에는 급료, 노무비뿐만 아니라 퇴직금, 퇴직급여충당금, 복리후생비까지를 포함하여 보며 이러한 인건비 크기(총액인건비의 개념임)를 부가가치 중에서 차지하는 비율로 표시하면 실제노동분배율이 된다. 따라서 노동분배율이 너무 높으면 자본분배율이 너무 낮게 되며, 노동분배율이 적절한 수준이 되면 자본분배율도 따라서 적절한 수준이 됨으로써 분배구조의 공정성을 노사가 받아들일 수 있게 된다.

제7절 최저임금제도

1. 최저임금제의 개념

최저임금제는 임금수준의 결정을 노동시장에서의 수요·공급의 원리 또는 노사간의 교섭력에만 맡겨 두었을 경우 미숙련 연소근로자나 부녀근로자에게 발생할 수 있는 지나친 저임금을 해소하여 저임금근로자의 기본생활을 보장하기 위



하여 예외적으로 국가가 개입하여 임금의 최저한도를 설정하는 제도이다.

최저임금제(minimum wage system)란 국가가 임금의 결정에 직접 개입하여 임금의 최저수준을 정하고 사용자에게 그 지급을 법적으로 강제하는 제도이다. 원래 임금은 노동시장의 자율적인 기능에 의해서 결정되는 것이지만 사회적으로 용납되기 어려운 정도로 임금이 낮아서 사회적인 역기능을 하고 있다면, 사회정책적인 관점에서 정부가 임금결정에 개입하여 임금의 최저수준을 직접 정하고 사용자에게 그 지급을 강제할 필요가 생긴다. 최저임금제는 바로 이러한 사회정책적인 관점에서 노사간의 임금자율결정원리를 일부 수정하는 제도로서 도입된 것이다.

따라서 최저임금제란 국가가 저임금근로자를 보호하기 위해서 취하는 정책으로서, 국가 또는 국가가 인정한 기관이 임금의 최저한도를 정하고 법률적인 강제력을 동원하여 사용자에게 이를 지키도록 하는 제도이다. 이때 법률적 강제력을 갖는 임금의 최저한도를 조사·심의·규정하고 이를 지키도록 감독하는 일련의 형식을 최저임금제도라고 하고 이에 의하여 정하여진 임금을 법정최저임금(legal minimum wage)이라고 한다.

2. 최저임금제의 시작

최저임금제의 시작은 1894년의 뉴질랜드의 산업조정중재법이라고 할 수 있다. 그 후 1896년 오스트레일리아 빅토리아주의 공장상점법에 이어 1909년 영국의 봉제업, 인쇄제조업 등 임금이 타업종에 비해 현저히 낮은 업종에 최저임금 결정 기관으로서 노사 및 중립 3자로 구성된 임금위원회의 설치를 규정한 임금위원회법(The Trade Boards Act)이 성립되었다.

그리고 1912년 미국의 매사추세츠주에서 주법으로 최저임금제를 법제화하였다. 1915년에 프랑스의 가내노동법이 성립되었으며, 1933년에는 미국연방법인 전국산업부흥법(National Industrial Recovery Act)에서부터 마침내 1938년의 공정노동기준법(Fair Labor Standard Act)의 성립을 보게 되었다. 그리고 1928년 5월 30일 제네바에서 열린 ILO총회는 최저임금제도에 관한 결의안을 채택하고 각국에 대하여 입법의 권고에 나서게 되었다. 2018년 7월 현재 선진국은 말할 것도 없고 멕시코, 브라질, 콜롬비아, 인도, 필리핀 등 개발도상국을 포함하여 무려 105개국이 최저임금제도를 실시하고 있다.

3. 우리나라 최저임금제의 변화

우리나라에서는 1986년 12월 31일 법률 제3927호로 최저임금법을 제정·공포하고 1988년 1월 1일부터 상시근로자 10인 이상인 제조업에 적용한데 이어, 1989년 1월 1일부터 상시근로자 10인 이상의 제조업·광업·건설업으로 확대 적용·실시되었다.

그러나 이와 같이 적용범위를 한정하여서는 최저임금제 본래의 취지인 저임금 근로자 보호에 미흡한 점이 있었으며 저임금근로자들이 폭넓게 존재하고 있는 위생·서비스업이 최저임금제의 적용대상에서 제외되고 있는 반면 고임업종으로 분류되는 광업·건설업에만 최저임금제가 적용되는 문제점이 있어서 1990년도부터 최저임금제를 상시근로자 10인 이상인 모든 산업에 확대 적용하기로 하고 1989년 7월 4일 최저임금법 시행령을 개정하였다. 그리고 1999년 9월부터 2001년 8월까지 최저임금법 시행령을 개정, 최저임금제를 5인 이상 사업장으로 확대하였다. 최저임금법을 1993년 8월 5일(법 제4575호)에 개정하였다. 그리고 2001년 9월부터 2020년 2월 현재까지 전 산업 모든 사업장에 적용하고 있다. 적용대상은 1인 이상 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장이다. 고용노동부장관은 최저임금을 결정할 경우 대통령령이 정하는 바에 의하여 노사정공익대표로 구성된 최저임금심의위원회의 심의를 요청하고, 최저임금심의위원회 심의·의결한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하여야 한다. 그 결과 우리나라의 최저임금제는 도입 10년만에 모든 산업으로 확대 적용되어 명실상부하게 저임금근로자 보호를 위한 사회정책적 제도로서의 기능을 다하게 되었다.

이러한 최저임금제도는 우리나라의 경우 반드시 큰 효과를 가져오리라는 기대에 있었던 것은 아니었다. 그것은 일찍이 이 제도를 실시하였던 선형적 사회의 교훈이 그러하였기 때문이었다. 환언하면 우리의 경우 최저임금제의 도입이 가져다 줄 긍정적 효과에의 기대에 대한 환호보다는 오늘날의 모든 산업사회가 모두 이 제도를 실시하고 있는데, 한국만이 최저임금제도가 없는 나라로 낙인 찍혀서 이로부터 올 국제사회에서의 소시얼 덤핑(social dumping)이라는 지탄을 회피하기 위한 수단으로서 채택되어질 수밖에 없었던 측면도 있었음이 사실이다.¹⁰⁾ 그것은 저임금근로자의 빈곤퇴치 의욕이 부족했다는 뜻에서보다 실질적으로 최저임금이 저임금근로자에게 가져다 줄 혜택과 그로 인한 고용감축이라는 부의 효과를 고려함에서 나온 결과라고도 할 수 있다.



최저임금에 상여금과 식비·교통비·숙박비 등을 포함시켜 2019년 1월부터 시행되는 최저임금법 개정안이 2018년 6월 12일 일부 개정되었다. 그러나 논란은 한동안 계속될 것이다. 정부는 저소득층의 소득을 올리려고 정책을 추진하였다. 하지만 일자리가 줄어드는 등 예상하지 못한 부작용이 나타나고 있다. 최저임금 인상 뒤 편의점, 패스트푸드점, 식당 등 우리 사회 부작용지대의 민심을 들여다 보아야 한다.

4. 최저임금제의 목적

- 고한노동의 방지
- 근로자간의 조직발전
- 산업평화의 촉진

1) 고한노동의 방지

최저임금제의 목적은 부당하게 낮은 임금을 타당하다고 볼 수 있는 수준까지 끌어올리는 데 있다. 저임금, 장시간근로, 열악한 근로환경으로 대표되는 고한노동(苦汗勞動)을 막기 위해서 최저임금제가 필요하다.

2) 근로자간의 조직발전

미조직근로자 및 조직불량의 근로자를 보호하기 위해서 최저임금의 원칙이 적용된다. 말하자면, 근로자간에 조직이 미발달한 단계에서 최저임금제가 나오게 되는 것이다.

3) 산업평화의 촉진

산업의 각종 조직에 충실한 기업에서는 임금이 대체로 단체협약에 의해 조정된다. 그러나 단체협약 성립과정에서는 파업으로 끝고사 사회문제를 야기시킬 수도 있다. 이와 같은 위험을 피하고 산업평화를 촉진하기 위해서 최저임금제를 도입하게 된다는 것이다.¹¹⁾ 이러한 의의와 목적은 대부분 우리나라에서도 그대로 적용된다고 볼 수 있을 것이다.

미국의 경제학자 노드럽(Northrup)은 근로자의 보호를 위한 국가의 의무로서 최저임금, 최대근로시간, 연소자노동 및 기초적 건강의 정책을 들고 이 가운데 정부의 간섭에 의하여 고정되는 임금은 다음의 3단계를 거쳐 발전한 것이라고 한다.

제1단계 보호의 단계

정부개입의 목적은 과도한 육체적·금전적인 착취(exploitation)로부터 근로자를 보호하는 것이다.

제2단계 최저필요의 수준

근로자의 최저필요에 기초를 둔 일반적 임금수준의 결정을 기도하는 것이다.

제3단계 최저만족의 수준

한 근로자와 그의 가족에 대하여 그들의 건강과 육체적인 복지후생에 필요한 모든 물질적 조건을 제공하는 것을 목표로 하는 단계라고 하였다.¹²⁾

5. 최저임금제의 결정방식¹³⁾

1) 임금심의회 방식

영국 또는 독일형이라고도 하며, 고한산업이나 노동조합이 존재하지 않는 미조직분야의 임금상태를 개선하고 기업간의 불공정한 경쟁을 배제하기 위한 근로자와 사용자의 대표 및 국가를 대표하는 공익위원회의 3자로 구성되는 임금위원회 또는 임금심의회가 최저임금을 결정하는 방식이다. 우리나라가 실시하는 최저임금제도 역시 이 방식이다. 이 방식에는 임금심의회가 특정 산업에 설치되는 것과 각종 산업을 포괄적으로 취급하는 단일의 심의회가 설치되는 2개의 유형이 있다.

2) 중재재판소 방식

임금으로 인하여 노사간 분쟁이 발생할 때 중재재판소 또는 중재위원회의 재결정에 의하여 최저임금을 결정한 다음 법적 구속력을 부여하는 방식이다.



이 방식은 세계 최초의 최저임금제인 1894년 뉴질랜드의 산업조정중재법으로 채택되었으며 호주에서도 행하여졌다. ‘스트라이크’가 금지된 상황에서 강제중재를 행하는 것이므로 단체협약의 효력확장 적용방법의 경우보다 최저임금이 낮을 가능성이 크다.

3) 법정최저임금 방식

법률로 최저임금을 결정할 때 다른 일반법칙의 제정 혹은 개정의 수속이 취해지는 것을 말하므로 어떤 방식보다 신중하다고 할 수 있다. 따라서 법정방식은 최저임금액의 개정이 경제정세의 변화에 탄력적으로 대처하기 어렵다는 단점을 지니고 있지만 이 방식은 결정내용을 일반에게 주지시키려는 점에서는 다른 방식보다 우월하다고 말할 수 있다. 이런 방식을 취하고 있는 나라는 미국의 연방 최저임금이다.

4) 노동협약 방식

하나의 기업에서 이루어진 전국적인 노동협약이나 지역적 노동협약에서 결정된 최저임금제의 적용을 그 협약에 참가하고 있지 않은 기업과 근로자에게도 확장하는 법률로서 강제하는 것이다. 특히, 이 방법이 효과를 거두기 위해서는 노사의 조직과 단체교섭 및 그것에 상응하는 노동협약을 발전시켜야 하며 기업간의 임금격차가 없어야 한다.

이 제도로서 유명한 프랑스는 SMIC(Salir Minimun de Interprofessional Croissance)로 불리는 전국일률최저임금이 있다. 이것은 1950년의 노동협약법을 근거로 해서 이 법률에 의해서 설치된 노동협약 최저임금위원회의 의견을 듣고 정부가 정부명령의 형태로 최저임금을 정하는 것이다.

6. 최저임금법 개정안 관련 주요 논란

〈최저임금 산입범위 개편 내용〉

2019년 1월 1일부터 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금은 최저임금에 산입 다만, 아래의 임금은 최저임금에 미산입한다.

① 근로기준법의 소정근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금(초과근로수당 등)

② 상여금, 그 밖에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월지급액 중 해당연도 시간급, 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 25%에 해당하는 부분

③ 식비·숙박비·교통비 등 근로자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 중 어느 하나에 해당하는 것

㉠ 통화 이외의 것(현물)으로 지급하는 임금

㉡ 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 7%에 해당하는 부분

이에 따라 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금과 현금으로 지급하는 복리후생비의 경우 해당연도 시간급 최저기준액을 기준으로 산정된 월 환산액의 25%(정기상여금 연 300%)와 7%를 초과하는 부분은 최저임금액에 산입된다.

〈사 례〉

예를 들면 월 상여금 50만원, 식대·교통비 합하여 20만원을 받고 있다면, 2018년도 최저지급 기준으로 계산할 때 월 최저임금(157만원)의 25%(40만원)를 초과하는 상여금 10만원 및 7%(11만원)을 초과하는 식대·교통비 등 복리후생성 임금 9만원, 합하여 19만원을 최저임금에 산입할 수 있다는 것이다.

다만, 연차별 그 비율이 단계적으로 축소됨에 따라 2024년 이후에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금과 현금으로 지급하는 복리후생비의 모두가 최저임금에 산입된다.

또한, 사용자가 개정법에 따라 산입되는 임금을 포함시키기 위해 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동없이 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경할 경우에는, 근로기준법 제94조 제1항에도 불구하고 과반수 노동조합 또는 과반수 근로자의 의견을 들어야 한다는 취업규칙 변경절차의 특례를 규정(취업규칙 변경시에 의견을 들지 않으면 500만원 이하의 벌금)하고 있다.



7. 최저임금제의 효과

제4차 산업혁명으로 최저임금제의 실시에도 역시 긍정적인 효과와 마찬가지로 부정적인 효과가 있다. 그러므로 최저임금제의 실시도 중요하지만 무엇보다도 중요한 것은 이러한 긍정적인 효과를 극대화하고, 부정적인 효과는 극소화해야 한다. 따라서 최저임금제의 긍정적·부정적 효과를 살펴보면 <표 11-9>와 같다.



표 11-9. 최저임금제의 효과

긍정적 효과	부정적 효과
<ul style="list-style-type: none"> · 저임금과 임금격차의 해소 · 소득분배의 효과 · 노동쟁의의 방지 역할 · 기업의 공정경쟁 유도 · 양질의 노동력의 확보 · 생산구조의 고도화 촉진 · 사회복지정책의 기초 	<ul style="list-style-type: none"> · 고용감소효과 · 영세기업의 도산우려 · 중소기업의 경쟁력 약화 · 인플레이션의 우려 · 직장내훈련 감소 · 청소년, 부녀자, 노년층의 일자리 감소 · 편의점, 패스트푸드점, 식당 등 부작용



표 11-10. 미국과 일본의 최저임금제도의 비교

	미 국	일 본
형 태	· 전산업 최저임금제 : 법정방식 및 주별로 다양한 방식을 채택	· 노사협약효력확장 : 심의회방식 및 단체협약방식 (심의회위원회 자문을 받아 정부가 결정)
법령근거	· 매사추세츠주법(1911) · 전국산업부흥회(1933) · 공정노동기준법(1938)	· 최저임금법(1959) · 최저임금법(1968)
목 적	· 근로자 보호 · 불공정 경쟁방지 · 표준임금 지급	· 국제적 불공정 경쟁방지 (최초의 목적)
배 경	· 뉴딜정책 일환으로 시행(1933) : 즉, 임금증가에 의해 유효수요 확대 목적 · 불공정경쟁 배제	· 노동기준법(1947) 및 가내노동법(1970)에 규정되어 있음
적용범위	· 기본적으로는 전국 전산업이나 주에 따라 다양 : 학생(파트타임), 심신장애자, 미성년자 등은 제외	· 최저임금법의 대상근로자 : 지역적 확장적용, 도입 초에는 제조업일부 업종에만 적용 : 수습중인 자, 소정 근무시간 미만인 자 제외
결정기준	· 생계비 · 생산성 · 일반임금수준	· 생계비 · 유사업종의 임금수준 · 기업의 지급능력

	미 국	일 본
결정기구	· 국회(노사, 공익대표)	· 정부와 심의회(노사, 공익대표)
최저임금 수준결정 방식	· 법률로 직접 최저임금을 결정 · 연방법과 주법별로(41개주에 최저임금제 실시) · 주에 따라 법정방식과 심의회 방식 중 택일 또는 병용	· 당초 업자간 협정임금 신청, 최저임금심의회 의견 청취, 정부가 결정(1968년 : 지역별 최저임금 폐지) · 단체협약효력 확장제도(지역별) · 최저임금심의회(중앙·지방) 자문, 산업, 직업, 지역 별로 차등적 최저임금결정
갱신여부		· 매년 갱신

자료: 김성수(1998), 산업평화의 정착을 위한 신노사관계론, 신고증보판, 법경사, pp. 310~311.

제8절 생산성 임금제

1. 생산성 임금제의 개념

생산성 임금제란 임금결정에 있어서 노동생산성이나 부가가치 생산성을 기준으로 하거나, 노무비 비율 및 노동분배율을 일정하게 유지하여 주는 성과배분제도를 말한다.

물가나 부동산투기가 없는 안정된 사회에서는 근로자의 지나친 임금상승을 억제하고 적정임금인상을 해줌으로써 근로자의 근로생활의 안정과 더불어 국민경제의 안정을 도모하고 더 나아가 기업발전의 목표가 이루어질 수 있는 것으로 정의되어 왔다. 따라서 이러한 생산성 임금제는 노사 어느 일방적인 이익에만 봉사하는 결정 기준이 아니고 국민경제적 관점에서 노사쌍방의 타당성과 합리성을 가지는 데 있다.

원래 생산성 임금제도는 선진구미제국에서 노사간의 자주적 임금교섭에 기본 바탕을 둔 제도로서 발전되어 왔다. 다시 말하면 전후 구미의 자본주의경제가 안정된 기초 위에서 성장을 촉진하는 데는 노사간의 임금문제가 걸림돌이 된다는 것을 인식하였다. 이에 노사간의 협력체제가 조성되고 산업평화를 지속시키는 방안이 필요하게 되었다. 그 하나의 방안으로서 장기적인 단체협약의 범주 안에서 성장의 성과를 합리적으로 배분하는 임금제도를 모색하기에 이르렀다. 이러한 필요성에 따라 노동생산성 임금제의 제도화가 선진구미제국에 보급되기 시작하였으며 이 제도를 도입하는데 따른 여러 가지 실험상의 문제점도 제기하였다.



2. 생산성 임금제 도입의 전제조건

일찍이 선진구미제국에서도 생산성 임금제도를 도입·실시하는데는 여러 가지 풀어야 될 전제조건이 있었다. 그와 같은 것을 몇 가지 지적하면 다음과 같다.

첫째 한 나라의 물가상승요인의 근원을 정확히 분석·파악하는 것이 가장 큰 전제조건이었다.

물가상승요인이 디맨드 풀 인플레이션(demand-pull inflation)에 있느냐 아니면 코스트 푸쉬 인플레이션(cost-push inflation)에 있느냐 또는 다른데 그 요인이 있느냐를 명백히 가려내야 한다는 것이다. 물가상승이 수요인플레이션뿐만 아니라 소득인플레이션일 경우라도 초과이익, 금리부담, 원자재가격, 기타 비생산적 지출의 과다 등이 주요인이 되고 임금수준에 있는 것이 아니라는 점이 전제조건이 되어야 한다.

둘째 물가가 안정되어 임금인상을 하였을 때 임금인플레이션을 유발하지 않는다는 전제가 있어야 한다.

물가상승이 큰 경우에는 실질임금의 보장이 안될 뿐 아니라 임금상승은 오히려 물가상승을 부추기는 악순환이 될 수 있기 때문에 실질임금을 향상시키고자 하는 생산성 임금제의 본래 목적을 실패로 가지고 가기 때문이다.

셋째 생산성 임금제도를 실시하는 당해년도에 근로자임금 그 자체의 적정성 여부를 명백히 하는 전제조건이 있어야 한다.

만약 임금수준이 심한 격차를 나타내고 있는 경우 그것이 특히 동일한 규모의 기업과 동일산업의 임금격차의 경우 생산성 임금제도를 실시한다면 경영합리화의 원리에 따라 임금이 높았던 양심적인 기업의 임금은 점점 더욱 높아지고 비양심적인 기업의 임금은 더욱 낮아져서 임금의 격차는 한층 더 심화되어서 문제를 심각하게 한다.

따라서 각 기업에서 현행 임금수준이 공정배분원칙에 비추어 타당한가의 여부가 문제가 되며 일부기업의 건전한 경영목적보다 불건전한 장외 부동산 투기행위를 하는 방만한 비합리화 기업의 경우 생산성 임금제도의 실시는 근로자의 근로의욕을 상실시키는 원동력이 된다. 이와 같은 현상은 국민·경제 전반적으로 최저임금지대를 형성하는 원인이 되기도 한다.

넷째 생산성의 기준시점과 기준수치의 근거를 산업별·개별기업별로 명백히 해야 하는 점이 전제가 되어야 한다.

먼저 기준시점인 경우 전년도 분으로 할 것인가 당해년도의 추정치나 예상치로 할 것인가 아니면 몇 년도의 평균치로 할 것인가의 문제이다.

다섯째 생산성을 전산업으로 할 것인가 업종별·개별기업 기준으로 할 것인가를 확정지어야 한다.

이 문제는 생산성 향상률이 전산업 동일업종이라도 개별기업과는 큰 차이를 나타내고 있기 때문이다. 이 문제는 임금교섭과정에서 전문적인 논의가 요구되는 사항이기도 하다. 일부 개도국가에서 물가상승의 압력으로 전산업의 생산성 기준을 일방적으로 전산업·전업종·전기관에 임금인상 가이드 라인으로 제시하는 것은 장래 개별기업의 노사분규의 불씨를 만들어주는 요소가 된다. 생산성 기준에 의한 임금인상 가이드라인은 노사 당사자간의 합의에 의해서 만들어지고 결정되는 것이 산업평화를 유지하는 첩경이 된다.

이상에서 살펴본 바와 같이 생산성 임금제 도입에는 산업평화를 위해서 풀어야 하는 전제조건이 많이 있다. 그러기 때문에 구미 선진국에서는 생산성 임금제 보급을 시작할 때 그 전제조건을 풀기 위하여 노사 당사자 조직간에 합의 도출을 위한 시험단계를 오랜 시간에 걸쳐 개별기업마다 독특한 생산성 임금제 방식을 가지고 운영하고 있다.

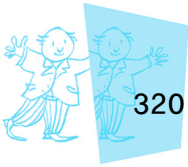
3. 생산성 임금제 도입의 여러 방식

생산성 임금제도는 일반적으로 GM방식, 스칸론 플랜(Scanlon plan), 럭커 플랜(Rucker plan), 소득정책 방식 등이 있다.

① GM방식을 보면 임금과 물가를 자동적으로 링크시키는 생계비 에스컬레이터(escalator) 조항과 임금과 생산성을 링크시킨 연차 임금인상 조항을 단체협약에 넣음으로써 시작된다. 이 방식의 기본산식은 다음과 같다.

$$\begin{aligned} \text{임금인상률} &= \text{물가상승률} + \text{노동생산성 상승률} + \text{노무비상승률} \\ \text{노무비비율이 일정하면, 임금상승률은} &= \text{물가상승률} + \text{노동생산성 상승률} \end{aligned}$$

이 GM방식은 개별기업의 임금결정방식으로 도입하기 위해서는 기업간의 생산성 상승률이 평균화되어야 하며 생산성 상승률이 높은 대기업의 독과점가격형성을 막을 수 있는 유효한 정책수단이 존재하여야 한다.



② 스캔론 플랜은 개별기업의 생산액에 대한 노무비의 표준비율을 고정시켜놓고 생산성의 향상에 따라 노무비비율이 저하하는 경우 표준비율과 실제비율 사이에서 발생하는 노무비 절약액의 일정비율을 임금에 추가해 주는 방식이다. 기본산식은 다음과 같다.

$$\text{임금총액} = \text{생산액} \times \text{노무비비율}$$

기본원리에 있어서는 GM방식과 같으나 물가 및 노동생산성의 변동이 개별기업을 기준으로 하고 있다는 점에서 다르다.

③ 렉커 플랜은 부가가치에 대한 노무비 비율을 일정하게 유지하도록 하기 위해서 고안한 임금방식이다. 이 산식은 다음과 같다.

$$\text{임금총액} = \text{부가가치} \times \text{노동분배율}$$

여기에서 기준으로 삼는 부가가치액은 스캔론 플랜의 생산액과는 달리 원재료 및 소모품비를 공제해야 되며 정확한 회계제도가 도입되지 않는 기업에서는 부가가치의 계산을 둘러싼 노사간의 분쟁을 막을 길 없다. 그리고 기업공개를 하지 않고서는 도입하기 어렵다.

④ 소득정책은 정부의 임금정책이다.

소득정책은 정부수준에서의 임금과 생산성을 연결시키는 것으로 임금과 물가, 생산성의 상관성에 착안하여 임금인상을 생산성 향상 범위 안에서 고정시킨다. 이는 임금상승과 물가상승의 악순환을 제거하려는 임금정책이다.

이상에서 살펴본 생산성 임금제도의 방식은 여러 가지 문제점이 나타나고 있으나 구미 선진국에서는 이러한 문제점들을 제거하면서 활용하고 있다.

4. 생산성 임금제 적용의 문제점

우리나라에서 생산성 임금제도를 도입하여 사용하려면 적어도 다음과 같은 문제점을 제거해야 한다.

첫째, 생산성 임금제도는 기업간의 노동생산성 상승률이 어느 정도 평준화되어 있음을 전제로 하고 있다는 문제점이다. 아마도 우리나라 같이 기업간 생산성

격차가 크고 임금격차가 큰 나라에서는 오히려 생산성 임금제는 임금격차를 더욱 크게 할 우려가 있다.

둘째, 생계비 에스칼레이터 조항의 필요성이다. 우리나라에서는 물가가 불안정하여 근로자의 생계비 변동이 반영되는 것이 임금정책상 절실히 필요하나 기업이나 정부가 생계비 산출상의 문제를 들어 인정하지 않는다는 점이다.

셋째, 생산성 임금제는 노동분배율을 고정하고 있다는 문제점이 있다. 이것은 노사간의 힘의 균형관계가 어느 정도 이루어져 기준시점의 분배상태가 정의로워야 하는데, 우리나라에서는 합리성을 띠지 못하며 소득격차를 해소할 수 없다는 것이다. 바로 기본임금의 인상이 필요한데 이것을 실현시킬 수 있는 노사간의 협력력이 분쟁의 불씨를 낳고 있기 때문이다.

넷째, 기업이 미공개되고 경영합리화가 이루어지지 않는 경영풍토 밑에서 개별 기업의 노동생산성을 기준으로 할 경우 근로자에게 인정할 수 있는 노동생산성 측정의 방법 및 측정치가 신뢰성이 있어야 하는데 이 문제점을 어떻게 해결할 것인가의 문제다. 만일 경영자가 비생산적인 지출로서 기업이윤을 부정하거나 생산원가를 조작하여 개인적인 폭리를 취하거나 모든 비리를 제조원가에 전가시키는 방법이 자행되는 기업이 있다면 생산성 임금제는 한낱 허울좋은 임금인상 기법에 불과하다.

따라서 이상과 같은 문제점을 고려해 볼 때 생산성 임금제를 도입하기 위해서는 먼저 물가안정이 이루어져야 한다. 그리고 선진국처럼 정상적인 소득정책을 마련하여 임금, 물가, 이윤, 이자 등 모든 부문에 대하여 적당한 가이드라인을 설정하여 유도해 나가야 하며, 물가억제수단의 두 가지 측면, 즉 생산성을 많이 올려서 가격을 떨어뜨리는 방법과 임금을 억제하여 물가상승을 막는 방법 중에서 전자에 역점을 두고 임금정책을 펴야 한다.



주석 및 참고문헌

- 1) 人的資本理論은 1960년대 솔츠(T.W. Schultz), 벡커(G.S. Becker) 및 민서(J. Mincer) 등에 의해 체계화되었다. 人的資本理論의 생성에는 스미스(A. Smith)의 純利益均等の 原則(principle of equal net advantages)과 마샬(A. Marshall)의 一般賃金率(the general rate of wages)이 많은 영향을 미쳤다.
- 2) G.S. Becker(1975), *Human Capital*, The University of Chicago Press, p. 16 참조.
- 3) G.G. Cain(1975), *The Challenge of Dual and Radical Theories of the Labor Market to Orthodox Theory*, American Economic Review, Vol. 65, May, p. 1230.
- 4) 藤田至孝(1976), 賃金管理의 基礎知識, 日本經營出版會, pp. 135~136.
- 5) 黃正顯(1988), “賃金動機誘發을 위한 賃金體系導入方向에 관한 實證研究”, 中央大博士學位論文, pp. 204~205 참조.
- 6) 김성수(2003), 21세기형 신인적자원관리, 삼영사, pp. 236~243.
- 7) 김성수(2003), 21세기형 신인적자원관리, 삼영사, pp. 236~243.
- 8) P. Pigors and C.A. Myers(1969), *Personnel Administration, A Point of View and a Method*, 6th ed., McGraw-Hill, pp. 20~22, pp. 497~500.
D. Yoder et al.(1958), *Handbook of Personnel Management and Labor Relations*, McGraw-Hill, Section 16, p. 56.
- 9) 러커 플랜(Rucker plan)은 부가가치를 기업의 지급능력의 기준으로 삼는 대표적인 예인데 1914~1947년에 걸친 美國의 제조공업의 부가가치에 대한 賃金分配率은 39.395%, 즉 약 4/10가 되어 이를 賃金常數라 하여 適正賃金基準으로 삼았다(崔鍾泰, 前揭書, 1984, p. 405 참조).
- 10) 李圭昌(1991), 最低賃金制度 무엇이 문제인가—法改正必要性을 中心으로—, 韓國勞使關係學會, p. 3.
- 11) F. Ray Marshall(1980), *Labor Economics : Wages, Employment, and Trade Unionism*, 4th ed., Homewood, Illinois: Richard D. Irwin, p. 461.
- 12) Bloom and Northrup(1950), *Economics of Labor and Industrial Relations*, Richard D. Irwin Inc., p. 533.
- 13) ILO 조약 제26호에 규정되어 있음에도 불구하고 국가마다 각국의 경제환경적 특성에 맞는 방식으로 규정된 결정기구에 의하여 이 제도를 실시하고 있다.



제 12 장 복지후생쟁점이론

THEORIES OF EMPLOYEE BENEFIT AND
SERVICE PROGRAMS ISSUE

- 제1절 복지후생의 쟁점 324
- 제2절 복지후생의 기능과 이익 328
- 제3절 정보화(IT)시대의 기업복지 332
- 제4절 노사의 기업복지 쟁점 334
- 제5절 복지후생관리의 방향 338
- 제6절 법정복지후생의 4대 공적보험 340

제12장 복지후생쟁점이론

제1절 복지후생의 쟁점

1. 복지후생의 개념

복지후생(employee benefit and service programs)이란 종업원의 복지향상을 위하여 시행하는 임금 이외의 간접적인 제반 급부를 의미한다. 복지후생을 증진하는 주체는 기업측이 되는 것이 보통이지만, 실제의 관리운영을 반드시 기업측이 담당할 필요는 없다. 현실적으로 기업측과 종업원측이 공동관리를 하는 경우도 많으며, 또는 종업원측의 자치적 운영에 일임하는 경우도 있다. 원래 기업에 있어서 종업원에 대한 복지후생제도는 온정적·은혜적 의미에서 사용자의 자유의사에 의한 임의적 제도로서의 성격을 가진 것이었으나, 산업사회의 발전과 특히 노사관계의 변화로 말미암아 오늘날에 있어서는 국가의 입법에 의하여 강제되는 법정제도로서의 성격을 띠게 되었다.¹⁾

복지후생은 종업원에 대한 생활보장적·은혜적 시책으로서의 성격을 지니고 있는 이상, 기업이 임금 이외의 수단에 의하여 종업원의 노동력을 조달·유지·발전시켜 종업원이 가진 능력을 기업에 대하여 최고도로 발휘케 하여 생산성 향상을 도모하고, 경영성과를 시현하는 동시에 종업원의 경제적·문화적 생활향상을 도모하는 것을 목적으로 한 시책의 총칭이라고 할 수 있다.²⁾

복지후생이라는 말은 복지와 후생이라는 두 용어가 합성되기도 하고 또 경영자적 이데올로기가 뿌리깊게 박혀 있어 경영자가 온정적·은혜적으로 베풀 수도

있고, 베풀지 않을 수도 있다는 관념이 복지후생이라는 말 속에 깊이 내재하고 있다.

기업내 종업원의 복지증진을 위한 복지후생은 온정적·은혜적인 시설로써의 성격을 가진 것이었으나 선진국의 경우에는 ① 기업의 사회적 책임, ② 노동조합의 정착, ③ 단체교섭력의 증대, ④ 근로조건의 법제화, ⑤ 산업민주주의(경영참가의 확대), ⑥ 경영사회정책의 발달 등으로 나타나고 있다. 특히 ① 법률적, ② 계약적 성격, ③ 사회공기로서의 사회적 책임성격, ④ 권리의무적 성격 등으로 나타나고 있다. 이와 같이 복지후생은 오늘날에 와서는 부가급부(fringe benefits)로서 근로자의 복지사업으로 더욱 각광을 받고 있으며 노사관계쟁점(issue)의 기본적인 문제로 등장하고 있다.

2. 복지후생의 목적

종래의 기업복지 목적

근로자의 기업에의 귀속심·충성심의 확보, 노동력의 유지, 노사관계의 안정, 생산성 향상 등이 그 목적으로 되어 있었다. 기업으로서는 격심한 시장경쟁하에서 적응원칙에 따라 기업복지를 행하는 것이며, 그와 같은 효과를 얻기 위해 기업복지를 행하는 것은 당연한 일이다. 그러나 이것으로서는 근로자측의 참된 협력을 얻는 것은 어려울 것이다.

현대의 기업복지 목적

① 종업원의 생애에 걸친 종합적 복지확립에 있으며, ② 근로자는 일하고자 하는 의욕을 스스로 가지며, ③ 인간관계를 양호하게 유지시키고 있으며, ④ 그 결과로서 생산성이 향상되고 노사관계의 안정이 유지되는 것이다.

또한 기업복지는 이해관계자들이 대립적으로 존재하므로 각 이해관계자에 따라 목표하는 바가 다르다.³⁾ 정부는 기업복지가 확충될수록 사회복지비 부담의 감소를 가져올 수 있어 기업복지를 주장하는 목적이 기업과 상충되기도 한다. 노동조합은 기업복지가 강화되면 그만큼 공제활동의 축소가 용이하여 본연의 조직 기반과 단체교섭에 전념할 수 있다. 또 종업원 개인은 이용의 편리성과 세금절약

의 효과를 기대한다. 그러나 기업복지는 기업이 주체인 만큼 그 목적이 이해관계자들과는 차원을 달리한다.

기업복지목적의 견해

기업복지목적에 대한 견해는 프렌치(W. French),⁴⁾ 헤네만(H.G. Heneman),⁵⁾ 마이너(J.B. Miner)⁶⁾ 등 경영학자들이 제시하고 있는데 이들 내용을 정리하면 두 가지로 대별된다. 하나는 기업의 입장을 위한 목적, 다른 하나는 종업원의 입장을 위한 목적이다. 전자는 기업복지를 실시함으로써 종업원의 사기가 양양되고 이로 인해 보다 직무에 충실토록 하여 기업의 수익성 목표달성에 기여토록 함이고, 후자는 기업복지가 보상의 일부로서 임금의 보완적 성격이 있으므로 종업원의 실질소득을 향상시키기 위함이다.

3. 노사관계측면에서 본 복지후생의 규정

기업복지의 내용은 일반적으로 노사관계의 발전단계와 관련시켜 고찰할 수 있다. 다시 말할 것도 없이 복지후생에 관한 시설이나 제도는 근로조건의 결정방식, 노동보호입법, 사회보장제도의 진전 등 그 나라의 전반적인 노사관계의 발전과정 속에서 규제되기 마련인 것이다. 여기에서 노사관계의 주요 발전단계에 대응하는 복지후생의 내용에 대하여 개념적으로 살펴본 학자들의 이론들을 요약해 보면 다음 <표 12-1>과 같다.

표 12-1. 복지후생의 학설



학 자	개념규정	복지후생내용
E. M. Proud	복지시설이란 현재의 산업제도하에서 자기공장내에 있어서의 고용조건을 개선하려고 하는 사용자측의 자발적인 제반노력이라고 한다.	구체적인 시설 내용은 ① 임금, ② 고용, ③ 직업교육훈련, ④ 노사관계 등을 제외하는 모든 영역에 미치는 것이다.
O. Sheldon	상동	프라우드(E.M. Proud)의 설을 인정하나 거기에는 중대한 이념상의 변화가 생기고 있다 → 근로자의 사회적 지위향상에 따른 노동보호입법의 발전으로 근로조건의 결정방식이 사회적 성격의 변화에 있다.

학 자	개념규정	복지후생내용
S. H. Patterson	경영자의 경영관리가 발전하여 공장의 벽을 넘었다는 것을 표시하기 위한 신호로서 복지후생 시설을 규정한다.	주택시설, 레크레이션계획, 사회서비스 및 번영프로그램 등으로 표시된다.
G. S. Watkins	welfare work라는 용어. Personnel services 내지 employee services라는 용어로 대치한다.	주택, 협동조합매점, 공제조합, 레크레이션시설, 클럽 연금제도 등과 같은 서비스에 연계, 경제적·사회적 지위개선에 있다.
Dale Yoder	서비스기능의 첫째가 되는 것이 welfare work로 생각해야 한다. 자선이나 은혜의 관념은 포함시켜서는 안된다.	종래의 은혜적·자혜적·번칙적 수당이 정리되고 복지후생시설 가운데에서 근로조건적인 것은 배제시켜야 한다.
A. David	법정의 복지후생-지역, 사업의 종류에 따라 복잡하게 규정되어 있다.	① 자녀교육비의 보조, ② 주택·가정용품 구입자금의 저리융자, ③ 각종 정보의 서비스창구, ④ 정년 상담제도, ⑤ 가족용 오락시설 및 스포츠시설제공, ⑥ 부양가족의 의료보호, 생명보험 유지 등으로 되어 있다.

자료: 김성수(1998), 산업평화정착을 위한 신노사관계론, 신고중보판, 법경사, pp. 321~322.

4. 복지후생시설의 내용

오늘날 복지후생시설의 내용은 크게 일곱 가지로 분류할 수 있다.

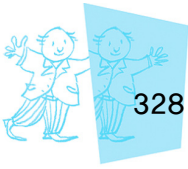
① 생활시설, ② 경제시설, ③ 보건시설, ④ 문화·체육·위안·오락시설, ⑤ 사회보험시설, ⑥ 교화시설, ⑦ 사회복지 및 사회보장 등을 총칭한다.

이와 같은 현대 복지후생시설들의 내용을 요약·정리하면 <표 12-2>와 같다.

표 12-2. 현대 복지후생시설의 내용



항 목	복지후생시설의 내용
생활시설	주택시설... 주택, 기숙사, 셋집, 셋방의 알선 급식시설... 식당, 식료품의 배급 기타... 생활상담소, 생활필수품대여, 생활보호, 재해구조 등
경제시설	구매시설... 매점, 배급소, 소비조합, 쿠폰제도, 각종 수리시설 등 금융시설... 주택대금, 경조관계대금, 자제육영관계대금, 불행구제대금, 저축제도 등 공제제도... 경조관계급부금, 재해위문금 등 기타... 결혼식장 등의 설비, 가내직 알선 등



항 목	복지후생시설의 내용
보건시설	의료시설... 의무실, 진료소, 병원, 요양소 등 보양시설... 보양소, 해변휴양소, 산간휴양소 등 보건시설... 목욕탕, 이용소, 미용실, 방역, 냉난방, 환기, 환경위생 등
문화·체육· 위안·오락시설	문화시설... 학교, 도서관, 강연회, 강습회, 잡지 발행 체육시설... 운동장, 수영장, 체육관 등 위안·오락시설... 오락실, 영화관, 연극회, 취미동호회, 야유회, 음악단 편성
사회보험시설	법정사회보험시설... 산업재해보상보험 법정외 보험시설... 개별생명보험 및 퇴직보험 등
교화시설	장려법, 교화교육, 교양교육, 자녀교육 등
사회복지· 사회보장	사회복지, 가족복지, 아동복지, 노인복지, 의료복지, 신체장애자복지, 정신박약자복지, 지역 복지, 사회교육 등

자료: 김성수 교수 정리.

제2절 복지후생의 기능과 이익

1. 경영적 기능

사회복지의 기본적 기능은 개개의 시책이 갖는 제반기능을 종합적으로 파악한 것으로서, 노무관리의 일환으로서 경영적 기능이 중심이 된다.

그리고 경영적 기능에 대해서는 일반적으로 ① 생산조건적 기능, ② 근로조건적 기능, ③ 생활조건적 기능, ④ 인간관계적 기능의 네 가지를 들 수 있다.

생산조건적 기능

생산조건적 기능은 벽지의 사무소에 설치된 주택시설 등이 갖는 생산시설에 준하는 기능인 것이다. 노동력의 확보 등을 위해 그것이 없으면, 기업경영에 중대한 지장을 가져오는 것을 말한다. 즉, 그 기능은 시설의 생산수단적 역할에 착안한 것이다. 예를 들면 광산 등에서 벽지에 사무소를 설치하였기 때문에 그 사무소 주변에 거주해야 할 가옥이 없는 경우, 사택 등을 설치하는 것이다.

근로조건적 기능

근로조건적 기능으로서 임금, 처우 등의 근로조건에 보완적인 작용을 하는 것을 말한다. 이것을 임금에 대체가능한 것으로 해석한다면, 기업복지의 대부분이 근로조건적 기능을 갖는 것이 되는데, 이것으로서 기업복지를 근로조건이라고 볼 수는 없다. 근로조건적 기능 속에 근로조건에 일부가 포함된다고 하여도, 기업복지의 경우는 오히려 근로조건보완적 기능이 주체를 구성하는 것이 된다. 또 기능을 갖는다고 그것들이 모두 근로조건은 아니다. 생산조건적인 것은 근로조건이며, 근로조건화된 것은 이미 기업복지가 아니라는 주장도 있다.

또 생산조건적 기능과 근로조건적 기능은 시책의 범위에 공유성이 있고, 양자의 기능에 상호작용하는 성질이 강하다고 해도, 전자는 주로 기업의 시설을 중심으로 하는 입장에서, 후자는 노동조합에 대한 입장에서 파악한 것이기 때문에 두 가지를 구별해야 할 것이다.

생활조건적 기능

생활조건적 기능으로, 업무사택에 대한 기업사택 등과 같이 생산조건적 기능에 대응하는 것으로, 종업원에 대한 직접적인 생활원조나 생활조건을 정비조성하는 작용을 말한다. 이 기능은 기업복지의 특징적인 기능으로 저임금, 저생활수준의 보완으로서 지금까지의 기업복지의 중심적 역할을 다하여 왔던 것이다.

인간관계적 기능

인간관계적 기능은 직장내외에 있어서 종업원 상호간 및 직제에 의한 인간관계를 원활하게 하고, 작업조건에 고도화나 사회생활의 복잡화 등에서 생기는 인간성 소외를 완화하는 작용을 말한다. 그러므로 고도산업사회에서 볼 수 있는 관리체제는 인간소외의 문제를 안고 있다고 할 수 있다.⁷⁾

즉, 인간관계적 기능은 종업원상호간의 세대차이(generation gap)의 현재화, 템포(tempo)가 빠른 경영혁신이나 능력주의 관리의 촉진에 따른 인간소외감, 긴장감의 완화, 핵가족화의 진행이나 생활혁신의 건전화에 수반하는 전문적 조연의 필요 등에서, 그 중요도는 더욱 더 높아져 가고 있다.

2. 경영적 기능으로 CSR

기업복지의 경영적 기능을 고찰하는 데 있어서는, 무엇보다도 먼저 기업의 사회적 책임(CSR : Corporate Social Responsibility)을 파악해야 한다.

기업은 어디까지나 하나의 계속사업체이기 때문에, 오늘날 기업은 주주의 사적 소유물이라기보다는, 오히려 하나의 제도로서의 존재로 되어 있다. 이와 같이 기업은 하나의 제도로서 전체사회를 구성하는 부분단위를 이루고 있다. 경영자는 이 기업유지와 발전을 통해 전체사회에 대해서 책임을 지는 것이며, 기업이라는 제도의 고유한 목적과 성격, 소유와 경영의 분리(seperation of ownership and management)를 배경으로, 기업의 사회적 책임이 기업의 중궁적인 경영목적으로 강조되는 것이다.

예를 들면 종업원들과 같이 지내는 이웃 지역사회를 위해서 ① 인근주민의 고용확대, ② 공해예방과 대책을 위한 경영조직정비, ③ 공장·사무실의 녹지증대·조경조성, ④ 기업보유의 복지후생시설의 개방(운동장·풀장·병원·미술관·이발소·식당 등), ⑤ 지역사회의 문화·예술·교육활동에의 기여·원조, ⑥ 지역사회의 교육기관 등 연구비 및 예산지원, ⑦ 종업원의 시차출퇴근시간 조절로 교통난 해소 등이다.

또한, 기업에 있어서 오늘날 같이 환경이 의식되고 복잡한 양상으로 변모해 가는 상황에서 이에 대처해 나갈 기업복지는, ① 안심하고 일할 수 있게 노동능률의 증진을 도모하고, ② 노동력의 정착성을 높이며, ③ 노사관계의 대립을 완화하여, ④ 생산성 향상을 도모하며, ⑤ 인간존중을 바탕으로 한 인간관계적 관리의 효율화로서, ⑥ 사는 보람을 기하는 경영적 기능이 앞으로 더욱 개선·발휘되어 나가지 않으면 안될 것이다.

이상과 같이 복지후생의 경영적 기능은 기업의 사회적 책임(CSR)으로서 경영자가 사회적 책임을 실행함에 있어서 의사결정을 하는 경우 소기의 경영이념이나 목표가 실현되리라는 확신을 가지고 채택할 때 더 큰 효과가 나타난다.

3. 복지후생에 대한 노사의 이익

복지후생이 노사간에 어떠한 이익을 가져오게 되는가를 정리하면 다음과 같다.⁸⁾

종업원에 대한 이익

① 근로의욕 내지 만족감의 향상(heightened morale), ② 안정감의 향상(greater sense of well-being), ③ 불만의 원인 감소(fewer causes for dissatisfaction), ④ 경영자와의 관계개선(better relations with management), ⑤ 고용의 안정과 수입의 증가(maximum job security and increased earnings), ⑥ 건설적 참가의 기회증대 (opportunity for constructive participation), ⑦ 기업의 경영방침 일층 강화(greater understanding of a company's policies and purposes), ⑧ 지역의 시설제도에 관한 이해가 높아지고 또 그 지역에서도 종업원의 필요에 대한 인식증진(more information about local facilities and agencies and better knowledge in the community of the employee's needs as a person) 등이다.

사용자에 대한 이익

① 생산성의 향상과 단가의 저하(greater productivity and therefore lower unit cost), ② '팀웍' 정신의 왕성(more team spirit), ③ 결근, 지각, 재해, 고충, 노동이동의 감소(reduction in absence, tardiness, accidents and complaints, and in undue personnel mobility), ④ 인간관계의 개선(better personnel relations), ⑤ 채용 및 훈련의 비용 감소(lower costs in hiring and training), ⑥ 종업원과 함께 건설적으로 일할 기회의 증대(opportunity to work constructively with employees), ⑦ 기업의 방침을 설명할 기회의 증대(occasion to explain and demonstrate company purposes and policies), ⑧ 공중관계를 개선하는 기회의 증대(opportunity to improve public relations), 지역사회 지도자와의 협력이 높아지고(working with local community leaders), 지방의 복지시설이나 단체를 강화하게 되며(strengthening local service groups), 회사의 목적·시책 등을 주지시킨다(making known the good purposes and practices of the company).



제3절 정보화(IT)시대의 기업복지

1. 기업복지의 전개

21세기 제4차 산업혁명시대의 기업복지에서 새로운 기능은 정보화 및 인터넷 그리고 인공지능의 발전에 따라 증대될 것으로 보는 노동에 있어서의 인간성 소외에 대한 정책이라 할 수 있다. 최근 고기술-고인간적 접촉이 제창되고 있지만 고인간적인 접촉의 내용의 하나는 문화·체육·레크레이션활동, 생애교육, 건강 조성, 생애복지 비전설계·운영에의 참가 등을 중심으로 하는 신기업복지이다. 로봇화, 자동화(OA·FA), 정보화가 향후 더욱 진전하면, 더욱더 기업의 인간화가 더욱 필요하게 될 것이다.

이때 기업복지는 부가급부(fringe benefits) 또는 사회적 수당(social charge)이라는 새로운 사고로 수익자가 받아들이는 시대가 될 것이다. 이것은 노동력의 대가로서의 임금에 대한 부가라 하여도 좋을 것이다. 임금의 부가급부라는 사고는, 저임금 노동력의 과잉공급현상 때나 또 노동조합이 없거나 또 결성했다 하더라도, 과잉공급의 경향일 때는 조직적인 단결력관계가 약하므로 노동조합 속에는 좀처럼 생기지 않는다.

최근에 기업의 복지후생비라는 자체는 임금의 부가물이며, 임금에 가산되는 알파(α)의 근로조건부분으로서, 또 저임금을 극복한 경우에는 적절한 생활유지를 위한 비용부분이라고 생각되고 있다. 따라서 어떤 것은 임금에 가산되는 알파에 흐르고 있다고 생각되고, 어떤 것은 기업내의 조직적인 공동적 비용수단쪽으로 흐른다는 방향으로 생각하고 있다. 이것은 무엇을 의미하느냐 하면, 어느 정도 기업 복지는 임의적 독자적인 출자에서 강제출자로 제도적으로 되어가고 있다고 해도 좋을 것이다. 종래에는 기업복지에 출자하거나 안하거나 제도적인 것으로는 되지 않고, 독자적인 성격을 띠고 있었던 것이다. 그러나 노동조합운동이 강하게 일어남에 따라, 기업복지는 임의적인 비용지출이 아니라, 지출을 의무화시킨다고 하는 형태로 강제적인 비용지출로 변화해 가고 있다.

그리고 제4차 산업혁명시대 근로자생활과 사회생활의 욕구의 변화와 함께, 노동조합을 매개로 실현되었다는 것을 잊어서는 안될 것이다.

또 관리에 있어서도, 사용자와 함께 노조가 공동으로 관리운영에 참가하게 되

었다. 즉, 그 운영에 근로자가 참가함으로써 공동관리운영의 시대가 오고 있고, 또한 권리주체로서의 수익자의 등장, 종업원 또는 노조원의 권리로서의 기업복지에 대한 제도적인 요구가 나오고 있다. 이렇게 되면 권리의 실현을 위한 제도의 정착화이며, 근로자의 권리로서의 기업복지제도라는 사고로 전화되어 가고 있는 것이 된다.⁹⁾

2. 기업복지의 특성

제4차 산업혁명시대로 전개되는 신기업복지는 그 범위가 대단히 넓고, 내용 또한 복잡다양할 뿐만 아니라, 세대의 변천과 함께 변화해 간다는 것을 인식하여야 한다. 그리고 신기업복지는 기업에서 본다면 온정주의에 의한 자선사업이나 사회사업으로 행하는 것이 아니라, 어디까지나 노사관계의 일환으로서 실시하는 것이다. 그 효과가 주로 기업을 떠난 종업원과 그 가족의 가정 및 사회생활 속에서 나타나는 일도 있어서, 그 계획운영에 있어서는 종업원 또는 노동조합의 적극적인 참가를 얻고 노사가 협의하여 책임을 분담하는 것이 효과적이라는 특징을 가지고 있다.¹⁰⁾

표 12-3. 복지후생과 신기업복지의 주된 상위점



항 목	종전의 복지후생	현대의 신기업복지
주 체	기업의 임의	노사의 공동결정(단체교섭 협의의 대상) 공동기획·운영
목 적	귀속심·충성심의 확보, 노동력의 유지·배양, 노사관계의 안정, 생산성 향상	종업원의 생애종합복지의 확립(결과로서의 생산성 향상·양호한 인간관계의 유지를 기대)
기 능	사회보장제도의 대응적인 역할, 저임금보완	사회보장의 보완, 분업, 생애생활보장 성과배분, 임금의 기본급의 수당
대 상	본인 및 가족	본인 및 가족과 때에 따라서는 지역(주민시설의 개방, 민속제참가 등)
비 용	은혜적 기업부담	임금·복지비의 범위결정
시책의 중점	현물급부 기숙사, 사택, 의료, 구매	노후불시의 경우의 생활보장, 재산형성원조, 문화·체육·레크리에이션 등 여가활동원조
기 간	19세기 후반~20세기말	21세기 지속

자료: 김성수(1998), 산업평화정착을 위한 신노사관계론, 신고증보판, 법경사, p. 330 참조.



이와 같이 신기업복지는 생활조건과 깊은 관계를 가지고 있으므로, 어떻게 대응해야 할 것인가를 강구해야 된다. 신기업복지는 “직접으로는 그 기업에 고용되고 있든가, 고용되고 있었던 종업원을 직접의 대상으로 하고, 또 필요에 따라서는 종업원의 가족까지도 포함해서 임금, 근로시간, 휴일, 휴가, 작업이나 노동환경 등의 주체적(직접적) 근로조건 개선·충실만으로는 충족시키기가 어려운 경제생활의 안정·향상과 심신의 건강유지 증진 등으로 종업원 및 가족의 생활을 조금이나마 풍요롭게 돕기 위한 기업의 조직적·종합적 원조, 서비스시책으로서 주체적 근로조건을 효과 높이는 보완적 근로조건이다”¹¹⁾라고 하였다.

이상의 내용을 요약해 보면, ① 관리의 주체가 개별기업이고, ② 많은 경우 개별기업이 비용을 임의적으로 부담하고, ③ 대상은 개별기업의 종업원과 그 가족에 한정하고, ④ 임금·근로시간 등의 기본적 근로조건 이외의 부가적 근로조건인 것으로, ⑤ 노동관리의 일환으로서 그 일부를 담당하여 인사관리를 보완하며, ⑥ 종업원과 그 가정의 생활조건의 안정·향상을 도모함으로써, 복지의 안정과 향상을 지향하는 경제적 내지 비경제적 제반시설이나 제도라는 것을 알 수 있다.

제4절 노사의 기업복지 쟁점 -이것을 해결하라, 어려운가?-

21세기 제4차 산업혁명시대의 근로자는 생활의 경제적 측면뿐만 아니라, 육체적·정신적 측면의 충족을 포함한 조화적인 안정과 풍요로움을 추구하는 문제 등 근로자의 새로운 욕구에 부응하는 것은 대단히 어려운 일이라 하지만 이를 실현하기 위한 쟁점들이 나타난다.

기본적으로 근로조건 향상과 직장환경의 문제, 한편으로는 근로자의 능력개발과 인간교육, 사기양양 및 동기유발 등은 시대적으로 적합한 복지후생으로 전개해 나가야 하는 쟁점들로서 매우 중요한 문제가 된다. 그러므로 향후의 신기업복지시대에서는 근로자의 생활수준 향상과 더불어, 다음과 같은 고도의 기업복지쟁점이 요청된다.

1. 주택시책

주택시책은 자택마련, 사택의 충실 등에 주어지고 있다. 자택마련을 위해서 자산형성의 원조제도가 도입되어야 하며 이를 위해서 사내주택적립예금제도, 재형주택저축제도의 확대가 쟁점이 된다.

또한, 용자제도의 확충을 위해서는 사내용자제도, 주택은행 등과 공적 용자제도가 도입되어야 한다. 그리고 사택의 충실을 기하기 위하여 독신용주택, 기숙사, 사택의 양도 등이 쟁점으로 나타날 것이다.

2. 재산형성시책

풍요로운 생활안정을 위한 재산형성의 조성은 매우 중요하다. 이를 위해서 ① 재형저축제도, ② 종업원 저축제도, ③ 사내연금제도, 종업원의 경영참가 등의 도입이 쟁점으로 부각된다.

3. 노동생활시책

일하는 보람을 주기 위한 쟁점으로 ① 직장환경의 개선, ② 노동효율화, ③ 교육훈련제도의 충실, ④ 장기근속 장려제도 등이 부각된다.

첫째, 직장환경의 개선을 위해서 취업을 위한 작업환경과 안전·보건기준을 설정할 수 있도록 시설과 설비를 강화하고 산업재해 예방제도의 도입 그리고 인간관계개선을 위한 노동 등 각종상담체제의 정비와 카운슬러제도를 활성화하는 문제들이다.

둘째, 노동의 효율화는 노동강화제도를 도입해야 하는데 이를 위해서 적재적소기준사원의 배치와 노동의육양양, 성과배분제도 도입, 종업원가족을 위한 위안제도 도입, 잔업감축 등의 쟁점도 나타난다.

셋째, 교육훈련제도의 강화를 위해서 전사원의 경영합리화 교육제도를 도입해야 하는 문제도 있다. 교육훈련, 통신교육, 사내외훈련, 국내외유학 등을 활성화하는 쟁점도 있다.

넷째, 장기근속장려제도를 도입하여 종업원의 귀속감과 노후생활을 보장한다.



그러기 위해서 ① 기업연금제도, ② 장기근속자 수당제도 등을 도입하는 문제도 생각된다.

4. 건강관리시책

활력있는 심신의 형성을 위해서 건강관리시책의 쟁점들이 요구된다. 이 건강관리시책의 쟁점들은, ① 건강·체력증진운동의 추진, ② 병의 예방과 조기발견, ③ 의료체계의 확충, ④ 여성고유의 건강관리 등의 도입문제들이다.

첫째, 건강·체력증진운동의 추진은 건강관리의 개발과 지도, 스포츠활동 활성화 등을 할 수 있도록 복지후생시설을 설치·운영한다.

둘째, 병의 예방과 조기발견을 위해서 종업원 개인별 계속관리제도를 도입한다. 정기적 건강진단과 종업원의 가족건강진단도 실시한다. 성인병대책제도의 도입과 종업원의 건강 계속관리를 위한 병에 대한 카운셀러제도 등도 도입한다.

셋째, 의료체계의 확충을 위한 기업내 의료체계를 쇄신하고 계약의료기관을 정비하고 확충한다.

넷째, 여성고유의 건강관리를 위해서 ① 산전산후 휴가, ② 임부의 통근완화제도, ③ 육아휴업제도, ④ 간호휴가제도, ⑤ 모성보호제도 등을 실시한다.

5. 여가시책

여가의 시책을 위한 쟁점들로서는 ① 여가의 확보를 위한 완전주휴 1주제, 2주제 등 일시적 휴가제, ② 연차유급휴가 및 하기 특별휴가 등 분배휴가제, ③ 장기근속자 특별휴가제 등이다.

특히 여가활용과 개발대책을 위한 쟁점으로 ① 레크레이션활동을 촉진하고, ② 스포츠 시설 및 종합복지관의 건립 등을 위한 여가시설을 확충한다.

6. 상해재해대책

안심하고 일할 수 있는 생활을 위해서 재해시 생활보장을 위한 쟁점들이 부각된다. ① 법정외 재해보상제도(산재보상제도의 연금화), ② 생명보험·연금보험, ③

업무상 재해위문금 취급규정 등 법정재해보상제도, ④ 사상병 보장제도로써 사망 퇴직금·상병결근기간·휴직기간의 연장재형제도, 장기결근이나 휴직하는 경우 신분보장과 생활보장, 심신장애자, 아동양육보조제도, 유아육영연금제도 등의 도입도 권장된다.

7. 노후대책

노후생활의 충실을 위해서 정년연장·축탁제도·재취직제도·고령화 현상에의 대책문제 등도 쟁점이 될 수 있다. 노후의 소득보장을 위해서 일시금퇴직금, 연금퇴직금, 국민복지연금 등의 도입도 권장된다.

8. 공제시책

친목상부상조의 목적으로 나타나는 쟁점들도 있다. ① 종업원자주적 공제조합 제도, ② 급부제도, ③ 대부제도 및 대형구판장 등의 확대 등이다.

9. 지적 향상을 위한 시책

풍요로운 문화생활을 위해서 직장환경의 인간화를 도모해야 하는 쟁점문제이다. 그러기 위해서 문화활동에의 참가를 권장하고 능력과 자질향상에 지원을 확대하며 정보화사회에 대응하는 의사소통, 사내보 발간 등 직장생활의 다양화를 꾀한다.

10. 생애교육시책

일을 통하여 사는 보람을 함께 하는 노동생활의 질적 개선에 대한 쟁점이 크게 부각된다. 따라서 기업은 종합적 복지보장제도를 도입하여 ① 자기개발, ② 직업이나 가정생활 등에 필요한 지식·기술적 지도를 유도하고, ③ 노동가치관을 통한 보람형성에 주력하도록 지원한다.



이제 우리나라도 주 5일근무제 실시로 신기업복지의 전개에 있어서, 어떠한 전략시책을 선택하여 실시할 것인가는 중요한 과제로서 대두된다. 우선 장기종합복지의 전제조건으로서는, 노후생활이 약속되어 있고, 노후의 불안해소로서 바람직한 생애생활설계가 이루어져야 할 것이다.

우리나라가 그동안 경제성장을 하고 있다고는 하지만, 그 경제성장이 국민의 실생활이나 복지향상과 잘 결부되지 않고 소비물가의 상승으로 걸치레만의 생활 수준 상승이 오히려 국민의 불안감을 높여가고 있다. 이제 근로자는 노후의 불안을 느끼고 그에 대한 대책에 적극적인 행동을 취하게 되었다.

실제로 과거의 소득에 의한 주택투자나 저축은 불만족스럽고, 문화·체육·교양·레크리에이션 등 정신생활면의 뒤떨어짐을 통감하고 있어, 이제서야 물질적·경제적 중심에서 정신적 가치관 중심으로의 이행이 시작되고 있는 것이다. 따라서 개개인의 생활설계를 효율적으로 잘 수립함은 물론, 정부의 적극적인 정책적 뒷받침과 함께 기업에서는 자주노력에 의한 생애생활설계가 이루어져야 한다.

제5절 복지후생관리의 방향

복지후생관리는 시설이나 제도를 확대하는 것만이 바람직한 것은 아니다. 거기에는 기업측의 경비부담력에 한계가 있으며 근로자는 복지적 혜택보다도 오히려 직접적인 임금의 증액을 바라는 경향이 있다. 또한, 오늘날 사회적 복지시설 등이 확충되어가는 중에 있어 기업으로서는 중복되는 시설이나 제도를 피하는 것이 좋다.

따라서 복지후생관리제도의 경제적 운영을 위해서 다음과 같은 방향으로 강조되는 것이 바람직하다.

1. 적절한 수준의 유지

근로자에 대한 복지후생은 기업의 모든 종업원에게 절실히 필요하고 경비부담에 알맞으며, 동종산업이나 지역내 동일 업종기업에 비해 차등이 없는 적절한 수준으로 유지해야 한다. 그러기 위해서는 그 관리에 있어 의견조사나 복지시설에

관한 연차적 확충계획을 세우는 것이 바람직하다. 그리고 연도별 복지후생관리비를 종업원규모에 따라 책정하고 전문가를 두어 전담시키도록 해야 한다.

2. 합리적 조정 및 관리

기업내의 복지시설이나 제도는 국가 또는 지역사회의 그것과 중복되거나 관련성이 결여됨이 없이 합리적으로 조정되고 관리되어야 한다. 예를 들면 기업은 국가의 사회보장제도를 활용한다든가 국공립기관의 보장사업을 이용한다든가, 혹은 지역사회와 협력하여 복지시설을 공동으로 설치하여 운영하는 것이 바람직스럽다.

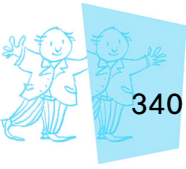
3. 노사협력의 운영

복지후생관리의 방향은 협력성의 원칙이 준수되어야 한다. 여기서 협력성이란 함은 지역사회와 복지시설을 공동·운영하는 것과 같은 기업외적인 협력관계는 물론 기업내적인 노사간의 협력관계보다 중요시 한다는 뜻이다. 오늘날 복지후생의 향상과 유지를 위하여는 기업의 책임이 크지만, 동시에 근로자의 책임도 적지 않다는 점에서 노사가 협의하여 복지후생의 내용을 충실화할 필요가 있다.

따라서 협력성의 원칙이란 이와 같이 복지후생의 시설이나 제도의 운영에 있어서 보다 효과를 발휘할 수 있도록 노사가 다같이 협력해야 한다는 원칙이다. 이를 위해서 복지후생위원회와 같은 노사공동위원회 등의 설치도 바람직하다.

4. 근로생활의 질 향상

복지후생의 증진과 관리운영의 합리화는 노사쌍방에 다같이 이익을 주며, 종업원의 사기와 모티베이션을 높여 생산성의 제고를 가하는 중요한 방향인 동시에 기업이 안고 있는 사회적 책임 중의 하나인 종업원의 생활향상을 꾀하는 수단이 된다. 따라서 복지후생관리는 단순히 은혜적 조치가 아닌 노동력재생산의 원동력이며, 근로생활의 질(QWL)을 향상시키고, 산업 민주화의 관점에서 다루어져야 하는 노사관계정책임을 주지해야 할 것이다.



제6절 법정복지후생의 4대 공적보험¹²⁾

우리나라에서는 법정복지후생의 주요제도를 4대 공적보험으로 규정하고 있다. ① 건강보험제도, ② 연금보험제도, ③ 산업재해보상보험제도, ④ 고용보험제도 등이며, 이 법정복지후생제도는 기업의 강제적 실시와 함께 비용의 일부를 기업이 지원하도록 법으로 규정하고 있으며, 그 주요내용은 다음과 같다.

1. 건강보험제도

건강보험제도는 사회보험으로서 주요기능이 종업원 및 그 가족에게 발생하는 질병을 조기 발견하여 치료할 뿐만 아니라 예방하는 데 있다.

우리나라는 1977년에 건강보험법이 제정되어 종업원 500명 이상의 기업은 강제적으로 건강보험에 가입하도록 되었다. 그 후 1988년 7월에는 종업원 5명 이상의 사업장에까지 그 범위가 확대되었다. 이들 기업에 종사하는 모든 종업원은 반드시 건강보험에 가입해야 하고, 건강보험의 50%는 기업이 지원하도록 되어 있다. 1999년 2월 국민건강보험법이 제정되고, 2000년 7월에는 ‘국민건강보험공단’이 창설되었다.

2. 연금보험제도

연금보험제도는 종업원이 노령이나 폐질로 근무능력을 상실하여 소득이 없는 경우나 사망했을 경우에 종업원과 그 가족의 생계를 지원해 주기 위해 일정한 연금을 지급하는 제도이다. 우리나라 연금제도는 1960년의 공무원의 연금제도를 시작으로 1963년 군인연금제도, 1975년 사립학교 교직원 연금제도가 실시되고, 1986년 12월에는 국민연금법이 제정되어 1988년부터 국민연금제도를 실시하게 되었다. 이 제도는 10인 이상 고용하고 있는 기업을 대상으로 의무화하였으나 1992년부터는 5인 이상 고용하고 있는 기업에까지 확대하였으나 2000년 1월 12일 전면개정을 하여 국민연금제도는 전국민을 대상으로 하고 있다. 국민연금제도를 주관하는 ‘국민연금관리공단’이 설립·운영되고 있다.

3. 산업재해보상보험제도

산업재해보상보험제도는 업무수행과 관련하여 발생한 종업원의 부상, 질병, 사망 등의 재해에 대하여 경제적 보상을 행하는 보험제도이다. 우리나라는 1963년 산재보상보험법의 제정으로 1964년부터 시행되었으며 종업원 500명 이상의 사업장에만 적용하도록 하였으나 1986년 이후부터는 원칙적으로 근로기준법이 적용되는 사업장으로 확대하였으며 2000년 7월 이후부터는 전사업장으로 적용 범위를 확대하였다.

그리고 2008년 3월 21일 일부개정된 근로기준법의 재해보상내용을 다음 <표 12-4>에서 소개하고자 한다.

표 12-4. 근로기준법의 재해보상



근로기준법	주요 내용
요양보상(제78조)	① 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸리면 사용자는 그 비용으로 필요한 요양을 행하거나 필요한 요양비를 부담하여야 한다. ② 업무상 질병과 요양의 범위 및 요양보상의 시기는 대통령령으로 정한다.
휴업보상(제79조)	사용자는 제78조에 따라 요양중에 있는 근로자에게 그 근로자의 요양중 평균임금의 100분의 60의 휴업보상을 하여야 한다.
장해보상(제80조)	근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸리고, 완치된 후 신체에 장애가 있으면 사용자는 그 장애정도에 따라 평균임금에 별표에서 정한 일수를 곱한 금액의 장해보상을 하여야 한다.
휴업보상과 장해보상의 예외(제81조)	근로자가 중대한 과실로 업무상 부상 또는 질병에 걸리고 또한 사용자가 그 과실에 대하여 노동위원회의 인정을 받으면 휴업보상이나 장해보상을 하지 아니하여도 된다.
유족보상(제82조)	근로자가 업무상 사망한 경우에는 사용자는 그 유족에게 평균임금 1,000일분의 유족보상을 하여야 한다.
장의비(제83조)	근로자가 업무상 사망한 경우에는 사용자는 평균임금 90일분의 장의비를 지급하여야 한다.
일시보상(제84조)	근로기준법 제78조에 따라 보상을 받는 근로자가 요양을 시작한지 2년이 지나도 부상 또는 질병이 완치되지 아니하는 경우에는 사용자는 그 근로자에게 1,340일분의 일시보상을 하여 그 후의 이 법에 따른 모든 보상책임을 면할 수 있다.

자료: 근로기준법의 재해보상 정리.

4. 고용보험제도

고용보험제도는 실직된 근로자 및 그 가족의 생계(生計)를 지원하는 것을 주목적으로 한다. 선진국의 경우 이 제도의 도입 후 ① 실업률의 해소, ② 재취업의 기회제공, ③ 직업상담, ④ 직업소개, ⑤ 직업훈련제도 등의 발달로 큰 성과를 보이고 있으며, 특히 실업수당을 지급하고 있다.

우리나라의 고용보험제도는 1995년 7월 고용보험법의 제정으로 처음 시도되었으며, 1996년 7월부터는 종업원 30인 이상의 사업장에 반드시 가입하도록 규정하여 ① 실직자에 대한 실업급여의 지급, ② 직업능력개발사업이 실시되고 있다.

1998년 3월과 10월 법 개정으로 인해 현재는 전사업장의 근로자에 대한 고용보험제의 확대실시가 이루어지고 있다. 정부는 실업자에 대하여 ① 직업훈련 및 취업알선 등 직업안정사업, ② 능력개발과 일정기간의 실업급여 지급, ③ 실업지급과 관련된 고용보험료는 가입근로자가 50% 부담하고 기업이 50%를 지원한다.

고용보험법 적용에 의하여 다음과 같이 한다.

- ① 실업급여의 수급자격 : 실직 전 고용보험 가입기간 6개월 이상
- ② 실업급여의 신청자격 : 관할 지방 노동사무소(실직 후 12개월 이내에 신청)
- ③ 실업급여의 지급액 : 퇴직전 3개월간 평균 임금의 50%×소정급여일수(상한액과 하한액이 설정되어 있으며, 하한액은 최저임금법상 시간급 최저금액의 90%×1일 근로시간(8시간))
- ④ 실업자의 소정급여일수 : 최저 90일, 최고 240일까지

표 12-5. 4대 공적보험제도



공적보험종류	주요 내용
· 의료보험제도 (사회보험으로서 종업원 및 그 가족의 질병의 조기발견, 치료, 예방)	- 종업원 및 그 가족에게 발생하는 질병을 조기발견, 치료, 예방 - 1977년에 제정 종업원 500명 이상, 강제적으로 의료보험 가입 - 1988년 종업원 5명 이상 사업장, 의료보험의 50%는 기업이 지원 - 1999년 2월 국민건강보험법 제정 - 2000년 7월 "국민건강보험공단"이 창설
· 연금보험제도 (종업원의 노령, 폐질로 근무능력상실, 소속이 없는 경우, 사망 등 종업원과 가족의 생계를 지원해 주기 위해 일정한 연금을 지급)	- 1960년 공무원연금제도 시작 - 1963년 군인연금제도 - 1975년 사립학교 교직원연금제도 - 1986년 12월 국민연금법제정 - 1988년 국민연금제도 실시-10인 이상 사업장 - 1992년 5인 이상 기업 - 1987년 10월 "국민연금관리공단" 설립

공적보험종류	주요 내용
· 산업재해보상보험제도 (종업원의 부상, 질병, 사망 등에 대한 경제적 보상)	<ul style="list-style-type: none"> - 1963년 “산재보상보험법” 제정 - 1964년 종업원 500명 이상 사업장 실시 - 1986년 근로기준법이 적용되는 사업장으로 확대 - 2000년 7월 전사업으로 적용범위 확대
· 고용보험제도 (실직된 근로자 및 그 가족의 생계를 지원)	<ul style="list-style-type: none"> - 1995년 7월 고용보험법 제정 - 1996년 7월부터 종업원 30인 이상의 사업장 <ul style="list-style-type: none"> → 실직자에 대한 실업급여의 지급 → 직업능력개발사업의 실시 - 1998년 3월, 10월 법 제정, 전사업장의 근로자의 고용보험제 확대 실시 <ul style="list-style-type: none"> → 고용보험료(가입근로자 50% 부담, 기업 50% 부담)

자료: 4대 공적보험제도 정리.



주석 및 참고문헌

- 1) G.S. Watkins, P. A. Dobb, W. L. McNaughton and p. Prasow(1950), *The management of Prsonnel and Labor Relations*, McGraw-Hill, pp. 830~831.
- 2) 金禱經(1992), 新人事管理原論, 韓一, p. 745.
- 3) William B. Werther, Jr. and Keith Davis(1982), *Personnel Management and Human Resources*, Tokyo : McGraw-Hill Kogakusha, Ltd., p. 301.
- 4) Wendell French(1974), *The Personnel Management Process*, 3rd ed., Boston : Houghton Mifflin Co., p. 518.
- 5) Herbert G. Heneman, Donald P. Schwab, John A. Fossum, and Lee D. Dyer(1983), *Personnel Human Resource Management*, rev. ed., Homewood, Illinois: Richard D. Irwin, Inc., pp. 444~446.
- 6) John B. Miner and Mary Green Miner(1985), *Personnel and Industrial Relations*, 4th ed., 4th ed., New York : MacMillan Publishing Co., p. 581.
- 7) 大久保貞義(1974), 勞動の未來豫測, 帝國地方行政學會, p. 26.
- 8) P. Pigors and C.A. Myers(1977), *Personnel Administration*, 8th ed., N.Y. McGraw -Hill Inc., p. 345.
- 9) 이와 같은 견해는 金禱經 교수의 企業福祉研究에서 밝혀진 새로운 형태의 이론이다. 그의 “新人事管理原論” 제16장 제1절의 企業福祉의 理念과 意義에서 주장되고 있다.
- 10) 社會經濟國民會議, 生涯福祉ビジョンの新展開, 1984, p. 5.
- 11) 社會經濟國民會議, 前掲書, p. 4.
- 12) 김성수(2003), 21세기형 신인적자원관리, 삼영사, pp. 276~278 참조.



제 13 장 노사갈등이론

THEORIES OF CONFLICT OF
LABOR-MANAGEMENT RELATIONS

- 제 1 절 갈등의 개념과 유형 346
- 제 2 절 갈등의 요인 353
- 제 3 절 갈등해소의 기법과 그 방안 360
- 제 4 절 노사갈등의 문제와 그 해소방안 366

제13장 노사갈등이론

제1절 갈등의 개념과 유형

1. 갈등의 기본개념

갈등이란?

개인, 집단 등이 함께 일하는 데 애로, 스트레스를 받는 상태로 정상적 활동 방해, 파괴되는 상태 → 조직의 검은 그림자라고 한다.

갈등(conflict)이란 개인이나 집단이 함께 일하는데 애로를 겪는 형태로 정상적인 활동이 방해되거나 파괴되는 상태라고 규정지을 수 있다.¹⁾ 따라서 이러한 갈등은 조직의 정상적 기능을 해치는 것으로서 조직의 검은 그림자(black shadow)라고 할 수 있다.

노사갈등(labor conflict)이라고 할 때에는 노사분쟁(labor dispute)이라는 용어로 사용되기도 하며, 그것은 고용조건과 고용관계를 포함한 근로자와 사용자 간의 욕구적 차이를 의미하기도 한다. 따라서 **노사갈등은 고용조건, 근로조건, 노동환경조건의 불만을 의미하며, 이를 조정하기 위하여 협상·변경·유지·개선 등을 강구하기 위한 대상이 되는 것이다.**

조직에서의 갈등은 어떻게 보면 필연적인 현상이다. 다양한 배경·관심·소질을 지닌 근로자들이 상호작용을 하는 조직에 있어서 인간 사이의 갈등은 불가피

한 것이다. 그러나 한편으로 갈등의 부재가 문제가 될 수도 있다. 즉, 그것은 조직이 지나치게 경직되게 운영된다든가, 조직구성원이 너무나 동질적이라는 것을 의미할 수도 있다.

반면, 조직구성원이 목표나 목표에의 도달수단에 대해 의견을 달리한다는 것은 그들이 주의력을 가지고 자기 일에 관심을 가지고 있다는 표시이며, 이는 조직에 필요한 창조적·혁신적 행위에 대한 자극을 줄 수 있는 것이다.

그러나 갈등이 이러한 수준을 넘어서서 심각한 상태에 이르게 되면 물론 조직의 정상적인 운영에 커다란 위협으로 등장할 수 있다. 따라서 갈등에 있어서 우리가 다루어야 할 과제는 조직에서의 갈등의 부재 여부에 있는 것이 아니라 갈등에서 나타나는 순기능적인 측면을 살리면서 이를 해결·조정하여 이의 부정적인 효과를 감소시킬 수 있는 방법을 모색하는 데 있다.

이러한 관점에서 볼 때 갈등이라 함은 개인이나 조직내에서 직계를 불문하고 계층간의 관계와 조직의 목표, 개인적 목표와 직무만족, 작업환경 등을 중심으로 형성되는 조직의 대내외적 관계에서 발생하는 의식적 또는 무의식적인 방해 등으로 해결하기 어렵고, 상호관계가 좋지 못하고 마음에 맞지 않는 기분 나쁜 심리적 상태라고 정의할 수 있다.

따라서 다렌도르프(R. Dahrendorf)는 사회세력의 명백한 충돌뿐만 아니라 경쟁(competition), 분쟁(dispute), 긴장(stress)까지도 포함하여 갈등의 개념으로 사용하고 있다.²⁾ 슈미트와 코칸(S. Schmidt & A. Kochan)은 갈등을 조직내 의사결정단위간의 작업수행노력에 대한 실제적 방해행위라 정의하였다.³⁾

따라서 **갈등이란 개인이나 집단이 함께 일하는데 애로를 겪는 형태로 정상적인 활동이 방해되거나 파괴되는 상태라고 정의할 수 있다.**⁴⁾

갈등의 정의

- 다렌도르프 : 사회세력의 충돌, 경쟁, 분쟁, 긴장까지도 포함한 개념
- 슈미트와 코칸 : 조직내 의사결정단위간의 작업수행노력에 대한 실제적 방해행위

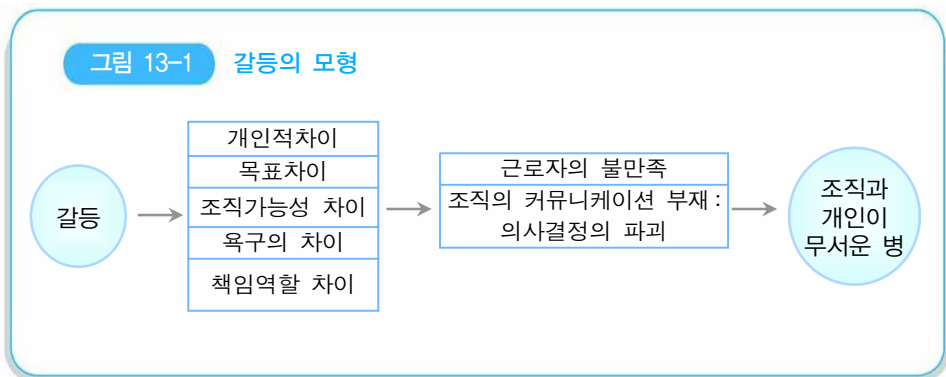
2. 노사갈등의 특성

- 노사간의 욕구차이
- 임금, 노동행동 차이
- 책임역할의 차이
- 노사갈등의 원인과 조건수반

첫째, 노사갈등은 최소한 노사간의 갈등행위주체 사이에서 발생하는 현상이다. 둘째, 노사갈등은 주체의 임금심리나 노동행동 또는 그 양면에 나타난다. 셋째, 노사갈등은 서로 연관된 일련의 책임역할의 차이에서 특성이 나타난다. 넷째, 노사갈등발생시에는 반드시 그 원인과 조건이 수반된다.

코저(L. Coser)는 지적하기를 “노사갈등이란 사회적 갈등이다.”라고 규정하고 노사 양편의 목적이 바라는 가치를 획득하고 동시에 상대방을 없애거나 해치거나 물리치려는 의도에서의 가치에 대한 투쟁과 신분, 권력 및 희소자원에 대한 권리투쟁이라고 정의하였다.⁵⁾ 그리고 그는 이러한 갈등은 개인간, 집단간 또는 개인과 집단간에 발생할 수 있다고 지적하고 있다. 그리고 코저는 실제적 갈등(realistic conflict)은 희소가치획득을 위해 반대측과 투쟁하는 경우를 말하는데, 구체적으로는 보다 높은 임금과 부가급부(fringe benefit)를 놓고 노동조합이 파업(strike)을 일으키는 노사갈등을 들고 있다.⁶⁾

따라서 갈등이란 ① 개인적 차이, ② 목표차이, ③ 조직기능상의 차이, ④ 욕구의 차이, ⑤ 책임역할 등의 차이에서 오는 근로자의 불만족과 조직의 커뮤니케이션 부재로 나타나는 의사결정의 파괴로서 “조직과 개인의 무서운 병”이라고 정의할 수 있다.



3. 갈등의 유형

갈등의 유형은 매우 다양하게 분류될 수 있다. 이러한 갈등의 유형은 행동의 주체, 갈등의 진행단계, 표면화된 대립적 행동 및 갈등상황 등을 기준으로 분류하는 경우가 있고, 또 조직의 이해관계를 기준으로 순기능적 갈등과 역기능적 갈등으로 분류하기도 한다.

인간관계 형성과정에서 행동의 주체를 기준으로 한 분류의 경우, 마치(J.G. March)와 사이몬(H.A. Simon)은 개인적 갈등, 조직상의 갈등 및 조직간의 갈등 등으로 분류하고 조직상의 갈등에 초점을 두어 갈등문제를 논의하였다.⁷⁾

루단스(F. Luthans)는 갈등유형을 개인내 갈등(좌절갈등, 목표갈등, 역할갈등), 개인간갈등, 조직적 갈등(계층적 갈등, 기능적 갈등, 라인-스텝 갈등, 공식조직과 비공식조직간의 갈등) 등으로 나누었다.

한편, 셔머혼(Schermerhorn) 등은 갈등의 유형을 개인적 갈등, 개인간 또는 개인내 갈등, 집단간 갈등 및 조직간 갈등으로 분류하고 있다.

그러나 여기에서는 인간관계과정에서 형성되는 갈등의 유형을 다음과 같이 분류하여 유형별 갈등의 내용을 고찰하기로 한다.⁸⁾

개인간 갈등(individual conflict)

- 좌절갈등
- 목표갈등
- 역할갈등

조직내 개인은 여러 가지 형태의 욕구와 역할을 가지고 있으며, 동기의 역할을 실현하는 방법도 각기 상이하고, 그 동기와 목표간에 많은 장애가 발생할 수 있다. 또한, 그들이 기대한 목표에도 적극적인 것과 소극적인 것이 있을 수 있다. 따라서 이같은 제반특성은 인간의 적응과정을 복잡하게 하여 때로는 갈등을 유발하게 한다.

이러한 개인간 갈등에는 좌절갈등, 목표갈등 및 역할갈등 등이 있다.



1) 좌절갈등

좌절(frustration)은 개인의 동기화된 충동이 기대목표에 도달하기 전에 장애 및 장벽에 부딪힐 때 발생하는 심리적 상태를 뜻하며, 이러한 심리적 상태에서 갈등이 야기되는 것을 좌절갈등(frustration conflict)이라고 한다. 이러한 욕구 좌절상태에서 갈등을 느끼는 개인은 즉시 방어기제(defense mechanism)로서 공격(aggression), 철회(withdrawal), 고착(fixation) 및 타협(compromise) 등과 같은 다양한 형태의 반응행동을 취하게 된다.

2) 목표갈등

목표갈등(goal conflict)은 오늘날 공식조직에서 흔히 발생하는 갈등으로서 목표의 성격과 경합상태에 따라 일반적으로 접근-접근갈등, 접근-회피갈등, 회피-회피갈등 등 세 가지로 분류된다.

(1) 접근-접근갈등(approach-approach conflict)

이는 가장 단순한 유형으로서 개인이 두 개 혹은 그 이상의 바람직스러운 목표들 중에서 어느 하나만을 선택해야 할 때 나타나는 갈등이다. 둘다 하고 싶은 목표 가운데에서 어느 하나를 선택하는 것은 그리 쉬운 일이 아니므로 개인은 선택과정에서 약간의 심리적인 갈등을 느끼게 된다.

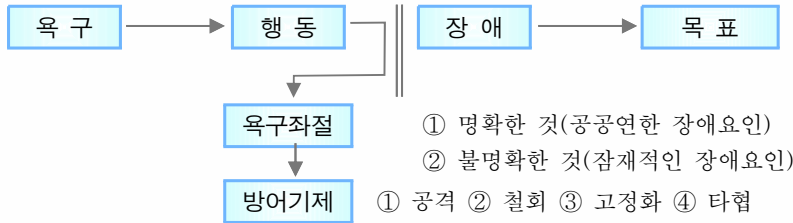
(2) 접근-회피갈등(approach-avoidance conflict)

이러한 형태의 갈등은 조직행동의 분석에 있어서 가장 중요한 것인데, 이는 개인에게 유리한 목표와 불리한 목표가 동시에 제시될 때 나타난다. 또한, 이 갈등은 상당히 안정성이 있으며, 결과적으로 우유부단한 행동을 유발한다.

(3) 회피-회피갈등(avoidance-avoidance conflict)

이것은 두 가지의 바람직하지 못한 목표 가운데에서 어느 하나를 선택해야만 할 때 생기는 심리적 갈등이며, 그 해결에 시간이 걸리고 상당한 어려움이 따른다. 개인이 이같은 갈등에 처하게 될 때, 그는 이 해소를 위하여 많은 시간을 보낸다.

그림 13-2 욕구좌절과 방어기제



3) 역할갈등

행동의 당위성인 규범과 밀접한 관계를 갖고 있는 역할의 개념은 일정직위에 있는 개인의 행동에 대해서 사람들이 갖는 일련의 기대(expectation)를 의미한다.

그런데 이러한 역할이 어느 개인에게 복합적으로 부여될 때 그 개인은 역할갈등(role conflict)을 면치 못하게 된다.

이러한 역할갈등의 유형은 다음 네 가지로 요약된다.⁹⁾

(1) 역할간의 갈등

동일한 개인이 맡은 두 가지 이상의 역할기대가 양립되지 못한 경우에 나타나는 갈등을 의미한다. 예를 들면 경영자가 그의 개인윤리관을 침해하는 경우 나타난다. 가령 경영자는 작업량이 늘어나면서 작업에 열중하여 밤과 주말을 보내는 반면, 그의 가족은 남편의 책임과 아버지의 책임을 다하지 못하기 때문에 불만을 표시하여 화가 나는 경우 등으로 나타나는 갈등이다.

(2) 개인-역할갈등

개인의 가치와 욕구가 역할담당자의 기대와 상충되는 경우에 나타나는 갈등이다.

(3) 전달자간의 갈등

상이한 역할담당자가 상충되는 기대를 주는 경우 나타나는 갈등이다. 관리자 인 상사는 부하들이 작업에 대하여 직접적이고 엄격한 통제를 해주기를 기대하



고 있지만 반면에 부하들은 작업에서 보다 자유를 원하는 경우에 나타나는 갈등을 의미한다.

(4) 전달자내의 갈등

동일한 역할담당자가 상충되는 기대를 주는 경우에 나타나는 갈등이다.

집단간 갈등

- 기능적 갈등
- 계층적 갈등
- 경쟁적 갈등

집단간 갈등의 원인별 유형에는 기능적 갈등, 계층적 갈등, 경쟁적 갈등이 있다.¹⁰⁾

1) 기능적 갈등(functional conflict)

각기 기능이 다른 집단간에 생기는 갈등이다. 기능적 갈등은 과업이나 목표 또는 경계역할(boundary role)의 비양립성으로 인해 발생한다. 목표의 비양립성이란 한 집단이 동일한 상황에서 동일한 결과를 성취하는데 다른 집단의 방해로 받는다는 것을 의미한다. 목표의 비양립성은 상호의존적인 집단들간에 갈등을 일으키게 하는데, 한 집단이 다른 집단의 목표달성을 방해할 능력을 갖고 있을 때 집단간의 갈등이 표면화된다. 이러한 기능적 갈등의 대표적인 예가 기업조직에서 생산부문과 마케팅부문간의 갈등, 라인과 스태프간의 갈등 등이다.

2) 계층적 갈등(hierarchical conflict)

조직내 각 계층간에 일어나는 갈등이다. 이사회는 최고경영자와 중간관리층은 하급관리층과 갈등을 느낄 수 있고, 관리자와 작업자간에도 일반적인 갈등이 있을 수 있다. 이러한 계층적 갈등은 지위·권위·금전과 같은 조직의 보상을 둘러싼 이익집단의 암투에서 비롯된다고 할 수가 있다.

3) 경쟁적 갈등(competitive conflict)

한 조직내의 여러 집단이 유사한 기능을 가질 때에 발생한다. 예컨대, 기업에서 특정 고객에 대하여 영업 1부와 영업 2부가 동시에 판매활동을 벌이게 될 경우에 이러한 갈등이 일어나게 된다. 여러 집단이 같은 기능을 수행할 경우 항상 적대감을 일으키는 갈등관계가 생기는 것은 아니며 때로 선의의 경쟁이 될 수도 있으나, 대개의 경우 집단의 자기중심적인 성격으로 인해 경쟁은 갈등을 유발하게 되는 것이다.

제2절 갈등의 요인

1. 개인갈등의 요인

갈등의 원천으로서 개인갈등의 요인에는 각 성원의 가치체계(value system), 성격특성(personality) 등이 포함된다.

이하에서는 특히 갈등의 관점, 통제위치, 권위주의적 성격, 인구통계적 요인 등을 중심으로 논의하고자 한다.

1) 갈등의 관점

- 전통적 관점
- 행동주의 관점
- 상호작용 관점

갈등의 관점은 전통적 관점, 행동주의적 관점, 상호작용적 관점 등 세 가지 주장이 있다.

첫째는 조직내에서 갈등은 역기능을 나타내기 때문에 될 수 있는 대로 회피해야 한다는 전통적 관점(traditional view)이다.

둘째는 행동주의 관점(behavioral view)으로 갈등이란 자연적인 것이며 또한 불가피한 것이라고 본다. 따라서 갈등은 악한 것이 아니라 오히려 조직의 효과성



을 결정하는 적극적 역할을 할 수 있는 잠재력을 가지고 있다고 본다.

셋째는 갈등이 조직내에서 적극적 역할을 할 수 있을 뿐만 아니라 어떤 갈등은 조직이 업무를 효과적으로 수행하는데 있어서 절대적으로 필요하다는 가장 최근의 관점으로 이를 상호작용 관점(interactional view)이라고 한다.

2) 통제위치

- 보상
- 강화
- 만족

인간본성에 관한 여러 연구에 따르면, 일반적으로 보상(rewards), 강화(reinforcement), 만족(satisfaction)이 행위와 지식을 획득하고 활용하는 데 있어서 중요한 역할을 하는 것으로 인정되고 있다. 즉, 인간이 어떤 행위를 학습하는 과정에서 보상에 의해 강화되는 행위는 개인에게 만족감을 주면서 반복되는 반면 그렇지 못한 행위는 제거된다는 것이다.

그러나 각 개인이 보상을 그 자신의 행위나 속성에 의한 것으로 자각하느냐 혹은 그 보상은 자신의 외부에 있는 힘에 의해 통제되며 자신의 행위와는 무관하게 발생한 것으로 인식하느냐는 각 개인의 반응을 결정하는 요인 중의 하나라는 것이다. 즉, 인간에게 있어서 특정행위에 대한 강화나 보상의 효과는 모두에게 동일하게 나타나는 것이 아니라 각 개인이 그 자신의 행위와 보상간의 인과관계에 대한 자각의 정도에 따라 그 효과가 달라진다는 것이다. 이러한 인간행동을 로터(J. B. Rotter)는 다음 함수식으로 나타내고 있다.¹¹⁾

$$Y = f(A, B)$$

(행동) = f(과거경험, 상황적 특성)

또한, 로터는 각 개인이 자신의 삶에서 얻은 결과인 성공과 실패를 자신의 행위와 능력 및 노력 같은 내적 요인에 귀인시키는 정도이며, 따라서 자신의 삶이나 미래에 대해 얼마나 영향력을 행사할 수 있으며, 통제가능한가에 대한 각 개인의 믿음정도, 즉 이런 개인의 신념체제를 통제위치(locus of control)라는 용어로 표현하고 있다.

3) 권위주의적 성격

- 지적경직
- 남을 판단하기 좋아함
- 상사에게 잘 보이려고 함
- 부하에게 냉혹, 착취적 행동
- 변화를 싫어하고, 저항적임

권위주의에 대한 방대한 연구를 수행한 아도르노(T. Adorno)에 의하면¹²⁾ 권위주의란 조직내 성원간에 지위와 권력의 차이가 있어야 한다는데 대한 신념이다. 이 권위주의적 성향이 높은 사람은 지적으로 경직되어 있고, 남을 판단하기 좋아하며 상사에게는 잘 보이려고 하는 반면에 부하에게는 냉혹하며 착취적이다. 또한, 변화를 싫어하고 이에 저항한다.

이 권위주의적 성격유형은 내용의 흥미성 때문에 많은 이들의 연구대상이 되었지만 이것이 개인의 업무수행에 과연 직접적인 영향을 끼칠 것인가는 문제시된다. 그러나 높은 권위주의적 성향을 지닌 사람은 구조화가 잘된 조직에서 높은 성과를 내는 반면에 이것이 낮은 사람은 덜 구조화된 조직에서 높은 성과를 낸다.

4) 인구통계적 요인

- 연령, 학력, 직위, 근속년수 등
- 직무, 전공분야 등 담당업무의 인구통계적 요인

연령, 학력, 직위, 전공분야, 근속년수, 직무분석 및 담당업무 등의 인구통계적 요인이 갈등에 영향을 미친다는 연구결과가 있다. 집단성원이 젊거나 이직률이 높은 경우 갈등의 잠재가능성이 높아지는 경향이 있으며 근속년수(tenure)와 갈등간에는 역 상관관계가 있는 것으로 밝혀지고 있다. 또한 나이, 근속년수, 학력 및 임금 등과 같은 지위를 나타내는 요인에 있어서의 차이도 갈등을 유발한다.

또 특별한 경우로서 젊은층과 중장년층간에도 갈등이 존재할 수 있다. 이는 가치의 차이에서 연유하는 것인데 특히 경영자의 시각에서 볼 때, 젊은층의 행위는 불충스럽고 인내심이 없으며 그들의 직무에 관심이 없는 것처럼 보인다. 반면에 젊은층은 자신들의 전문집단에 동일시되어 있으며, 부여된 업무를 열심히



수행하고 있다고 믿으며 일상적이고 반복적인 업무는 기피하려고 한다. 또한, 여기에 전공분야 등의 배경의 차이, 근무부서와 담당업무 및 직무여하에 따라서도 갈등이 유발될 수 있다는 것이다.

2. 집단간 갈등의 요인

집단간의 갈등이 어떠한 이유에서 일어나는가 하는 주요 요인에 대하여 살펴보고자 한다. 흔히 커뮤니케이션이 원활하지 못한 것이 갈등의 원인이 된다고 주장하는 경우도 있으나 모든 갈등의 원인이 반드시 커뮤니케이션의 빈약에 기인하는 것이라고는 할 수 없다. 다음의 여러 가지 원인들이 복합적으로 작용하여 집단간에 갈등이 발생하게 되는 것이다.¹³⁾

1) 상호의존성

상호의존성(interdependence)이란 두 집단이 각각의 목표를 달성하는데 있어서 상호간의 협조와 정보의 제공, 동조 혹은 협력행위를 요하는 정도라고 할 수 있다. 이러한 상호의존성은 한 집단의 다른 집단에 대한 의존성, 혹은 두 집단간의 연합이나 합의를 필요로 하는 상황 등의 형태를 띤다.¹⁴⁾ 조직에서의 상호의존성은 한정된 자원과 시간의 압박이라는 조직의 두 가지 특성에서 기인한다.

(1) 한정된 자원에 대한 상호의존성

모든 조직은 자금·인력·설비 등과 같은 인적·물적 자원의 한정된 범위내에서 활동한다. 자원이 한정되어 있으므로 한 집단이 얻게 되는 예산이나 인력·설비의 사용 등을 다른 집단은 얻지 못하게 된다. 이러한 조직의 본질적인 면으로부터 집단들이 상호의존적이라는 특징을 나타내게 된다.

동일자원에 대한 의존성이 증가할수록 갈등이 일어날 가능성도 커지게 된다. 이에 대비하여 조직은 흔히 자원의 할당을 통하여 상호의존성을 감소시키려 한다. 예컨대, 기업에서 이 자금에 관한 갈등을 방지하기 위하여 예산관리(budgeting)를 하게 된다. 물론 예산관리 그것만으로는 갈등을 완전히 제거하지는 못하지만 규정된 절차나 규칙을 정하는 것과 같은 과정을 통해 자금에 대한 갈등을 상당한 정도로 감소시킬 수 있다. 일단 각 부문에 대하여 예산이 할당되

면 예산획득에 두어졌던 관심이 다른 활동으로 옮겨가게 되기 때문이다.

(2) 활동시간의 상호의존성

조직에 있어서 상호의존성의 두 번째 측면은 시간을 맞추는 것(timing)과 일정(scheduling)에 관한 것이다. 두 집단간에 타이밍과 일정은 양자간에 갈등이 발생할 가능성은 증가한다.

두 집단간의 타이밍과 일정에 있어서의 상호의존성 정도에는 기능의 전문화와 조직 외부환경의 예측가능성이 영향을 미친다. 조직내 집단간의 기능이 전문화 될수록 상호의존성이 커지게 되고 내부적인 갈등기회가 증대하게 된다.

2) 목표의 차이

기업에서 생산부문은 장기적이고 경제적인 생산을 원하는 반면에 마케팅부문은 고객에 대한 신속한 배달을 바란다.¹⁵⁾ 또한, 라인부문은 안정을 원하고 스텝부문은 변화에 중요성을 둔다.¹⁶⁾ 이와 같이 집단간에는 신속성과 안정성, 장기업적과 단기업적, 측정가능한 결과와 눈에 보이지 않는 결과, 조직의 목표와 사회의 욕구간에 대해 상충되는 입장을 취하게 되는 수가 있다.¹⁷⁾

이와 같이 조직내에서 집단간의 목표가 다르게 되면 갈등이 일어나게 되는데, 이러한 목표의 차이는 한정된 자원에 대한 상호의존성, 경쟁적인 보상체계, 개인 목표의 차이, 주관적으로 해석되는 조직목표 등에 기인한다.

3) 지각의 차이

집단간의 현실에 대한 지각의 차이도 갈등의 중요한 원인이 된다. 지각의 차이는 의견의 불일치를 촉진시키고 공동의사결정이나 협력을 어렵게 만든다. 이러한 지각의 차이는 대부분 커뮤니케이션 문제에 기인하는 것이라고 할 수 있다. 따라서 지각의 차이는 ① 정보전달경로상의 문제, ② 독자적인 정보원, ③ 시간관의 차이, ④ 목표의 차이 등으로 갈등이 나타난다.

3. 조직내 갈등의 요인

1) 월튼과 더튼의 갈등요인

월튼(R. E. Walton)과 더튼(J.M. Dutton)은 마치와 사이몬(J. G. March & H.A. Simon), 톰슨(J.D. Thompson), 캐플로우(Caplow), 로렌스와 로쉬(Lawrence & Lorsch) 그리고 폰디(Pondy) 등의 연구를 요약·정리하여 보면 갈등의 요인을 다음과 같이 지적하고 있다.¹⁸⁾

표 13-1. 갈등의 종합요인(I)



갈등의 요인	
①	과업상의 상호의존성 과업상의 일방적 의존성
②	고도의 수평적 분화
③	낮은 공식화
④	한정된 자원에 대한 상호의존성
⑤	평가기준과 보상시스템의 차이
⑥	의사결정 참가
⑦	성원들의 이질화
⑧	지위신분상의 불일치
⑨	역할에 대한 불만
⑩	의사소통의 왜곡

자료: 김성수 교수 정리.

2) 해리스의 갈등요인

해리스(O.J. Harris)는 갈등의 요인을 ① 개인적인 차이, ② 지각상의 차이, ③ 조직기능상의 차이로 구분하고 있으며 그 내용은 <표 13-2>와 같다.



표 13-2. 갈등의 요인(Ⅱ)

갈등의 차이	갈등의 요인
① 개인적인 차이	· 기질적 차이 · 교 육 · 문 화 · 사회적 배경의 차이
② 지각상의 차이	· 권위의 실추 · 역할갈등 · 부당한 대우 · 지위 불일치 · 목표차이
③ 조직기능상의 차이	· 조직의 행동계약 · 요 구 · 책 임

자료: O. Jeff Harris(1976), *Managing People to Work*, New York: John Wiley & Sons, Inc., pp. 363~366.

3) 두브린과 데슬러의 갈등요인

두브린(A.J. Dublin)은 갈등의 요인을 상호의존성, 목표의 차이, 제한된 자원의 경쟁, 역할갈등, 개인적 차이의 다섯 가지로 나누었으며, 데슬러(G. Dessler)는 갈등에 관한 여러 학자의 연구를 재검토·정리하여 <표 13-3>과 같이 요약하였다.¹⁹⁾



표 13-3. 갈등의 요인(Ⅲ)

두브린의 갈등요인	데슬러의 갈등요인
① 상호의존성	① 상호의존성과 공유하고 있는 자원
② 목표의 차이	② 목표, 가치관 및 인식에 있어서의 차이
③ 제한된 자원의 경쟁	③ 권한의 불균형
④ 역할갈등	④ 책임·역할 등에 관한 모호성
⑤ 개인적 차이	

자료: 김성수 교수 정리.



제3절 갈등해소의 기법과 그 방안

1. 갈등해소의 기법

플리포(E.B. Flippo)는 갈등의 해소기법으로 이익갈등의 발견(the discovery of conflict of interest)이라는 다음과 같은 갈등의 기법을 제시하였다.²⁰⁾

1) 고충처리(grievance procedure)절차

관리자에게 불만이 전달되는 가장 중요한 통로는 고충처리절차이다. 이러한 통로는 개인의 불평을 감독자와 토의하게 한다. 노동조합이 의사소통에 공헌하는 것의 하나는 근로자의 불평을 감독자와 토의하게 하는 그러한 용기를 북돋아 주는 것이다. 이익갈등의 발견수단이 매우 중요하기 때문에 고충처리과정은 기업에서 매우 중요하게 여기고 있다.

2) 직접관찰(direct observation)기법

모든 갈등이 다른 사람에게 전달되는 것은 아니다. 훌륭한 관리자는 근로자의 일상적 행동을 알고 있으며 행동에 중요한 변화가 일어나면 그는 가능한 동기를 생각해야 된다. 왜냐하면 그러한 동기는 근로자가 기대했던 승진에 누락한 경우 한마디의 불평은 없어도 개인의 작업량과 작업행동은 급격히 저하된다. 따라서 생산성이 나쁜 방향으로 영향을 받지 않는다고 하여도 그 근로자의 실망은 어느 정도 완화시켜주어야 한다.

개인행동의 직접관찰에 부가하여 다양한 기록의 검토와 통계적 연구는 일반적인 문제분야에 처방을 제공할 수 있지만 내용을 무시한 공식적인 고충처리 수의 분석은 다른 갈등을 일으킬 것이다. 25,000명을 고용하고 있는 공장에서 6년간 약 4,000건의 고충에 관한 연구에서 고충을 말하는 근로자들은 ① 나이가 적은 자, ② 교육정도가 높은 자, ③ 결근이나 지각을 자주하는 자, ④ 사생활에 불명예스러운 소문을 많이 갖고 있는 근로자 등이었다.²¹⁾

전체적으로 이러한 근로자들은 계약을 위반할 수 있다고 인식할 수 있는 근로

자들이고 능동적으로 항의하는 근로자들이다. 젊은 근로자들보다 많이 배운 근로자들은 현재상황에 곧잘 회의를 가지며 개인을 위하여 불평을 말할 가능성이 높다. 결근이나 지각 역시 항의의 표시이다. 따라서 고충처리율, 사고율, 전직요구, 사임, 징계사례의 분석은 어떤 상태에 만족하지 못하는 일반적 경향을 나타내는 것일 수도 있다.

3) 건의함(suggestion boxes) 설치

건의함에 대한 일반적 형태는 근로자의 불평과 불만을 해소시키는데 목적이 있다. 여기서 언급된 건의함은 불평상자(gripe box)이다. 이 불평상자를 설치한 회사는 불평과 불만의 갈등에서 생기는 모든 문제를 감소시키기 위하여 관심을 가져야 한다. 그리고 익명성의 신원이 밝혀졌을 때 불만족을 제공한 근로자에게 용기를 주는 경영방침이 필요하다.

4) 개방정책(open door policy)의 활성화

관리자들이 자기방의 문은 항상 열려 있다고 일반적으로 말하고 있지만 실제로 그것이 실행되는 일은 드물다. 항상 그렇듯이 고위급 관리자들은 그들과 어떤 문제라도 논의하기를 바라는 모든 사람에게 문이 항상 열려있다고 공언한다. 그러나 실제로 경영자 및 이사 이상의 경우 비서들을 거치지 않을 수는 없다.

대다수의 종업원은 개방정책이라는 것이 그냥 장식에 불과할 뿐이라고 인식하고 있다. 그들은 복장, 언변, 태도 등에서 자신감이 없을 뿐만 아니라 조직계층적 장애를 인식하는데서 높은 문턱을 넘어가지 못하고 있다. 따라서 이 제도는 유익하고 민주적인 것처럼 보이지만 일반적으로 비효과적이라고 지적하고 있다. 문턱을 낮추고 근로자들과 서로의 대화를 나눌 수 있는 개방정책의 활성화가 필요하다.

5) 인사상담역(personnel counselors)의 배치

대기업은 종업원 상담자로 활동하도록 훌륭한 심리학자들을 채용한다. 보통 상담자들은 인사부서에 소속되어 있다. 상담제도의 합리성은 불평상자(gripe



box)와 유사한 면이 있다. 종업원이 상사에게 가기를 원치 않을 때 그들은 신분과 속마음을 지켜줄 수 있는 명령계통 이외의 사람을 찾아가기를 원한다. 인사상담자에 관한 공정성과 신뢰치 분위기를 확립하는 것은 매우 중요하다. 인사상담자는 참모직위에 있는 경영자 요원의 일원으로서 근로자의 갈등을 해소시켜준다는 신념이 필요하다.

6) 퇴직면담(exit interview)제도의 도입

만약 갈등 혹은 의견의 불일치가 너무나 커서 종업원이 사임하게 된다면 퇴직면담은 불평을 발견할 수 있는 마지막 기회가 된다. 그러나 퇴직면담은 효과적으로 수행하기가 매우 어렵다. 만일 종업원이 회사에 대한 불만 때문에 회사를 그만둘 경우 그들은 그것을 논의하기를 주저하는 것이 보통이다. 퇴직한 불타는 배에서 얻을 것이 별로 없는 것과 마찬가지로 이치이다. 면담자와 함께 인신비난을 하든지, 사장이나 조직에 대하여 실제로 생각하는 것을 말하는 것은 문제가 되지 않고 차 기업무를 위한 참고사항은 현재의 조직으로부터 도출되어야 한다. 결론적으로 퇴직면담은 사임의 진정한 이유를 알기 위한 기술을 사용하여야 하나 가끔 면담 그 자체가 그러한 이유를 알려주지 못한다.

그러므로 퇴직면담제도의 도입은 정년퇴직자면담부터 시작하여 일반퇴직자로 확대되어야 하며 퇴직자면담에 나타난 문제점은 경영정책과 경영전략방법으로 사용되어야 한다. 그러나 개인적 비방이나 험담·결점 등은 퇴직면담제도의 기본적 요소가 되지 못하며, 이 제도의 도입에 결정적 방해가 되는 것으로 제거되어야 한다.

7) 민원조사관(the ombudsman or ombudswoman)제도의 도입

관리이론가들 사이에 관심이 증대되고 있는 조직적 처방은 민원조사관제도의 활용이다. 이 조사관은 특별한 직위이며 조직의 최고관리자의 팔로서의 역할이 아니고 귀의 역할을 담당하는 것이다. 종업원들이 적절하게 불평을 말할 수 있다고 느낄 때 개인이 자유롭게 찾아갈 수 있도록 불만토론 사무실(complaint office)을 운영하는 것이다. 이 요원들은 그러한 불평의 수용 혹은 거부의 권한을 갖게 되는데, 수용의 경우에는 해당 공식적 조직관리자에게 조사와 건의의 권

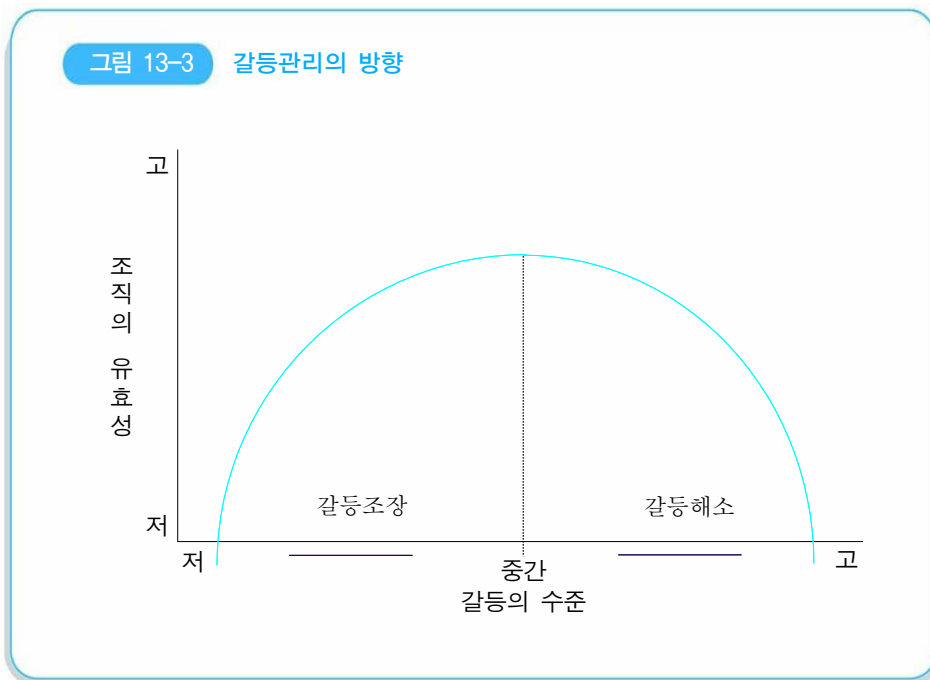
한이 돌아간다. 이러한 직접적인 수단으로 만족할 만한 갈등해결에 실패하면 조직의 최고관리자에게 건의할 수 있다.

이러한 개념은 약 150년간 있어 왔으나 근년에 와서 몇몇 미국기업들이 민원 조사관의 지위를 주었다. Xerox사는 1972년에 이 제도를 도입했는데, 40%가 종업원 의사를 수용하였고, 30%는 거부하였으며, 30%가 의견을 조정한 것으로 보고되었다. G.E.사에서는 봉급, 직무평가, 휴직, 특별급여에 관한 불평이 1년에 300건이 처리되었다.

2. 갈등해소방안

갈등관리의 기본방향은 [그림 13-3]과 <표 13-4>를 참조하여 이해하기 바란다.

갈등해소방안은 학자에 따라 각기 상이한 방법을 주장하고 있으나 공통적인 결론을 도출하기란 어렵지 않다. 학자들이 제시하고 있는 갈등해소방안은 이론으로서 매우 중요한 가치를 지니고 있으며 노사화합을 이루는데 결정적 계기가



자료: K.H. Chung and L.C. Megginson(1981), *Organizational Behavior : Developing Managerial Skills*, New York: Harper and Row, Publishers, p. 264.



표 13-4. 갈등의 수준

	〈저〉	〈중간〉	〈고〉
집단간 갈등수준	낮은 수준	최적 수준	높은 수준
조직에 대한 영향	역기능적	기능적	역기능적
집단행동의 특성	① 환경변화에 적응력 둔화 ② 무사안일적 ③ 의욕상실 ④ 침체적	① 적극적 목표달성행동 ② 창의적·변화지향적 ③ 활발한 문제해결행동 ④ 환경변화에 신속한 적응력	① 분열 ② 목적의식결여 ③ 상호조정결여 ④ 혼란
조직성과 수준	낮음	높음	낮음

자료: J.L. Gibson, J.M. Ivancevich and J.H. Donnelly Jr.(1982), *Organization: Behavior, Structure, Processes*, 4th ed., Plano Texas: Business Publication, Inc., p. 209.

되고 있다. 그러면 학자들이 주장하고 있는 갈등해소방안을 다음에서 살펴보고자 한다.

첫째, 로빈스(S.P. Robbins)의 갈등해소방안으로는 ① 문제해결, ② 상위목표 설정, ③ 자원의 확충, ④ 회피, ⑤ 완화, ⑤ 타협, ⑦ 권위적 명령, ③ 성원교체, ⑨ 조직구조변경 등을 제시하고 있다.

둘째, 플리포(E.B. Flippo)는 갈등해소방안을 ① 대면, ② 은폐, ③ 완화, ④ 타협, ⑤ 승패방식, ⑥ 중재자, ⑦ 화해 등으로 제시하고 있다.

셋째, 리터러(J.A. Litterer)는 갈등해소방안을 ① 완충, ② 조직구조변경, ③ 감수성 훈련 등으로 가능하다고 주장하고 있다.

넷째, 포터(L.W. Porter)와 로울러(E. Lawler)는 갈등해소방안으로 ① 문제해결, ② 상위목표의 설정, ③ 조직구조의 변경 등을 제시하고 있다.

다섯째, 사이몬(H.A. Simon), 마치(J.G. March), 톰슨(J.D. Thompson) 등은 갈등해소방안을 공동결정의 필요성이 적을 때에는 ① 문제해결, ② 계산, ③ 설득, ④ 판단 등의 분석적 방법으로 해결하라고 제시하고 있다. 그리고 공동결정의 필요성이 많을 때에는 ① 협상, ② 정치, ③ 타협, ④ 영감 등의 비분석적 해결방법을 택하도록 권유하고 있다.

이외에 리더십에 의한 갈등해소방법으로는 ① 지도성, ② 커뮤니케이션의 개선, ③ 명령, ④ 강압, ⑤ 구조적 요인의 변화, ⑥ 갈등당사자의 태도 등을 분석하여 해결하는 방법을 유도하고 있다.

여섯째, 조직구성원의 갈등을 해소하기 위해서 관리자는 다음과 같은 방법을

활용하는 것이 좋다.

① 갈등원인 발견, ② 긴장의 방향을 바꾸고 감소 및 배출구 마련, ③ 갈등당사자 격리처리, ④ 개인상담 유도, ⑤ 인식적 문제인 경우, 현실상황을 인정하거나 행동을 바꾸도록 하고 고충처리위원회 등과 상의하는 것이 바람직하다.

일곱째, 개인간 갈등에 대한 해소방법에는 일반적으로 <표 13-5>와 같은 방안이 제시되고 있다.²²⁾

표 13-5. 개인간 갈등해소방안



해소방안	내 용
① 경쟁 혹은 경합(competing)	갈등당사자들의 의견에 타인이 지지하는 방법
② 회피(avoiding)	협상이나 타협을 회피하는 방법
③ 편의(accomodating)	타인에게 편의를 제공하는 방법
④ 타협(compromising)	타인들은 중립을 지키면서 타협을 제안
⑤ 제휴(collaborating)	타인들은 자신들이 가지고 있는 모든 정보 내지 지식을 제공하고 갈등을 해소하도록 고무하는 방법
⑥ 대면(confrontating)	최적의 해결책을 찾을 때까지 계속 만나게 하는 방법
⑦ 완화(smoothing)	갈등문제를 하찮은 문제라고 강조함으로써 은폐시키거나 해소되기를 바라는 방법
⑧ 강압(forcing)	강압적인 방법으로 갈등상황을 해결하려는 방법, 즉 권한과 지위가 있는 당사(관리자)에게 의뢰하는 방법

자료: 추헌(1986), 최신경영조직론, 박영사, pp. 528~529 참조.

여덟째, 조직집단간 갈등해소방법에는 ① 비개입적 방법(nonintervention approach)과 ② 개입적 방법(intervention approach) 등 두 가지가 있는데, 전자는 갈등 그 자체를 무시하고 그것이 파국적이지 않기를 바라거나 저절로 해결되기를 바라는 것이다. 또 한 가지의 방법은 관련된 집단들이 스스로 문제를 해결하도록 고무하는 방법이다. 이는 갈등이 개인적 성격에 의한 것이 아니라 근본적인 이슈(substantive issue)에 의한 것이므로 양 집단이 그를 인지할 수 있고 그를 해결할 동기를 갖고 있다는 가정에 의거한 것이다.

갈등관계에 있는 집단들이 스스로 갈등을 해결하는 데는 주로 문제해결, 설득, 협상, 정치적 타결 등의 과정을 사용한다.

후자는 ① 증상처리법, ② 갈등완화시책, ③ 갈등원천의 제거 등이 있다. 먼저



증상처리법은 무마(smoothing)와 강압(repressing) 등으로서 갈등의 증상을 처리하는 대표적인 방법이다. 무마는 갈등을 통제하고 공개적인 충돌을 피하도록 갈등을 빚는 양측에 어떤 보상을 주는 방법이다. 강압은 강제력을 동원하는 방법으로 갈등 양측에 조직의 업무에 방해할 한다면 벌을 주겠다고 위협함으로써 갈등을 억누르는 방법이다. 또 관심전환(detracting)도 증상처리법의 한 가지인데, 이는 갈등의 원인은 무시하고 집단들의 관심을 갈등에서 다른 쪽으로 돌리게 함으로써 갈등을 해결하는 방법이다. 조직이 확장되고 성장하면 작업량이 많아짐으로써 갈등을 느낄 시간이 없게 되기도 한다.

다음 갈등완화시책은 갈등을 어느 수준이나 범위에 한정시키는 규칙을 제정하여 갈등을 봉합(encapsulating)으로써 완화시킬 수가 있다. 또한, 투표와 같은 민주적 방법을 통해 갈등을 봉쇄시킬 수도 있다. 그러나 이러한 완화시책은 전형적인 승패의 상황을 만들어냄으로써 패자의 사기를 저하시킬 위험이 많다.

끝으로 갈등원천의 제거는 갈등의 원인이 되는 중심인물을 제거시키는 것으로써 때로는 유효한 갈등처리방법이다. 그러나 이 경우 그 중심인물이 조직에 필수적인 인물이거나 단순한 속죄양(scapegoat)으로 인식될 때에는 대가가 크게 된다. 갈등의 원인이 조직구조에 있을 때에는 이를 재편성할 수가 있다. 즉, 집단을 재배치하여 상호의존성을 줄이거나, 공유되는 자원을 줄이고 과업에 대한 책임을 재정립하거나, 조직을 분권화하거나, 갈등을 빚는 두 집단을 통합하는 것 등이 그 방법이 될 수 있다.

제4절 노사갈등의 문제와 그 해소방안

1. 현실적 노사갈등

현실적 노사갈등이란 근로자와 경영자의 상반되는 목적 및 수단, 가치관과 이해의 양립불가능성 등으로 특정지어지며 노사간에 소득의 기대와 주장을 추구하는 데 서로 상충될 때 나타나는 현상이다. 이것은 명시적 갈등에서도 나타나는 것이지만 노사간의 임금기준 혹은 임금인상에 대한 분쟁 등으로 목적수단의 양립불가능성에 의해 나타나기도 한다.

상대방에 대한 일반적 불신감, 처벌에 대한 욕망 및 열등감의 극복 등에 나타나는 묵시적 갈등도 노사갈등의 전형적인 형태이다. 이러한 노사간의 갈등은 근로자측의 파업(strike)과 불만(grievance)이라는 형태로 나타난다. 따라서 노사간의 갈등은 노동쟁의의 근본적 원인이 되고 있으며, 산업평화를 저해하는 요인으로 나타나고 있다.

그리고 노사갈등은 임금인상, 해고반대, 근로시간 단축, 권리분쟁, 근로조건개선 요구 등에서 심화되고 있다.

2. 노사갈등에 의한 노사분규

노사분규는 임금, 근로시간, 후생, 해고, 기타 대우 등 근로조건에 관한 노동관계 당사자간의 주장의 불일치로 인한 쟁의상태라고 할 수 있는데 이것이 바로 노사갈등의 표출이다.

일반적으로 단체교섭의 결렬을 출발점으로 하여 노사간에 결정적인 의견의 대립이 나타나 구체적인 쟁의행위 여부에도 불구하고 긴박한 분쟁이 존재하는 상태를 노사분쟁이라고 볼 때 노사갈등의 전형적인 분규행위가 작업거부, 농성시위 등 실제적 방해행위로 나타난다. 일반적으로 노사갈등이란 노사간의 개인이나 집단이 함께 일하는데 애로를 겪고 정상적인 활동이 방해되거나 파괴되는 상태라고 정의할 수 있다.

3. 노사갈등의 요인과 문제

노사갈등의 요인은 ① 임금문제, ② 근로조건개선문제, ③ 부당노동행위문제, ④ 노동조합관련문제 등이 대부분을 차지하고 있다.

우리나라에서 가장 노사갈등이 심화되었던 시기(1987~1990) 근로자측에서 요구한 부분을 보면 임금인상이 54.9%를 차지하고 있으며, 가족수당, 근속수당, 위험공해수당 등의 수당부분과 상여금인상 등 특별급여부분도 43.4%를 형성하고 있다.

다음으로 근로조건 개선요구내용을 보면 후생시설개선이 45.7%이며, 인간



적 대우요구가 35.2%, 작업환경개선요구가 34.7%로 나타나고 있어, 근로자 대부분이 인간의 기본적 욕구에 기초하고 있는 것을 볼 수 있다.

여기서 특이한 것은 노사갈등이 인간적 갈등요인으로 개인의 신분 및 인격적인 면과 관련된 것이 문제점으로 지적되고 있다는 점이다. 근로자는 관리직이나 상위층과 비교하여 차별감, 빈곤감 등 자본주의 모순에서 오는 상대적 신분상의 불평등이 심각한 노사분규의 요인으로 등장하고 있다는 점이다. 또한, 사용자의 권위주의 의식에서 오는 근로자에 대한 권리침해나 멸시에서 생긴 누적된 불만이 근로자간의 결집력을 높여 노사분규의 동기가 되었다.

끝으로 부당노동행위문제와 노동조합관련문제 등도 노조에서 강력하게 개선의 요구를 하고 있는 문제이다. 특히 노사관계제도의 미흡과 노동관계제도의 비효율적 운영도 문제점으로 제시되고 있으며, 단체교섭제도의 취약성은 노동내부의 조직상의 자율성과 민주성의 결여 그리고 노사간의 의사소통 미비에서부터 근로자의 계약 및 노동법의 현실적응의 괴리 등의 문제까지 나타나고 있는 실정이다.

이상과 같이 노사갈등의 요인은 노사분규의 문제점으로 이어지는 필요충분조건이 되고 있다.

4. 노사갈등의 해소방안

1) 노사간의 직접협상

노사간에 어떤 문제(갈등)가 존재할 때 가장 손쉬운 방법은 서로 만나 양측이 모두 수용할 수 있는 해결책을 협상하는 것이다. 이러한 협상의 내용에는 이해의 문제나 권리의 문제에 대한 갈등이 포함된다. 대개 노사간의 직접협상은 어떤 분쟁해결과정 중 가장 먼저 풀어가는 단계이다.²³⁾

2) 중재

중재(仲裁)란 공정성을 갖는 제3자가 분쟁에 개입하여 구속력있는 해결안을 도출하는 절차이다. 중재과정은 자발적이거나 혹은 강제적일 수 있다. 자발적 중재(voluntary arbitration)란 당사자가 그 이슈를 제3자에게 중재를 위해 법에 의뢰하고 그 결정에 승복하기로 하는 경우를 뜻한다.

중재의 형태는 2가지로 구분된다. ① 협상의 확대(extension of bargaining) 방식에서는 중재자가 당사자들이 수용가능한 합리적이고 공정한 결정에 도달하도록 노력하는 것이다. ② 최종제의중재(final-offer arbitration) 방식에서는 중재자가 더 이상 변경할 수 없는 양측의 최종제의를 선택하는데, 이 경우에는 최적의 가능한 제의를 제시하도록 당사자에게 압력을 가할 수 있다.

3) 중 개

중개(仲介)는 노사갈등의 해결을 위해 어떤 강제력을 갖지 않는 제3자가 개입하는 것을 의미한다. 즉, 중개는 당사자간의 협상을 도와주는 제3자의 지원을 통해 분쟁을 해결하는 설득활동의 한 방법이다.

중개자는 당사자에게 해결책을 부과할 권력은 갖지 않으나 어떤 해결안에 서로 접근하도록 개인적인 압력을 행사할 수는 있다. 중개의 목적은 어떤 결정을 통해 분쟁을 해결하기보다는 당사자간의 적대적인 요소를 해소하고 상상력과 설득력을 발휘하여 양측이 수용할 수 있는 공동기반을 개발하는 것에 있다.

4) 고충처리절차

고충처리절차는 분쟁을 어떤 규칙내에서 처리할 수 있도록 해주어 갈등보다는 경쟁을 통해 다소 질서있는 방식으로 해결하도록 해준다. 고충처리절차는 노동갈등의 강도와 빈도를 감소시켜주는 가장 중요한 단일요인이며, 선진국의 사업관계시스템의 정규적인 제도가 되어 왔다.

5) 법정투쟁

노동법정은 권한에 관한 노동분쟁을 배심하는 특별법정으로서 이는 국가별로 상이한 방식을 취하고 있다. 노동법정의 수립의 근거는 신속한 분쟁해결을 통해 당사자 특히 근로자의 비용과 손해를 최소화하는데 있다.

그러나 노사갈등의 해소방안을 법정투쟁에서 찾는다는 것은 문제가 있다. 산업평화를 위한 노사관계개선은 당사자간의 해결이 가장 좋으며 단체교섭을 통해 노사갈등을 해소하는 방법과 기업체의 의사결정과정을 통해 민주적으로 해소하는 방안이 가장 바람직하다.



6) 노동윤리확립

근로자의 노동윤리의식이란 근로자가 보람있고 가치를 실현할 수 있는 기준이나 원리에 대한 자각이다. 바꾸어 말하면 왜 노동을 하는가, 노동은 어떤 의미를 갖는가 등의 노동의 목적이나 의미를 따지고 그것을 충실케 하기 위한 기준이나 원리를 알아내서 그것을 마음속으로 다짐하는 것이라 할 수 있다. 따라서 근로자의 노동윤리는 직업을 통해 일한다는 것이 어떤 의미와 어떤 목적을 갖는가를 찾는 데 있기 때문에 이의 터득은 노사갈등해소의 기본이 된다.

첫째, 노동을 통한 직업은 생활을 유지하기 위한 수입을 얻는 수단인, 곧 생활 유지 또는 소득획득수단이 된다는 의미에서 근로자에게 보람을 안겨준다. 이것을 기준으로 할 때 노동의 값어치나 보람은 수입의 과소로 판단된다. 그러나 임금만으로 살고 일하는 것이 아니므로 사회적 지위나 보람의 문제도 논의의 대상이 되고 있다.

둘째, 근로자는 직업을 갖고 노동함으로써 일정한 사회적 가치를 인정받아 가치있는 존재가 된다. 직업의 종류나 직업상의 일정한 지위에 따라 사람들의 인간 형성이 달라지는 것을 보더라도 노동이 인격도야의 기반이 됨을 알 수 있다. 따라서 노동은 신성한 사회적 가치를 지니고 있으며, 이러한 노동윤리는 근로자들이 생산적이고 사회적 공헌에 기여해야 된다는 의미를 담고 있는 것이다.

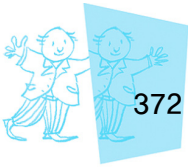
셋째, 근로자는 직업에 종사하여 노동하는 과정에서 만족감, 완성감, 일하는 보람, 사는 보람을 느껴야 행복해질 수 있다. 이런 의미에서 노동은 행복의 원천이 되므로 자기실현을 통해 만족감을 느끼고 사회발전에 공헌하는 태도가 중요하다. 이러한 노동의 의미가 현대산업사회에서 제구실을 할 수 있도록 되어 있는가 하는 것이 문제가 된다.²⁴⁾

7) 노사공동체윤리의 조화

사용자의 경영윤리와 근로자의 노동윤리의 입장이 서로 합치되기 어려우므로 건전한 노사관계형성을 위해서는 노사간의 공동체윤리의 조화가 필요하다. 따라서 바람직한 노사관계형성을 위한 공동체윤리는, 첫째 가치관에 있어서 최소한 공통적인 것이 있어야 한다. 둘째, 자기의 이해나 이데올로기만 고집하지 않고 신축성 있는 태도로 양보할 용의를 보여 주어 공통적인 선으로 접근할 수 있는

의식의 실현이 반드시 있어야 한다. 셋째, 정보·교섭·조정·참가 등의 절차에 관한 규칙이나 제도화가 이루어져야 한다. 넷째, 노사간의 욕구가 사회적 공통욕구와 일치하도록 하는 데서 벗어나지 않도록 자기조직과 자기만족을 최소화하도록 해야 한다. 이상과 같은 노사공동체윤리의 조화는 노사간의 의견일치를 보는데 중요한 과제가 된다.

노사가 신뢰관계를 확립할 수 있는 공동의 산물은 서로 공감대가 형성되는 사회정의의 실현에서 찾아야 된다. 즉, 근로자의 건전한 노동윤리의식으로 생산성이 향상되고 사용자의 올바른 기업윤리의식으로 분배의 공정을 기할 때 노사가 공존공영할 수 있고 국민경제 수준이 향상되며, 개인의 행복과 사회의 번영이 합치되는 고도산업사회 건설에의 방법을 찾을 수 있다.



주석 및 참고문헌

- 1) H. J. Reitz(1981), *Behavior in Organizations*, 2nd ed., Homewood, Illinois: Richard D. Irwin, Inc., p. 407 참조.
- 2) R. Dahrendorf(1959), "Class and Conflict in Industrial Society", Stanford, Calif., Stanford Univ. Press, p. 135.
- 3) Sturat Schmidt and Thomas A. Kochan(1993), "Conflict: Toward Conceptual Clarity," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 17, p. 363.
- 4) H. J. Reitz *op. cit.*, p. 407.
- 5) Daniel Katz and Robert L. Kahn(1978), *The Social Psychology of Organizations*, 2nd ed., New York: John Wiley and Sons Inc., pp. 613~615.
- 6) Joseph S. Himes(1980), *Conflict and Conflict Management*, The University of Georgia Press, pp. 11~17.
- 7) J. G. March & H. A. Simon(1958), *Organizations*, N. Y.: John Wiley and Sons, p. 122.
- 8) Fred Luthans(1973), *Organizational Behavior*, Kogakusha Tokyo: McGraw-Hill, p. 368.
- 9) Schermerhorn, Hunt, Osborn(1985), *Managing Organizational Behavior*, 2nd., New York: John Wiley and Sons, Inc., pp. 514~515.
- 10) R. L. Kahn(1964), *Field Studies of Power in Organizations*(in R.L. Kahn and E. Boulding Keds), *Power and Conflict in Organizations*, New York: Basic Books, 참조.
- 11) J. B. Rotter(1966), "Generalized Expectancies For Internal Versus External Control of Reinforcement," *Psychological Monographs*, Vol. 80, No. 1, pp. 1~28.
- 12) T. Adorno, et al.(1950), *The Authoritarian Personality*, N.Y: Harper & Brothers, 참조.
- 13) J. G. March and H. A. Simon(1958), *Organization*, New York : John Wiley and Sons, pp. 121~129; Garry Dessier(1980), *Organization Theory: Integrating Structure and Behavior*, Prentice-Hall Inc., pp. 316~319.
- 14) Alan C. Filley(1975), *Interpersonal Conflict Resolution*, Glencoe: Scott, Foreseman & Co., pp. 9~12.
- 15) J.M. Dutton and R.E. Walton(1966), Interdepartmental Conflict and Cooperation: Two Contrasting Studies, *Human Organization*, Vol. 25, pp. 207~220.
- 16) M. Daton(1959), *Men Who, Manage*, New York: John Wiley 참조.
- 17) H. A. Landsberger(1961), "The Horizontal Dimension in a Bureaucracy," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 6, pp. 298~333.
- 18) R. E. Walton and J.M. Dutton(1969), "Management of Interdepartmental Conflict: A Model and Review," *Administrative Science Quarterly*, March, pp. 73~84.
- 19) Gary Dessler(1980), *Organization Theory: Integrating Structure and Behavior*, Prentice-Hall Inc., pp. 314~317.
- 20) 金世榮 譯(Edwin B. Flippo, *Personnel Management*)(1987), 人事管理, 安國出版社, pp. 604~607 참조.
- 21) John Price, James Dewire, John Nowack, Kenneth Schenkel and William Ronan (1976), "Three Studies of Grievances," *Personnel Journal*, Vol. 55, No. 1, January p. 35.
- 22) 추현(1986), 최신경영조직론, 박영사, pp. 528~529 참조.
- 23) Kyong-tae Jon(1987), "Theoretical Perspective of Labor-Management Conflict and Approach to it's Settlement Methods," *Journal of Social Science*, Vol. 5, No. 1, p. 184 참조.
- 24) 金聖壽 外(1992), 民主化時代의 勞使關係論, 法文社, pp. 221~222.



제 14 장 근로생활의 보람이론

THEORIES ABOUT QUALITY WORKING LIFE

제1절 근로생활의 보람이론 374

제2절 근로생활의 보람과 노사관계 379

제3절 보람의 일터 방향 385

제14장 근로생활의 보람이론

제1절 근로생활의 보람이론

1. 일과 직장의 의미

- 일은 곧 삶
- 노동은 생존(生存)의 힘, 원동력
- 직장은 인간화된 삶의 공동체

‘일’과 ‘노동’에 대한 경제학적 의미규정은 시대에 따라 변천해 왔지만 일과 노동이 인간생존의 기본적 조건이라는 역사적 사실에는 아무런 변화도 없다. 다른 말로 바꾸면 “일은 곧 삶이다”, “노동은 생존의 힘이고 원동력이다”라는 명제가 사람이 생활하는 데 인간실재를 그대로 반영하는 말로서 성립한다.

그러므로 사람의 생활사 속에서 일은 고통스러운 노역이며, 힘겨운 노동으로서 즐거운 여가와 반대되는 개념으로만 생각하고 인식하는 사회에서 삶 자체도 괴롭고 힘들 수밖에 없다.

서울대학교 김경동 교수는 “일이란 물론 생계유지의 수단으로 종사하는 활동이지만, 그 이상의 사회심리적 의미를 또한 지니는 것이며, 직업을 통하여 인간은 사회적 지위를 획득하며, 자신의 사회적 정체의를 정립할 수 있게 된다고 말하고 있다.” 그리고 “일의 성과 혹은 노동의 소산이 곧 근로자의 혼과 정신이 담긴 분신이라는 의미를 갖게 될 때 인간은 노동을 통하여 자아실현의 경험을 맛

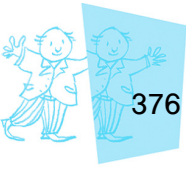
볼 수 있다”고 강조할 수 있다.

그러한 일이 인간의 소외를 자아내는 한 원천으로 변질하는 데에는 근대화 과정에서 드러난 주요한 사회변동의 요소가 작용하였다. 첫째는 자본주의적 경제원리의 전개요, 둘째는 공업화에 따른 기술체계 및 관료제적 조직원리의 지배이며, 셋째는 인간의식의 계발이다.¹⁾

자본주의의 전개는 노동을 전통적 귀족의 사슬로부터 해방시킴으로써 자유로운 노동으로 변동시켰지만, 그로 말미암아 자본이 없는 자유근로자는 그의 노동을 생계유지를 위하여 화폐와 교환할 수 있는 단순한 상품으로 노동시장에서 경쟁·판매해야 하는 처지에 놓이게 되었다. 그런 노동이 팔려 가는 곳이 일터(직장)이며, 그 일터와의 관계는 일정한 조건이 따르는 계약적 성격이 지배하는 것이 되었다. 종래에 1차적 관계가 집안이나 지역공동체의 맥락이 일터이던 때는 안정적이고 인간적이고 원초적 관계가 우세하였으나, 이제는 2차적 관계로 산업화의 결과로 위계서열의 체계화, 기계화 속의 인간소외 등 사회질서가 갈등사회로 변질한 것이다.

2차관계의 새로운 직장을 제공해 준 것이 다름 아닌 공업화가 가져다 준 공장제도였다. 기계화된 생산공정이 주종을 이루는 기술체계가 지배하는 직장에서 인간은 기계에 예속되는 위치에 처하게 된다 한편, 대량생산을 요구하여 분업을 통한 능률과 생산성 향상을 추구하는 자본주의적 경제원리에 역시 분업에 바탕한 능률과 생산성을 가능케 하는 기계적 생산조직, 그 위에 덧붙여 분업적 기능분화를 통제하기 위한 권위의 위계서열을 체계화하는 관료조직체의 조직원리가 한데 어울려 직장은 기능적 합리성을 조장하는 반면에 근로자로 하여금 ‘조직인’으로 전락케 하고 인간의 소외 등 일로부터 소외감을 겪게 하는 결과를 자아내었다.

공업화가 진전되고 기술혁신이 가속적으로 일어나면서 경제적인 생활수준도 향상되는 가운데, 선진 공업사회의 근로자들은 일하는 삶의 질적 향상을 요구하게 되었고, 그것을 이룩하기 위해 경영자층과의 협조 아래 새로운 일의 의미와 직장의 가치를 탐색하는 단계에 들어가기 시작하였다.



1) 경영자의 입장에서 '일과 직장'

- 생산성과 수익의 증대
- 조직체는 생존과 발전의 터전
- 직장과 동일시한 일체감, 충성심, 귀속의식 등

① 경영자에게 있어 무엇보다 중요한 목표는 생산성과 수익의 증대이다. 이것이 종업원 전체의 일하는 삶의 질적 향상과 유기적 연관성을 갖게 되자면 각자의 일에 대한 헌신몰입, 혁신적 행동, 능력 발휘 등이 바로 생산성과 수익의 증대에 기여한다는 믿음과 보람을 지닐 수 있어야 할 것이다.

② 조직체는 그 나름의 생존과 발전이 중요하다. 그러기 위해서는 변화하는 환경에 적응하고, 새로운 기술을 신속히 흡수·개발하고, 내부의 문제상황에 효율적으로 대처하는 신속성과 적응력을 갖추어야 한다. 종업원 각자도 이 점에서 유연하게 대처·적응하는 자세와 수용력이 있어야 할 것이다. 그렇게 하지 못한 결과로 직장 자체가 쇠퇴·소멸한다면 아무런 보람도 없을 것이다.

③ 경영자층의 입장에서 종업원·근로자들에게서 요구하고 기대하는 핵심적인 요소는 그들이 직장과 동일시하는 일체감, 귀속의식 같은 것이다. 그런데 이러한 직장과의 일체감은 일방적으로 생성되는 것이 아니고, 개인 각자의 욕구와 직장의 조직체적 목표 사이에 괴리가 줄어들고 가능하면 그들이 합치하는 정도가 클 때 생기는 것이라는 인식이 매우 중요하다.

그러나 이상과 같이 일과 직장에 대한 헌신몰입의 반대되는 상황이 나타나면 일과 직장으로부터의 소외감을 갖게 된다.

따라서 소외를 느끼는 종업원은 태만·지각·결근 등에서부터 직장이탈·이동·전직에 이르는 행동을 할 소지가 크며, 감정적인 충동에 떠밀려 횡령·태업·파업 등을 포함하는 일련의 반생산적인 노사분규를 자행할 수도 있다.

2) 근로자의 입장에서 '일과 직장'

- 생계유지, 기본적 욕구 충족
- 보람된 일, 인간화 필요성
- 능력, 창의력, 판단력 등 경쟁력 개발 자아실현 욕구 충족
- 삶의 기회 공동체 성격, 귀속의식 등

① 일은 우선 근로자 자신과 그의 가족이 생계를 유지하고 인간으로서의 기본적인 욕구(basic needs)를 충족시키는데 필요한 경제적 보상을 반대급부로 가져올 수 있어야 한다. 이때 보상의 개념에는 단순한 욕구충족을 넘어 사회적 공정성이라는 요소까지도 함축된다. 여기에 일의 보람의 첫걸음이 있다.

② 보람된 일이 되려면 직장의 근로조건이 근로자의 신체적 건강과 정신적 안정, 심리적 안락을 해쳐서는 아니되고, 가능하면 적극적으로 도와주는 방향으로 인간화될 필요가 있다.

③ 근로자는 일에서 스스로의 능력과 기량, 지식과 창의력·판단력 등을 충분히 발휘하고, 경력을 통해서 능력을 개발할 수 있는 여건과 기회 마련이 중요하다. 보람된 일과 직장은 근로자의 자아존중심과 자아실현의 기회를 조장해 주는 성질의 것이어야 한다

④ 일과 직장에서의 경력이 일하는 삶의 기회뿐 아니라 좀더 넓은 삶의 기회까지도 넓혀 줄 수 있어야 한다. 직장인 조직체 안에서나 전체 사회의 맥락에서나 기회를 불공정하게 박탈당하든가, 불정의의 희생이 된다는 것은 있어서는 안 된다. 그리고 조직체 안에서나 바깥 사회에서의 갖가지 의사결정행사 과정에 참여하고 자유로이 선택할 수 있는 기회도 주어져야 인간화된 삶이라 하겠다.

⑤ 직장은 근로자가 원숙한 인간으로서 사회적 상호작용을 할 수 있는 원초적 집단관계를 찾기에 충분한 하나의 공동체의 성격을 띠 수 있어야 한다. 그래야만 근로자는 직장에 대한 귀속의식과 정체감을 지닐 수 있다.

2. 노동과 인간소외

- 무력감, 무의미, 고독, 자기소외감 등
- 인생의 보람을 못 느끼는 노동소외, 직무소외 등

현대 산업사회에 있어서 노동이 갖는 뜻은 위에서 살펴본 것과는 다른 색채를 띠게 되는데, 그것은 일의 본질적인 값어치가 상실되고 ‘소외된 노동’을 통해 인간의 소외가 만연하게 된다는 측면에서 분석할 필요가 있다.

이는 서양의 근대사가 비롯하였던 근대화 이후의 특이한 현상이며 그 가운데서도 일의 뜻과 관련된 변화를 가려낸다면, 다음 세 가지를 들 수 있다.²⁾

첫째는, 인간주의의 생성이라 할 수 있는데, 이는 인간의 자아각성이라는 정신



사적인 변화를 가져왔다.

둘째는, 자본주의적 경제체제의 전개인데, 이는 사회·경제적 목표와 관계의 변질을 초래한 변동이다.

셋째는 공업화로서 이는 과학기술과 사회조직 원리의 변화를 포함한다.

이 세 가지에서 공통된 요소가 하나 있는데, 그것은 바로 소외인 것이다.

이와 같은 본질적인 삶의 소외과정은 일과 노동에 있어서의 소외로 나타나기도 하지만, 그러한 과정에서 생성된 노동의 소외는 다시 인간 스스로의 소외를 자아내고 있다는 점이 중요하다.

여기에서 소외(alienation)라는 개념은 ① 무력감(powerlessness), ② 무의미(meaninglessness), ③ 고독(isolation), ④ 자기 소외감(self-estrangement)과 같은 요소로 구성된다.

무력감이란 개인의 경영정책이나 규율, 작업조건, 주어진 작업절차를 관리할 능력이 없다고 느끼는 것을 말한다.

무의미는 종업원이 계속 노동을 하여 제품이나 서비스의 산출로부터 성취감이나 의미성을 찾지 못하는 상태를 말한다.

고독은 자신이 고용되어 있는 상태에서 자신의 존재가 사회적으로 타인과 격리되어 있다고 느끼는 것을 의미한다. 이런 상황하에서는 사회적 접촉과 집단의 일원이라는 생각이 거의 결핍되어 있다.

자기 소외감은 자신의 직무에 있어서 권태와 자기고집을 내포하고 있다. 일반적으로 소외는 어떤 개인이 중심적 자아몰입의 관심으로 노동, 직무, 조직을 고려하는 정도를 반영하는 몰입과 반대되는 개념이다.³⁾



표 14-1. 소외개념의 비교

구 분	대상영역	인간생활 문제	소외된 삶
일반소외	사회일반 (노동, 현직 포함)	QL(Quality of Life) 문제	인간의 삶에 대한 질적인 수준, 인생의 보람 못느낌
노동소외	노동일반 (현행직무 포함)	QWL(Quality of Working Life) 문제	인생에 대한 노동역할의 비중 저조
직무소외	현행직무 (현행직무 국한)	QWL(Quality of Working Life) 또는 QJL(Quality of Job Life) 문제	인생에 대한 노동역할의 비중 저조

자료: R. N. Kanungo(1982), *Work Alienation*, New York, Preager, p. 88.

따라서 현대산업사회의 근로자에게 성과와 직결되는 조직몰입도를 높이고 소외감을 줄이는 문제는 무엇보다 중요하다. 소외의 개념을 구분하면 일반소외, 노동소외, 직무소외로 구분할 수 있는데, 일반소외는 사회일반에 대한 인간의 소외감정 및 의향으로서 포괄적인 개념이며, 노동소외는 노동 일반에 대한 인간의 소외감정 및 의향으로서 직무소외와 불가분의 관계에 있고, 직무소외는 현직무에 대한 종업원의 소외감정 및 의향으로서 가장 협소한 개념이다.

노동소외와 직무소외는 혼용되는 경우가 많으나 커닝고(R.N. Kanungo)는 소외에 대한 동기부여적 접근법에서 두 개의 개념을 독립된 구성요소로 다루고 있다⁴⁾(〈그림 14-1〉 참조).

소외는 가장 광범위한 추상적 개념으로서 노동일반과 현행직무까지 포함하는 포괄적 개념이며, 인간의 삶에 대한 질적인 수준, 즉 삶의 보람에 관한 개인의 인지적 신념의 정도로서 사회 전반적인 영향에 의해 결정된다고 볼 수 있다.

시먼(M. Seeman)은 어떤 여건하에 관련되는 것으로 인식하고 있는 소외의 구성요소를 무기력감, 무의미감, 무규범성, 고립감, 자기소원감 등으로 구분하였으며 여태까지 가장 포괄성이 있는 것으로 평가받고 있다.⁵⁾ 브라우닝(C.J. Browning)을 비롯한 공동연구자들은 시먼보다 한걸음 더 나아가 무기력감, 무의미감, 무규범성 등을 소외경향요인으로 포함시키고, 고립감, 자기소원감 등을 결과 또는 주관적 감정상태로 간주하고 있다.⁶⁾

따라서 근로자들이 조직에서 소외문제를 해소하지 못하면 생활의 매력을 상실하게 되는 결과를 초래하게 되며 근로자들의 소외문제는 조직행동에 영향을 미치는 중요한 요인으로 작용하게 된다. 앞으로 생산의 자동화와 기계화·합리화가 급속함에 따라 노동의 소외는 일과 직장에서 새로운 노사관계의 쟁점(issue)으로 나타날 것이다.

제2절 근로생활의 보람과 노사관계

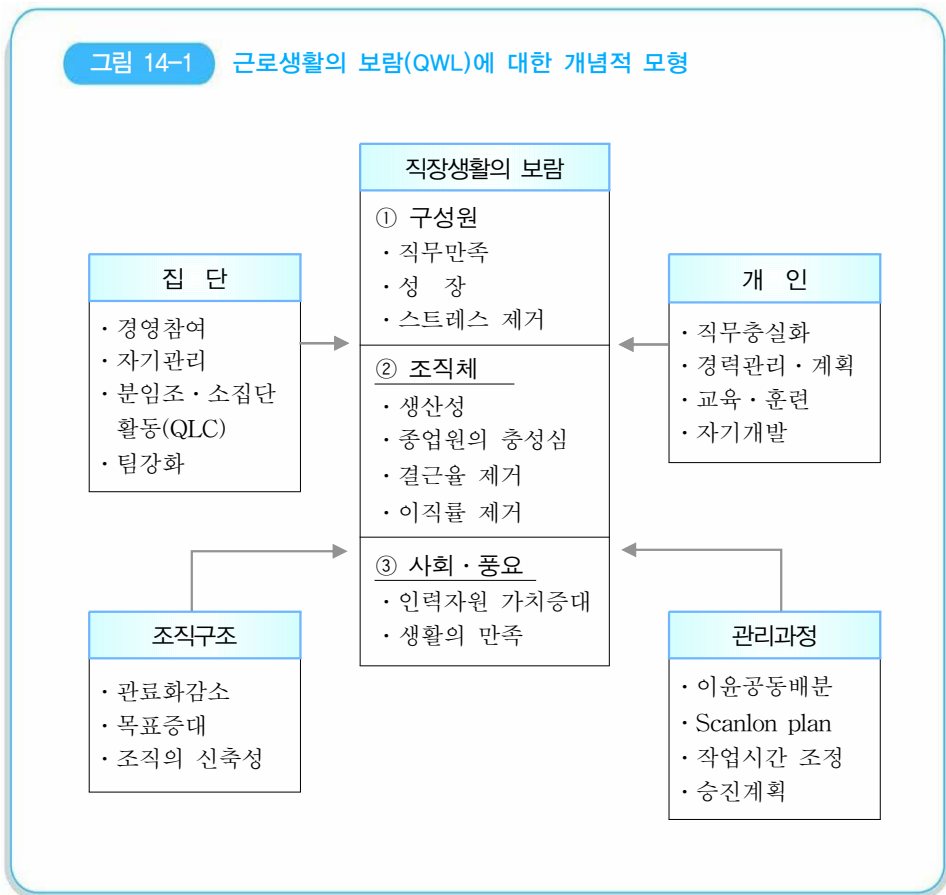
1. 노사관계의 새로운 방향전환

21세기 제4차 산업혁명이 우리의 삶에 자리를 잡으면서 정보기술(IT) 산업사

회에서의 노사관계는 새로운 방향전환이 요구되고 있다. 이는 크게 근로자들이 지식노동사회의 대두로 가치관의 변화와 기업들간의 국내외적 경제환경과 시장 경쟁의 심화로 집약된다.

먼저 20세기는 공업화에 따른 고도의 분업화·기계화·자동화는 근로자에게 직무에 대한 불만과 소외감을 초래하였으며, 생산성증가율을 현저하게 성장시켰다. 그러나 노조는 '근로생활의 질'(Quality of Working Life)을 얻지 못한 근로자들의 노조에 대한 태도가 과거의 적극적이고 투쟁적인 데서 벗어나면서 선진국들은 노조의 조직률이 저하되고 불법적 파업(wild cat strike)의 증가도 사실상 진정되고 있다.

그림 14-1 근로생활의 보람(QWL)에 대한 개념적 모형



자료: Andrew D. Szilagyi, Jr. and Marc J. Wallace, Jr.(1983), *Organizational Behavior and Performance*, 3rd ed., Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company, p. 589.

한편 세계적으로 심화되고 있는 기업들간의 시장경쟁은 기업의 생존과 관련하여 경영층(management zone)에게 어려움을 가중시키고 있다. 더욱이 21세기의 글로벌화 시대의 기업은 두 가지 어려운 방향을 세우지 않으면 초우량기업으로 성장할 수 없다는 예측을 하고 있다.

첫째로는 바로 우리 직장의 근로자들이 근로생활의 질적 향상과 근로생활의 보람을 요구하게 될 것이고, 둘째로는 기업에서 지속적 성장을 하지 않으면 기업은 살아갈 수 없다는 문제점의 제기 때문이다.

이러한 문제점에 직면하여 노사공동체로서 산업평화를 위하여 개발해야 하는 것이보람의 직장운동이며, 근로생활의 질 또는 근로생활의 보람 향상이라는 QWL(Quality of Working Life) 운동이다. 결국 삶의 보람 또는 생활의 질, 인생의 보람(QL: Quality of Life)을 찾는 방향으로 전환되어야 한다.

2. 근로생활의 보람과 노동의 인간화 조건

인간욕구의 충족

근로생활의 보람에 관한 기본적인 내용은, 그 일이 근로자 개인과 그의 부양가족의 기본적인 욕구를 충족시켜 주는 것이어야 한다. 여기서 핵심되는 것이 보상은 두말할 나위도 없다. 그리고 기본적 욕구란 사람으로서 사람답게 유기체를 유지하고 성장시킬 수 있는 물질적인 삶을 누린다는 것을 뜻한다. 이를 위해서 고려하여야 할 요소는 적절한 보상이며, 반드시 추구하여야 할 가치는 공평의 원리이다.

그리고 매슬로우(A.H. Maslow)가 지적한 ① 생리적 욕구(physiological needs), ② 안전의 욕구(safety needs), ③ 소속감과 애정의 욕구(belongingness and love needs), ④ 존경의 욕구(esteem needs), ⑤ 자기실현의 욕구(needs for self-actualization)가 충족되어야 한다. 특히 ①, ②, ③은 저차원단계, ④, ⑤는 고차원단계의 욕구라 하였으며 전자는 기본적 욕구이고 후자는 사회적 욕구라고 하였다.⁷⁾



근로조건의 인간화

사람다운 삶의 다음 요건은 일하는 사람의 건강과 관련된 것이다. 삶의 질이 물질적인 측면에서 건강한 삶을 누릴 수 있는 바탕이 마련되려면 충분한 소득이 있어야 하지만, 일하는 사람의 입장에서는 근로환경과 근로조건에서 오는 건강상의 문제가 최대한 제거될 수 있어야 한다.

건강은 단순히 신체적인 것에 국한되지 않고 정신적인 것까지도 포함한다. 그리고 이를 해치지 않으려면, 근로시간의 배정, 근로연령의 한계, 직접적인 작업환경에서 공해·직업병·산업재해 등의 극소화 내지 제거가 고려되어야 한다.

기본적 욕구의 충족과 건강을 위한 작업조건의 개선에 있어 단순히 최저의 생계를 누린다는가, 최소한의 건강과 안정에 대한 위협으로부터의 자유가 보장된다는 정도로 그쳐서는 안된다.

능력발휘의 기회

근로자 각자는 스스로의 능력과 기능과 지식과 창의력과 상상력과 판단력 등을 마음껏 발휘할 수 있는 기회도 주어져야 한다. 이러한 여건의 조성은 단순히 근로자의 일에 대한 만족, 헌신몰입 등의 증대만을 촉진시키는 것이 아니라 나아가서는 인간으로서의 자아존중과 일을 통한 자아실현의 기회를 얻는 조건이 되어 주기도 한다.

개인으로서의 근로자가 스스로를 키우는 기회, 자신감과 신뢰성의 증진, 초월의 욕구충족, 혹은 인간으로서 '능력발휘' 기회 같은 것이 조장될 수 있다. 이를 장려하기 위해서는 일에 있어서 자율성의 발휘, 다양한 기량의 습득, 자아규제의 기초로서 스스로의 행위의 유관적합성과 결과를 이해하는 데 필요한 정보의 구비, 과업의 세분화된 부분만이 아니고 의미있는 총체적 과업수행의 기회, 또는 기획·조정하는 기회 등이 갖추어져야 한다.

자아개발의 기회

근로자는 일을 통해서 앞으로 계속 뻗어 나갈 수 있는 기회가 주어질 필요가 있다. 일 자체를 통해서 또 일하는 환경과 조직체 속에서 교육받고 훈련을 쌓음

으로써 자신이 지니거나 습득한 지식과 기량이 낡아 쓸모없는 것이 아니라 개인의 자질과 역량을 계속 개발시킬 수 있어야 한다. 이를 통해 얻어진 새로운 지식이나 기량은 더 나아가 장래의 새로운 과업수행에도 확대 적용될 수 있어야 한다.

생애를 통한 총체적인 삶의 구현

근로자는 일하는 삶은 전반적인 삶의 공간과 시간적인 생애의 주요 부분을 차지한다. 이와 같은 일하는 삶이 총체적인 삶의 테두리에서 볼 때, 개인의 생애의 시작과 성숙, 그리고 은퇴 정년에 이르는 기간에 걸쳐 전생애를 통하여 어떤 연계를 갖는가 하는 것은 매우 중요한 뜻을 지닌다. 그뿐 아니라 일하는 삶의 경험이 공간적으로 가족생활·친교생활 등에 미치는 영향 또한 긍정적일 수도 있고 부정적일 수도 있다. 다시 말해서 일하는 삶에서의 개인구실이 생애의 전후와 가족 기타 다른 삶의 영역에서의 구실들과 균형을 이루어야 한다는 것이다.

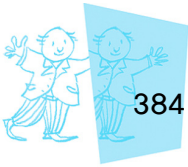
일의 사회적 유관적합성

일의 사회적 유관적합성의 다른 한 측면은 다시 두 가지 차원에서 고려할 수 있다. 그 하나는 일하는 조직체내에서의 인간적인 사회관계의 조성이고, 다른 하나는 일하는 조직체가 외부사회, 즉 전체사회에 대하여 갖는 구실과 책임의 요소이다.

우선 일하는 조직체 자체 성격상, 아니면 그 속에서 각 개인을 감싸 주고 그의 개성을 인정하며 정서적 만족감과 안정감을 제공해 주는 원초집단이 요구된다. 언제까지나 개인이 형식적 조직체 속에서 2차적인 관계만을 유지하면서 살 수는 없는 것이다. 이러한 원초적 맥락 속에서라야만 비로소 각 개인은 스스로의 의견과 느낌을 털어놓고 공유할 수 있는 대인적 개방성을 찾게 된다. 나아가서는 일하는 조직체가 하나의 공동체라는 정체감은 물론 소속감을 만끽할 수 있어야 한다.

한편, 근로자는 자기가 소속한 조직체가 그 생산물이나 용역, 폐기물 처리, 판매기법, 고용관행, 정치적 참여, 국제관계 등에서 사회적으로 책임 있는 조직체임을 자각하고 믿을 수 있어야 한다.

이러한 사회적 유관적합성에서 만족스럽지 못한 조직체나 산업에서 일하는 근로자는 스스로의 하는 일, 그의 경력과 생애, 심지어 자아존중감에 대한 회의의 품을 소지가 크다.



3. 근로생활의 보람에 대한 본질

QWL(quality of working life)은 우리말로 ‘근로생활의 질’ 또는 ‘근로생활의 보람’으로 표현될 수 있으며, 이는 직무만족의 수준향상과 노동환경의 민주화를 통한 근로생활에 있어서 인간성 회복운동이라 할 수 있다.

대부분의 나라가 공업화가 추진되면서부터 기업의 사회적 역할이 증대하고 있으며 점점 많은 국민이 직장생활을 하고 있다. 근로자는 자기의 가정에서와 마찬가지로 직장에서도 완전한 성인이라는 것을 기업경영자가 인식함으로써 근로자로서 하여금 그가 가정과 직장에서 별차이 없이 민주적 가치를 누릴 수 있도록 하는 것이다.⁸⁾

생활의 기본적 욕구가 충족되고 생활에 여유가 생겨난 것이 이 변화를 가져오게 된 근본원리이며, 공해의 심각화, 인간소외문제, 범죄와 폭력의 증가, 소비자상주의의 등장 등이 이러한 변화를 표면화시키는 동기가 되었다고 할 수 있다. 근로생활의 보람(QWL)운동은 근로의 인간화와 근로생활의 질적 향상이라는 두 가지 측면을 가지고 있다.

QWL의 직접적인 생성요인을 이규창 교수는 다음과 같이 지적하고 있다.⁹⁾

첫째, 대량생산체제에 따른 능률위주적 관리시스템에 대한 인간적 반성에서 성립되었다.

둘째, 근로자계층내의 변화에서 생성요인을 찾을 수 있다.

이러한 변화의 하나는 양적 변화이며, 다른 하나는 의식구조의 변화이다. 즉, 산업화의 촉진으로 근로자수의 증가는 근로자계층의 사회적 비중을 증대시킴으로써 그들은 근로조건 및 생활환경에 대하여 그들의 의견을 표시하는 압력계층으로 대두되었다. 한편, 산업사회의 발전에 따라 실업에 대한 위험의 해소, 사회보장제도의 확충으로 인한 질병과 노후불안으로부터의 해방, 소득의 증대로 생활수준의 향상, 교육의 보편화 등으로 인하여 근로자의 의식변화를 가져왔다. 이것은 행동과학적 접근방법의 성과를 들 수 있다.

셋째, QWL운동의 생성요인으로 지적되고 있는 마지막의 중요한 동인은 참여적 경영문화의 대두와 나아가 산업민주주의 사조의 도래이다.

4. 근로생활 보람운동의 추구

우리나라에서 QWL 수준의 향상을 생각할 때 여러 가지 여건이 선진산업국가와 다르므로 다른 각도에서 추진되어야 하는 것이 마땅하다. 그것은 바로 우리의 산업화 내지 경제성장과정에서 소홀히 했던 점에다 초점을 맞추는 데서 출발된다. 다시 말해서 지금까지 우리 사회가 추구하고 강조해 온 사회적 목표나 사회적 가치의 우선순위에서 근본적으로 잘못된 생각들을 바로 잡는 방법으로 이에 접근하는 것이다.

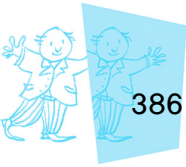
예컨대, 흔히 들어온 표현으로서, '선성장후분배', '균형보다 능률', '생산성의 강조', '환경오염이나 공해방지보다는 경제성장의 우선', '고도성장을 위한 자유의 유보', '물질적 성장에 희생된 정신문화', '수단과 방법을 가리지 않는 비윤리적 이익 극대화' 등은 잘못된 생각들이다.

이러한 관점에서 보면 서구 내지 외국과는 다른 QWL운동이 우리 사회의 목표로 추구되어야 마땅하며, 그것은 또 다른 목표를 달성하는 데 중요한 수단으로서의 뜻을 지닌다. 가령 근로자들이 일하는 환경, 조건, 마음가짐 등이 부드럽고 높아지면 그것으로써 근로자들의 삶이 그만큼 값진 것이 되는 것은 물론 그로 인하여 일의 능률도 오르고 생산성도 높아질 수 있다. 이는 다만 근로자들 개인의 삶에 국한되는 것이 아니라 사회의 전반적인 QWL 수준의 향상을 가져오게 될 것이다. 이렇게 될 때 GWP (Great Work-Place : 훌륭한 일터 만들기) 직장이 전개될 것이다.

제3절 보람의 일터 방향

1. 보람의 일터의 의미

'보람의 일터'는 직장에 근무하는 사람들이 그들이 하는 일과 직장에 대하여 보람과 긍지를 갖게끔 하는 것을 말한다. 일하는 보람을 찾고, 자신이 근무하는 직장에 대하여 긍지를 갖고 싶어하는 것은 모든 직장인이 바라는 바일 것이다. 또한, 근로자들이 일에 보람을 느끼고 직장의 일을 자신의 일처럼 생각하고 열심



히 하기를 바라는 것이다. 근본적인 것은 사람들이 일의 보람을 느끼면서 직장에서 주인의식을 가지고 일하게끔 하는 데 그 의의가 있다는 것이다.

선진국에서는 ‘보람의 일터’ 운동을 전개하고 있다. 즉, QWL운동인 것이다. 이 QWL운동이 지향하는 바는 경제·사회의 안정과 발전을 이룩할 수 있어야 한다. 사회의 발전을 위해서는 경제적인 발전을 바탕으로 한 국민생활의 경제적 안정 없이는 불가능하며, 또 한편으로는 그 과정에 있어서는 사회의 안정과 발전이 불가결하기 때문에 기업의 발전과 노사관계의 발전을 지주로 함으로써 국가사회의 전반적인 지속적 발전이 이룩될 수 있는 것이다.

기업의 발전은 기업의 혁신적인 창의를 바탕으로 한 경쟁력의 육성에 의해 이루어질 수밖에 없고, 노사관계를 포함한 사회적 안정과 발전은 근로자들을 포함한 모든 직장인의 자기개발의욕을 바탕으로 한 창의를 수렴하지 않으면 이룩될 수 없다.

따라서 QWL운동이 목표 내지 과정과 수단으로서의 활동영역은 어떤 주체에 의해 이해되고 시행되어야 할 것인지를 분명히 하지 않으면 안되겠다.

QWL운동의 주체는 경영자이며 실제 인사·노무관리 영역에서는 당연히 경영자 주도적으로 시행되어야 할 것으로 인식되지만, 적어도 이 운동에 대한 필요성의 인식과 시행성과의 귀속과 관련하여 경영자와 같은 수준에서 근로자들의 적극적인 참여가 이루어지지 않으면 안된다. 이 점에서 이 운동의 성공을 위해서는 경영자뿐만 아니라 근로자들의 인식과 결과에 대한 확신을 바탕으로 한 협력이 이루어지지 않으면 안된다.

2. 보람의 일터 형성

‘보람의 일터’ 형성의 기본원리는 세 가지를 들고 있다. 그 첫째가 참가의 원리이며, 둘째가 성취의 원리이고, 셋째는 대가의 원리이다. 이는 ‘보람의 일터’ 운동을 전개하기 위한 기업문화의 창조활동과 인사·노무관리의 발전, 그리고 노사관계의 개선방향을 참여와 성취 및 공정한 대가의 원리에 입각해서 시행하자는 것이고, 또 그렇게 될 때 이 운동이 성공할 수 있다는 기대에 바탕을 두고 있다.

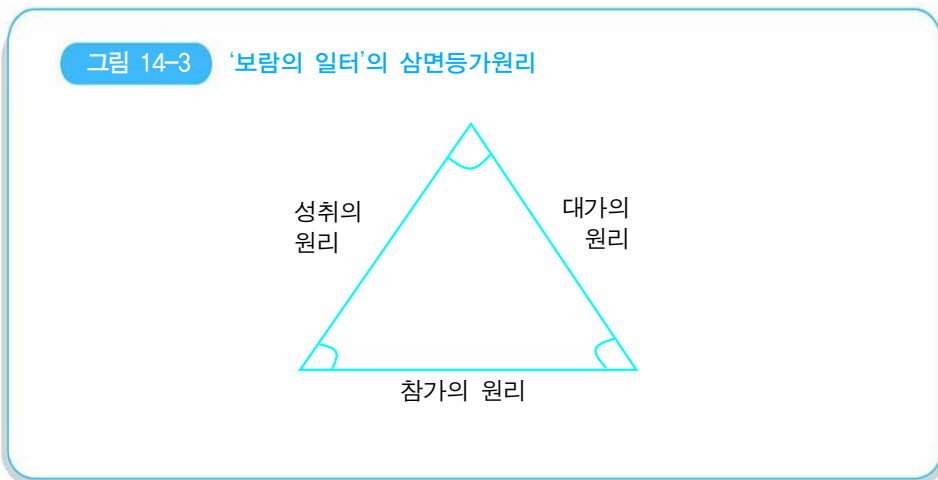
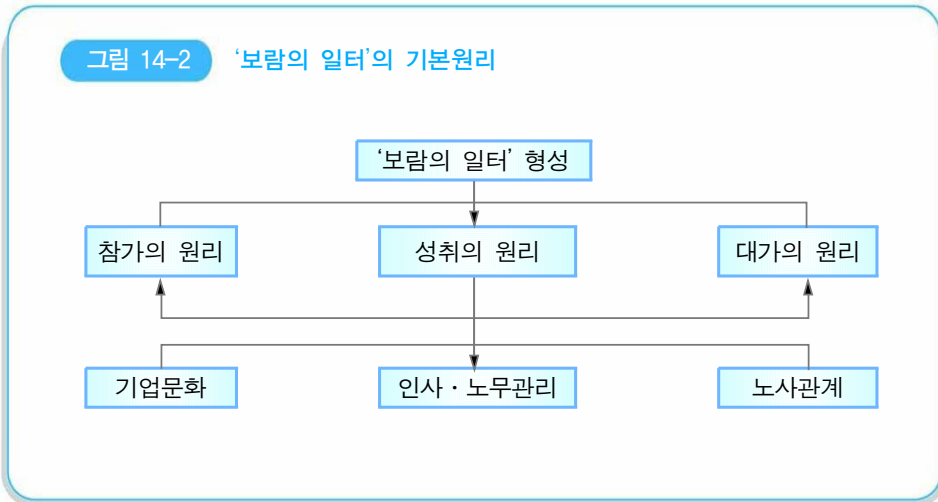
그러나 여기에는 3가지 문제점이 발견되는데, 첫째, 시간과 공간의 제약·성과와 비용 문제, 둘째, 능력문제, 셋째, 정보의 공개가능성 문제이다.

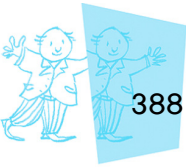
이와 같은 세 가지 문제점은 타당성에 대해서 여러 가지 평가를 내릴 수 있다.

이 세 가지 문제는 일터의 보람을 형성하는데 있어서 기본적인 요소이므로, 이 문제를 해결하고 보람의 일터 형성에 참여해야 한다.

보람이란 궁극적으로는 심리적인 것이며, 객관적 상태만으로 평가할 수 있는 것은 아니다. 따라서 일터의 보람은 이런 문제점과 행동경험 및 자각에 의해 이루어지는 것이다.

여기에서 참여의 본질은 주체로서의 자신의 정체를 인식하게 하는 요인이며, 자신과 일과의 관계에서, 그리고 넓게는 환경과의 관계에서 자신의 지배력을 확 인할 때 이루어지는 것이다. 따라서 보람의 결정은 궁극적으로 참여의 경험에서 형성되는 것이다.





이론적으로도 참여는 의식수준의 향상과 비례하며, 현실적으로도 참여의식의 수준이 높다는 것은 구태여 증거를 대지 않더라도 누구나 알 수 있는 현실이다. 그러나 참여는 필요하고 바람직하지만 그것을 현실적으로 시행하는 데 있어서는 여러 가지 문제점이 따른다. 이미 지적한바 있지만 첫째가 시간과 공간과 같은 제약이며, 둘째는 능력문제이고, 셋째는 정보의 공개가능성 문제이다.

첫째 문제는 결국 성과와 비용의 문제이므로 효율적인 예측과 참여조직이 이루어짐으로써 시간적 여유와 대비상태가 주요 변수로 작용한다. 둘째 문제는 능력이 없으면 참여의 효과도, 또 흥미도 없게 된다. 참여의 의욕과 참여의 능력은 대체로 별개의 것이므로 능력의 평가와 개발이 중요변수로 작용한다. 셋째 문제로 정보의 공개는 기업환경과 관련이 있다. 보안정보의 종류는 여러 가지가 있다. 진정한 보안정보는 경쟁조건에서 불가피한 것이지만, 그렇지 않은 것은 사이버 보안정보라 한다. 후자가 많은 조건일수록 참여는 제약을 받는다. 여기서는 환경의 정비와 경영자의 신념이 큰 변수로 작용하게 된다.

성취의 보람은 근본적으로 자신의 업적과 능력향상의 확인에서 얻어질 수 있으므로 기대의 합리적 형성이 중요한 요인으로 작용한다. 실현할 수 없는 기대는 결코 성취의 보람으로 연결되지 않는 것이다. 이같은 문제와 관련하여 객관적인 정보의 제공과 정보평가능력을 양성하고 참여에 따른 주체적 책임능력을 배양함으로써 합리적인 성취기대와 능력을 양성하는 것이 성취의 보람을 실현하는 데 있어서 큰 역할을 하게 된다. 즉, 참여의 경험과 능력이 성취능력의 배양에 큰 영향을 주는 것이다.

그리고 대가의 원리는 보상이다. 보상은 물질적인 것과 비물질적인 것이 있으며, 전자는 또한 금전적인 것과 비금전적인 것이 있다. 임금과 복지적 급여가 그 예이다. 비물질적인 것은 인정과 칭찬, 그리고 단순한 심리적 성취감도 엄격히 따지면 심리적 보상에 속한다. 보상의 방법도 특징적인 것과 대상을 한정적으로 규정하지 않은 비특정적인 것, 그리고 개인별·집단적·전사적 단위로 귀속단위가 서로 다른 수준에서 이루어질 수 있다. 보상의 결정과정에는 공개적인 것과 비공개적인 것, 참여적인 것과 비참여적인 방법이 적용될 수 있다. 보상의 기준도 다양할 수 있다. 성과대응적인 것과 능력대응적인 것, 그리고 필요대응적인 것과 같은 기준이 상이한 것을 선택할 수 있다.

따라서 이상 '보람의 일터' 형성의 기본원리로서 참여와 성취, 그리고 대가의 공정성 실현은 각각이 독립변수이면서도 서로 밀접한 보완적 관계를 가지고 있다.

3. 산업평화를 위한 보람의 일터 방향

참여의 보람

21세기 노사 모두는 참여의 보람을 증진하는 방향으로 진행해야 한다. 인간중심의 경영으로 인격과 의사를 존중함으로써 창의와 노력이 발휘될 수 있도록 참여기회를 확대해야 한다.

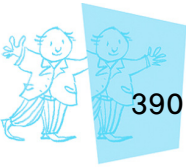
참여의 보람은 근로자의 소외문제를 해결하는 지름길이 될 뿐만 아니라 가족주의에 의한 권위주의·연고주의 및 폐쇄주의를 타파하는 길이 된다. 또한, 기업 내의 근로자들이 자신들에게 영향을 주는 경영관리에 관한 의사결정에 참가하여 영향을 미치게 하는 방법의 하나인 경영참가의 길을 터놓음을 의미하는 것이며,¹⁰⁾ 결과적으로는 정치적 이념인 민주주의를 산업사회에 도입하여 노사관계의 민주화를 실천하고자 하는 지름길이 될 것이다. 이것은 결국 피용자의 의견을 수렴하는 사회적 장치로 작용하게 될 것이며, 노사의 일체감과 귀속감을 높이는 길이 될 것이다. 근로자의 참여의 보람은 노사관계정립의 기본이 되며 산업평화를 이루는 원동력이 된다.

성취의 보람

21세기 노사 모두는 잠재능력을 계발하고 직무수행능력을 향상시켜 직무를 통한 자기실현을 조장함으로써 노사개인의 성장과 기업발전의 일체화를 지향하는 성취의 보람을 갖도록 해야 한다.

성취의 보람은 노사간에 이해의 통합을 구현코자 한다는 점에서 큰 뜻을 가질 것으로 보인다. 고전학파에 따른 노사관계의 본질은 임금기금설에 입각한 분배론에 집중되어 있었다. 따라서 한정된 분배몫을 전제로 노사 중 누가 더 차지할 것인가가 주된 관심사였다. 그러나 그것은 한정된 분배몫에 대한 노사 상호의 갈등이 있었을 뿐 보다 나은 내일에 대한 성취의 보람은 없었다.

인간의 본성인 욕구는 현재의 성과에 대한 분배보다는 보다 더 큰 내일의 분배몫에 관심이 있으며, 그 욕구는 상향적임이 증명되고 있다. 이것이 인류가 풍요로워지게 된 큰 힘의 원천이었다. 때문에 노사는 보다 나은 내일을 창조하기 위하여 서로 협력할 필요가 있다. 기업이 바라는 목표의 성취를 위하여 근로자가



필요한 반면, 근로자는 그들이 바라는 자기실현의 욕구를 성취하기 위하여 기업이란 일터가 필요함을 공동체적 역할로 인식하게 되고, 여기에서 공동의 노력에 의해서 뜻하는 바를 성취하게 되는 것이다. 이렇게 볼 때 성취의 보람은 기업과 근로자의 목표가 하나로 종합되어질 때 이룩될 수 있는 것이며, 근로자는 기업목표를 달성하고 자발적으로 자기를 통제하면서 목표달성을 위하여 모든 노력을 기울여야 할 것이다.

이러한 논리는 역설적으로 기업의 요구가 종업원의 목표와 상이하거나 기업만의 번영을 추구할 때에는 협력관계를 얻기 어려움을 뜻하는 것이기도 하다. 여기에서 성취의 보람은 설사 노사간의 이해가 불가피한 것이라 하더라도 서로가 이를 진보하고 발전하게 되는 하나의 계기로 삼아 이해하고 신뢰함을 바탕으로 하는 공동의 목표만을 확인한다면 이것이 오히려 사회적 발전에의 동기가 될 것이다.

대가의 보람

21세기 노사는 생산성 향상과 국제경쟁력 강화로 이루어진 경영성과를 임금 및 기업내 복지후생의 확충으로 공정분배가 이루어지도록 대가의 보람을 갖도록 해야 한다.

대가의 보람과 노사관계는 일정의 목적을 달성하기 위하여 기업을 중심으로 형성되는 인간과 인간의 관계이다. 여기에서 목적하는 바는 생산이다. 환언하면, 생산이 효과적으로 행하여지기 위해서는 노동과 자본에 의하여 경영에 참가하는 인간의 결합에 의해서만 가능해진다. 이러한 경영공동체가 생산하여 이윤을 가져오며, 경영성과의 분배에 노사가 참여한다.

여기에서 가장 중요시되는 대가의 보람으로 지적되는 것이 사회적인 분배의 균형이며, 공정임금의 원리이다. 그리고 공정한 성과의 분배는 경제성의 명령이 되기도 한다. 이러한 관점에서 볼 때 생산에 참여한 공동체 구성자간에 행해야 할 분배의 공정성은 공정한 임금, 즉 소득증대, 기업수익성의 증대에서 찾아야 한다.

대부분의 국가들은 산업사회 전체를 전제로 한 거시적인 면에서의 소득분배구조의 불균형도 문제이거나, 미시적으로 개개 근로자에게 주어지는 노동의 대가로서의 임금의 공정성이 노사갈등의 요인으로 남아 있으며 이것이 노사분규원인이 되고 있다. 물론 대가란 임금이나 급여 등의 현금이 아닌 비물질적인 것도

들 수 있겠으나, 노사관계를 전제로 할 때 경영공동체에 참여한 근로자들에 대한 성과배분의 1차적인 것은 임금이라 할 수 있다. 이러한 점에서 미루어볼 때 대가의 보람에 대한 올바른 실행은 경영공동체 구성원의 결속을 더 한층 굳게 하여 줄 뿐만 아니라 나아가서는 국제경쟁력과 더 높은 생산성의 실현을 가능하게 하는 길이 될 것이다.

이상에서 살펴본 바와 같이 근로생활의 보람을 가져오는 참여·성취·대가의 보람은 산업평화를 위한 노사관계정립의 새로운 방향이 되고 있다.

4. 사회안전망 내실화를 통한 근로자의 삶의 질 향상¹¹⁾

1) 고용보험 피보험자 관리개선

고용보험의 적용확대가 수혜대상 확대로 연결되도록 피보험자 관리업무를 효율화하고 가입누락자가 발생하지 않도록 다양한 노력을 진행하여야 한다.

국민연금, 건강보험 등 국세청자료와 비교하여 사회보험에는 적용되었으나 고용보험 피보험자격 신고가 누락된 근로자 및 사업장을 중점지도하여야 한다. 또한 개인별 피보험자격 통지제도를 개선하여 모든 사업주와 근로자들이 피보험자격 신고내역을 빠짐없이 확인하게 함으로써 고용보험에 대한 인식제고와 함께 신고 내용의 오류와 허위신고 가능성을 줄일 수 있다.

2) 사회안전망으로서의 실업급여 지급

실업급여는 실업이라는 보험사고가 발생하였을 때 지급하는 전통적 의미의 실업보험사업만을 의미하였으나, 오늘날에는 여기에 고용촉진사업을 추가한 의미로 사용된다.

즉, 실업급여는 실질근로자가 실직기간에 단순히 생계유지를 위하여 실업급여를 지급받는 것뿐만 아니라 오늘날에는 적극적인 취업알선을 통한 재취업의 촉진노력을 요구하고 있는 것이며, 그러한 노력을 하지 않는 경우에는 지급이 제한된다.

고용보험에서 실업이란 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있는 자를 말하는 데, 이러한 실직자들의 생활안정을 도모하고, 구직



활동을 용이하게 하기 위하여 실업급여를 지급한다. 실업급여의 종류로는 구직급여와 취업촉진수당으로 구분한다.

구직급여는 수급요건을 만족시키는 수급자격자의 생계의 안정을 도모하는 동시에 안정적으로 구직활동에 임할 수 있도록 지급되는 기본적 성격의 급여이다.

취업촉진수당은 보다 적극적으로 재취업활동을 하도록 지원하고자 지급되는 조기 재취업수당, 직업능력개발수당, 광역구직활동비, 이주비 등으로 구분된다.

따라서 앞으로는 실업급여제도가 노동시장 변화에 효과적으로 대응할 수 있도록 실질적인 생계보호 강화를 통해 사회안전망으로의 기능을 강화하도록 해야 한다.

3) 고용 및 산재보험 재정혁신 효율화

먼저, 고용보험 재정효율화와 실업급여요율 인상을 하도록 해야 한다. 고용보험사업 효율화는 그간 사업이 다양화되고 지원요건이 완화되면서 사업의 효과성, 전달체계 과정에서 여러 가지 문제가 발생하였다. 사중손실 발생으로 사업의 순고용 효과가 미흡한 경우도 있었고, 사업의 복잡화로 인해 국민의 이해도가 저하되어 수혜대상 사업장이 편중된 측면도 있었다. 따라서 고용보험 사업에 대한 심층평가 결과 등을 토대로 사업효율화를 위한 구조조정을 실시해야 한다.

다음으로 산재보험 재정안정화 방안을 마련해야 한다. 그리고 고용보험기금은 효율적인 자산운용을 위한 운용프로세스를 구축해야 한다. 특히 기금의 재정안정성을 최우선 원칙으로 사업비 지출을 위한 단기자산 운용과 함께 수익성 제고를 위해 중장기 자산배분을 동시에 수행해야 한다. 또한 법령 및 제도의 변경사항을 적시적으로 반영하면서 효율적인 자산운용체계 확립을 위해 자산운용체계 구성을 포함하는 체계적인 업무규정을 갖추어야 한다.

4) 선진기업복지제도 활성화

선진기업복지제도 활성화를 위하여 퇴직연금 도입지원 내실화 강화, 우리사주제도 운용 활성화, 사내근로복지기금 운영 활성화, 중소기업 선진복지제도 도입지원 등을 강화해야 한다.

첫째, 퇴직연금 도입 지원 내실화는 근로자퇴직급여보장법 개정과 4인 이하

사업장 퇴직급여 지급의무 발생, 퇴직연금제도 확산 등에 관심을 가져야 한다.

둘째, 우리사주제도 운용의 활성화를 해야 한다. 우리사주제도는 기업 또는 정부가 각종 정책적 지원을 제공하여 근로자가 자신이 근무하는 회사의 주식을 취득, 보유할 수 있도록 하는 종업원주식소유제도이다. 우리사주제도는 근로자의 복지증진을 위한 소득보상적 차원에서 제한적으로 실시되었으나 자본소유의 분산 및 부의 공정한 분배를 통해 부익부, 빈익빈의 자본편중 현상을 시정할 수 있는 제도의 효율성으로 경제민주화를 달성하기 위한 정책수단으로 개발되었다.

셋째, 사내근로복지기금 운영 활성화를 해야 한다. 사내근로복지기금은 근로자의 근로의욕을 고취하고, 생산성을 증대시키기 위하여 근로자를 위한 복지제도의 일환으로 1983년도에 도입되었다. 사내근로복지기금은 노사가 협력하여 이익을 창출하고 그 이익금의 일부를 기금으로 출연하여 근로자의 복지사업을 안정적으로 수행할 수 있도록 기업 내 참여복지조성에 기여해 왔다. 앞으로 근로복지기본법을 수혜범위 확대 기준 및 기금사용한도 범위 등을 정하는 근로복지기본법 시행령과 시행규칙 등을 개정해야 한다.

넷째, 중소기업 선진복지제도 도입 지원을 해야 한다. 중소기업 근로자를 대상으로 근로복지사업장에 맞는 복지제도 도입을 지원하고 선진기업복지지도, 즉 퇴직연금, 우리사주, 사내근로복지기금, 선택적 복지 등의 혜택을 누릴 수 있도록 2010년부터 중소기업 선진복지제도 도입을 지원하고 있다. 지원대상은 300명 미만 중소기업을 대상으로 하고 있다. 앞으로 선진기업복지 도입지원사업이 실효성이 확대될 수 있도록 지원대상 사업장 범위를 확대하고, 컨설팅방식과 컨설팅턴트 관리방안 등을 내실화하여 중소기업이 선진기업복지제도 도입을 통해 일자의 질을 개선하고 근로의욕이 고취될 수 있도록 개선 운영하여야 한다.



주석 및 참고문헌

- 1) 金璟東(1986), 보람의 일터, 韓國經營者總協會, pp. 69~70.
- 2) 金璟東 외(1979), “近代化-그 現實과 未來”, 서울대 出版部 참조.
- 3) B. Stewart(1984), G. Hetherington and M. Smith, Survey Item, Bank QWL. Journal, Vol. 1, No. 2, p. 76.
- 4) R. N. Kanungo(1982), *Work Alienation*, New York, Preager, pp. 82~90.
- 5) M. Seeman(1959), “On the Meaning of Alienation,” *American Sociological Review*, Vol. 24, December, pp. 783~791.
- 6) C. J. Browning, M. F. Farmer, H. D. Kirk, and G.D. Michell(1961), “On the Meaning of Alienation,” *American Sociological Review*, Vol. 26, No. 5, October, pp. 780~781.
- 7) A. H. Maslow(1954), *Motivation and Personality*, 小口忠彦 監譯(1972), 人間性の心理學, 産業能率短期大學出版部, pp. 361~362.
- 8) Bluestone(1977), “Implementing Quality of Working Life Program,” *Management Review*, p. 226.
- 9) 李奎昌(1983), “Quality of Working Life에 關한 研究,” 産業研究, 第6輯, 檀國大附設産業研究所, pp. 28~32.
- 10) T. Owen(1979), *The Manager and Industrial Relations*, Oxford Pergramon Press, p. 110.
- 11) 고용노동부, 고용노동백서, 2013년판 참조.



제 15 장

한국형 노사관계-협력적·평화적 노사관계형-

The Labor and Management Relations of Korea Model

- 제1절 협력적·평화적 노사관계 정립방향 396
- 제2절 21세기 중반기 협력적·평화적 신노사관계 발전좌표 399
- 제3절 협력적·평화적 노사관계형 정립을 위한 노·사·정의 역할 401
- 제4절 바람직한 한국형 노사관계구성-협력적·평화적 노사관계형- 402

제15장 한국형 노사관계 -협력적·평화적 노사관계형-

타임오프·복수노조 시행으로 노사문화 패러다임 변화

- ① 전임자 임금 금지로 대기업 노조 전임자 축소
- ② 대기업 노조, 양대 노총 영향력 축소
- ③ 노조 자주성·투명성 확대
- ④ 노조간 서비스 경쟁, 책임있는 교섭 활동
- ⑤ 근로 조건과 관계없는 불필요한 파업 감소
- ⑥ 정치투쟁보다 조합원 권익 위한 실리적 노동운동

제1절 협력적·평화적 노사관계 정립방향

제4차 산업혁명시대에 대응하는 산업평화의 정착은 세계화, 표준화에 적합한 노사관계모형을 만들어 노사분규를 근본적으로 해결할 수 있는 제도가 제시되어야 한다. 협력적·산업평화적 노사관계란 자본주의적 생산관계의 대립과 협력이 라는 이중적 요소를 최대한 적절하게 조화시켜줌으로써 사회전체의 이익이 되며, 노사양측에 이익을 증대시켜 주는 상생의 협력적 합의가 이루어져야 한다.

협력적·평화적 노사관계의 제도와 이념이 정립되기 위해서는 다음과 같은 방향으로 새롭게 탄생되어야 한다.

첫째, 노사정은 글로벌사회를 위한 협력적·평화적 노사관계관의 인식전환과 정신개혁 교육이 전국적으로 실시해야 한다.

중래의 전근대적인 권위적·종속적 노사관계에서 평화적 계약관계인 민주적 노사관계관으로 인식을 바꾸어야 한다. 따라서 노사정은 노조의 조직, 운영 및 활동 등을 확고히 보장함으로써 정리해고 등 노동의 유연성을 단체교섭을 통해서 모든 문제를 직접 조정·해결할 수 있도록 전국적으로 교육을 실시해야 한다.

둘째, 기업구성원의 가치관과 행동양식이 새롭게 전환되어야 한다.

노사관계에 있어서 기업구성원의 가치관과 행동의 전환이 필요한데 근로자에게는 기업내 생산성 향상을 해주어야 하며, 또한 기업발전에 기여하도록 경영참가의 기회를 제공해 주고 노동조합에 대해서도 긍정적 인식으로 정리해고를 사용자 스스로가 조정자의 역할을 수행하도록 협력해야 한다.

셋째, 청렴성이 포함된 과학적 경영관리방식 및 제도의 전환이 필요하다.

청렴성이 포함된 경영관리방식의 전환이란 경영의 투명성과 결합재무제표의 합리화 그리고 공정성이 확보되어야 하며 경영에 대한 근로자들의 보다 많은 참여가 이루어지도록 해야 한다. 특히 근로생활의 질(QWL)을 향상시키는 방향으로 제도의 전환이 이루어져야 한다. 따라서 경쟁력위주의 성과분배의 공정성을 확보하고 근로자들의 복지후생을 강화해야 한다.

이룩된 성과는 근로자에게 임금인상과 복지후생의 증진 등으로 그 성과분배가 이루어져야 하며, 사용자에게는 이윤증대로, 소비자에게는 품질향상과 가격인하로 공정하게 분배되어야 한다. 그리고 청렴하고 투명한 노사의 경영정책이 실시되어야 한다.

넷째, 근로자는 노동에 대한 보람과 실직자의 비애를 갖지 않도록 직업의식을 가져야 한다.

근로자들이 자신의 역할과 건전한 직업윤리에 대한 의미를 부여하며 근로 자체가 삶의 본질이고 노동에 의해 인간가치창조가 이루어진다는 것을 인식할 때 실직자는 사라질 것이며 건전한 직업윤리는 형성될 것이다. 그리고 근로자의 자주성과 민주성이 확립될 것이다.

노동조합은 지식정보화시대 극복을 위해 민주주의방식에 의한 노조대표자 선



출과 조직·운영을 견지함으로써, 사용자를 비롯한 외부간섭으로부터 자주성과 산업평화를 확립할 수 있을 것이며, 조합원의 만족도를 충족시킬 수 있을 것이다. 따라서 협력적 노사관계의 정의가 실현될 것이다.

다섯째, 협력적·산업평화적 노동운동의 이념이 정립되어야 한다.

협력적·산업평화적 노동운동이라 함은 노동운동에 대한 새로운 국제적 감각과 자세의 확립, 조직과 체제의 정비, 그에 따른 개발성과의 공정분배, 공정분배를 위한 교섭력의 강화 등 노동운동의 협력화와 공정성을 의미하기 때문에, 이 협력적·평화적 노동운동의 성공은 훌륭한 노동지도자의 자질향상과 사명감 그리고 기업의 충성심과 근로자의 사랑을 받는 새로운 노동운동이념이 보급되어야 한다.

여섯째, 정부는 노사정의 공정한 관계에서 중립적 견지에서 경영자와 근로자의 노사관계를 처리해야 한다.

노사관계정립을 위한 정부의 역할을 원래 정부가 담당해야 할 원론적 기능에 충실함에 있어야 한다. 정부는 노사관계의 지원적인 당사자로서 근로자의 권익 보호와 그 신장을 위해 정당한 활동이 철저하게 보장될 수 있도록 적절한 지도와 지원활동을 해야 한다.

따라서 정부는 노사간 대등한 입장에서 자율적 교섭을 통한 노동3권의 보장과 지식경영시대에 새롭게 나타나는 지식근로자의 글로벌화 시대환경에 맞는 제도 개선을 강구해야 한다.

복수노조체제를 인정하고 법과 원칙이 존중되는 노사관계정립, 노조분쟁을 없애기 위해 노조의 정치활동을 통하여 단체교섭을 할 수 있도록 유일단체교섭권 제도를 확립해주는 방식도 생각해보아야 한다.

정부는 임금·고용·근로조건·복지정책 등에 걸친 일련의 노동정책을 합리적 방향에서 개선·보완해야 하고, 기타 관련 경제·사회정책의 개선을 충실하게 추진해 나가야 할 것이다.

이제 우리나라는 22세기를 향하여 세계화·초정밀화시대에 대응하는 국제표준의 노사관계 안정제도를 정립하고 협력적·평화적 노사관계 확립을 위한 다음과 같은 방향으로 뉴패러다임 좌표가 설정되도록 하는 것이 바람직하다.

- ① 노동하는 인간의 존엄성과 권리가 보장되어야 한다.
- ② 사용자는 경영의 투명성과 사회적 책임을 다하여야 하며, 근로자 역시 먼저 지켜야 할 의무와 윤리를 생각하고 보호받아야 할 권리를 갖도록 해야 한다.
- ③ 분배정의는 실현되어야 하고 근로조건은 향상되어야 한다.
- ④ 정부는 경제정책에 '노·사·정위원회' 등 3자의 대표회의를 공식화하고 정례화하여, 노사관계의 발전을 위한 공동의 노력을 경주해야 한다.
- ⑤ 노사정은 공동체 의식을 갖고 보람의 일터, 신나는 직장을 만들도록 노력하며 생산성 향상과 사회발전에 기여하도록 해야 한다.
- ⑥ 21세기 중반기에는 기술정보고도화 및 지식집약화시대이니 만큼 여기에 맞는 산업평화적 노사관계의 정립을 이룩하도록 해야 한다.

제2절 제4차 산업혁명시대 협력적·평화적 신노사관계 발전좌표

1. 신노사공동체 목표

제4차 산업혁명시대 한국도 선진국형의 산업평화적 노사관계진입을 위해서 [그림 15-1]에서 제시하는 뉴패러다임의 노사관계시스템의 좌표가 설정되어야 한다. 이 좌표는 D지점으로 향하는 방향이 되어야 하며, D지점만이 협력적·평화적 뉴패러다임의 신노사공동체 목표가 된다.

2. 협력적 합의형 노사관계 환경

D지점으로 정착하기 위한 일본이나 독일 등 선진국경험을 통한 환경을 보면, 노사간의 갈등은 제도와 관행에 따른 타협으로 해결하여야 하며 노사가 서로를 필요로 하는 노사공동체 인식으로 변화되어 가야 한다.

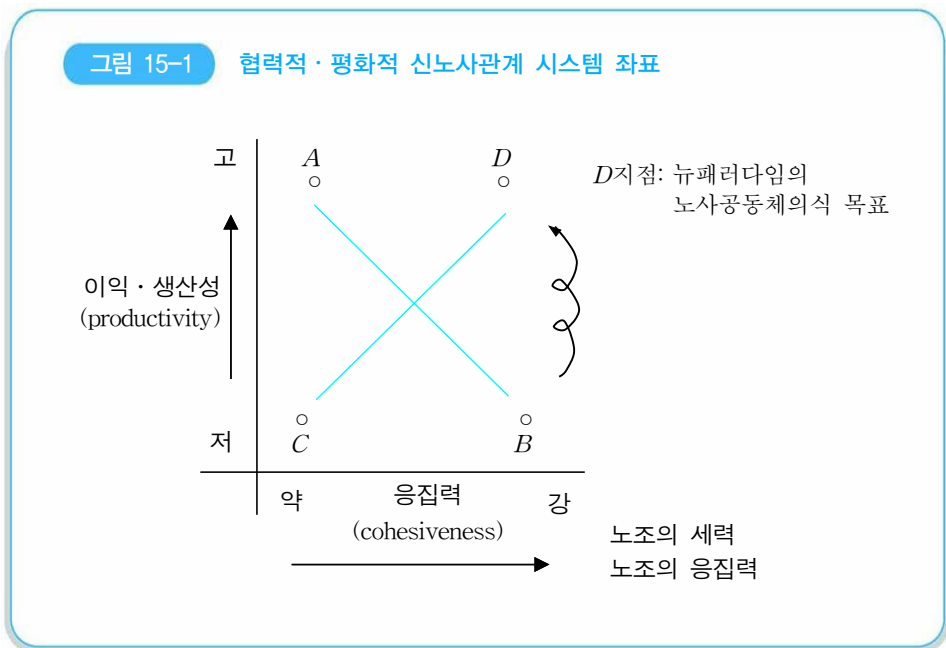
노사간을 계급적·대립적 관계로 보지 않고 서로 협력적 합의형 노사관계로 정립해야 하며 사회풍토조성은 근로의 삶을 보람있게 갖도록 노력하는 환경으로

개혁되어 가야 한다. 경제는 지속적으로 성장해야 하며 성장과 분배가 동시에 이루어지고 불로소득의 기회가 없어지는 경제환경이 정착되어야 하며 근로자는 자기능력과 공헌에 비례한 보상이 균형적으로 나타나 욕구와 만족이 충족되어야 한다.

3. 노사관계 협력시대의 새로운 D좌표

지난날 우리나라는 [그림 15-1]의 A지점일 때 남북간의 이념적 대립과 냉전의 열전 속에 기업가와 보수정권의 조화로써 근로자의 정당한 권리까지도 좌익으로 매도하였으며, [그림 15-1]의 B지점일 때('87년 6·29 이후) 노동조합운동은 과격해지고 계급투쟁적이며 무장노동운동가가 발생하고 노동조합운동은 경제적 목적보다 정치적 목적달성이 우선되었다. 노사분규조정 전문가가 결여되어 임기응변적 노사분규를 대처하는 공권력 개입이 지배적이었다.

앞으로 [그림 15-1]의 D좌표는 협력적·평화적 환경보전과 근로생활의 질 향상에 노력하며, 근로생활의 보람(QWL), 인생의 보람(QL) 등 제4차 산업혁명시대가 요구하는 새로운 협력적·평화적인 신노사관계가 전개될 것이다.



제3절 협력적·평화적 노사관계형 정립을 위한 노·사·정의 역할

1. 노(勞)의 역할

근로자의 의식수준이 전반적으로 높은 경향이 되고 노동조합활동은 자유와 책임의식이 강하게 표현될 것이다. 따라서 노조에서 선출한 민주적 노조지도자는 신뢰성을 갖고 사용자에게 대한 교섭 및 계약이 충실하게 이루어져야 할 것이다. 노동조합수는 크게 증가하지 않을 것이며 노동쟁의 건수도 분규일수도 현저히 줄 것이다. 노동조합원의 실직과 임금인상이라는 두 상반된 문제도 절충하는 지혜터득과 양보성도 보여주어야 할 것이다.

기술혁신은 계속하면서 부당해고는 절대 없어야 하며 근로자의 재훈련, 능력개발, 산업재해, 직업병 등 노동조합이 스스로 앞장서서 경영자를 설득하고 근로생활의 질(Quality of Working Life) 향상에 초점을 맞추어야 한다.

2. 사(使)의 역할

대기업은 소유주와 전문경영자의 분리와 독립경영의 투명성이 제고되어야 하며 세계화(Global) 환경에 대응하는 동기유발이 활발해야 할 것이다. 경영자는 노동조합을 동등한 대상으로 인식할 것이며 기업의 의사결정에 참여하는 문제를 단체교섭으로 풀어야 할 것이다.

경영자는 민주적 경영지도관을 가지며 종업원을 자산·인격적 대우로 생각하면서 고객만족경영에 총력을 경주해야 한다. 경영자는 사회적 책임을 중히 여기면서 실천할 것이며 고생산성은 고임금이 가능한 경영방식을 채택해야 할 것이다. 따라서 정리해고된 근로자를 빨리 재취업시켜 종신고용실현 및 생애고용의 실현이 가능토록 해야 할 것이다.

3. 정(政)의 역할

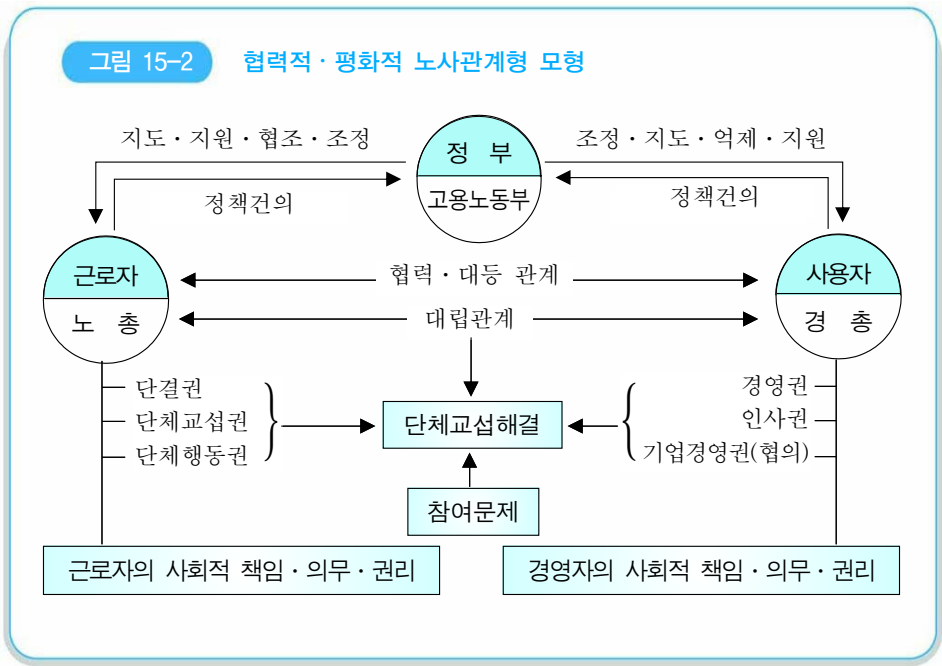
과거와 같은 선성장 후분배, 노동조합의 억제정책보다 성장과 분배가 동시적

으로 이루어지도록 노사관계정책이 개선되어야 할 것이다. 임금정책은 실질임금 상승이 해외경쟁력을 상실하지 않고 노동생산성 범위내에 이루어지도록 자율에 맡기고 인적자산투자는 정부·기업 다같이 증가하도록 해야 한다.

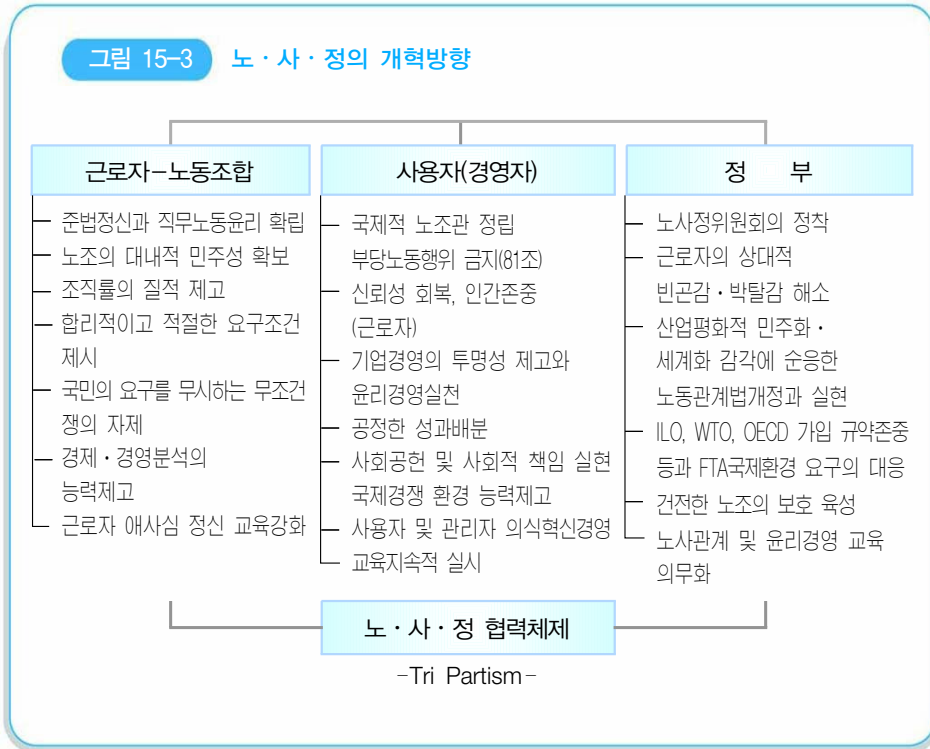
노사분쟁은 정부의 불간섭주의로 나아가고 국가경제나 기간산업이 국민생활을 위협한다고 생각하면 국가가 개입하든가 중재조정을 나서는 성숙한 노사관계 제도와 관행이 정착되어야 한다.

제4절 바람직한 한국형 노사관계구성 -협력적·평화적 노사관계형-

[그림 15-1]의 D좌표로 가기 위한 노·사·정의 깊은 인식과 합의할 줄 아는 지혜가 필요하다. 선진국이 지난 100년에 걸쳐서 이룩한 노사관계의 선진화를 시간적으로 단축하기 위한 공동노력이 필요하다. 따라서 21세기 글로벌시대를 맞으면서 노사정대타협을 이루고 정착하여 바람직한 합의형 노사관계구성([그림 15-2] 참조)을 이룰 수 있도록 우리 모두 노력해야 한다.



21세기 글로벌화·정보화시대에 맞는 한국의 가장 바람직한 노사관계형태는 협력적이고 평화적인 ‘합의형 노사관계형’이라고 규정하고 싶다.





부 록

최근 노동관계 법규 (2020.2.까지)

KOREAN LABOR LAW

- 노동조합 및 노동관계조정법(약칭: 노동조합법) 406
- 근로기준법 418
- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(약칭: 근로자참여법) 431
- 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령(약칭: 근로자참여법 시행령) 435
- 노동위원회법 436
- 최저임금법 443
- 고용보험법 448
- 파견근로자 보호 등에 관한 법률(약칭: 파견법) 469
- 임금채권보장법 477

노동조합 및 노동관계조정법(약칭: 노동조합법)

[시행 2018. 10. 16] [법률 제15849호, 2018. 10. 16. 일부개정]

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.
 2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.
 3. “사용자단체”라 함은 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다.
 4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.
 - 가. 사용자 또는 향상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우
 - 나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우
 - 다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 규제 신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.
 - 마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우
5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “**노동관계 당사자**”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.
6. “쟁의행위”라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노

동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

제4조(정당행위) 형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭·쟁의행위 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니된다.

제2장 노동조합

제1절 통 칙

제5조(노동조합의 조직·가입) 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.

제6조(법인격의 취득) ① 노동조합은 그 규약이 정하는 바에 의하여 법인으로 할 수 있다.

② 노동조합은 당해 노동조합을 법인으로 하고자 할 경우에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 등기를 하여야 한다.

③ 법인인 노동조합에 대하여는 이 법에 규정된 것을 제외하고는 민법중 사단법인에 관한 규정을 적용한다.

제7조(노동조합의 보호요건) ① 이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동위원회에 노동쟁의의 조정 및 부당노동행위의 구제를 신청할 수 없다.

② 제1항의 규정은 제81조제1호·제2호 및 제5호의 규정에 의한 근로자의 보호를 부인하는 취지로 해석되어서는 아니된다.

③ 이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 없다.

제8조(조세의 면제) 노동조합에 대하여는 그 사업체를 제외하고는 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니한다.

제9조(차별대우의 금지) 노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다. <개정 2008. 3. 28.>

[제목개정 2008. 3. 28.]

제2절 노동조합의 설립

제10조(설립의 신고) ① 노동조합을 설립하고자 하는 자는 다음 각호의 사항을 기재한 신고서에 제11조의 규정에 의한 규약을 첨부하여 연합단체인 노동조합과 2 이상의 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도에 걸치는 단위노동조합은 고용노동부장관에게, 2 이상의 시·군·구(자치구를 말한다)에 걸치는 단위노동조합은 특별시장·광역시장·도지사에게, 그 외의 노동조합은 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 제12조제1항에서 같다)에게 제출하여야 한다. <개정 1998. 2. 20., 2006. 12. 30., 2010. 6. 4., 2014. 5. 20.>

1. 명칭
2. 주된 사무소의 소재지
3. 조합원수
4. 임원의 성명과 주소
5. 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭
6. 연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성노동단체의 명칭, 조합원수, 주된 사무소의 소재지 및 임원의 성명·주소

② 제1항의 규정에 의한 연합단체인 노동조합은 동종산업의 단위노동조합을 구성원으로 하는 산업별 연합단체와 산업별 연합단체 또는 전국규모의 산업별 단위노동조합을 구성원으로 하는 총연합단체를 말한다.

제11조(규약) 노동조합은 그 조직의 자주적·민주적 운영을 보장하기 위하여 당해 노동조합의 규약에 다음 각 호의 사항을 기재하여야 한다. <개정 2006. 12. 30.>

1. 명칭
2. 목적과 사업
3. 주된 사무소의 소재지
4. 조합원에 관한 사항(聯合團體인 勞動組合에 있어서는 그 構成團體에 관한 사항)
5. 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭
6. 대의원회를 두는 경우에는 대의원회에 관한 사항
7. 회의에 관한 사항
8. 대표자와 임원에 관한 사항
9. 조합비 기타 회계에 관한 사항
10. 규약변경에 관한 사항
11. 해산에 관한 사항
12. 쟁의행위와 관련된 찬반투표 결과의 공개, 투표자 명부 및 투표용지 등의 보존·열람에 관한 사항
13. 대표자와 임원의 규약위반에 대한 탄핵에 관한 사항
14. 임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항
15. 규율과 통제에 관한 사항

제12조(신고증의 교부) ① 고용노동부장관, 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장(이하 “행정관청”이라 한다)은 제10조제1항의 규정에 의한 설립신고서를 접수한 때에는 제2항 전단 및 제3항의 경우를 제외하고는 3일

이내에 신고증을 교부하여야 한다. <개정 1998. 2. 20., 2006. 12. 30., 2010. 6. 4., 2014. 5. 20.>

② 행정관청은 설립신고서 또는 규약이 기재사항의 누락등으로 보완이 필요한 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 20일 이내의 기간을 정하여 보완을 요구하여야 한다. 이 경우 보완된 설립신고서 또는 규약을 접수한 때에는 3일 이내에 신고증을 교부하여야 한다. <개정 1998. 2. 20.>

③ 행정관청은 설립하고자 하는 노동조합이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 설립신고서를 반려하여야 한다. <개정 1998. 2. 20.>

1. 제2조제4호 각목의 1에 해당하는 경우
2. 제2항의 규정에 의하여 보완을 요구하였음에도 불구하고 그 기간내에 보완을 하지 아니하는 경우
- ④ 노동조합이 신고증을 교부받은 경우에는 설립신고서가 접수된 때에 설립된 것으로 본다.

제13조(변경사항의 신고등) ① 노동조합은 제10조제1항의 규정에 의하여 설립신고된 사항중 다음 각호의 1에 해당하는 사항에 변경이 있는 때에는 그 날부터 30일 이내에 행정관청에게 변경신고를 하여야 한다. <개정 1998. 2. 20., 2001. 3. 28.>

1. 명칭
2. 주된 사무소의 소재지
3. 대표자의 성명
4. 소속된 연합단체의 명칭
- ② 노동조합은 매년 1월 31일까지 다음 각호의 사항을 행정관청에게 통보하여야 한다. 다만, 제1항의 규정에 의하여 전년도에 변경신고된 사항은 그러하지 아니하다. <개정 1998. 2. 20., 2001. 3. 28.>

1. 전년도에 규약의 변경이 있는 경우에는 변경된 규약 내용
2. 전년도에 임원의 변경이 있는 경우에는 변경된 임원의 성명
3. 전년도 12월 31일 현재의 조합원수(聯合團體인 勞動組合에 있어서는 構成團體別 組合員數)

제3절 노동조합의 관리

제14조(서류비치등) ① 노동조합은 조합설립일부터 30일 이내에 다음 각호의 서류를 작성하여 그 주된 사무소에 비치하여야 한다.

1. 조합원 명부(聯合團體인 勞動組合에 있어서는 그 構成團體의 명칭)
2. 규약
3. 임원의 성명·주소록
4. 회의록
5. 재정에 관한 장부와 서류

② 제1항제4호 및 제5호의 서류는 3년간 보존하여야 한다.

제15조(총회의 개최) ① 노동조합은 매년 1회 이상 총회



를 개최하여야 한다.

② 노동조합의 대표자는 총회의 의장이 된다.
제16조(총회의 의결사항) ① 다음 각호의 사항은 총회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 규약의 제정과 변경에 관한 사항
2. 임원의 선거와 해임에 관한 사항
3. 단체협약에 관한 사항
4. 예산·결산에 관한 사항
5. 기금의 설치·관리 또는 처분에 관한 사항
6. 연합단체의 설립·가입 또는 탈퇴에 관한 사항
7. 합병·분할 또는 해산에 관한 사항
8. 조직형태의 변경에 관한 사항
9. 기타 중요한 사항

② 총회는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 규약의 제정·변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.

③ 임원의 선거에 있어서 출석조합원 과반수의 찬성을 얻은 자가 없는 경우에는 제2항 본문의 규정에 불구하고 규약이 정하는 바에 따라 결선투표를 실시하여 다수의 찬성을 얻은 자를 임원으로 선출할 수 있다.

④ 규약의 제정·변경과 임원의 선거·해임에 관한 사항은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여야 한다.

제17조(대의원회) ① 노동조합은 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있다.

② 대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출되어야 한다.

③ 대의원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.

④ 대의원회를 둔 때에는 총회에 관한 규정은 대의원회에 이를 준용한다.

제18조(임시총회등의 소집) ① 노동조합의 대표자는 필요하다고 인정할 때에는 임시총회 또는 임시대의원회를 소집할 수 있다.

② 노동조합의 대표자는 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상(聯合團體인 勞動組合에 있어서는 그 構成團體의 3分の 1 이상)이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구한 때에는 지체없이 임시총회 또는 임시대의원회를 소집하여야 한다.

③ 행정관청은 노동조합의 대표자가 제2항의 규정에 의한 회의의 소집을 고의로 기피하거나 이를 해태하여 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 노동위원회의 의결을 요청하고 노동위원회의 의결이 있는 때에는 지체없이 회의의 소집권자를 지명하여야 한다. <개정 1998. 2. 20.>

④ 행정관청은 노동조합에 총회 또는 대의원회의 소집권자가 없는 경우에 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이

상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 회의의 소집권자를 지명하여야 한다. <개정 1998. 2. 20.>

제19조(소집의 절차) 총회 또는 대의원회는 회의개최일 7일전까지 그 회의에 부의할 사항을 공고하고 규약에 정한 방법에 의하여 소집하여야 한다. 다만, 노동조합이 동일한 사업장내의 근로자로 구성된 경우에는 그 규약으로 공고기간을 단축할 수 있다.

제20조(표결권의 특례) 노동조합이 특정 조합원에 관한 사항을 의결할 경우에는 그 조합원은 표결권이 없다.

제21조(규약 및 결의처분의 시정) ① 행정관청은 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반한 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다. <개정 1998. 2. 20.>

② 행정관청은 노동조합의 결의 또는 처분이 노동관계법령 또는 규약에 위반된다고 인정할 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다. 다만, 규약위반시의 시정명령은 이해관계인의 신청이 있는 경우에 한한다. <개정 1998. 2. 20.>

③ 제1항 또는 제2항의 규정에 의하여 시정명령을 받은 노동조합은 30일 이내에 이를 이행하여야 한다. 다만, 정당한 사유가 있는 경우에는 그 기간을 연장할 수 있다.

제22조(조합원의 권리와 의무) 노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다. 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다.

제23조(임원의 선거등) ① 노동조합의 임원은 그 조합원 중에서 선출되어야 한다.

② 임원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.

제24조(노동조합의 전임자) ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 “專任者”라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다.

③ 사용자는 전임자의 정당한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니 된다. <신설 2010. 1. 1.>

④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 “근로시간 면제 한도”라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다. <신설 2010. 1. 1.>

⑤ 노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 정의행위를 하여서는

아니 된다. <신설 2010. 1. 1.>

제24조의2(근로시간면제심의위원회) ① 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회(이하 이 조에서 "위원회"라 한다)를 고용노동부에 둔다. <개정 2010. 6. 4.>

- ② 근로시간 면제 한도는 위원회가 심의·의결한 바에 따라 고용노동부장관이 고시하되, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 결정할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
- ③ 위원회는 노동계와 경영계가 추천하는 위원 각 5명, 정부가 추천하는 공익위원 5명으로 구성된다.
- ④ 위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다.
- ⑤ 위원회는 재직위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑥ 위원의 자격, 위촉과 위원회의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2010. 1. 1.]

제25조(회계감사) ① 노동조합의 대표자는 그 회계감사원으로 하여금 6월에 1회 이상 당해 노동조합의 모든 재원 및 용도, 주요한 기부자의 성명, 현재의 경리 상황 등에 대한 회계감사를 실시하게 하고 그 내용과 감사결과를 전체 조합원에게 공개하여야 한다.

② 노동조합의 회계감사원은 필요하다고 인정할 경우에는 당해 노동조합의 회계감사를 실시하고 그 결과를 공개할 수 있다.

제26조(운영상황의 공개) 노동조합의 대표자는 회계연도마다 결산결과와 운영상황을 공표하여야 하며 조합원의 요구가 있을 때에는 이를 열람하게 하여야 한다.

제27조(자료의 제출) 노동조합은 행정관청이 요구하는 경우에는 결산결과와 운영상황을 보고하여야 한다. <개정 1998. 2. 20.>

제4절 노동조합의 해산

제28조(해산사유) ① 노동조합은 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 해산한다. <개정 1998. 2. 20.>

- 1. 규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우
- 2. 합병 또는 분할로 소멸한 경우
- 3. 총회 또는 대의위원회의 해산결의가 있는 경우
- 4. 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우

② 제1항제1호 내지 제3호의 사유로 노동조합이 해산한 때에는 그 대표자는 해산한 날부터 15일 이내에 행정관청에게 이를 신고하여야 한다. <개정 1998. 2. 20.>

제3장 단체교섭 및 단체협약

제29조(교섭 및 체결권한) ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

② 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합(이하 "교섭대표노동조합"이라 한다)의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. <신설 2010. 1. 1.>

③ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위 안에서 그 권한을 행사할 수 있다. <개정 2010. 1. 1.>

④ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 제3항에 따라 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다. <개정 2010. 1. 1.>

제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 다만, 제2항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 교섭대표노동조합 결정 절차(이하 "교섭창구 단일화 절차"라 한다)에 참여한 모든 노동조합은 대통령령으로 정하는 기한 내에 자율적으로 교섭대표노동조합을 정한다.

③ 제2항에 따른 기한내에 교섭대표노동조합을 정하지 못하고 제1항 단서에 따른 사용자의 동의를 얻지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다)이 교섭대표노동조합이 된다.

④ 제2항과 제3항에 따라 교섭대표노동조합을 결정하지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합은 공동으로 교섭대표단(이하 이 조에서 "공동교섭대표단"이라 한다)을 구성하여 사용자와 교섭하여야 한다. 이 때 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 이상인 노동조합으로 한다.

⑤ 제4항에 따른 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못할 경우에 노동위원회는 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원 비율을 고려하여 이를 결정할 수 있다.

⑥ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 교섭대표노동조합을 결정함에 있어 교섭요구 사실, 조합원 수 등에 대한 이의가 있는 때에는 노동위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동조합의 신청을 받아 그 이의에 대한 결정을 할 수 있다.



⑦ 제5항 및 제6항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.

⑧ 노동조합의 교섭요구·참여 방법, 교섭대표노동조합 결정을 위한 조합원 수 산정 기준 등 교섭창구 단일화 절차와 교섭비용 증가 방지 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2010. 1. 1.]

제29조의3(교섭단위 결정) ① 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 “교섭단위”라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.

③ 제2항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.

④ 교섭단위 분리 신청 및 노동위원회의 결정 기준·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2010. 1. 1.]

제29조의4(공정대표의무 등) ① 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.

② 노동조합은 교섭대표노동조합과 사용자가 제1항을 위반하여 차별한 경우에는 그 행위가 있는 날(단체협약의 내용의 일부 또는 전부가 제1항에 위반되는 경우에는 단체협약 체결일을 말한다)부터 3개월 이내에 대통령령으로 정하는 방법과 절차에 따라 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다.

③ 노동위원회는 제2항에 따른 신청에 대하여 합리적 이유 없이 차별하였다고 인정할 때에는 그 시정에 필요한 명령을 하여야 한다.

④ 제3항에 따른 노동위원회의 명령 또는 결정에 대한 불복절차 등에 관하여는 제85조 및 제86조를 준용한다.

[본조신설 2010. 1. 1.]

제29조의5(그 밖의 교섭창구 단일화 관련 사항) 교섭대표노동조합이 있는 경우에 제2조제5호, 제29조제3항·제4항, 제30조, 제37조제2항, 제38조제3항, 제42조의6제1항, 제44조제2항, 제46조제1항, 제55조제3항, 제72조제3항 및 제81조제3호 중 “노동조합”은 “교섭대표노동조합”으로 본다.

[본조신설 2010. 1. 1.]

제30조(교섭등의 원칙) ① 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니된다.

② 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유 없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니된다.

제31조(단체협약의 작성) ① 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다. <개정 2006. 12. 30.>

② 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일로부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다. <개정 1998. 2. 20.>

③ 행정관청은 단체협약중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의견을 얻어 그 시정을 명할 수 있다. <개정 1998. 2. 20.>

제32조(단체협약의 유효기간) ① 단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.

② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.

③ 단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일로부터 3월까지 계속 효력을 갖는다. 다만, 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다. <개정 1998. 2. 20.>

제33조(기준의 효력) ① 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.

② 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

제34조(단체협약의 해석) ① 단체협약의 해석 또는 이행 방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.

② 노동위원회는 제1항의 규정에 의한 요청을 받은 때에는 그 날부터 30일 이내에 명확한 견해를 제시하여야 한다.

③ 제2항의 규정에 의하여 노동위원회가 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다.

제35조(일반적 구속력) 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수가 하나의 단체협약의 적용을 받게 될 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

제36조(지역적 구속력) ① 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의

적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다. <개정 1998. 2. 20.>
 ② 행정관청이 제1항의 규정에 의한 결정을 한 때에는 지체없이 이를 공고하여야 한다. <개정 1998. 2. 20.>

제4장 쟁의행위

제37조(쟁의행위의 기본원칙) ① 쟁의행위는 그 목적·방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되어서는 아니된다.

② 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

제38조(노동조합의 지도와 책임) ① 쟁의행위의 위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입·조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니되며 쟁의행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행·협박을 사용하여서는 아니된다.

② 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간중에도 정상적으로 수행되어야 한다.

③ 노동조합은 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리·통제할 책임이 있다.

제39조(근로자의 구속제한) 근로자는 쟁의행위 기간중에는 현행범외에는 이 법 위반을 이유로 구속되지 아니한다.

제40조 삭제 <2006. 12. 30.>

제41조(쟁의행위의 제한과 금지) ① 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다. 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원(해당 사업 또는 사업장 소속 조합원으로 한정한다)의 직접·비밀·무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 쟁의행위를 할 수 없다. <개정 2010. 1. 1.>

② 「방위사업법」에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자중 전력, 용수 및 주요 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없으며 주요 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다. <개정 2006. 1. 2.>

제42조(폭력행위등의 금지) ① 쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 점거하는 형태로 이를 행할 수 없다.

② 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·

운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.

③ 행정관청은 쟁의행위가 제2항의 행위에 해당한다고 인정하는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 행위를 중지할 것을 통보하여야 한다. 다만, 사태가 급박하여 노동위원회의 의결을 얻을 시간적 여유가 없을 때에는 그 의결을 얻지 아니하고 즉시 그 행위를 중지할 것을 통보할 수 있다. <개정 1998. 2. 20., 2006. 12. 30.>

④ 제3항 단서의 경우에 행정관청은 지체없이 노동위원회의 사후승인을 얻어야 하며 그 승인을 얻지 못한 때에는 그 통보는 그때부터 효력을 상실한다. <개정 1998. 2. 20., 2006. 12. 30.>

제42조의2(필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한) ① 이 법에서 “필수유지업무”라 함은 제71조제2항의 규정에 따른 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 말한다.

② 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다. [본조신설 2006. 12. 30.]

제42조의3(필수유지업무협정) 노동관계 당사자는 쟁의행위기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 위하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 정한 협정(이하 “필수유지업무협정”이라 한다)을 서면으로 체결하여야 한다. 이 경우 필수유지업무협정에는 노동관계 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다. [본조신설 2006. 12. 30.]

제42조의4(필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정) ① 노동관계 당사자 쌍방 또는 일방은 필수유지업무협정이 체결되지 아니하는 때에는 노동위원회에 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등의 결정을 신청하여야 한다.

② 제1항의 규정에 따른 신청을 받은 노동위원회는 사업 또는 사업장별 필수유지업무의 특성 및 내용 등을 고려하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 결정할 수 있다.

③ 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정은 제72조의 규정에 따른 특별조정위원회가 담당한다.

④ 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정에 대한 해석 또는 이행방법에 관하여 관계당사자간에 의견이 일치하지 아니하는 경우에는 특별조정위원회의 해석에 따른다. 이 경우 특별조정위원회의 해석은 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정과 동일한 효력이 있다.

⑤ 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력에 관하여는 제69조와 제70조제2항의 규정을 준용한다. [본조신설 2006. 12. 30.]

제42조의5(노동위원회의 결정에 따른 쟁의행위) 제42조의



4제2항의 규정에 따라 노동위원회의 결정이 있는 경우 그 결정에 따라 쟁의행위를 한 때에는 필수유지업무를 정당하게 유지·운영하면서 쟁의행위를 한 것으로 본다.

[본조신설 2006. 12. 30.]

제42조의6(필수유지업무 근무 근로자의 지명) ① 노동조합은 필수유지업무협정이 체결되거나 제42조의4제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정이 있는 경우 사용자에게 필수유지업무에 근무하는 조합원 중 쟁의행위 기간 동안 근무하여야 할 조합원을 통보하여야 하며, 사용자는 이에 따라 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다. 다만, 노동조합이 쟁의행위 개시 전까지 이를 통보하지 아니한 경우에는 사용자가 필수유지업무에 근무하여야 할 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다. <개정 2010. 1. 1.>

② 제1항에 따른 통보·지명시 노동조합과 사용자는 필수유지업무에 종사하는 근로자가 소속된 노동조합이 2개 이상인 경우에는 각 노동조합의 해당 필수유지업무에 종사하는 조합원 비율을 고려하여야 한다. <신설 2010. 1. 1.>

[본조신설 2006. 12. 30.]

제43조(사용자의 채용제한) ① 사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

② 사용자는 쟁의행위기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

③ 제1항 및 제2항의 규정은 필수공익사업의 사용자가 쟁의행위 기간 중에 한하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 그 업무를 도급 또는 하도급 주는 경우에는 적용하지 아니한다. <신설 2006. 12. 30.>

④ 제3항의 경우 사용자는 당해 사업 또는 사업장 파업 참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있다. 이 경우 파업참가자 수의 산정 방법 등은 대통령령으로 정한다. <신설 2006. 12. 30.>

제44조(쟁의행위 기간중의 임금지급 요구의 금지) ① 사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간중의 임금을 지급할 의무가 없다.

② 노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

제45조(조정 전치) ① 노동관계 당사자는 노동쟁의를 발생한 때에는 어느 일방이 이를 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.

② 쟁의행위는 제5장제2절 내지 제4절의 규정에 의한 조정절차(제61조의2의 규정에 따른 조정종료 결정 후의 조정절차를 제외한다)를 거치지 아니하면 이를 행할 수 없다. 다만, 제54조의 규정에 의한 기간내에 조정이

종료되지 아니하거나 제63조의 규정에 의한 기간내에 중재재정이 이루어지지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2006. 12. 30.>

제46조(직장폐쇄의 요건) ① 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다.

② 사용자는 제1항의 규정에 의한 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다. <개정 1998. 2. 20.>

제5장 노동쟁의의 조정

제1절 통칙

제47조(자주적 조정의 노력) 이 장의 규정은 노동관계 당사자가 직접 노사협의 또는 단체교섭에 의하여 근로조건 기타 노동관계에 관한 사항을 정하거나 노동관계에 관한 주장의 불일치를 조정하고 이에 필요한 노력을 하는 것을 방해하지 아니한다.

제48조(당사자의 책무) 노동관계 당사자는 단체협약에 노동관계의 적정화를 위한 노사협의 기타 단체교섭의 절차와 방식을 규정하고 노동쟁의가 발생한 때에는 이를 자주적으로 해결하도록 노력하여야 한다.

제49조(국기등의 책무) 국가 및 지방자치단체는 노동관계 당사자간에 노동관계에 관한 주장이 일치하지 아니할 경우에 노동관계 당사자가 이를 자주적으로 조정할 수 있도록 조력함으로써 쟁의행위를 가능한 한 예방하고 노동쟁의의 신속·공정한 해결에 노력하여야 한다.

제50조(신속한 처리) 이 법에 의하여 노동관계의 조정을 할 경우에는 노동관계 당사자와 노동위원회 기타 관계기관은 사건을 신속히 처리하도록 노력하여야 한다.

제51조(공익사업등의 우선적 취급) 국가·지방자치단체·국공영기업체·방위산업체 및 공익사업에 있어서의 노동쟁의의 조정은 우선적으로 취급하고 신속히 처리하여야 한다.

제52조(사적 조정·중재) ① 제2절 및 제3절의 규정은 노동관계 당사자가 쌍방의 합의 또는 단체협약이 정하는 바에 따라 각각 다른 조정 또는 중재방법(이하 이 조에서 "사적조정등"이라 한다)에 의하여 노동쟁의를 해결하는 것을 방해하지 아니한다. <개정 2006. 12. 30.>

② 노동관계 당사자는 제1항의 규정에 의하여 노동쟁의를 해결하기로 한 때에는 이를 노동위원회에 신고하여야 한다.

③ 제1항의 규정에 의하여 노동쟁의를 해결하기로 한 때에는 다음 각호의 규정이 적용된다.

1. 조정에 의하여 해결하기로 한 때에는 제45조제2항 및 제54조의 규정. 이 경우 조정기간은 조정을 개시한 날부터 기산한다.
2. 중재에 의하여 해결하기로 한 때에는 제63조의 규정. 이 경우 쟁의행위의 금지기간은 중재를 개시한 날부터 기산한다.

- ④ 제1항의 규정에 의하여 조정 또는 중재가 이루어진 경우에 그 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.
- ⑤ 사적조정등을 수행하는 자는 「노동위원회법」 제8조 제2항제2호 각 목의 자격을 가진 자로 한다. 이 경우 사적조정 등을 수행하는 자는 노동관계 당사자로부터 수수료, 수당 및 여비 등을 받을 수 있다. <신설 2006. 12. 30.>

제2절 조 정

제53조(조정 의 개시) ① 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정을 신청한 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 하며 관계 당사자 쌍방은 이에 성실히 임하여야 한다.

② 노동위원회는 제1항의 규정에 따른 조정신청 전이라도 원활한 조정을 위하여 교섭을 주선하는 등 관계 당사자의 자주적인 분쟁 해결을 지원할 수 있다. <신설 2006. 12. 30.>

제54조(조정기간) ① 조정은 제53조의 규정에 의한 조정의 신청이 있는 날부터 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에 종료하여야 한다.

② 제1항의 규정에 의한 조정기간은 관계 당사자간의 합의로 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에서 연장할 수 있다.

제55조(조정위원회의 구성) ① 노동쟁의의 조정을 위하여 노동위원회에 조정위원회를 둔다.

② 제1항의 규정에 의한 조정위원회는 조정위원 3인으로 구성한다.

③ 제2항의 규정에 의한 조정위원은 당해 노동위원회의 위원중에서 사용자를 대표하는 자, 근로자를 대표하는 자 및 공익을 대표하는 자 각 1인을 그 노동위원회의 위원장이 지명하되, 근로자를 대표하는 조정위원은 사용자가, 사용자를 대표하는 조정위원은 노동조합이 각각 추천하는 노동위원회의 위원중에서 지명하여야 한다. 다만, 조정위원회의 회의 3일전까지 관계 당사자가 추천하는 위원의 명단제출이 없을 때에는 당해 위원을 위원장이 따로 지명할 수 있다.

④ 노동위원회의 위원장은 근로자를 대표하는 위원 또는 사용자를 대표하는 위원의 불참 등으로 인하여 제3항의 규정에 따른 조정위원회의 구성이 어려운 경우 노동위원회의 공익을 대표하는 위원 중에서 3인을 조정위원으로 지명할 수 있다. 다만, 관계 당사자 쌍방의 합의로 선정된 노동위원회의 위원이 있는 경우에는 그 위원을 조정위원으로 지명한다. <신설 2006. 12. 30.>

제56조(조정위원회의 위원장) ① 조정위원회에 위원장을 둔다.

② 위원장은 공익을 대표하는 조정위원이 된다. 다만, 제55조제4항의 규정에 따른 조정위원회의 위원장은 조정위원 중에서 호선한다. <개정 2006. 12. 30.>

제57조(단독조정) ① 노동위원회는 관계 당사자 쌍방의 신청이 있거나 관계 당사자 쌍방의 동의를 얻은 경우에는 조정위원회에 갈음하여 단독조정인에게 조정을 행하게 할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 단독조정인은 당해 노동위원회의 위원중에서 관계 당사자의 쌍방의 합의로 선정된 자를 그 노동위원회의 위원장이 지명한다.

제58조(주장의 확인등) 조정위원회 또는 단독조정인은 기일을 정하여 관계 당사자 쌍방을 출석하게 하여 주장의 요점을 확인하여야 한다.

제59조(출석금지) 조정위원회의 위원장 또는 단독조정인은 관계 당사자와 참고인외의 자의 출석을 금할 수 있다.

제60조(조정안의 작성) ① 조정위원회 또는 단독조정인은 조정안을 작성하여 이를 관계 당사자에게 제시하고 그 수락을 권고하는 동시에 그 조정안에 이유를 붙여 공표할 수 있으며, 필요한 때에는 신문 또는 방송에 보도 등 협조를 요청할 수 있다.

② 조정위원회 또는 단독조정인은 관계 당사자가 수락을 거부하여 더 이상 조정이 이루어질 여지가 없다고 판단되는 경우에는 조정의 종료를 결정하고 이를 관계 당사자 쌍방에 통보하여야 한다.

③ 제1항의 규정에 의한 조정안이 관계 당사자의 쌍방에 의하여 수락된 후 그 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 관계 당사자는 당해 조정위원회 또는 단독조정인에게 그 해석 또는 이행방법에 관한 명확한 견해의 제시를 요청하여야 한다.

④ 조정위원회 또는 단독조정인은 제3항의 규정에 의한 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 7일 이내에 명확한 견해를 제시하여야 한다.

⑤ 제3항 및 제4항의 해석 또는 이행방법에 관한 견해가 제시될 때까지는 관계 당사자는 당해 조정안의 해석 또는 이행에 관하여 정의행위를 할 수 없다.

제61조(조정 의 효력) ① 제60조제1항의 규정에 의한 조정안이 관계 당사자에 의하여 수락된 때에는 조정위원 전원 또는 단독조정인은 조정서를 작성하고 관계 당사자와 함께 서명 또는 날인하여야 한다. <개정 2006. 12. 30.>

② 조정서의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.

③ 제60조제4항의 규정에 의하여 조정위원회 또는 단독조정인이 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다.

제61조의2(조정종료 결정 후의 조정) ① 노동위원회는 제60조제2항의 규정에 따른 조정의 종료가 결정된 후에도 노동쟁의의 해결을 위하여 조정을 할 수 있다.

② 제1항의 규정에 따른 조정에 관하여는 제55조 내지 제61조의 규정을 준용한다.

[본조신설 2006. 12. 30.]



제3절 중재

제62조(중재의 개시) 노동위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 중재를 행한다. <개정 2006. 12. 30.>

1. 관계 당사자의 쌍방이 함께 중재를 신청한 때
2. 관계 당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청한 때
3. 사제 <2006. 12. 30.>

제63조(중재시의 쟁의행위의 금지) 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그 날부터 15일간은 쟁의행위를 할 수 없다.

제64조(중재위원회의 구성) ① 노동쟁의의 중재 또는 재심을 위하여 노동위원회에 중재위원회를 둔다.

② 제1항의 규정에 의한 중재위원회는 중재위원 3인으로 구성한다.

③ 제2항의 중재위원은 당해 노동위원회의 공익을 대표하는 위원중에서 관계 당사자의 합의로 선정된 자에 대하여 그 노동위원회의 위원장이 지명한다. 다만, 관계 당사자간에 합의가 성립되지 아니한 경우에는 노동위원회의 공익을 대표하는 위원중에서 지명한다.

제65조(중재위원회의 위원장) ① 중재위원회에 위원장을 둔다.

② 위원장은 중재위원중에서 호선한다.

제66조(주장의 확인등) ① 중재위원회는 기일을 정하여 관계 당사자 쌍방 또는 일방을 중재위원회에 출석하게 하여 주장의 요점을 확인하여야 한다.

② 관계 당사자가 지명한 노동위원회의 사용자를 대표하는 위원 또는 근로자를 대표하는 위원은 중재위원회의 동의를 얻어 그 회의에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.

제67조(출석금지) 중재위원회의 위원장은 관계 당사자와 참고인외의 자의 회의출석을 금할 수 있다.

제68조(중재재정) ① 중재재정은 서면으로 작성하여 이를 행하며 그 서면에는 효력발생 기일을 명시하여야 한다.

② 제1항의 규정에 의한 중재재정의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당해 중재위원회의 해석에 따르며 그 해석은 중재재정과 동일한 효력을 가진다.

제69조(중재재정등의 확정) ① 관계 당사자는 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 중재재정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 그 중재재정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.

② 관계 당사자는 중앙노동위원회의 중재재정이나 제1항의 규정에 의한 재심결정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 행정소송법 제20조의 규정에 불구하고 그 중재재정서 또는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 규정된 기간내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 중재재정 또는 재심결정은 확정된다.

④ 제3항의 규정에 의하여 중재재정이나 재심결정이 확정된 때에는 관계 당사자는 이에 따라야 한다.

제70조(중재재정 등의 효력) ① 제68조제1항의 규정에 따른 중재재정의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.

② 노동위원회의 중재재정 또는 재심결정은 제69조제1항 및 제2항의 규정에 따른 중앙노동위원회에의 재심 신청 또는 행정소송의 제기에도 불구하고 그 효력이 정지되지 아니한다.

[전문개정 2006. 12. 30.]

제4절 공익사업등의 조정에 관한 특칙

제71조(공익사업의 범위등) ① 이 법에서 “공익사업”이라 함은 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업으로서 다음 각호의 사업을 말한다. <개정 2006. 12. 30.>

1. 전기노선 여객운수사업 및 항공운수사업
2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
3. 공중위생사업, 의료사업 및 혈액공급사업
4. 은행 및 조폐사업
5. 방송 및 통신사업

② 이 법에서 “필수공익사업”이라 함은 제1항의 공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 다음 각호의 사업을 말한다. <개정 2006. 12. 30.>

1. 철도사업, 도시철도사업 및 항공운수사업
2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
3. 병원사업 및 혈액공급사업
4. 한국은행사업
5. 통신사업

제72조(특별조정위원회의 구성) ① 공익사업의 노동쟁의의 조정을 위하여 노동위원회에 특별조정위원회를 둔다.

② 제1항의 규정에 의한 특별조정위원회는 특별조정위원 3인으로 구성한다.

③ 제2항의 규정에 의한 특별조정위원은 그 노동위원회의 공익을 대표하는 위원중에서 노동조합과 사용자가 순차적으로 배제하고 남은 4인 내지 6인중에서 노동위원회의 위원장이 지명한다. 다만, 관계 당사자가 합의로 당해 노동위원회의 위원이 아닌 자를 추천하는 경우에는 그 추천된 자를 지명한다. <개정 2006. 12. 30.>

제73조(특별조정위원회의 위원장) ① 특별조정위원회에 위원장을 둔다.

② 위원장은 공익을 대표하는 노동위원회의 위원인 특

별조정위원중에서 호선하고, 당해 노동위원회의 위원이 아닌 자만으로 구성된 경우에는 그중에서 호선한다. 다만, 공익을 대표하는 위원인 특별조정위원이 1인인 경우에는 당해 위원이 위원장이 된다.

제74조 삭제 <2006. 12. 30.>

제75조 삭제 <2006. 12. 30.>

제5절 긴급조정

제76조(긴급조정의 결정) ① 고용노동부장관은 쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 그 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에는 긴급조정의 결정을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 긴급조정의 결정을 하고자 할 때에는 미리 중앙노동위원회 위원장의 의견을 들어야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 고용노동부장관은 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 긴급조정을 결정한 때에는 지체없이 그 이유를 붙여 이를 공포함과 동시에 중앙노동위원회와 관계 당사자에게 각각 통고하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

제77조(긴급조정시의 쟁의행위 중지) 관계 당사자는 제76조제3항의 규정에 의한 긴급조정의 결정이 공포된 때에는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 하며, 공포일부터 30일이 경과하지 아니하면 쟁의행위를 재개할 수 없다.

제78조(중앙노동위원회의 조정) 중앙노동위원회는 제76조제3항의 규정에 의한 통고를 받은 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 한다.

제79조(중앙노동위원회의 중재회부 결정권) ① 중앙노동위원회의 위원장은 제78조의 규정에 의한 조정이 성립될 가망이 없다고 인정한 경우에는 공익위원의 의견을 들어 그 사건을 중재에 회부할 것인가의 여부를 결정하여야 한다.

② 제1항의 규정에 의한 결정은 제76조제3항의 규정에 의한 통고를 받은 날부터 15일 이내에 하여야 한다.

제80조(중앙노동위원회의 중재) 중앙노동위원회는 당해 관계 당사자의 일방 또는 쌍방으로부터 중재신청이 있거나 제79조의 규정에 의한 중재회부의 결정을 한 때에는 지체없이 중재를 행하여야 한다.

제6장 부당노동행위

제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動行爲”라 한다)를 할 수 없다. <개정 2006. 12. 30., 2010. 1. 1.>

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는

탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.

3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용한 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.
5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

[헌법불합치, 2012헌바90, 2018. 5. 31. 노동조합 및 노동관계조정법(2010. 1. 1. 법률 제9930호로 개정된 것) 제81조 제4호 중 '노동조합의 운영비를 원조하는 행위'에 관한 부분은 헌법에 합치되지 아니한다. 위법률조항은 2019. 12. 31.을 시한으로 개정될 때까지 계속 적용된다.]

제82조(구제신청) ① 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 구제의 신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 終了日)부터 3월 이내에 이를 행하여야 한다.

제83조(조사등) ① 노동위원회는 제82조의 규정에 의한 구제신청을 받은 때에는 지체없이 필요한 조사와 관계 당사자의 심문을 하여야 한다.

② 노동위원회는 제1항의 규정에 의한 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청에 의하거나 그 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

③ 노동위원회는 제1항의 규정에 의한 심문을 함에 있어서는 관계 당사자에 대하여 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

④ 제1항의 규정에 의한 노동위원회의 조사와 심문에



관한 절차는 중앙노동위원회가 따로 정하는 바에 의한다.

제84조(구제명령) ① 노동위원회는 제83조의 규정에 의한 심문을 종료하고 부당노동행위가 성립한다고 판정한 때에는 사용자에게 구제명령을 발하여야 하며, 부당노동행위가 성립되지 아니한다고 판정한 때에는 그 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

② 제1항의 규정에 의한 판정·명령 및 결정은 서면으로 하되, 이를 당해 사용자와 신청인에게 각각 교부하여야 한다.

③ 관계 당사자는 제1항의 규정에 의한 명령이 있을 때에는 이에 따라야 한다.

제85조(구제명령의 확정) ① 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 구제명령 또는 기각결정에 불복이 있는 관계 당사자는 그 명령서 또는 결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 관계 당사자는 그 재심판정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송법이 정하는 바에 의하여 소를 제기할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 규정된 기간내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 확정된다.

④ 제3항의 규정에 의하여 기각결정 또는 재심판정이 확정된 때에는 관계 당사자는 이에 따라야 한다.

⑤ 사용자가 제2항의 규정에 의하여 행정소송을 제기한 경우에 관할법원은 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있으며, 당사자의 신청에 의하여 또는 직권으로 그 결정을 취소할 수 있다.

제86조(구제명령등의 효력) 노동위원회의 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 제85조의 규정에 의한 중앙노동위원회의 재심신청이나 행정소송의 제기에도 불구하고 그 효력이 정지되지 아니한다.

제7장 보 칙

제87조(권한의 위임) 이 법에 의한 고용노동부장관의 권한은 대통령령이 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

제8장 별 칙

제88조(벌칙) 제41조제2항의 규정에 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

제89조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2006. 12. 30., 2010. 1. 1.>

1. 제37조제2항, 제38조제1항, 제42조제1항 또는 제42조의2제2항의 규정에 위반한 자
2. 제85조제3항(제29조의4제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령에 위반한 자

제90조(벌칙) 제44조제2항, 제69조제4항, 제77조 또는 제81조의 규정에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

제91조(벌칙) 제38조제2항, 제41조제1항, 제42조제2항, 제43조제1항·제4항, 제45조제2항 본문, 제46조제1항 또는 제63조의 규정을 위반한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

[전문개정 2006. 12. 30.]

제92조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2001. 3. 28., 2010. 1. 1.>

1. 제24조제5항을 위반한 자
2. 제31조제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약의 내용중 다음 각목의 1에 해당하는 사항을 위반한 자
 - 가. 임금·복리후생비, 퇴직금에 관한 사항
 - 나. 근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가에 관한 사항
 - 다. 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항
 - 라. 안전보건 및 재해부조에 관한 사항
 - 마. 시설·편의제공 및 근무시간중 회의참석에 관한 사항
 - 바. 쟁의행위에 관한 사항
3. 제61조제1항의 규정에 의한 조정서의 내용 또는 제68조제1항의 규정에 의한 중재재정서의 내용을 준수하지 아니한 자

제93조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제7조제3항의 규정에 위반한 자
2. 제21조제1항·제2항 또는 제31조제3항의 규정에 의한 명령에 위반한 자

제94조(양벌규정) 법인 또는 단체의 대표자, 법인·단체 또는 개인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 제88조 내지 제93조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에 대하여도 각 해당 조의 벌금형을 과한다.

[단순위헌, 2017헌가30, 2019. 4. 11. 노동조합 및 노동관계조정법(1997. 3. 13. 법률 제5310호로 제정된 것) 제94조 중 '법인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 제90조의 위반행위를 한 때에는 그 법인에 대하여도 해당 조의 벌금형을 과한다.' 부분 가운데 제81조 제4호 본문 전단에 관한 부분은 헌법에 위반된다.]

제95조(과태료) 제85조제5항의 규정에 의한 법원의 명령에 위반한 자는 500만원 이하의 금액(당해 命숨이 作爲를 명하는 것일 때에는 그 命숨의 불이행 日數 1일에 50萬원 이하의 比率로 算定한 금액)의 과태료에 처

한다.

제96조(과태료) ① 다음 각호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.

1. 제14조의 규정에 의한 서류를 비치 또는 보존하지 아니한 자
 2. 제27조의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를 한 자
 3. 제46조제2항의 규정에 의한 신고를 하지 아니한 자
- ② 제13조, 제28조제2항 또는 제31조제2항의 규정에 의한 신고 또는 통보를 하지 아니한 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다.

③ 제1항 및 제2항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 행정관청이 부과·징수한다.
<개정 1998. 2. 20.>

- ④ 삭제 <2018. 10. 16.>
- ⑤ 삭제 <2018. 10. 16.>
- ⑥ 삭제 <2018. 10. 16.>

부 칙 <제15849호, 2018. 10. 16.>

이 법은 공포한 날부터 시행한다.



근로기준법

[시행 2020. 1. 16] [법률 제16272호, 2019. 1. 15. 타법개정]

제장 총 칙

제1조(목적) 이 법은 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2018. 3. 20., 2019. 1. 15.>

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.
2. “사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.
3. “근로”란 정신노동과 육체노동을 말한다.
4. “근로계약”이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.
5. “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.
6. “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.
7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.
8. “소정(所定)근로시간”이란 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제139조제1항에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.
9. “단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.

② 제1항제6호에 따라 산출된 금액이 그 근로자의 통상 임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 한다.

[시행일] 제2조제1항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연

한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2018년 7월 1일(제59조의 개정규정에 따라 근로시간 및 휴게시간의 특례를 적용받지 아니하게 되는 업종의 경우 2019년 7월 1일)

2. 상시 50명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2020년 1월 1일
3. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 7월 1일

제3조(근로조건의 기준) 이 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로 관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다.

제4조(근로조건의 결정) 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.

제5조(근로조건의 준수) 근로자와 사용자는 각자가 단체협약, 취업규칙과 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다.

제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

제7조(강제 근로의 금지) 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.

제8조(폭행의 금지) 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.

제9조(중간취위의 배제) 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.

제10조(공민권 행사의 보장) 사용자는 근로자가 근로시간 중에 선거권, 그 밖의 공민권(公民權) 행사 또는 공(公)의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부하지 못한다. 다만, 그 권리 행사나 공(公)의 직무를 수행하는 데에 지장이 없으면 청구한 시간을 변경할 수 있다.

제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의

일부 규정을 적용할 수 있다.

③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다. <신설 2008. 3. 21.>

제12조(적용 범위) 이 법과 이 법에 따른 대통령령은 국가, 특별시·광역시·도, 시·군·구, 읍·면·동, 그 밖에 이에 준하는 것에 대하여도 적용된다.

제13조(보고, 출석의 의무) 사용자 또는 근로자는 이 법의 시행에 관하여 고용노동부장관·「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다) 또는 근로감독관의 요구가 있으면 지체 없이 필요한 사항에 대하여 보고하거나 출석하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

제14조(법령 요지 등의 게시) ① 사용자는 이 법과 이 법에 따른 대통령령의 요지(要旨)와 취업규칙을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.

② 사용자는 제1항에 따른 대통령령 중 기숙사에 관한 규정과 제99조제1항에 따른 기숙사규칙을 기숙사에 게시하거나 갖추어 두어 기숙(寄宿)하는 근로자에게 널리 알려야 한다.

제2장 근로계약

제15조(이 법을 위반한 근로계약) ① 이 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다.

② 제1항에 따라 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 기준에 따른다.

제16조(계약기간) 근로계약은 기간을 정하지 아니한 것과 일정한 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 것 외에는 그 기간은 1년을 초과하지 못한다.

[법률 제8372호(2007. 4. 11.) 부칙 제3조의 규정에 의하여 이 조는 2007년 6월 30일까지 유효함]

제17조(근로조건 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다. <개정 2010. 5. 25.>

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다. <신설 2010. 5. 25.>

제18조(단시간근로자의 근로조건) ① 단시간근로자의 근

로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.

② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다. <개정 2008. 3. 21.>

제19조(근로조건 위반) ① 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.

② 제1항에 따라 근로자가 손해배상을 청구할 경우에는 노동위원회에 신청할 수 있으며, 근로계약이 해제되었을 경우에는 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변경하는 근로자에게 귀향 여비를 지급하여야 한다.

제20조(위약 예정의 금지) 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.

제21조(전차금 상계의 금지) 사용자는 전차금(前借金)이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대(前貸)채권과 임금을 상계하지 못한다.

제22조(강제 저축의 금지) ① 사용자는 근로계약에 덧붙여 강제 저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하지 못한다.

② 사용자가 근로자의 위탁으로 저축을 관리하는 경우에는 다음 각 호의 사항을 지켜야 한다.

1. 저축의 종류·기간 및 금융기관을 근로자가 결정하고, 근로자 본인의 이름으로 저축할 것
2. 근로자가 저축증서 등 관련 자료의 열람 또는 반환을 요구할 때에는 즉시 이에 따를 것

제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.

② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.



③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

④ 사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

⑤ 사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.

제25조(우선 재고용 등) ① 제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.

② 정부는 제24조에 따라 해고된 근로자에 대하여 생계안정, 재취업, 직업훈련 등 필요한 조치를 우선적으로 취하여야 한다.

제26조(해고의 예고) 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 6. 4., 2019. 1. 15.>

1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

제27조(해고사유 등의 서면통지) ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.

② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.

③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다. <신설 2014. 3. 24.>

제28조(부당해고등의 구제신청) ① 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 구제신청은 부당해고등이 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.

제29조(조사 등) ① 노동위원회는 제28조에 따른 구제신청을 받으면 지체 없이 필요한 조사를 하여야 하며 관

계 당사자를 심문하여야 한다.

② 노동위원회는 제1항에 따라 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청이나 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

③ 노동위원회는 제1항에 따라 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거 제출과 증인에 대한 반대신문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

④ 제1항에 따른 노동위원회의 조사와 심문에 관한 세부절차는 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 정하는 바에 따른다.

제30조(구제명령 등) ① 노동위원회는 제29조에 따른 심문을 끝내고 부당해고등이 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 하며, 부당해고등이 성립하지 아니한다고 판정하면 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

② 제1항에 따른 판정, 구제명령 및 기각결정은 사용자와 근로자에게 각각 서면으로 통지하여야 한다.

③ 노동위원회는 제1항에 따른 구제명령(해고에 대한 구제명령만을 말한다)을 할 때에 근로자가 원직복직(原職復職)을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.

제31조(구제명령 등의 확정) ① 「노동위원회법」에 따른 지방노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 불복하는 사용자나 근로자는 구제명령서나 기각결정서를 통지 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 사용자나 근로자는 재심판정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 「행정소송법」의 규정에 따라 소(訴)를 제기할 수 있다.

③ 제1항과 제2항에 따른 기간 이내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니하면 그 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 확정된다.

제32조(구제명령 등의 효력) 노동위원회의 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 제31조에 따른 중앙노동위원회에 대한 재심 신청이나 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

제33조(이행강제금) ① 노동위원회는 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 2천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.

② 노동위원회는 제1항에 따른 이행강제금을 부과하기 30일 전까지 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려 주어야 한다.

③ 제1항에 따른 이행강제금을 부과할 때에는 이행강제금의 액수, 부과 사유, 납부기한, 수납기관, 이의제기 방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.

④ 제1항에 따라 이행강제금을 부과하는 위반행위의 종류와 위반 정도에 따른 금액, 부과·징수된 이행강제금의 반환절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑤ 노동위원회는 최초의 구제명령을 한 날을 기준으로 매년 2회의 범위에서 구제명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항에 따른 이행강제금을 부과·징수할 수 있다. 이 경우 이행강제금은 2년을 초과하여 부과·징수하지 못한다.

⑥ 노동위원회는 구제명령을 받은 자가 구제명령을 이행하면 새로운 이행강제금을 부과하지 아니하되, 구제명령을 이행하기 전에 이미 부과된 이행강제금은 징수하여야 한다.

⑦ 노동위원회는 이행강제금 납부의무자가 납부기한까지 이행강제금을 내지 아니하면 기간을 정하여 독촉을 하고 지정된 기간에 제1항에 따른 이행강제금을 내지 아니하면 국제 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있다.

⑧ 근로자는 구제명령을 받은 사용자가 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니하면 이행기한이 지난 때부터 15일 이내에 그 사실을 노동위원회에 알려줄 수 있다.

제34조(퇴직급여 제도) 사용자가 퇴직하는 근로자에게 지급하는 퇴직급여 제도에 관하여는 「근로자퇴직급여 보장법」이 정하는 대로 따른다.

제35조 삭제 <2019. 1. 15.>[2019. 1. 15. 법률 제 16270호에 의하여 2015. 12. 23. 헌법재판소에서 위헌 결정된 이 조를 삭제함.]

제35조 삭제 <2019. 1. 15.>[2019. 1. 15. 법률 제 16270호에 의하여 2015. 12. 23. 헌법재판소에서 위헌 결정된 이 조를 삭제함.]

제36조(금품 청산) 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.

제37조(미지급 임금에 대한 지연이자) ① 사용자는 제36조에 따라 지급하여야 하는 임금 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제5호에 따른 급여(일시금만 해당된다)의 전부 또는 일부를 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하지 아니한 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대하여 연 100분의 40 이내의 범위에서 「은행법」에 따른 은행이 적용하는 연체금리 등 경제 여건을 고려하여 대통령령으로 정하는 비율에 따른 지연이자를 지급하여야 한다. <개정 2010. 5. 17.>

② 제1항은 사용자가 천재·사변, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유에 따라 임금 지급을 지연하는 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대하여는 적용하지 아니한다.

제38조(임금채권의 우선변제) ① 임금, 재해보상금, 그 밖에 근로 관계로 인한 채권은 사용자의 총채산에 대하여 질권(質權)·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에

관한 법률」에 따른 담보권에 따라 담보된 채권 외에는 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. 다만, 질권·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 우선하는 조세·공과금에 대하여는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 6. 10.>

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 채권은 사용자의 총채산에 대하여 질권·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 따라 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. <개정 2010. 6. 10.>

1. 최종 3개월분의 임금
2. 재해보상금

제39조(사용증명서) ① 사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 사용 기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 한다.

② 제1항의 증명서에는 근로자가 요구한 사항만을 적어야 한다.

제40조(취업 방해의 금지) 누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 아니 된다.

제41조(근로자의 명부) ① 사용자는 각 사업장별로 근로자 명부를 작성하고 근로자의 성명, 생년월일, 이력, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 적어야 한다.

② 제1항에 따라 근로자 명부에 적을 사항이 변경된 경우에는 지체 없이 정정하여야 한다.

제42조(계약 서류의 보존) 사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 한다.

제3장 임 금

제43조(임금 지급) ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

제43조의2(체불사업주 명단 공개) ① 고용노동부장관은 제36조, 제43조, 제56조에 따른 임금, 보상금, 수당, 그 밖에 일체의 금품(이하 “임금등”이라 한다)을 지급하지 아니한 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다. 이하 “체불사업주”라 한다)가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단 공개 기준일 이전 1년 이내 임금 등의 체불총액이 3천만원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있다. 다만, 체불사업주의 사망·폐업으로 명단 공개의 실효성이 없는 경우 등 대통령령



- 으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 고용노동부장관은 제1항에 따라 명단 공개를 할 경우에 체불사업주에게 3개월 이상의 기간을 정하여 소명 기회를 주어야 한다.
- ③ 제1항에 따른 체불사업주의 인적사항 등에 대한 공개 여부를 심의하기 위하여 고용노동부에 임금체불정보심의위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 둔다. 이 경우 위원회의 구성·운영 등 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
- ④ 제1항에 따른 명단 공개의 구체적인 내용, 기간 및 방법 등 명단 공개에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [본조신설 2012. 2. 1.]

제43조의3(임금등 체불자료의 제공) ① 고용노동부장관은 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」 제25조제2항 제1호에 따른 종합신용정보집중기관이 임금등 체불자료 제공일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 임금등 체불자료 제공일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 2천만원 이상인 체불사업주의 인적사항과 체불액 등에 관한 자료(이하 “임금등 체불자료”라 한다)를 요구할 때에는 임금등의 체불을 예방하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 그 자료를 제공할 수 있다. 다만, 체불사업주의 사망·폐업 등 임금등 체불자료 제공의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

- ② 제1항에 따라 임금등 체불자료를 받은 자는 이를 체불사업주의 신용도·신용거래능력 판단과 관련한 업무외의 목적으로 이용하거나 누설하여서는 아니 된다.
- ③ 제1항에 따른 임금등 체불자료의 제공 절차 및 방법 등 임금등 체불자료의 제공에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [본조신설 2012. 2. 1.]

제44조(도급 사업에 대한 임금 지급) ① 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에 하수급인(下受給人)이 직상(直上) 수급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 그 하수급인과 연대하여 책임을 진다. 다만, 직상 수급인의 귀책사유가 그 상위 수급인의 귀책사유에 의하여 발생한 경우에는 그 상위 수급인도 연대하여 책임을 진다. <개정 2012. 2. 1.>

- ② 제1항의 귀책사유 범위는 대통령령으로 정한다. <개정 2012. 2. 1.>

제44조의2(건설업에서의 임금 지급 연대책임) ① 건설업에서 사업이 2차례 이상 「건설산업기본법」 제2조제11호에 따른 도급(이하 “공사도급”이라 한다)이 이루어진 경우에 같은 법 제2조제7호에 따른 건설사업자가 아닌 하수급인이 그가 사용한 근로자에게 임금(해당 건설공사에서 발생한 임금으로 한정한다)을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 하수급인과 연대하여 하수급인이 사용한 근로자의 임금을 지급할 책임을 진

- 다. <개정 2011. 5. 24., 2019. 4. 30.>
- ② 제1항의 직상 수급인이 「건설산업기본법」 제2조제7호에 따른 건설사업자가 아닌 때에는 그 상위 수급인 중에서 최하위의 같은 호에 따른 건설사업자를 직상 수급인으로 본다. <개정 2011. 5. 24., 2019. 4. 30.>

[본조신설 2007. 7. 27.]

제44조의3(건설업의 공사도급에 있어서의 임금에 관한 특례)

① 공사도급이 이루어진 경우로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 직상 수급인은 하수급인에게 지급하여야 하는 하도급 대금 채무의 부담 범위에서 그 하수급인이 사용한 근로자가 청구하면 하수급인이 지급하여야 하는 임금(해당 건설공사에서 발생한 임금으로 한정한다)에 해당하는 금액을 근로자에게 직접 지급하여야 한다.

1. 직상 수급인이 하수급인을 대신하여 하수급인이 사용한 근로자에게 지급하여야 하는 임금을 직접 지급할 수 있다는 뜻과 그 지급방법 및 절차에 관하여 직상 수급인과 하수급인이 합의한 경우
2. 「민사집행법」 제56조제3호에 따른 확정된 지급명령, 하수급인의 근로자에게 하수급인에 대하여 임금채권이 있음을 증명하는 같은 법 제56조제4호에 따른 집행증서, 「소액사건심판법」 제5조의7에 따라 확정된 이행권고결정, 그 밖에 이에 준하는 집행권원이 있는 경우
3. 하수급인이 그가 사용한 근로자에 대하여 지급하여야 할 임금채무가 있음을 직상 수급인에게 알려주고, 직상 수급인이 파산 등의 사유로 하수급인이 임금을 지급할 수 없는 명백한 사유가 있다고 인정하는 경우

② 「건설산업기본법」 제2조제10호에 따른 발주자의 수급인(이하 “원수급인”이라 한다)으로부터 공사도급이 2차례 이상 이루어진 경우로서 하수급인(도급받은 하수급인으로부터 재하도급 받은 하수급인을 포함한다. 이하 이 항에서 같다)이 사용한 근로자에게 그 하수급인에 대한 제1항제2호에 따른 집행권원이 있는 경우에는 근로자는 하수급인이 지급하여야 하는 임금(해당 건설공사에서 발생한 임금으로 한정한다)에 해당하는 금액을 원수급인에게 직접 지급할 것을 요구할 수 있다. 원수급인은 근로자가 자신에 대하여 「민법」 제404조에 따른 채권자대위권을 행사할 수 있는 금액의 범위에서 이에 따라야 한다. <개정 2011. 5. 24.>

③ 직상 수급인 또는 원수급인이 제1항 및 제2항에 따라 하수급인이 사용한 근로자에게 임금에 해당하는 금액을 지급한 경우에는 하수급인에 대한 하도급 대금 채무는 그 범위에서 소멸한 것으로 본다.

[본조신설 2007. 7. 27.]

제45조(비상시 지급)

사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해, 그 밖에 대통령령으로 정하는 비상(非常)한 경우의 비용에 충당하기 위하여 임금 지급을 청구하면 지급기일 전이라도 이미 제공한 근로에 대한 임금을 지급하

여야 한다.

제46조(휴업수당) ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

② 제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.

제47조(도급 근로자) 사용자는 도급이나 그 밖에 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에게 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다.

제48조(임금대장) 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다.

제49조(임금의 시효) 이 법에 따른 임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.

제4장 근로시간과 휴식

제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다. <신설 2012. 2. 1.>

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 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補填方案)을 강구하여야 한다.

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

제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.

③ 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다. <신설 2018. 3. 20.>

1. 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간을 초과할 필요가 있는 사유 및 그 기간
2. 대상 근로자의 범위
- 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.>

⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다. <개정 2010.



6. 4., 2018. 3. 20.)

⑥ 제3항은 15세 이상 18세 미만의 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. <신설 2018. 3. 20.>

[법률 제15513호(2018. 3. 20.) 부칙 제2조의 규정에 의하여 이 조 제3항 및 제6항은 2022년 12월 31일까지 유효함.]

[시행일 : 2021. 7. 1.] 제53조제3항, 제53조제6항

제54조(휴게) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다. <개정 2018. 3. 20.>

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다. <신설 2018. 3. 20.>

[시행일] 제55조제2항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2020년 1월 1일
2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일
3. 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일

제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. <개정 2018. 3. 20.>

② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. <신설 2018. 3. 20.>

1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
 2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100
- ③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다. <신설 2018. 3. 20.>

제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를

출 수 있다.

제58조(근로시간 계산의 특례) ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.

② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.

③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.

1. 대상 업무
2. 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니한다는 내용
3. 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용
- ④ 제1항과 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) ① 「통계법」 제22조 제1항에 따라 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 산업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 육상운송 및 파이프라인 운송업. 다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線) 여객자동차운송사업은 제외한다.

2. 수상운송업
3. 항공운송업
4. 기타 운송관련 서비스업
5. 보건업

② 제1항의 경우 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다.

[전문개정 2018. 3. 20.]

[시행일 : 2018. 7. 1.] 제59조

[시행일 : 2018. 9. 1.] 제59조제2항

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012. 2. 1.>

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012. 2. 1.>

- ③ 삭제 (2017. 11. 28.)
- ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
- ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
- ⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. <개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28.>

- 1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
- 2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
- 3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간
- ⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) 사용자가 제60조제1항 및 제4항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다. <개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28.>

- 1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것
- 2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것

제62조(유급휴가의 대체) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다. <개정 2010. 6. 4.>

- 1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
- 2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
- 3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자
- 4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자

제5장 여성과 소년

제64조(최저 연령과 취직인허증) ① 15세 미만인 자(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자를 포함한다)는 근로자로 사용하지 못한다. 다만, 대통령령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 발급한 취직인허증(就職認許證)을 지닌 자는 근로자로 사용할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

- ② 제1항의 취직인허증은 본인의 신청에 따라 의무교육에 지장이 없는 경우에는 직종(職種)을 지정하여서만 발행할 수 있다.
- ③ 고용노동부장관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항 단서의 취직인허증을 발급받은 자에게는 그 인허를 취소하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

제65조(사용 금지) ① 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성(이하 “임산부”라 한다)과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.

- ② 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항에 따른 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 금지 직종은 대통령령으로 정한다.

제66조(연소자 증명서) 사용자는 18세 미만인 자에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다. <개정 2007. 5. 17.>

제67조(근로계약) ① 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.

- ② 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
- ③ 사용자는 18세 미만인 자와 근로계약을 체결하는 경우에는 제17조에 따른 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하여야 한다. <신설 2007. 7. 27.>

제68조(임금의 청구) 미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 없다.

제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다. <개정 2018. 3. 20.>

제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ① 사용자는 18세 이



상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.

② 사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 18세 미만자의 동의가 있는 경우
 2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우
 3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우
- ③ 사용자는 제2항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

제71조(시간외근로) 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다. <개정 2018. 3. 20.>

제72조(갱내근로의 금지) 사용자는 여성과 18세 미만인 자를 갱내(坑內)에서 근로시키지 못한다. 다만, 보건·의료, 보도·취재 등 대통령령으로 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.

제73조(생리휴가) 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.

제74조(임신부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21.>

② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다. <신설 2012. 2. 1., 2014. 1. 21.>

③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신 중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다. <개정 2012. 2. 1.>

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의

책임을 면한다. <개정 2007. 12. 21., 2012. 2. 1., 2014. 1. 21.>

⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다. <개정 2012. 2. 1.>

⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. <신설 2008. 3. 28., 2012. 2. 1.>

⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다. <신설 2014. 3. 24.>

⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다. <신설 2014. 3. 24.>

⑨ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2014. 3. 24.>

[시행일] 제74조제7항, 제74조제8항, 제74조제9항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 공포 후 6개월이 경과한 날
2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 공포 후 2년이 경과한 날

제74조의2(태아검진 시간의 허용 등) ① 사용자는 임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다.

② 사용자는 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

[본조신설 2008. 3. 21.]

제75조(육아 시간) 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

제6장 안전과 보건

제76조(안전과 보건) 근로자의 안전과 보건에 관하여는 「산업안전보건법」에서 정하는 바에 따른다.

제6장의2 직장 내 괴롭힘의 금지 <신설 2019. 1. 15.>

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하

“직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.
 [본조신설 2019. 1. 15.]

- 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)** ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.
- ② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.
- ③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
- ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
 [본조신설 2019. 1. 15.]

제7장 기능 습득

제77조(기능 습득자의 보호) 사용자는 양성공, 수습, 그 밖의 명칭을 불문하고 기능의 습득을 목적으로 하는 근로자를 혹사하거나 가사, 그 밖의 기능 습득에 관계 없는 업무에 종사시키지 못한다.

제8장 재해보상

- 제78조(요양보상)** ① 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸리면 사용자는 그 비용으로 필요한 요양을 행하거나 필요한 요양비를 부담하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 업무상 질병과 요양의 범위 및 요양보상의 시기는 대통령령으로 정한다. <개정 2008. 3. 21.>
- 제79조(휴업보상)** ① 사용자는 제78조에 따라 요양 중에 있는 근로자에게 그 근로자의 요양 중 평균임금의 100분의 60의 휴업보상을 하여야 한다. <개정 2008. 3. 21.>
- ② 제1항에 따른 휴업보상을 받을 기간에 그 보상을 받을 자가 임금의 일부를 지급받은 경우에는 사용자는 평

균임금에서 그 지급받은 금액을 뺀 금액의 100분의 60의 휴업보상을 하여야 한다. <신설 2008. 3. 21.>

③ 휴업보상의 시기는 대통령령으로 정한다. <신설 2008. 3. 21.>

제80조(장해보상) ① 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸리고, 완치된 후 신체에 장애가 있으면 사용자는 그 장애 정도에 따라 평균임금에 별표에서 정한 일수를 곱한 금액의 장해보상을 하여야 한다. <개정 2008. 3. 21.>

② 이미 신체에 장애가 있는 자가 부상 또는 질병으로 인하여 같은 부위에 장애가 더 심해진 경우에 그 장애에 대한 장해보상 금액은 장애 정도가 더 심해진 장애등급에 해당하는 장해보상의 일수에서 기존의 장애등급에 해당하는 장해보상의 일수를 뺀 일수에 보상청구 사유 발생 당시의 평균임금을 곱하여 산정한 금액으로 한다. <신설 2008. 3. 21.>

③ 장해보상을 하여야 하는 신체장애 등급의 결정 기준과 장해보상의 시기는 대통령령으로 정한다. <신설 2008. 3. 21.>

제81조(휴업보상과 장해보상의 예외) 근로자가 중대한 과실로 업무상 부상 또는 질병에 걸리고 또한 사용자가 그 과실에 대하여 노동위원회의 인정을 받으면 휴업보상이나 장해보상을 하지 아니하여도 된다.

제82조(유족보상) ① 근로자가 업무상 사망한 경우에는 사용자는 근로자가 사망한 후 지체 없이 그 유족에게 평균임금 1,000일분의 유족보상을 하여야 한다. <개정 2008. 3. 21.>

② 제1항에서의 유족의 범위, 유족보상의 순위 및 보상을 받기로 확정된 자가 사망한 경우의 유족보상의 순위는 대통령령으로 정한다. <신설 2008. 3. 21.>

제83조(장의비) 근로자가 업무상 사망한 경우에는 사용자는 근로자가 사망한 후 지체 없이 평균임금 90일분의 장의비를 지급하여야 한다. <개정 2008. 3. 21.>

제84조(일시보상) 제78조에 따라 보상을 받는 근로자가 요양을 시작한 지 2년이 지나도 부상 또는 질병이 완치되지 아니하는 경우에는 사용자는 그 근로자에게 평균임금 1,340일분의 일시보상을 하여 그 후의 이 법에 따른 모든 보상책임을 면할 수 있다.

제85조(분할보상) 사용자는 지급 능력이 있는 것을 증명하고 보상을 받는 자의 동의를 받으면 제80조, 제82조 또는 제84조에 따른 보상금을 1년에 걸쳐 분할보상을 할 수 있다.

제86조(보상 청구권) 보상을 받을 권리는 퇴직으로 인하여 변경되지 아니하고, 양도나 압류하지 못한다.

제87조(다른 손해배상과의 관계) 보상을 받게 될 자가 동일한 사유에 대하여 「민법」이나 그 밖의 법령에 따라 이 법의 재해보상에 상당한 금품을 받으면 그 가액(價額)의 한도에서 사용자는 보상의 책임을 면한다.

제88조(고용노동부장관의 심사와 중재) ① 업무상의 부상, 질병 또는 사망의 인정, 요양의 방법, 보상금액의 결정, 그 밖에 보상의 실시에 관하여 이의가 있는 자는



고용노동부장관에게 심사나 사건의 중재를 청구할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 제1항의 청구가 있으면 고용노동부장관은 1개월 이내에 심사나 중재를 하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 고용노동부장관은 필요에 따라 직권으로 심사나 사건의 중재를 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

④ 고용노동부장관은 심사나 중재를 위하여 필요하다 고 인정하면 의사에게 진단이나 검안을 시킬 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

⑤ 제1항에 따른 심사나 중재의 청구와 제2항에 따른 심사나 중재의 시작은 시효의 중단에 관하여는 재판상의 청구로 본다.

[제목개정 2010. 6. 4.]

제89조(노동위원회의 심사와 중재) ① 고용노동부장관이 제88조제2항의 기간에 심사 또는 중재를 하지 아니하거나 심사와 중재의 결과에 불복하는 자는 노동위원회에 심사나 중재를 청구할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 제1항의 청구가 있으면 노동위원회는 1개월 이내에 심사나 중재를 하여야 한다.

제90조(도급 사업에 대한 예외) ① 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우의 재해보상에 대하여는 원수급인(元受給人)을 사용자로 본다.

② 제1항의 경우에 원수급인이 서면상 계약으로 하수급인에게 보상을 담당하게 하는 경우에는 그 수급인도 사용자로 본다. 다만, 2명 이상의 하수급인에게 똑같은 사업에 대하여 중복하여 보상을 담당하게 하지 못한다.

③ 제2항의 경우에 원수급인이 보상의 청구를 받으면 보상을 담당한 하수급인에게 우선 최고(催告)할 것을 청구할 수 있다. 다만, 그 하수급인이 파산의 선고를 받거나 행방이 알려지지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제91조(서류의 보존) 사용자는 재해보상에 관한 중요한 서류를 재해보상이 끝나지 아니하거나 제92조에 따라 재해보상 청구권이 시효로 소멸되기 전에 폐기하여서는 아니 된다. <개정 2008. 3. 21.>

제92조(시효) 이 법의 규정에 따른 재해보상 청구권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.

제9장 취업규칙

제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다. <개정 2008. 3. 28., 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2019. 1. 15.>

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항

4. 퇴직에 관한 사항

5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항

6. 근로자의 식비, 작업·용품 등의 부담에 관한 사항

7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항

8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항

9. 안전과 보건에 관한 사항

9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항

10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항

11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

12. 표창과 제재에 관한 사항

13. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

제94조(규칙의 작성, 변경 절차) ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

② 사용자는 제93조에 따라 취업규칙을 신고할 때에는 제1항의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 한다.

제95조(제재 규정의 제한) 취업규칙에서 근로자에 대하여 감급(減給)의 제재를 정할 경우에 그 감액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.

제96조(단체협약의 준수) ① 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.

② 고용노동부장관은 법령이나 단체협약에 어긋나는 취업규칙의 변경을 명할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

제97조(위반의 효력) 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효로 한다. 이 경우 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따른다.

제10장 기숙사

제98조(기숙사 생활의 보장) ① 사용자는 사업 또는 사업장의 부속 기숙사에 기숙하는 근로자의 사생활의 자유를 침해하지 못한다.

② 사용자는 기숙사 생활의 자치에 필요한 임원 선거에 간섭하지 못한다.

제99조(규칙의 작성과 변경) ① 부속 기숙사에 근로자를 기숙시키는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관하여 기숙사규칙을 작성하여야 한다.

1. 기상(起床), 취침, 외출과 외박에 관한 사항

2. 행사에 관한 사항
3. 식사에 관한 사항
4. 안전과 보건에 관한 사항
5. 건설물과 설비의 관리에 관한 사항
6. 그 밖에 기숙사에 기숙하는 근로자 전체에 적용될 사항
 - ② 사용자는 제1항에 따른 규칙의 작성 또는 변경에 관하여 기숙사에 기숙하는 근로자의 과반수를 대표하는 자의 동의를 받아야 한다.
 - ③ 사용자와 기숙사에 기숙하는 근로자는 기숙사규칙을 지켜야 한다.

제100조(부속 기숙사의 설치·운영 기준) 사용자는 부속 기숙사를 설치·운영할 때 다음 각 호의 사항에 관하여 대통령령으로 정하는 기준을 충족하도록 하여야 한다.

1. 기숙사의 구조와 설비
2. 기숙사의 설치 장소
3. 기숙사의 주거 환경 조성
4. 기숙사의 면적
5. 그 밖에 근로자의 안전하고 쾌적한 주거를 위하여 필요한 사항

[전문개정 2019. 1. 15.]

제100조의2(부속 기숙사의 유지관리 의무) 사용자는 제100조에 따라 설치한 부속 기숙사에 대하여 근로자의 건강 유지, 사생활 보호 등을 위한 조치를 하여야 한다.

[본조신설 2019. 1. 15.]

제11장 근로감독관 등

제101조(감독 기관) ① 근로조건을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다. <개정 2010. 6. 4.>

② 근로감독관의 자격, 임면(任免), 직무 배치에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제102조(근로감독관의 권한) ① 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(審問)할 수 있다. <개정 2017. 11. 28.>

② 의사인 근로감독관이나 근로감독관의 위촉을 받은 의사는 취업을 금지하여야 할 질병에 걸릴 의심이 있는 근로자에 대하여 검진할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 경우에 근로감독관이나 그 위촉을 받은 의사는 그 신분증명서와 고용노동부장관의 현장조사 또는 검진지명서(檢診指命書)를 제시하여야 한다. <개정 2010. 6. 4., 2017. 11. 28.>

④ 제3항의 현장조사 또는 검진지명서에는 그 일시, 장소 및 범위를 분명하게 적어야 한다. <개정 2017. 11. 28.>

⑤ 근로감독관은 이 법이나 그 밖의 노동 관계 법령 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법

경찰관의 직무를 수행한다.

제103조(근로감독관의 의무) 근로감독관은 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 한다. 근로감독관을 그만 둔 경우에도 또한 같다.

제104조(감독 기관에 대한 신고) ① 사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 통보할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 사용자는 제1항의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못한다.

제105조(사법경찰권 행사자의 제한) 이 법이나 그 밖의 노동 관계 법령에 따른 현장조사, 서류의 제출, 심문 등의 수사는 검사와 근로감독관이 전담하여 수행한다. 다만, 근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사는 그러하지 아니하다. <개정 2017. 11. 28.>

제106조(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

제12장 벌 칙

제107조(벌칙) 제7조, 제8조, 제9조, 제23조제2항 또는 제40조를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2017. 11. 28.>

제108조(벌칙) 근로감독관이 이 법을 위반한 사실을 고의로 묵과하면 3년 이하의 징역 또는 5년 이하의 자격정지에 처한다.

제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2007. 7. 27., 2017. 11. 28., 2019. 1. 15.>

② 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조 또는 제56조를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다. <개정 2007. 7. 27.>

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2009. 5. 21., 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2018. 3. 20.>

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제53조제1항·제2항·제3항 본문, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자
2. 제53조제4항에 따른 명령을 위반한 자

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.



〈개정 2009. 5. 21., 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2018. 3. 20.〉

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자
2. 제53조제5항에 따른 명령을 위반한 자

[시행일 : 2021.7.1.] 제110조제1호, 제110조제2호

제111조(벌칙) 제31조제3항에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령 또는 구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 아니한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제112조(고발) ① 제111조의 죄는 노동위원회의 고발이 있어야 공소를 제기할 수 있다.

② 검사는 제1항에 따른 죄에 해당하는 위반행위가 있음을 노동위원회에 통보하여 고발을 요청할 수 있다.

제113조(벌칙) 제45조를 위반한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다. 〈개정 2007. 7. 27., 2008. 3. 28., 2009. 5. 21., 2012. 2. 1.〉

1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제3항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자
2. 제96조제2항에 따른 명령을 위반한 자

제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다. 〈개정 2007. 7. 27., 2008. 3. 28., 2009. 5. 21., 2012. 2. 1., 2018. 3. 20.〉

1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자
2. 제96조제2항에 따른 명령을 위반한 자

[시행일 : 2021.7.1.] 제114조제1호

제115조(양벌규정) 사업주의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 해당 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 제107조, 제109조부터 제111조까지, 제113조 또는 제114조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 사업주에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 사업주가 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

[전문개정 2009. 5. 21.]

제116조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 〈개정 2009. 5. 21., 2010. 6. 4., 2014. 3. 24., 2017. 11. 28.〉

1. 제13조에 따른 고용노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자
2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자
3. 제102조에 따른 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 하며 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부·서류를 제출한 자

② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다. 〈개정 2010. 6. 4.〉

- ③ 삭제 〈2009. 5. 21.〉
- ④ 삭제 〈2009. 5. 21.〉
- ⑤ 삭제 〈2009. 5. 21.〉

부 칙 〈제16415호, 2019. 4. 30.〉 (건설산업기본법)

제1조(시행일) ① 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 〈단서 생략〉

② 생략

제2조(다른 법률의 개정) ① 부터 ④ 까지 생략

⑤ 근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제44조의2제1항 및 제2항 중 “건설업자”를 각각 “건설사업자”로 한다.

⑥ 부터 ⑩ 까지 생략

제3조 생략

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(약칭: 근로자참여법)

[시행 2019. 7. 17] [법률 제16320호, 2019. 4. 16, 일부개정]

제1장 총 칙 <개정 2007. 12. 27.>

제1조(목적) 이 법은 근로자와 사용자 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진함으로써 산업평화를 도모하고 국민경제 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제2조(신의성실의 의무) 근로자와 사용자는 서로 신의를 바탕으로 성실하게 협의에 임하여야 한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “노사협의회”란 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위하여 구성하는 협의기구를 말한다.
2. “근로자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자를 말한다.
3. “사용자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 사용자를 말한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제4조(노사협의회 설치) ① 노사협의회(이하 “협의회”라 한다)는 근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사업장 단위로 설치하여야 한다. 다만, 상시(常時) 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.

② 하나의 사업에 지역을 달리하는 사업장이 있을 경우에는 그 사업장에도 설치할 수 있다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제5조(노동조합과의 관계) 노동조합의 단체교섭이나 그 밖의 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 아니한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제2장 협의회의 구성 <개정 2007. 12. 27.>

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.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제7조(의장과 간사) ① 협의회에 의장을 두며, 의장은 위원 중에서 호선(互選)한다. 이 경우 근로자위원과 사용자위원 중 각 1명을 공동의장으로 할 수 있다.

② 의장은 협의회를 대표하며 회의 업무를 총괄한다.

③ 노사 쌍방은 회의 결과의 기록 등 사무를 담당하는 간사 1명을 각각 둔다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제8조(위원의 임기) ① 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.

② 보궐위원의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 한다.

③ 위원은 임기가 끝난 경우라도 후임자가 선출될 때까지 계속 그 직무를 담당한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제9조(위원의 신분) ① 위원은 비상임·무보수로 한다.

② 사용자는 협의회 위원으로서의 직무 수행과 관련하여 근로자위원에게 불이익을 주는 처분을 하여서는 아니 된다.

③ 위원의 협의회 출석 시간과 이와 직접 관련된 시간으로서 제18조에 따른 협의회규정으로 정한 시간은 근로한 시간으로 본다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제10조(사용자의 의무) ① 사용자는 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하여서는 아니 된다.

② 사용자는 근로자위원의 업무를 위하여 장소의 사용 등 기본적인 편의를 제공하여야 한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제11조(시정명령) 고용노동부장관은 사용자가 제9조제2항을 위반하여 근로자위원에게 불이익을 주는 처분을 하거나 제10조제1항을 위반하여 근로자위원의 선출에 개입하거나 방해하는 경우에는 그 시정(是正)을 명할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2007. 12. 27.]

제3장 협의회의 운영 <개정 2007. 12. 27.>

제12조(회의) ① 협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 한다.

② 협의회는 필요에 따라 임시회의를 개최할 수 있다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제13조(회의 소집) ① 의장은 협의회의 회의를 소집하며



그 의장이 된다.
 ② 의장은 노사 일방의 대표자가 회의의 목적을 문서로 밝혀 회의의 소집을 요구하면 그 요구에 따라야 한다.
 ③ 의장은 회의 개최 7일 전에 회의 일시, 장소, 의제 등을 각 위원에게 통보하여야 한다.
 [전문개정 2007. 12. 27.]

제13조의2[제14조로 이동 (2007. 12. 27.)]

제14조(자료의 사전 제공) 근로자위원은 제13조제3항에 따라 통보된 의제 중 제20조제1항의 협의 사항 및 제21조의 의결 사항과 관련된 자료를 협의회 회의 개최 전에 사용자에게 요구할 수 있으며 사용자는 이에 성실히 따라야 한다. 다만, 그 요구 자료가 기업의 경영·영업상의 비밀이나 개인정보에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.
 [전문개정 2007. 12. 27.]
 [제13조의2에서 이동, 종전 제14조는 제15조로 이동 (2007. 12. 27.)]

제15조(정족수) 회의는 근로자위원과 사용자위원 각 과반수의 출석으로 개최하고 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.
 [전문개정 2007. 12. 27.]
 [제14조에서 이동, 종전 제15조는 제16조로 이동 (2007. 12. 27.)]

제16조(회의의 공개) 협의회 회의는 공개한다. 다만, 협의회의 의결로 공개하지 아니할 수 있다.
 [전문개정 2007. 12. 27.]
 [제15조에서 이동, 종전 제16조는 제17조로 이동 (2007. 12. 27.)]

제17조(비밀 유지) 협의회 위원은 협의회에서 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.
 [전문개정 2007. 12. 27.]
 [제16조에서 이동, 종전 제17조는 제18조로 이동 (2007. 12. 27.)]

제18조(협의회규정) ① 협의회는 그 조직과 운영에 관한 규정(이하 "협의회규정"이라 한다)을 제정하고 협의회를 설치한 날부터 15일 이내에 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. 이를 변경한 경우에도 또한 같다.
 <개정 2010. 6. 4.>

② 협의회규정의 규정 사항과 그 제정·변경 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
 [전문개정 2007. 12. 27.]
 [제17조에서 이동, 종전 제18조는 제19조로 이동 (2007. 12. 27.)]

제19조(회의록 비치) ① 협의회는 다음 각 호의 사항을 기록한 회의록을 작성하여 갖추어 두어야 한다.
 1. 개최 일시 및 장소
 2. 출석 위원
 3. 협의 내용 및 의결된 사항
 4. 그 밖의 토의사항
 ② 제1항에 따른 회의록은 작성한 날부터 3년간 보존

하여야 한다.
 [전문개정 2007. 12. 27.]
 [제18조에서 이동, 종전 제19조는 제20조로 이동 (2007. 12. 21.)]

제4장 협의회의 임무 <개정 2007. 12. 27.>

제20조(협의 사항) ① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다. <개정 2019. 4. 16.>

1. 생산성 향상과 성과 배분
2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련
3. 근로자의 고충처리
4. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강 증진
5. 인사·노무관리의 제도 개선
6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙
7. 작업과 휴게 시간의 운용
8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선
9. 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선
10. 작업 수칙의 제정 또는 개정
11. 종업원지주제(從業員持株制)와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원
12. 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항
13. 근로자의 복지증진
14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치
15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항
16. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 직장 내 성희롱 및 고액 등에 의한 성희롱 예방에 관한 사항
17. 그 밖의 노사협조에 관한 사항

② 협의회는 제1항 각 호의 사항에 대하여 제15조의 정족수에 따라 의결할 수 있다.
 [전문개정 2007. 12. 27.]
 [제19조에서 이동, 종전 제20조는 제21조로 이동 (2007. 12. 27.)]

제21조(의결 사항) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 대하여는 협의회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립
 2. 복지시설의 설치와 관리
 3. 사내근로복지기금의 설치
 4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항
 5. 각종 노사공동위원회의 설치
- [전문개정 2007. 12. 27.]
 [제20조에서 이동, 종전 제21조는 제22조로 이동 (2007. 12. 27.)]

제22조(보고 사항 등) ① 사용자는 정기회의에 다음 각 호

의 어느 하나에 해당하는 사항에 관하여 성실하게 보고하거나 설명하여야 한다.

1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
 2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항
 3. 인력계획에 관한 사항
 4. 기업의 경제적·재정적 상황
- ② 근로자위원은 근로자의 요구사항을 보고하거나 설명할 수 있다.
- ③ 근로자위원은 사용자가 제1항에 따른 보고와 설명을 이행하지 아니하는 경우에는 제1항 각 호에 관한 자료를 제출하도록 요구할 수 있으며 사용자는 그 요구에 성실히 따라야 한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]
[제21조에서 이동, 종전 제22조는 제23조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제23조(의결 사항의 공지) 협의회는 의결된 사항을 신속히 근로자에게 널리 알려야 한다.
[전문개정 2007. 12. 27.]
[제22조에서 이동, 종전 제23조는 제24조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제24조(의결 사항의 이행) 근로자와 사용자는 협의회에서 의결된 사항을 성실하게 이행하여야 한다.
[전문개정 2007. 12. 27.]
[제23조에서 이동, 종전 제24조는 제25조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제25조(임의 중재) ① 협의회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 근로자위원과 사용자위원의 합의로 협의회에 중재기구(仲裁機構)를 두어 해결하거나 노동위원회나 그 밖의 제삼자에 의한 중재를 받을 수 있다.

1. 제21조에 따른 의결 사항에 관하여 협의회가 의결하지 못한 경우
2. 협의회에서 의결된 사항의 해석이나 이행 방법 등에 관하여 의견이 일치하지 아니하는 경우

② 제1항에 따른 중재 결정이 있으면 협의회의 의결을 거친 것으로 보며 근로자와 사용자는 그 결정에 따라야 한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]
[제24조에서 이동, 종전 제25조는 제26조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제5장 고충처리 <개정 2007. 12. 27.>

제26조(고충처리위원) 모든 사업 또는 사업장에는 근로자의 고충을 청취하고 이를 처리하기 위하여 고충처리위원을 두어야 한다. 다만, 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업이나 사업장은 그러하지 아니하다.
[전문개정 2007. 12. 27.]
[제25조에서 이동, 종전 제26조는 제27조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제27조(고충처리위원의 구성 및 임기) ① 고충처리위원은 노사를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성하되, 협의회가 설치되어 있는 사업이나 사업장의 경우에는 협의회가 그 위원 중에서 선임하고, 협의회가 설치되어 있지 아니한 사업이나 사업장의 경우에는 사용자가 위촉한다.

② 위원의 임기에 관하여는 협의회 위원의 임기에 관한 제8조를 준용한다.
[전문개정 2007. 12. 27.]
[제26조에서 이동, 종전 제27조는 제28조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제28조(고충의 처리) ① 고충처리위원은 근로자로부터 고충사항을 청취한 경우에는 10일 이내에 조치 사항과 그 밖의 처리결과를 해당 근로자에게 통보하여야 한다.

② 고충처리위원이 처리하기 곤란한 사항은 협의회의 회의에 부쳐 협의 처리한다.
[전문개정 2007. 12. 27.]
[제27조에서 이동 <2007. 12. 27.>]

제6장 보 칙 <개정 2007. 12. 21.>

제29조(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
[전문개정 2007. 12. 27.]

제7장 벌 칙 <개정 2007. 12. 21.>

제30조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제4조제1항에 따른 협의회의 설치를 정당한 사유 없이 거부하거나 방해한 자
2. 제24조를 위반하여 협의회에서 의결된 사항을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자
3. 제25조제2항을 위반하여 중재 결정의 내용을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자

[전문개정 2007. 12. 27.]

제31조(벌칙) 사용자가 정당한 사유 없이 제11조에 따른 시정명령을 이행하지 아니하거나 제22조제3항에 따른 자료제출 의무를 이행하지 아니하면 500만원 이하의 벌금에 처한다.
[전문개정 2007. 12. 27.]

제32조(벌칙) 사용자가 제12조제1항을 위반하여 협의회를 정기적으로 개최하지 아니하거나 제26조에 따른 고충처리위원을 두지 아니한 경우에는 200만원 이하의 벌금에 처한다.
[전문개정 2007. 12. 27.]

제33조(과태료) ① 사용자가 제18조를 위반하여 협의회 규정을 제출하지 아니한 때에는 200만원 이하의 과태



434 부록. 최근 노동관계 법규

료를 부과한다.

② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 삭제 <2016. 1. 27.>

④ 삭제 <2016. 1. 27.>

⑤ 삭제 <2016. 1. 27.>

[전문개정 2007. 12. 27.]

부 칙 <제16320호, 2019. 4. 16.>

이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령(약칭: 근로자참여법 시행령)

[시행 2018. 4. 17] [대통령령 제28805호, 2018. 4. 17. 일부개정]

제1조(목적) 이 영은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(설치범위) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제4조제1항을 적용하는 경우 하나의 사업에 종사하는 전체 근로자 수가 30명 이상이면 해당 근로자가 지역별로 분산되어 있더라도 그 주된 사무소에 노사협의회(이하 “협의회”라 한다)를 설치하여야 한다.

제3조(근로자위원의 선출) ① 법 제6조제2항 및 제4항에 따라 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업 또는 사업장의 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명투표로 선출한다. 다만, 사업 또는 사업장의 특수성으로 인하여 부득이하다고 인정되는 경우에는 작업 부서별로 근로자 수에 비례하여 근로자위원을 선출할 근로자(이하 이 조에서 “위원선거인”이라 한다)를 선출하고 위원선거인 과반수의 직접·비밀·무기명투표로 근로자위원을 선출할 수 있다.
② 근로자위원 선출에 임후보하려는 자는 해당 사업이나 사업장의 근로자여야 하며, 해당 사업 또는 사업장의 근로자 10명 이상의 추천을 받아야 한다.

제4조(보궐위원) 근로자위원의 결원이 생기면 30일 이내에 보궐위원을 위촉하거나 선출하되, 근로자의 과반수로 구성된 노동조합이 조직되어 있지 아니한 사업 또는 사업장에서는 근로자위원 선출 투표에서 선출되지 못한 사람 중 득표 순에 따른 차점자를 근로자위원으로 할 수 있다.

제5조(협의회규정) ① 법 제18조에 따른 협의회규정(이하 “협의회규정”이라 한다)에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 협의회의 위원의 수
 2. 근로자위원의 선출 절차와 후보 등록에 관한 사항
 3. 사용자위원의 자격에 관한 사항
 4. 법 제9조제3항에 따라 협의회 위원이 근로한 것으로 보는 시간에 관한 사항
 5. 협의회의 회의 소집, 회기(會期), 그 밖에 협의회의 운영에 관한 사항
 6. 법 제25조에 따른 임의 중재의 방법·절차 등에 관한 사항
 7. 고충처리위원의 수 및 고충처리에 관한 사항
- ② 협의회규정을 제정하거나 변경할 경우에는 협의회의 의결을 거쳐야 한다.

제6조(회의록 작성) 법 제19조에 따른 회의록에는 출석위

원 전원이 서명하거나 날인하여야 한다.

제7조(고충처리의 절차) 근로자는 고충사항이 있는 경우에는 법 제26조에 따른 고충처리위원(이하 “고충처리위원”이라 한다)에게 구두 또는 서면으로 신고할 수 있다. 이 경우 신고를 접수한 고충처리위원은 지체 없이 처리하여야 한다.

제8조(고충처리위원의 신분 및 처우) ① 고충처리위원은 비상임·무보수로 한다.

② 사용자는 고충처리위원의 직무수행과 관련하여 고충처리위원에게 불리한 처분을 하여서는 아니 된다.

③ 고충처리위원이 고충사항의 처리에 관하여 협의하거나 고충처리 업무에 사용한 시간은 근로한 시간으로 본다.

제9조(대장 비치) 고충처리위원은 고충사항의 접수 및 그 처리에 관한 대장을 작성하여 갖추어 두고 1년간 보존하여야 한다.

제10조(권한의 위임) 법 제29조에 따라 고용노동부장관은 다음 각 호의 권한을 지방고용노동관서의 장에게 위임한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 법 제11조에 따른 시정명령
2. 법 제18조에 따른 협의회규정의 접수
3. 법 제33조에 따른 과태료의 부과·징수

제11조(과태료의 부과기준) 법 제33조제1항에 따른 과태료의 부과기준은 별표와 같다.

[본조신설 2018. 4. 17.]

부 칙 <제28805호, 2018. 4. 17.>

이 영은 공포한 날부터 시행한다.



노동위원회법

[시행 2019. 4. 30] [법률 제16413호, 2019. 4. 30. 타법개정]

제1장 총 칙 <개정 2015. 1. 20.>

제1조(목적) 이 법은 노동관계에 관한 판정 및 조정(調整) 업무를 신속·공정하게 수행하기 위하여 노동위원회를 설치하고 그 운영에 관한 사항을 규정함으로써 노동관계의 안정과 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제2조(노동위원회의 구분·소속 등) ① 노동위원회는 중앙노동위원회, 지방노동위원회 및 특별노동위원회로 구분한다.

② 중앙노동위원회와 지방노동위원회는 고용노동부장관 소속으로 두며, 지방노동위원회의 명칭·위치 및 관할구역은 대통령령으로 정한다.

③ 특별노동위원회는 관계 법률에서 정하는 사항을 관장하기 위하여 필요한 경우에 해당 사항을 관장하는 중앙행정기관의 장 소속으로 둔다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제2조의2(노동위원회의 소관 사무) 노동위원회의 소관 사무는 다음 각 호와 같다. <개정 2019. 4. 30.>

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「근로기준법」, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」, 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」, 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 판정·결정·의결·승인·인정 또는 차별적 처우 시정 등에 관한 업무
2. 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 및 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에 따른 노동쟁의 조정(調停)·중재 또는 관계 당사자의 자주적인 노동쟁의 해결 지원에 관한 업무
3. 제1호 및 제2호의 업무수행과 관련된 조사·연구·교육 및 홍보 등에 관한 업무
4. 그 밖에 다른 법률에서 노동위원회의 소관으로 규정된 업무

[전문개정 2015. 1. 20.]

제3조(노동위원회의 관장) ① 중앙노동위원회는 다음 각 호의 사건을 관장한다.

1. 지방노동위원회 및 특별노동위원회의 처분에 대한 재심사건
2. 둘 이상의 지방노동위원회의 관할구역에 걸친 노동쟁의의 조정(調整)사건
3. 다른 법률에서 그 권한에 속하는 것으로 규정된 사건

② 지방노동위원회는 해당 관할구역에서 발생하는 사건을 관장하되, 둘 이상의 관할구역에 걸친 사건(제1항 제2호의 조정사건은 제외한다)은 주된 사업장의 소재지를 관할하는 지방노동위원회에서 관장한다.

③ 특별노동위원회는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 그 설치목적으로 규정된 특정사항에 관한 사건을 관장한다.

④ 중앙노동위원회 위원장은 제1항제2호에도 불구하고 효율적인 노동쟁의의 조정을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 지방노동위원회를 지정하여 해당 사건을 처리하게 할 수 있다.

⑤ 중앙노동위원회 위원장은 제2항에 따른 주된 사업장을 정하기 어렵거나 주된 사업장의 소재지를 관할하는 지방노동위원회에서 처리하기 곤란한 사정이 있는 경우에는 직권으로 또는 관계 당사자나 지방노동위원회 위원장의 신청에 따라 지방노동위원회를 지정하여 해당 사건을 처리하게 할 수 있다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제3조의2(사건의 이송) ① 노동위원회는 접수된 사건이 다른 노동위원회의 관할인 경우에는 지체 없이 해당 사건을 관할 노동위원회로 이송하여야 한다. 제23조에 따른 조사를 시작한 후 다른 노동위원회의 관할인 것으로 확인된 경우에도 또한 같다.

② 제1항에 따라 이송된 사건은 관할 노동위원회에 처음부터 접수된 것으로 본다.

③ 노동위원회는 제1항에 따라 사건을 이송한 경우에는 그 사실을 지체 없이 관계 당사자에게 통지하여야 한다.

[본조신설 2015. 1. 20.]

제4조(노동위원회의 지위 등) ① 노동위원회는 그 권한에 속하는 업무를 독립적으로 수행한다.

② 중앙노동위원회 위원장은 중앙노동위원회 및 지방노동위원회의 예산·인사·교육훈련, 그 밖의 행정사무를 총괄하며, 소속 공무원을 지휘·감독한다.

③ 중앙노동위원회 위원장은 제2항에 따른 행정사무의 지휘·감독권 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 지방노동위원회 위원장에게 위임할 수 있다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제5조(특별노동위원회의 조직 등) ① 특별노동위원회에 대해서는 제6조제3항부터 제7항까지, 제9조제2항 및 제4항을 적용하지 아니한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 대해서는 해당 특별노동위원회의 설치 근거가 되는 법률에서

다르게 정할 수 있다.

1. 제6조제2항에 따른 근로자위원, 사용자위원 및 공익위원의 수
 2. 제11조에 따른 상임위원
 - ③ 특별노동위원회에 대하여 제15조제3항부터 제5항까지의 규정을 적용하는 경우에 제6조제6항에 따른 심판담당 공익위원, 차별시정담당 공익위원 및 조정담당 공익위원은 특별노동위원회의 공익위원으로 본다.
- [전문개정 2015. 1. 20.]

제2장 조 직 <개정 2015. 1. 20.>

제6조(노동위원회의 구성 등) ① 노동위원회는 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다)과 사용자를 대표하는 위원(이하 “사용자위원”이라 한다) 및 공익을 대표하는 위원(이하 “공익위원”이라 한다)으로 구성한다.

② 노동위원회 위원의 수는 다음 각 호의 구분에 따른 범위에서 노동위원회의 업무량을 고려하여 대통령령으로 정한다. 이 경우 근로자위원과 사용자위원은 같은 수로 한다.

1. 근로자위원 및 사용자위원: 각 10명 이상 50명 이하
2. 공익위원: 10명 이상 70명 이하
- ③ 근로자위원은 노동조합이 추천한 사람 중에서, 사용자위원은 사용자단체가 추천한 사람 중에서 다음 각 호의 구분에 따라 위촉한다.

1. 중앙노동위원회: 고용노동부장관의 제청으로 대통령이 위촉
2. 지방노동위원회: 지방노동위원회 위원장의 제청으로 중앙노동위원회 위원장이 위촉
- ④ 공익위원은 해당 노동위원회 위원장, 노동조합 및 사용자단체가 각각 추천한 사람 중에서 노동조합과 사용자단체가 순차적으로 배제하고 남은 사람을 위촉대상 공익위원으로 하고, 그 위촉대상 공익위원 중에서 다음 각 호의 구분에 따라 위촉한다.

1. 중앙노동위원회 공익위원: 고용노동부장관의 제청으로 대통령이 위촉
2. 지방노동위원회 공익위원: 지방노동위원회 위원장의 제청으로 중앙노동위원회 위원장이 위촉

⑤ 제4항에도 불구하고 노동조합 또는 사용자단체가 공익위원을 추천하는 절차나 추천된 공익위원을 순차적으로 배제하는 절차를 거부하는 경우에는 해당 노동위원회 위원장이 위촉대상 공익위원을 선정할 수 있다.

⑥ 공익위원은 다음 각 호와 같이 구분하여 위촉한다.

1. 심판사건을 담당하는 심판담당 공익위원
2. 차별적 처우 시정사건을 담당하는 차별시정담당 공익위원
3. 조정사건을 담당하는 조정담당 공익위원
- ⑦ 노동위원회 위원의 추천절차, 공익위원의 순차배제의 방법, 그 밖에 위원의 위촉에 필요한 사항은 대통령

령으로 정한다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제6조의2(사회취약계층에 대한 권리구제 대리) ① 노동위원회는 제2조의2제1호 중 판정·결정·승인·인정 및 차별적 처우 시정 등에 관한 사건에서 사회취약계층을 위하여 변호사나 공인노무사로 하여금 권리구제업무를 대리하게 할 수 있다.

② 제1항에 따라 변호사나 공인노무사로 하여금 사회취약계층을 위한 권리구제업무를 대리하게 하려는 경우의 요건, 대상, 변호사·공인노무사의 보수 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제7조(위원의 임기 등) ① 노동위원회 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.

② 노동위원회 위원이 궐위(闕位)된 경우 보궐위원의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 한다. 다만, 노동위원회 위원장 또는 상임위원이 궐위되어 후임자를 임명한 경우 후임자의 임기는 새로 시작된다.

③ 임기가 끝난 노동위원회 위원은 후임자가 위촉될 때까지 계속 그 직무를 집행한다.

④ 노동위원회 위원의 처우에 관하여는 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제8조(공익위원의 자격기준 등) ① 중앙노동위원회의 공익위원은 다음 각 호의 구분에 따라 노동문제에 관한 지식과 경험이 있는 사람을 위촉하되, 여성의 위촉이 늘어날 수 있도록 노력하여야 한다.

1. 심판담당 공익위원 및 차별시정담당 공익위원
 - 가. 노동문제와 관련된 학문을 전공한 사람으로서 「고등교육법」 제2조제1호부터 제6호까지의 학교에서 부교수 이상으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람
 - 나. 판사·검사·군법무관·변호사 또는 공인노무사로 7년 이상 재직하고 있거나 재직하였던 사람
 - 다. 노동관계 업무에 7년 이상 종사한 사람으로서 2급 또는 2급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람
 - 라. 그 밖에 노동관계 업무에 15년 이상 종사한 사람으로서 심판담당 공익위원 또는 차별시정담당 공익위원으로 적합하다고 인정되는 사람
2. 조정담당 공익위원
 - 가. 「고등교육법」 제2조제1호부터 제6호까지의 학교에서 부교수 이상으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람
 - 나. 판사·검사·군법무관·변호사 또는 공인노무사로 7년 이상 재직하고 있거나 재직하였던 사람
 - 다. 노동관계 업무에 7년 이상 종사한 사람으로서 2급 또는 2급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로 재직하고 있거나 재직하



였던 사람

라. 그 밖에 노동관계 업무에 15년 이상 종사한 사람 또는 사회적 덕망이 있는 사람으로서 조정담당 공익위원으로 적합하다고 인정되는 사람

② 지방노동위원회의 공익위원은 다음 각 호의 구분에 따라 노동문제에 관한 지식과 경험이 있는 사람을 위촉하되, 여성의 위촉이 늘어날 수 있도록 노력하여야 한다.

1. 심판담당 공익위원 및 차별시정담당 공익위원

가. 노동문제와 관련된 학문을 전공한 사람으로서 「고등교육법」 제2조제1호부터 제6호까지의 학교에서 조교수 이상으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람

나. 판사·검사·군법무관·변호사 또는 공인노무사로 3년 이상 재직하고 있거나 재직하였던 사람

다. 노동관계 업무에 3년 이상 종사한 사람으로서 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람

라. 노동관계 업무에 10년 이상 종사한 사람으로서 4급 또는 4급 상당 이상의 공무원으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람

마. 그 밖에 노동관계 업무에 10년 이상 종사한 사람으로서 심판담당 공익위원 또는 차별시정담당 공익위원으로 적합하다고 인정되는 사람

2. 조정담당 공익위원

가. 「고등교육법」 제2조제1호부터 제6호까지의 학교에서 조교수 이상으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람

나. 판사·검사·군법무관·변호사 또는 공인노무사로 3년 이상 재직하고 있거나 재직하였던 사람

다. 노동관계 업무에 3년 이상 종사한 사람으로서 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람

라. 노동관계 업무에 10년 이상 종사한 사람으로서 4급 또는 4급 상당 이상의 공무원으로 재직하고 있거나 재직하였던 사람

마. 그 밖에 노동관계 업무에 10년 이상 종사한 사람 또는 사회적 덕망이 있는 사람으로서 조정담당 공익위원으로 적합하다고 인정되는 사람

[전문개정 2015. 1. 20.]

제9조(위원장) ① 노동위원회에 위원장 1명을 둔다.

② 중앙노동위원회 위원장은 제8조제1항에 따라 중앙노동위원회의 공익위원이 될 수 있는 자격을 갖춘 사람 중에서 고용노동부장관의 제청으로 대통령이 임명하고, 지방노동위원회 위원장은 제8조제2항에 따라 지방노동위원회의 공익위원이 될 수 있는 자격을 갖춘 사람 중에서 중앙노동위원회 위원장의 추천과 고용노동부장관의 제청으로 대통령이 임명한다.

③ 중앙노동위원회 위원장은 정무직으로 한다.

④ 노동위원회 위원장(이하 “위원장”이라 한다)은 해당 노동위원회의 공익위원이 되며, 심판사건, 차별적 처우 시정사건, 조정사건을 담당할 수 있다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제10조(위원장의 직무) ① 위원장은 해당 노동위원회를 대표하며, 노동위원회의 사무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 대통령령으로 정하는 공익위원이 그 직무를 대행한다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제11조(상임위원) ① 노동위원회에 상임위원을 두며, 상임위원은 해당 노동위원회의 공익위원이 될 수 있는 자격을 갖춘 사람 중에서 중앙노동위원회 위원장의 추천과 고용노동부장관의 제청으로 대통령이 임명한다.

② 상임위원은 해당 노동위원회의 공익위원이 되며, 심판사건, 차별적 처우 시정사건, 조정사건을 담당할 수 있다.

③ 노동위원회에 두는 상임위원의 수와 직급 등은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제11조의2(위원의 행위규범) ① 노동위원회의 위원은 법과 양심에 따라 공정하고 성실하게 업무를 수행하여야 한다.

② 중앙노동위원회는 노동위원회 위원이 제1항에 따라 업무를 수행하기 위하여 준수하여야 할 행위규범과 그 운영에 관한 사항을 제15조에 따른 전원회의의 의결을 거쳐 정할 수 있다.

③ 제2항에 따른 노동위원회 위원의 행위규범에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 업무수행과 관련하여 향응·금품 등을 받는 행위의 금지에 관한 사항
2. 관계 당사자 중 어느 한쪽에 편파적이거나 사건 처리를 방해하는 등 공정성과 중립성을 훼손하는 행위의 금지·제한에 관한 사항
3. 직무수행과 관련하여 알게 된 사항을 자기나 다른 사람의 이익을 위하여 이용하거나 다른 사람에게 제 공하는 행위의 금지에 관한 사항
4. 제15조에 따른 부문별 위원회의 출석 등 노동위원회 위원으로서의 성실한 업무수행에 관한 사항
5. 그 밖에 품위 유지 등을 위하여 필요한 사항

[전문개정 2015. 1. 20.]

제12조(결격사유) 「국가공무원법」 제33조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 노동위원회 위원이 될 수 없다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제13조(위원의 신분보장) ① 노동위원회 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 그 의사에 반하여 면직되거나 위촉이 해제되지 아니한다.

1. 「국가공무원법」 제33조 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우
2. 장기간의 심신쇠약으로 직무를 수행할 수 없는 경우

- 3. 직무와 관련된 비위사실이 있거나 노동위원회 위원 직을 유지하기에 적합하지 아니하다고 인정되는 비위사실이 있는 경우
- 4. 제11조의2에 따른 행위규범을 위반하여 노동위원회 위원으로서 직무를 수행하기 곤란한 경우
- 5. 공익위원으로 위촉된 후 제8조에 따른 공익위원의 자격기준에 미달하게 된 것으로 밝혀진 경우
- ② 노동위원회 위원은 제1항제1호에 해당하는 경우에 당연히 면직되거나 위촉이 해제된다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제14조(사무처와 사무국) ① 중앙노동위원회에는 사무처를 두고, 지방노동위원회에는 사무국을 둔다.

② 사무처와 사무국의 조직·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 고용노동부장관은 노동위원회 사무처 또는 사무국 소속 직원을 고용노동부와 노동위원회 간에 전보할 경우 중앙노동위원회 위원장의 의견을 들어야 한다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제14조의2(중앙노동위원회 사무처장) ① 중앙노동위원회에는 사무처장 1명을 둔다.

② 사무처장은 중앙노동위원회 상임위원 중 1명이 겸직한다.

③ 사무처장은 중앙노동위원회 위원장의 명을 받아 사무처의 사무를 처리하며 소속 직원을 지휘·감독한다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제14조의3(조사관) ① 노동위원회 사무처 및 사무국에 조사관을 둔다.

② 중앙노동위원회 위원장은 노동위원회 사무처 또는 사무국 소속 공무원 중에서 조사관을 임명한다.

③ 조사관은 위원장, 제15조에 따른 부문별 위원회의 위원장 또는 제16조의2에 따른 주심위원의 지휘를 받아 노동위원회의 소관 사무에 필요한 조사를 하고, 제15조에 따른 부문별 위원회에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.

④ 조사관의 임명·자격 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제3장 회 의 <개정 2015. 1. 20.>

제15조(회의의 구성 등) ① 노동위원회에는 전원회의와 위원회의 권한에 속하는 업무를 부문별로 처리하기 위한 위원회로서 다음 각 호의 부문별 위원회를 둔다. 다만, 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

- 1. 심판위원회
- 2. 차별시정위원회
- 3. 조정(調停)위원회
- 4. 특별조정위원회
- 5. 중재위원회

6. 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제11조제1항에 따른 교원 노동관계 조정위원회

7. 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제14조제1항에 따른 공무원 노동관계 조정위원회

② 전원회의는 해당 노동위원회 소속 위원 전원으로 구성하며, 다음 각 호의 사항을 처리한다.

- 1. 노동위원회의 운영 등 일반적인 사항의 결정
- 2. 제22조제2항에 따른 근로조건의 개선에 관한 권고
- 3. 제24조 및 제25조에 따른 지시 및 규칙의 제정(중앙노동위원회만 해당한다)

③ 제1항제1호에 따른 심판위원회는 심판담당 공익위원 중 위원장이 지명하는 3명으로 구성하며, 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「근로기준법」, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」, 그 밖의 법률에 따른 노동위원회의 판정·의결·승인 및 인정 등과 관련된 사항을 처리한다.

④ 제1항제2호에 따른 차별시정위원회는 차별시정담당 공익위원 중 위원장이 지명하는 3명으로 구성하며, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 차별적 처우의 시정과 관련된 사항을 처리한다. <개정 2019. 4. 30.>

⑤ 제1항제3호부터 제5호까지의 규정에 따른 조정위원회·특별조정위원회 및 중재위원회는 「노동조합 및 노동관계조정법」에서 정하는 바에 따라 구성하며, 같은 법에 따른 조정·중재, 그 밖에 이와 관련된 사항을 각각 처리한다. 이 경우 공익위원은 조정담당 공익위원 중에서 지명한다.

⑥ 위원장은 제3항 및 제4항에 따라 부문별 위원회를 구성할 때 위원장 또는 상임위원의 업무가 과도하여 정상적인 업무수행이 곤란하게 되는 등 제25조에 따라 중앙노동위원회가 제정하는 규칙으로 정하는 부득이한 사유가 있는 경우 외에는 위원장 또는 상임위원 1명이 포함되도록 위원을 지명하여야 한다.

⑦ 위원장은 제3항부터 제5항까지의 규정에도 불구하고 부문별 위원회를 구성할 때 특정 부문별 위원회에 사건이 집중되거나 다른 분야의 전문지식이 필요하다고 인정하는 경우에는 심판담당 공익위원, 차별시정담당 공익위원 또는 조정담당 공익위원을 담당 분야와 관계없이 다른 부문별 위원회의 위원으로 지명할 수 있다.

⑧ 제1항제6호에 따른 교원 노동관계 조정위원회는 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 설치·구성하며, 같은 법에 따른 조정·중재, 그 밖에 이와 관련된 사항을 처리한다.

⑨ 제1항제7호에 따른 공무원 노동관계 조정위원회는 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 설치·구성하며, 같은 법에 따른 조정·중재, 그 밖에 이와 관련된 사항을 처리한다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제15조의2(단독심판 등) 위원장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 심판담당 공익위원 또는 차별시



정당당 공익위원 중 1명을 지명하여 사건을 처리하게 할 수 있다.

1. 신청기간을 넘기는 등 신청 요건을 명백하게 갖추지 못한 경우
2. 관계 당사자 양쪽이 모두 단독심판을 신청하거나 단독심판으로 처리하는 것에 동의한 경우

[전문개정 2015. 1. 20.]
제15조의3(행정심판법 등의 준용) 사건 처리와 관련하여 선정대표자, 당사자의 지위 승계, 대리인의 선임에 관하여는 「행정심판법」 제15조, 제16조 및 제18조를 준용하고, 대리의 흡과 추인, 대리의 범위에 관하여는 「민사소송법」 제60조 및 제90조를 준용한다.
 [본조신설 2015. 1. 20.]

제16조(회의의 소집) ① 부문별 위원회 위원장은 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 부문별 위원회의 위원 중에서 호선(互選)한다.

② 위원장 또는 부문별 위원회 위원장은 전원회의 또는 부문별 위원회를 각각 소집하고 회의를 주재한다. 다만, 위원장은 필요하다고 인정하는 경우에 부문별 위원회를 소집할 수 있다.

③ 위원장 또는 부문별 위원회 위원장은 전원회의 또는 부문별 위원회를 구성하는 위원의 과반수가 회의의 소집을 요구하는 경우에 이에 따라야 한다.

④ 위원장 또는 부문별 위원회 위원장은 업무수행과 관련된 조사 등 노동위원회의 원활한 운영을 위하여 필요한 경우 노동위원회가 설치된 위치 외의 장소에서 부문별 위원회를 소집하게 하거나 제15조의2에 따른 단독심판을 하게 할 수 있다.
 [전문개정 2015. 1. 20.]

제16조의2(주심위원) 부문별 위원회 위원장은 부문별 위원회의 원활한 운영을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에 주심위원을 지명하여 사건의 처리를 주관하게 할 수 있다.
 [전문개정 2015. 1. 20.]

제16조의3(화해의 권고 등) ① 노동위원회는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의4 및 제84조, 「근로기준법」 제30조에 따른 판정·명령 또는 결정이 있기 전까지 관계 당사자의 신청을 받아 또는 직권으로 화해를 권고하거나 화해안을 제시할 수 있다.

② 노동위원회는 화해안을 작성할 때 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.

③ 노동위원회는 관계 당사자가 화해안을 수락하였을 때에는 화해조서를 작성하여야 한다.

④ 화해조서에는 다음 각 호의 사람이 모두 서명하거나 날인하여야 한다.

1. 관계 당사자
2. 화해에 관여한 부문별 위원회(제15조의2에 따른 단독심판을 포함한다)의 위원 전원

⑤ 제3항 및 제4항에 따라 작성된 화해조서는 「민사소송법」에 따른 재판상 화해의 효력을 갖는다.

⑥ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 화해의 방법, 화해조서의 작성 등에 필요한 사항은 제25조에 따라 중앙노동위원회가 제정하는 규칙으로 정한다.
 [전문개정 2015. 1. 20.]

제17조(의결) ① 노동위원회의 전원회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

② 부문별 위원회의 회의는 구성위원 전원의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 제2항에도 불구하고 제15조제1항제7호의 공무원 노동관계 조정위원회의 회의(「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제15조에 따른 전원회의를 말한다)는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 전원회의 또는 부문별 위원회의 회의에 참여한 위원은 그 의결 사항에 대하여 서명하거나 날인하여야 한다.
 [전문개정 2015. 1. 20.]

제17조의2(의결 결과의 송달 등) ① 노동위원회는 부문별 위원회의 의결 결과를 지체 없이 당사자에게 서면으로 송달하여야 한다.

② 노동위원회는 처분 결과를 당사자에게 서면으로 송달하여야 하며, 처분의 효력은 판정서·명령서·결정서 또는 재심판정서를 송달받은 날부터 발생한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 송달의 방법과 절차에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
 [전문개정 2015. 1. 20.]

제17조의3(공시송달) ① 노동위원회는 서류의 송달을 받아야 할 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 공시송달을 할 수 있다.

1. 주소가 분명하지 아니한 경우
2. 주소가 국외에 있거나 통상적인 방법으로 확인할 수 없어 서류의 송달이 곤란한 경우
3. 등기우편 등으로 송달하였으나 송달을 받아야 할 자가 없는 것으로 확인되어 반송되는 경우

② 제1항에 따른 공시송달은 노동위원회의 게시판이나 인터넷 홈페이지에 게시하는 방법으로 한다.

③ 공시송달은 제2항에 따라 게시한 날부터 14일이 지난 때에 효력이 발생한다.

④ 제1항에 따른 공시송달의 요건과 제2항에 따른 공시송달의 방법 및 절차에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
 [본조신설 2015. 1. 20.]

제18조(보고 및 의견 청취) ① 위원장 또는 부문별 위원회의 위원장은 소관 회의에 부쳐진 사항에 관하여 구성위원 또는 조사관으로 하여금 회의에 보고하게 할 수 있다.

② 제15조제1항제1호 및 제2호의 심판위원회 및 차별시정위원회는 의결하기 전에 해당 노동위원회의 근로자위원 및 사용자위원 각 1명 이상의 의견을 들어야 한다. 다만, 근로자위원 또는 사용자위원이 출석요구를

받고 정당한 이유 없이 출석하지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제19조(회의의 공개) 노동위원회의 회의는 공개한다. 다만, 해당 회의에서 공개하지 아니하기로 의결하면 공개하지 아니할 수 있다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제20조(회의의 질서유지) 위원장 또는 부문별 위원회의 위원장은 소관 회의의 공정한 진행을 방해하거나 질서를 문란하게 하는 사람에 대하여 퇴장명령, 그 밖에 질서유지에 필요한 조치를 할 수 있다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제21조(위원의 제척·기피·회피 등) ① 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 해당 사건에 관한 직무집행에서 제척(除斥)된다. <개정 2016. 1. 27.>

1. 위원 또는 위원의 배우자이거나 배우자였던 사람이 해당 사건의 당사자가 되거나 해당 사건의 당사자와 공동권리자 또는 공동의무자의 관계에 있는 경우
2. 위원이 해당 사건의 당사자와 친족이거나 친족이었던 경우
3. 위원이 해당 사건에 관하여 진술이나 감정을 한 경우
4. 위원이 당사자의 대리인으로서 업무에 관여하거나 관여하였던 경우
- 4의2. 위원이 속한 법인, 단체 또는 법률사무소가 해당 사건에 관하여 당사자의 대리인으로서 관여하거나 관여하였던 경우
5. 위원 또는 위원이 속한 법인, 단체 또는 법률사무소가 해당 사건의 원인이 된 처분 또는 부작위에 관여한 경우

② 위원장은 제1항에 따른 사유가 있는 경우에 관계 당사자의 신청을 받아 또는 직권으로 제척의 결정을 하여야 한다.

③ 당사자는 공정한 심의·의결 또는 조정 등을 기대하기 어려운 위원이 있는 경우에 그 사유를 적어 위원장에게 기피신청을 할 수 있다.

④ 위원장은 제3항에 따른 기피신청이 이유 있다고 인정되는 경우에 기피의 결정을 하여야 한다.

⑤ 위원장은 사건이 접수되는 즉시 제2항에 따른 제척신청과 제3항에 따른 기피신청을 할 수 있음을 사건 당사자에게 알려야 한다.

⑥ 위원에게 제1항 또는 제3항에 따른 사유가 있는 경우에는 스스로 그 사건에 관한 직무집행에서 회피할 수 있다. 이 경우 해당 위원은 위원장에게 그 사유를 소명하여야 한다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제4장 권 한 <개정 2015. 1. 20.>

제22조(협조 요청 등) ① 노동위원회는 그 사무집행을 위

하여 필요하다고 인정하는 경우에 관계 행정기관에 협조를 요청할 수 있으며, 협조를 요청받은 관계 행정기관은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

② 노동위원회는 관계 행정기관으로 하여금 근로조건 개선에 필요한 조치를 하도록 권고할 수 있다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제23조(위원회의 조사권 등) ① 노동위원회는 제2조의2에 따른 소관 사무(제3호의 업무는 제외한다)와 관련하여 사실관계를 확인하는 등 그 사무집행을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 근로자, 노동조합, 사용자, 사용자단체, 그 밖의 관계인에 대하여 출석·보고·진술 또는 필요한 서류의 제출을 요구하거나 위원장 또는 부문별 위원회의 위원장이 지명한 위원 또는 조사관으로 하여금 사업 또는 사업장의 업무상황, 서류, 그 밖의 물건을 조사하게 할 수 있다. <개정 2016. 1. 27.>

② 제1항에 따라 조사하는 위원 또는 조사관은 그 권한을 표시하는 증표를 관계인에게 보여 주어야 한다.

③ 노동위원회는 제1항에 따라 관계 당사자 외에 필요하다고 인정되어 출석한 사람에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 비용을 변상한다.

④ 노동위원회는 심판사건과 차별적 처우 시정사건의 신청인이 제출한 신청서 부분을 다른 당사자에게 송달하고 이에 대한 답변서를 제출하도록 하여야 한다.

⑤ 노동위원회는 제4항에 따라 다른 당사자가 제출한 답변서의 부분을 지체 없이 신청인에게 송달하여야 한다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제24조(중앙노동위원회의 지시권 등) 중앙노동위원회는 지방노동위원회 또는 특별노동위원회에 대하여 노동위원회의 사무 처리에 관한 기본방침 및 법령의 해석에 관하여 필요한 지시를 할 수 있다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제25조(중앙노동위원회의 규칙제정권) 중앙노동위원회는 중앙노동위원회, 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 운영, 부문별 위원회가 처리하는 사건의 지정방법 및 조사관이 처리하는 사건의 지정방법, 그 밖에 위원회 운영에 필요한 사항에 관한 규칙을 제정할 수 있다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제26조(중앙노동위원회의 재심권) ① 중앙노동위원회는 당사자의 신청이 있는 경우 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 처분을 재심하여 이를 인정·취소 또는 변경할 수 있다.

② 제1항에 따른 신청은 관계 법령에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 지방노동위원회 또는 특별노동위원회가 한 처분을 송달받은 날부터 10일 이내에 하여야 한다.

③ 제2항의 기간은 불변기간으로 한다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제27조(중앙노동위원회의 처분에 대한 소송) ① 중앙노동위원회의 처분에 대한 소송은 중앙노동위원회 위원장을 피고(被告)로 하여 처분의 송달을 받은 날부터 15



일 이내에 제기하여야 한다.

② 이 법에 따른 소송의 제기로 처분의 효력은 정지하지 아니한다.

③ 제1항의 기간은 불변기간으로 한다.
[전문개정 2015. 1. 20.]

제5장 보 칙 <개정 2015. 1. 20.>

제28조(비밀엄수 의무 등) ① 노동위원회의 위원이나 직원 또는 그 위원이었거나 직원이었던 사람은 직무에 관하여 알게 된 비밀을 누설하면 아니 된다.

② 노동위원회의 사건 처리에 관여한 위원이나 직원 또는 그 위원이었거나 직원이었던 변호사·공인노무사 등은 영리를 목적으로 그 사건에 관한 직무를 하면 아니 된다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제29조(벌칙 적용에서 공무원 의제) 노동위원회의 위원 중 공무원이 아닌 위원은 「형법」이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때에는 공무원으로 본다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제6장 벌 칙 <개정 2015. 1. 20.>

제30조(벌칙) 제28조를 위반한 사람은 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제31조(벌칙) 제23조제1항에 따른 노동위원회의 조사권 등과 관련하여 다음 각 호에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 노동위원회의 보고 또는 서류제출 요구에 응하지 아니하거나 거짓으로 보고하거나 거짓의 서류를 제출한 자

2. 관계 위원 또는 조사관의 조사를 거부·방해 또는 기피한 자

[전문개정 2015. 1. 20.]

제32조(양벌규정) 법인 또는 단체의 대표자, 법인·단체 또는 개인의 대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 제31조의 위반 행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에게도 같은 조의 벌금형을 과(科)한다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제33조(과태료) ① 제20조에 따른 퇴장명령에 따르지 아니한 사람에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 제1항에 따른 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 노동위원회가 부과·징수한다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

부 칙 <제16413호, 2019. 4. 30.>

(파견근로자 보호 등에 관한 법률)

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) ① 부터 ⑧ 까지 생략

⑨ 노동위원회법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조의2제1호 및 제15조제4항 중 “「파견근로자보호 등에 관한 법률」을 각각 “「파견근로자 보호 등에 관한 법률」”로 한다.

⑩ 부터 ⑭까지 생략

최저임금법

[시행 2019. 1. 1.] [법률 제15666호, 2018. 6. 12, 일부개정]

제1장 총 칙 <개정 2008. 3. 21.>

제1조(목적) 이 법은 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

[전문개정 2008. 3. 21.]

제2조(정의) 이 법에서 “근로자”, “사용자” 및 “임금”이란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자, 사용자 및 임금을 말한다.

[전문개정 2008. 3. 21.]

제3조(적용 범위) ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사(家事) 사용인에게는 적용하지 아니한다.

② 이 법은 「선원법」의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자에게는 적용하지 아니한다.

[전문개정 2008. 3. 21.]

제2장 최저임금 <개정 2008. 3. 21.>

제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.

② 제1항에 따른 사업의 종류별 구분은 제12조에 따른 최저임금위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2008. 3. 21.]

제5조(최저임금액) ① 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다.

② 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. 다만, 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외한다. <개정 2017. 9. 19.>

③ 임금이 통상적으로 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정하여져 있는 경우로서 제1항에 따라 최저임

금액을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되면 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금액을 따로 정할 수 있다.

[전문개정 2008. 3. 21.]

제5조의2(최저임금의 적용을 위한 임금의 환산) 최저임금의 적용 대상이 되는 근로자의 임금을 정하는 단위기간이 제5조제1항에 따른 최저임금의 단위기간과 다른 경우에 해당 근로자의 임금을 최저임금의 단위기간에 맞추어 환산하는 방법은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008. 3. 21.]

제6조(최저임금의 효력) ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.

② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.

③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.

④ 제1항과 제3항에 따른 임금에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입(算入)한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다. <개정 2018. 6. 12.>

1. 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 소정(所定) 근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금
2. 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25에 해당하는 부분
3. 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것
 - 가. 통화 이외의 것으로 지급하는 임금
 - 나. 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7에 해당하는 부분
- ⑤ 제4항에도 불구하고 「여객자동차 운수사업법」 제3조 및 같은 법 시행령 제3조제2호다목에 따른 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제



외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다.

⑥ 제1항과 제3항은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로하지 아니한 시간 또는 일에 대하여 사용자가 임금을 지급할 것을 강제하는 것은 아니다.

1. 근로자가 자기의 사정으로 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 하지 아니한 경우
2. 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 시키지 아니한 경우

⑦ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대(連帶)하여 책임을 진다.

⑧ 제7항에 따른 도급인이 책임져야 할 사유의 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 도급인이 도급계약 체결 당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위
2. 도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 낮춘 행위

⑨ 두 차례 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우에는 제7항의 “수급인”은 “하수급인(下受給人)”으로 보고, 제7항과 제8항의 “도급인”은 “직상(直上) 수급인(하수급인에게 직접 하도급을 준 수급인)”으로 본다.

[전문개정 2008. 3. 21.]

[시행일:2012. 7. 1.] 제6조제5항 중 「지방자치법」 제2조제1항제1호의 특별시 및 광역시와 제주특별자치도 및 「지방자치법」 제2조제1항제2호의 시지역을 제외한 지역

제6조의2(최저임금 산입을 위한 취업규칙 변경절차의 특례)

사용자가 제6조제4항에 따라 산입되는 임금에 포함시키기 위하여 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동 없이 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하려는 경우에는 「근로기준법」 제94조제1항에도 불구하고 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다.

[본조신설 2018. 6. 12.]

제7조(최저임금의 적용 제외)

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자
2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자

[전문개정 2008. 3. 21.]

제3장 최저임금의 결정 <개정 2008. 3. 21.>

제8조(최저임금의 결정) ① 고용노동부장관은 매년 8월 5

일까지 최저임금을 결정하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제12조에 따른 최저임금위원회(이하 “위원회”라 한다)에 심의를 요청하고, 위원회가 심의하여 의결한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 위원회는 제1항 후단에 따라 고용노동부장관으로부터 최저임금에 관한 심의 요청을 받은 경우 이를 심의하여 최저임금안을 의결하고 심의 요청을 받은 날부터 90일 이내에 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정되면 20일 이내에 그 이유를 밝혀 위원회에 10일 이상의 기간을 정하여 재심의를 요청할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

④ 위원회는 제3항에 따라 재심의 요청을 받은 때에는 그 기간 내에 재심의를 하여 그 결과를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

⑤ 고용노동부장관은 위원회가 제4항에 따른 재심에서 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 제2항에 따른 당초의 최저임금안을 재의결한 경우에는 그에 따라 최저임금을 결정하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2008. 3. 21.]

제9조(최저임금안에 대한 이의 제기)

① 고용노동부장관은 제8조제2항에 따라 위원회로부터 최저임금안을 제출 받은 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금안을 고시하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 근로자를 대표하는 자나 사용자를 대표하는 자는 제1항에 따라 고시된 최저임금안에 대하여 이의가 있으면 고시된 날부터 10일 이내에 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다. 이 경우 근로자를 대표하는 자나 사용자를 대표하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 이의가 이유 있다고 인정되면 그 내용을 밝혀 제8조제3항에 따라 위원회에 최저임금안의 재심의를 요청하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

④ 고용노동부장관은 제3항에 따라 재심의를 요청한 최저임금안에 대하여 제8조제4항에 따라 위원회가 재심의를 하여 의결한 최저임금안이 제출될 때까지는 최저임금을 결정하여서는 아니 된다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2008. 3. 21.]

제10조(최저임금의 고시와 효력발생)

① 고용노동부장관은 최저임금을 결정할 때에는 지체 없이 그 내용을 고시하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 제1항에 따라 고시된 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 효력이 발생한다. 다만, 고용노동부장관은 사업의 종류별로 임금교섭시기 등을 고려하여 필요하다고 인정하면 효력발생 시기를 따로 정할 수 있다. <개정

2010. 6. 4.)
[전문개정 2008. 3. 21.]

제11조(주지 의무) 최저임금의 적용을 받는 사용자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 최저임금을 그 사업의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 근로자에게 널리 알려야 한다.
[전문개정 2008. 3. 21.]

제4장 최저임금위원회 <개정 2008. 3. 21.>

제12조(최저임금위원회의 설치) 최저임금에 관한 심의와 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 최저임금위원회를 둔다. <개정 2010. 6. 4.>
[전문개정 2008. 3. 21.]

제13조(위원회의 기능) 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 최저임금에 관한 심의 및 재심의
2. 최저임금 적용 사업의 종류별 구분에 관한 심의
3. 최저임금제도의 발전을 위한 연구 및 건의
4. 그 밖에 최저임금에 관한 중요 사항으로서 고용노동부장관이 회의에 부치는 사항의 심의

[전문개정 2008. 3. 21.]

제14조(위원회의 구성 등) ① 위원회는 다음 각 호의 위원으로 구성한다.

1. 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다) 9명
 2. 사용자를 대표하는 위원(이하 “사용자위원”이라 한다) 9명
 3. 공익을 대표하는 위원(이하 “공익위원”이라 한다) 9명
- ② 위원회에 2명의 상임위원을 두며, 상임위원은 공익위원이 된다.
- ③ 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.
- ④ 위원이 결위(闕位)되면 그 보결위원의 임기는 전임자(前任者) 임기의 남은 기간으로 한다.
- ⑤ 위원은 임기가 끝났더라도 후임자가 임명되거나 위촉될 때까지 계속하여 직무를 수행한다.
- ⑥ 위원의 자격과 임명·위촉 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008. 3. 21.]

제15조(위원장과 부위원장) ① 위원회에 위원장과 부위원장이 각 1명을 둔다.

- ② 위원장과 부위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다.
 - ③ 위원장은 위원회의 사무를 총괄하며 위원회를 대표한다.
 - ④ 위원장이 불가피한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 직무를 대행한다.
- [전문개정 2008. 3. 21.]

제16조(특별위원) ① 위원회에는 관계 행정기관의 공무원 중에서 3명 이내의 특별위원을 둘 수 있다.

- ② 특별위원은 위원회의 회의에 출석하여 발언할 수 있다.
- ③ 특별위원의 자격 및 위촉 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008. 3. 21.]

제17조(회의) ① 위원회의 회의는 다음 각 호의 경우에 위원장이 소집한다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 고용노동부장관이 소집을 요구하는 경우
 2. 재적위원 3분의 1 이상이 소집을 요구하는 경우
 3. 위원장이 필요하다고 인정하는 경우
- ② 위원장은 위원회 회의의 의장이 된다.
- ③ 위원회의 회의는 이 법으로 따로 정하는 경우 외에는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 위원회가 제3항에 따른 의결을 할 때에는 근로자위원과 사용자위원 각 3분의 1 이상의 출석이 있어야 한다. 다만, 근로자위원이나 사용자위원이 2회 이상 출석요구를 받고도 정당한 이유 없이 출석하지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다.

[전문개정 2008. 3. 21.]

제18조(의견 청취) 위원회는 그 업무를 수행할 때에 필요하다고 인정하면 관계 근로자와 사용자, 그 밖의 관계인의 의견을 들을 수 있다.

[전문개정 2008. 3. 21.]

제19조(전문위원회) ① 위원회는 필요하다고 인정하면 사업의 종류별 또는 특정 사항별로 전문위원회를 둘 수 있다.

- ② 전문위원회는 위원회 권한의 일부를 위임받아 제13조 각 호의 위원회 기능을 수행한다.
- ③ 전문위원회는 근로자위원, 사용자위원 및 공익위원 각 5명 이내의 같은 수로 구성한다.
- ④ 전문위원회에 관하여는 위원회의 운영 등에 관한 제14조제3항부터 제6항까지, 제15조, 제17조 및 제18조를 준용한다. 이 경우 “위원회”를 “전문위원회”로 본다.

[전문개정 2008. 3. 21.]

제20조(사무국) ① 위원회에 그 사무를 처리하게 하기 위하여 사무국을 둔다.

- ② 사무국에는 최저임금의 심의 등에 필요한 전문적인 사항을 조사·연구하게 하기 위하여 3명 이내의 연구위원을 둘 수 있다.
- ③ 연구위원의 자격·위촉 및 수당과 사무국의 조직·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008. 3. 21.]

제21조(위원의 수당 등) 위원회 및 전문위원회의 위원에게는 대통령령으로 정하는 바에 따라 수당과 여비를 지급할 수 있다.

[전문개정 2008. 3. 21.]

제22조(운영규칙) 위원회는 이 법에 어긋나지 아니하는 범위에서 위원회 및 전문위원회의 운영에 관한 규칙을



제정할 수 있다.
[전문개정 2008. 3. 21.]

제5장 보 칙 <개정 2008. 3. 21.>

제23조(생계비 및 임금실태 등의 조사) 고용노동부장관은 근로자의 생계비와 임금실태 등을 매년 조사하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2008. 3. 21.]

제24조(정부의 지원) 정부는 근로자와 사용자에게 최저임금제도를 원활하게 실시하는 데에 필요한 자료를 제공하거나 그 밖에 필요한 지원을 하도록 최대한 노력하여야 한다.

[전문개정 2008. 3. 21.]

제25조(보고) 고용노동부장관은 이 법의 시행에 필요한 범위에서 근로자나 사용자에게 임금에 관한 사항을 보고하게 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2008. 3. 21.]

제26조(근로감독관의 권한) ① 고용노동부장관은 「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 시행에 관한 사무를 관장하도록 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 근로감독관은 제1항에 따른 권한을 행사하기 위하여 사업장에 출입하여 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 그 밖의 물건을 검사하거나 관계인에게 질문할 수 있다.

③ 제2항에 따라 출입·검사를 하는 근로감독관은 그 신분을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

④ 근로감독관은 이 법 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」로 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 행한다.

[전문개정 2008. 3. 21.]

제26조의2(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2008. 3. 21.]

제27조 삭제 <2008. 3. 21.>

제6장 벌 칙 <개정 2008. 3. 21.>

제28조(벌칙) ① 제6조제1항 또는 제2항을 위반하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역과 벌금은 병과(併科)할 수 있다. <개정 2012. 2. 1.>

② 도급인에게 제6조제7항에 따라 연대책임이 발생하여 근로감독관이 그 연대책임을 이행하도록 시정지시

하였음에도 불구하고 도급인이 시정기한 내에 이를 이행하지 아니한 경우 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. <신설 2012. 2. 1.>

③ 제6조의2를 위반하여 의견을 듣지 아니한 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다. <신설 2018. 6. 12.>

[전문개정 2008. 3. 21.]

제29조 삭제 <1999. 2. 8.>

제30조(양벌규정) ① 법인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 제28조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 법인에도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다.

② 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 제28조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다.

[전문개정 2008. 3. 21.]

제31조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제11조를 위반하여 근로자에게 해당 최저임금을 같은 조에서 규정한 방법으로 널리 알리지 아니한 자

2. 제25조에 따른 임금에 관한 사항의 보고를 하지 아니하거나 거짓 보고를 한 자

3. 제26조제2항에 따른 근로감독관의 요구 또는 검사를 거부·방해 또는 기피하거나 질문에 대하여 거짓 진술을 한 자

② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 제2항에 따른 과태료 처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지받은 날부터 30일 이내에 고용노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

④ 제2항에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제3항에 따라 이의를 제기하면 고용노동부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할 법원은 「비송사건절차법」에 따른 과태료 재판을 한다. <개정 2010. 6. 4.>

⑤ 제3항에 따른 기간에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 내지 아니하면 국제 체납처분의 예에 따라 징수한다.

[전문개정 2008. 3. 21.]

부 칙 <제15666호, 2018. 6. 12.>

제1조(시행일) 이 법은 2019년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(최저임금의 효력에 관한 적용 특례) ① 제6조제4항제2호의 개정규정에도 불구하고 같은 호에서 규정하고 있는 “100분의 25”는 다음 각 호에 따른 비율로 한다.

1. 2020년은 100분의 20
2. 2021년은 100분의 15

- 3. 2022년은 100분의 10
 - 4. 2023년은 100분의 5
 - 5. 2024년부터는 100분의 0
- ② 제6조제4항제3호의 개정규정에도 불구하고 같은 호 나목에서 규정하고 있는 “100분의 7”은 다음 각 호에 따른 비율로 한다.
- 1. 2020년은 100분의 5
 - 2. 2021년은 100분의 3
 - 3. 2022년은 100분의 2
 - 4. 2023년은 100분의 1
 - 5. 2024년부터는 100분의 0



고용보험법

[시행 2020. 2. 28] [법률 제16557호, 2019. 8. 27. 일부개정]

제1장 총 칙 [시행일 : 2020. 8. 28.]

제1조(목적) 이 법은 고용보험의 시행을 통하여 실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자의 직업능력의 개발과 향상을 꾀하고, 국가의 직업지도와 직업소개 기능을 강화하며, 근로자가 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 실시하여 근로자의 생활안정과 구직 활동을 촉진함으로써 경제·사회 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제1조

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2008. 12. 31., 2010. 1. 27., 2010. 6. 4., 2011. 7. 21.>

1. “피보험자”란 다음 각 목에 해당하는 자를 말한다.
 - 가. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 “보험료징수법”이라 한다) 제5조제1항·제2항, 제6조제1항, 제8조제1항·제2항에 따라 보험에 가입되거나 가입된 것으로 보는 근로자
 - 나. 보험료징수법 제49조의2제1항·제2항에 따라 고용보험에 가입하거나 가입된 것으로 보는 자영업자(이하 “자영업자인 피보험자”라 한다)
2. “이직(離職)”이란 피보험자와 사업주 사이의 고용관계가 끝나게 되는 것을 말한다.
3. “실업”이란 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있는 것을 말한다.
4. “실업의 인정”이란 직업안정기관의 장이 제43조에 따른 수급자격자가 실업한 상태에서 적극적으로 직업을 구하기 위하여 노력하고 있다고 인정하는 것을 말한다.
5. “보수”란 「소득세법」 제20조에 따른 근로소득에서 대통령령으로 정하는 금품을 뺀 금액을 말한다. 다만, 휴직이나 그 밖에 이와 비슷한 상태에 있는 기간 중에 사업주 외의 자로부터 지급받는 금품 중 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금품은 보수로 본다.
6. “일용근로자”란 1개월 미만 동안 고용되는 자를 말한다.

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제2조

제3조(보험의 관장) 고용보험(이하 “보험”이라 한다)은 고용노동부장관이 관장한다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제3조

제4조(고용보험사업) ① 보험은 제1조의 목적을 이루기 위하여 고용보험사업(이하 “보험사업”이라 한다)으로

고용안정·직업능력개발 사업, 실업급여, 육아휴직 급여 및 출산전후휴가급여 등을 실시한다. <개정 2012. 2. 1.>

② 보험사업의 보험연도는 정부의 회계연도에 따른다.

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제4조

제5조(국고의 부담) ① 국가는 매년 보험사업에 드는 비용의 일부를 일반회계에서 부담하여야 한다. <개정 2015. 1. 20.>

② 국가는 매년 예산의 범위에서 보험사업의 관리·운영에 드는 비용을 부담할 수 있다.

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제5조

제6조(보험료) ① 이 법에 따른 보험사업에 드는 비용을 충당하기 위하여 징수하는 보험료와 그 밖의 징수금에 대하여는 보험료징수법으로 정하는 바에 따른다.

② 보험료징수법 제13조제1항제1호에 따라 징수된 고용안정·직업능력개발 사업의 보험료 및 실업급여의 보험료는 각각 그 사업에 드는 비용에 충당한다. 다만, 실업급여의 보험료는 제55조의2제1항에 따른 국민연금 보험료의 지원, 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여의 지급, 제73조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여의 지급 및 제75조에 따른 출산전후휴가 급여 등의 지급에 드는 비용에 충당할 수 있다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 1. 15.>

③ 제2항에도 불구하고 자영업자인 피보험자로부터 보험료징수법 제49조의2에 따라 징수된 고용안정·직업능력개발 사업의 보험료 및 실업급여의 보험료는 각각 자영업자인 피보험자를 위한 그 사업에 드는 비용에 충당한다. 다만, 실업급여의 보험료는 자영업자인 피보험자를 위한 제55조의2제1항에 따른 국민연금 보험료의 지원에 드는 비용에 충당할 수 있다. <신설 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제6조

제7조(고용보험위원회) ① 이 법 및 보험료징수법(보험에 관한 사항만 해당한다)의 시행에 관한 주요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 고용보험위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 둔다. <개정 2010. 6. 4.>

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 보험제도 및 보험사업의 개선에 관한 사항
2. 보험료징수법에 따른 보험료율의 결정에 관한 사항
3. 제11조의2에 따른 보험사업의 평가에 관한 사항
4. 제81조에 따른 기금운용 계획의 수립 및 기금의 운용 결과에 관한 사항
5. 그 밖에 위원장이 보험제도 및 보험사업과 관련하여 위원회의 심의가 필요하다고 인정하는 사항

③ 위원회는 위원장 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다.

④ 위원회의 위원장은 고용노동부차관이 되고, 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 각각 같은 수(數)로 고용노동부차관이 임명하거나 위촉하는 사람이 된다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 근로자를 대표하는 사람
2. 사용자를 대표하는 사람
3. 공익을 대표하는 사람
4. 정부를 대표하는 사람
- ⑤ 위원회는 심의 사항을 사전에 검토·조정하기 위하여 위원회에 전문위원회를 둘 수 있다.
- ⑥ 위원회 및 전문위원회의 구성·운영과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008. 12. 31.]
[시행일: 2020. 8. 28.] 제7조

제8조(적용 범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)에 적용한다. 다만, 산업별 특성 및 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 적용하지 아니한다.

[시행일: 2020. 8. 28.] 제8조

제9조(보험관계의 성립·소멸) 이 법에 따른 보험관계의 성립 및 소멸에 대하여는 보험료징수법으로 정하는 바에 따른다.

[시행일: 2020. 8. 28.] 제9조

제10조(적용 제외) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 이 법을 적용하지 아니한다. <개정 2008. 3. 21., 2012. 12. 11., 2013. 6. 4., 2019. 1. 15.>

1. 삭제 <2019. 1. 15.>
2. 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자
3. 「국가공무원법」과 「지방공무원법」에 따른 공무원. 다만, 대통령령으로 정하는 바에 따라 별정직공무원, 「국가공무원법」 제26조의5 및 「지방공무원법」 제25조의5에 따른 임기제공무원의 경우는 본인의 의사에 따라 고용보험(제4장에 한한다)에 가입할 수 있다.
4. 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는 자
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 자

② 65세 이후에 고용(65세 전부터 피보험 자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 제외한다)되거나 자영업을 개시한 사람에게는 제4장 및 제5장을 적용하지 아니한다. <신설 2019. 1. 15.>

[제목개정 2013. 6. 4.]
[시행일: 2020. 8. 28.] 제10조

제10조의2(외국인근로자에 대한 적용) ① 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」의 적용을 받는 외국인근로자에게는 이 법을 적용한다. 다만, 제4장 및 제5장은 고용노동부령으로 정하는 바에 따른 신청이 있는 경우에만 적용한다.

② 제1항에 해당하는 외국인근로자를 제외한 외국인근로자에게는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 전부 또는 일부를 적용한다.

[본조신설 2019. 1. 15.]
[시행일: 2020. 8. 28.] 제10조의2

제11조(보험 관련 조사·연구) ① 고용노동부장관은 노동시장·직업 및 직업능력개발에 관한 연구와 보험 관련 업무를 지원하기 위한 조사·연구 사업 등을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 제1항에 따른 업무의 일부를 대통령령으로 정하는 자에게 대행하게 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일: 2020. 8. 28.] 제11조

제11조의2(보험사업의 평가) ① 고용노동부장관은 보험사업에 대하여 상시적이고 체계적인 평가를 하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 평가의 전문성을 확보하기 위하여 대통령령으로 정하는 기관에 제1항에 따른 평가를 의뢰할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 고용노동부장관은 제1항 및 제2항에 따른 평가 결과를 반영하여 보험사업을 조정하거나 제81조에 따른 기금운용 계획을 수립하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

[본조신설 2008. 12. 31.]
[시행일: 2020. 8. 28.] 제11조의2

제12조(국제교류·협력) 고용노동부장관은 보험사업에 관하여 국제기구 및 외국 정부 또는 기관과의 교류·협력 사업을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일: 2020. 8. 28.] 제12조

제2장 피보험자의 관리 [시행일: 2020. 8. 28.]

제13조(피보험자격의 취득일) ① 피보험자는 이 법이 적용되는 사업에 고용된 날에 피보험자격을 취득한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 각각 그 해당되는 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다. <개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.>

1. 제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제외 근로자였던 자가 이 법의 적용을 받게 된 경우에는 그 적용을 받게 된 날
2. 보험료징수법 제7조에 따른 보험관계 성립일 전에 고용된 근로자의 경우에는 그 보험관계가 성립한 날
- ② 제1항에도 불구하고 자영업자인 피보험자는 보험료징수법 제49조의2제1항 및 같은 조 제12항에서 준용하는 같은 법 제7조제3호에 따라 보험관계가 성립한 날에 피보험자격을 취득한다. <신설 2011. 7. 21.>

[시행일: 2020. 8. 28.] 제13조

제14조(피보험자격의 상실일) ① 피보험자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 각각 그 피보험자격을 상실한다. <개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.>



1. 피보험자가 제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제의 근로자에 해당하게 된 경우에는 그 적용 제의 대상자가 된 날
 2. 보험료징수법 제10조에 따라 보험관계가 소멸한 경우에는 그 보험관계가 소멸한 날
 3. 피보험자가 이직한 경우에는 이직한 날의 다음 날
 4. 피보험자가 사망한 경우에는 사망한 날의 다음 날
- ② 제1항에도 불구하고 자영업자인 피보험자는 보험료징수법 제49조의2제10항 및 같은 조 제12항에서 준용하는 같은 법 제10조제1호부터 제3호까지의 규정에 따라 보험관계가 소멸한 날에 피보험자격을 상실한다. <신설 2011. 7. 21.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제14조

제15조(피보험자격에 관한 신고 등) ① 사업주는 그 사업에 고용된 근로자의 피보험자격의 취득 및 상실 등에 관한 사항을 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 보험료징수법 제9조에 따라 원수급인(元受給人)이 사업주로 된 경우에 그 사업에 종사하는 근로자 중 원수급인이 고용하는 근로자 외의 근로자에 대하여는 그 근로자를 고용하는 다음 각 호의 하수급인(下受給人)이 제1항에 따른 신고를 하여야 한다. 이 경우 원수급인은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 하수급인에 관한 자료를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2010. 2. 4., 2010. 6. 4., 2011. 5. 24., 2016. 1. 19., 2019. 4. 30.>

1. 「건설산업기본법」 제2조제7호에 따른 건설사업자
 2. 「주택법」 제4조에 따른 주택건설사업자
 3. 「전기공사업법」 제2조제3호에 따른 공사업자
 4. 「정보통신공사업법」 제2조제4호에 따른 정보통신공사업자
 5. 「소방시설공사업법」 제2조제1항제2호에 따른 소방시설업자
 6. 「문화재수리 등에 관한 법률」 제14조에 따른 문화재수리업자
- ③ 사업주가 제1항에 따른 피보험자격에 관한 사항을 신고하지 아니하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 근로자가 신고할 수 있다.
- ④ 고용노동부장관은 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 신고된 피보험자격의 취득 및 상실 등에 관한 사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 피보험자 및 원수급인 등 관계인에게 알려야 한다. <개정 2010. 6. 4.>
- ⑤ 제1항이나 제2항에 따른 사업주, 원수급인 또는 하수급인은 같은 항의 신고를 고용노동부령으로 정하는 전자적 방법으로 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
- ⑥ 고용노동부장관은 제5항에 따라 전자적 방법으로 신고를 하려는 사업주, 원수급인 또는 하수급인에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 장비 등을 지원할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
- ⑦ 제1항에도 불구하고 자영업자인 피보험자는 피보험

자격의 취득 및 상실에 관한 신고를 하지 아니한다. <신설 2011. 7. 21.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제15조

제16조 삭제 <2019. 8. 27.> [시행일 : 2020. 8. 28.] 제16조

제17조(피보험자격의 확인) ① 피보험자 또는 피보험자였던 자는 언제든지 고용노동부장관에게 피보험자격의 취득 또는 상실에 관한 확인을 청구할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 청구에 따르거나 직권으로 피보험자격의 취득 또는 상실에 관하여 확인을 한다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 확인 결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 확인을 청구한 피보험자 및 사업주 등 관계인에게 알려야 한다. <개정 2010. 6. 4.> [시행일 : 2020. 8. 28.] 제17조

제18조(피보험자격 이중 취득의 제한) 근로자가 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에 동시에 고용되어 있는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 중 한 사업의 근로자로서의 피보험자격을 취득한다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제18조

제3장 고용안정·직업능력개발 사업

[시행일 : 2020. 8. 28.]

제19조(고용안정·직업능력개발 사업의 실시) ① 고용노동부장관은 피보험자 및 피보험자였던 자, 그 밖에 취업할 의사를 가진 자(이하 "피보험자등"이라 한다)에 대한 실업의 예방, 취업의 촉진, 고용기회의 확대, 직업능력개발·향상의 기회 제공 및 지원, 그 밖에 고용안정과 사업주에 대한 인력 확보를 지원하기 위하여 고용안정·직업능력개발 사업을 실시한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 고용안정·직업능력개발 사업을 실시할 때에는 근로자의 수, 고용안정·직업능력개발을 위하여 취한 조치 및 실적 등 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업(이하 "우선지원 대상기업"이라 한다)을 우선적으로 고려하여야 한다. <개정 2010. 6. 4., 2019. 8. 27.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제19조

제20조(고용창출의 지원) 고용노동부장관은 고용환경 개선, 근무형태 변경 등으로 고용의 기회를 확대한 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제20조

제21조(고용조정 지원) ① 고용노동부장관은 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업 규모의 축소, 사업의 폐업 또는 전환으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자에 대한 휴업, 휴직, 직업전환에 필요

한 직업능력개발 훈련, 인력의 재배치 등을 실시하거나 그 밖에 근로자의 고용안정을 위한 조치를 하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 사업주에게 필요한 지원을 할 수 있다. 이 경우 휴업이나 휴직 등 고용안정을 위한 조치로 근로자의 임금(「근로기준법」 제2조 제1항제5호에 따른 임금을 말한다. 이하 같다)이 대통령령으로 정하는 수준으로 감소할 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 근로자에게도 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2013. 1. 23., 2019. 8. 27.>

② 고용노동부장관은 제1항의 고용조정으로 이직된 근로자를 고용하는 등 고용이 불안정하게 된 근로자의 고용안정을 위한 조치를 하는 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 지원을 할 때에는 「고용정책 기본법」 제32조에 따른 업종에 해당하거나 지역에 있는 사업주 또는 근로자에게 우선적으로 지원할 수 있다. <개정 2009. 10. 9., 2010. 6. 4., 2013. 1. 23.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제21조

제22조(지역 고용의 촉진) 고용노동부장관은 고용기회가 뚜렷이 부족하거나 산업구조의 변화 등으로 고용사정이 급속하게 악화되고 있는 지역으로 사업을 이전하거나 그러한 지역에서 사업을 신설 또는 증설하여 그 지역의 실업 예방과 재취업 촉진에 기여한 사업주, 그 밖에 그 지역의 고용기회 확대에 필요한 조치를 한 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제22조

제23조(고령자등 고용촉진의 지원) 고용노동부장관은 고령자 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 재이하 “고령자등”이라 한다)의 고용을 촉진하기 위하여 고령자들을 새로 고용하거나 이들의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주 또는 사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당된 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제23조

제24조(건설근로자 등의 고용안정 지원) ① 고용노동부장관은 건설근로자 등 고용상태가 불안정한 근로자를 위하여 다음 각 호의 사업을 실시하는 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 고용상태의 개선을 위한 사업
2. 지속적인 고용기회의 부여 등 고용안정을 위한 사업
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 고용안정 사업

② 고용노동부장관은 제1항 각 호의 사업과 관련하여 사업주가 단독으로 고용안정 사업을 실시하기 어려운 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 사업주 단체에 대하여도 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제24조

제25조(고용안정 및 취업 촉진) ① 고용노동부장관은 피보험자들의 고용안정 및 취업을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 사업을 직접 실시하거나 이를 실시하는 자에게 필요한 비용을 지원 또는 대부할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 고용관리 진단 등 고용개선 지원 사업
2. 피보험자들의 창업을 촉진하기 위한 지원 사업
3. 그 밖에 피보험자들의 고용안정 및 취업을 촉진하기 위한 사업으로서 대통령령으로 정하는 사업

② 제1항에 따른 사업의 실시와 비용의 지원·대부에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제25조

제26조(고용촉진 시설에 대한 지원) 고용노동부장관은 피보험자들의 고용안정·고용촉진 및 사업주의 인력 확보를 지원하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 상담 시설, 어린이집, 그 밖에 대통령령으로 정하는 고용촉진 시설을 설치·운영하는 자에게 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2011. 6. 7.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제26조

제26조의2(지원의 제한) 고용노동부장관은 제20조부터 제26조까지의 규정에 따른 지원을 할 때 사업주가 다른 법령에 따른 지원금 또는 장려금 등의 금전을 지급 받은 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그 금액을 빼고 지원할 수 있다.

[본조신설 2011. 7. 21.]

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제26조의2

제27조(사업주에 대한 직업능력개발 훈련의 지원) ① 고용노동부장관은 피보험자들의 직업능력을 개발·향상시키기 위하여 대통령령으로 정하는 직업능력개발 훈련을 실시하는 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 훈련에 필요한 비용을 지원할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2016. 12. 27.>

② 고용노동부장관은 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게 제1항에 따라 직업능력개발 훈련을 실시하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 우대 지원할 수 있다. <신설 2016. 12. 27., 2019. 4. 30.>

1. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제근로자
2. 「근로기준법」 제2조제1항제8호의 단시간근로자
3. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 파견근로자
4. 일용근로자
5. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호 또는 제2호의 고령자 또는 준고령자
6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제27조

제28조(비용 지원의 기준 등) 고용노동부장관이 제27조에 따라 사업주에게 비용을 지원하는 경우 지원 금액은 보험료징수법 제16조의3에 따른 해당 연도 고용보험



료 또는 같은 법 제17조에 따른 해당 연도 고용보험 개산보험료 중 고용안정·직업능력개발 사업의 보험료에 대통령령으로 정하는 비율을 곱한 금액으로 하되, 그 한도는 대통령령으로 정한다. <개정 2010. 1. 27., 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제28조

제29조(피보험자 등에 대한 직업능력개발 지원) ① 고용노동부장관은 피보험자 등이 직업능력개발 훈련을 받거나 그 밖에 직업능력 개발·향상을 위하여 노력하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 비용을 지원할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 피보험자 등의 취업을 촉진하기 위한 직업능력개발 훈련을 실시할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 저소득 피보험자 등이 직업능력개발 훈련을 받는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 생계비를 대부할 수 있다. <신설 2008. 12. 31., 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제29조

제30조(직업능력개발 훈련 시설에 대한 지원 등) 고용노동부장관은 피보험자 등의 직업능력 개발·향상을 위하여 필요하다고 인정하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 직업능력개발 훈련 시설의 설치 및 장비 구입에 필요한 비용의 전부, 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 직업능력개발 훈련 시설의 설치 및 장비 구입·운영에 필요한 비용을 지원할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제30조

제31조(직업능력개발의 촉진) ① 고용노동부장관은 피보험자 등의 직업능력 개발·향상을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 사업을 실시하거나 이를 실시하는 자에게 그 사업의 실시에도 필요한 비용을 지원할 수 있다. <개정 2010. 5. 31., 2010. 6. 4.>

1. 직업능력개발 사업에 대한 기술지원 및 평가 사업
2. 자격검정 사업 및 「숙련기술장려법」에 따른 숙련기술 장려 사업
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사업

② 고용노동부장관은 직업능력 개발·향상과 인력의 원활한 수급(需給)을 위하여 필요하다고 인정하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 정하는 직종에 대한 직업능력개발 훈련 사업을 위탁하여 실시할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제31조

제32조(건설근로자 등의 직업능력개발 지원) ① 고용노동부장관은 건설근로자 등 고용상태가 불안정한 근로자를 위하여 직업능력 개발·향상을 위한 사업으로 대통령령으로 정하는 사업을 실시하는 사업주에게 그 사업의 실시에도 필요한 비용을 지원할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 제1항의 사업과 관련하여 사업주가 단독으로 직업능력개발 사업을 실시하기 어려운 경

우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 사업주 단체에 대하여도 지원할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제32조

제33조(고용정보의 제공 및 고용 지원 기반의 구축 등) ① 고용노동부장관은 사업주 및 피보험자 등에 대한 구인·구직·훈련 등 고용정보의 제공, 직업·훈련 상담 등 직업지도, 직업소개, 고용안정·직업능력개발에 관한 기반의 구축 및 그에 필요한 전문 인력의 배치 등의 사업을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 제1항에 따른 업무의 일부를 「직업안정법」 제4조의4에 따른 민간 직업상담원에게 수행하도록 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제33조

제34조(지방자치단체 등에 대한 지원) 고용노동부장관은 지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 비영리법인·단체가 그 지역에서 피보험자 등의 고용안정·고용 촉진 및 직업능력개발을 위한 사업을 실시하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제34조

제35조(부정행위에 따른 지원의 제한 등) ① 고용노동부장관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 이 장의 규정에 따른 고용안정·직업능력개발 사업의 지원을 받은 자 또는 받으려는 자에게는 해당 지원금 중 지급되지 아니한 금액 또는 지급받으려는 지원금을 지급하지 아니하고, 1년의 범위에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 지원금의 지급을 제한하며, 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원받은 금액을 반환하도록 명하여야 한다. <개정 2008. 12. 31., 2010. 6. 4., 2015. 1. 20.>

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 반환을 명하는 경우에는 이에 추가하여 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 그 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 금액의 5배 이하의 금액을 징수할 수 있다. <개정 2008. 12. 31., 2010. 6. 4.>

③ 고용노동부장관은 고용안정·직업능력개발 사업의 지원을 받은 자에게 잘못 지급된 지원금이 있으면 그 지급금의 반환을 명할 수 있다. <신설 2019. 8. 27.>

④ 제1항 및 제2항에도 불구하고 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 직업능력개발 사업의 지원을 받은 자 또는 받으려는 자에 대한 지원의 제한, 반환 및 추가징수에 관하여는 「근로자직업능력 개발법」 제55조제1항·제2항, 제56조제1항부터 제3항까지의 규정을 준용한다. <신설 2008. 12. 31., 2010. 5. 31., 2019. 8. 27.>

⑤ 고용노동부장관은 보험료를 체납한 자에게는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 이 장의 규정에 따른 고용안정·직업능력개발 사업의 지원을 하지 아니할 수 있다. <개정 2008. 12. 31., 2010. 6. 4., 2011. 7. 21., 2019. 8. 27.>

[2015. 1. 20. 법률 제13041호에 의하여 2013. 8. 29. 위헌 결정된 제35조제1항을 개정함]

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제35조

제36조(업무의 대행) 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 제19조 및 제27조부터 제31조까지의 규정에 따른 업무의 일부를 대통령령으로 정하는 자에게 대행하게 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제36조

제4장 실업급여 [시행일 : 2020. 8. 28.]

제1절 통 칙 [시행일 : 2020. 8. 28.]

제37조(실업급여의 종류) ① 실업급여는 구직급여와 취업촉진 수당으로 구분한다.

② 취업촉진 수당의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 조기(早期)재취업 수당
2. 직업능력개발 수당
3. 광역 구직활동비
4. 이주비

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제37조

제37조의2(실업급여수급계좌) ① 직업안정기관의 장은 제43조에 따른 수급자격자의 신청이 있는 경우에는 실업급여를 수급자격자 명의의 지정된 계좌(이하 "실업급여수급계좌"라 한다)로 입금하여야 한다. 다만, 정보통신망이나 그 밖에 대통령령으로 정하는 불가피한 사유로 실업급여를 실업급여수급계좌로 이체할 수 없을 때에는 현금 지급 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 실업급여를 지급할 수 있다.

② 실업급여수급계좌의 해당 금융기관은 이 법에 따른 실업급여만이 실업급여수급계좌에 입금되도록 관리하여야 한다.

③ 제1항에 따른 신청 방법·절차와 제2항에 따른 실업급여수급계좌의 관리에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2015. 1. 20.]

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제37조의2

제38조(수급권의 보호) ① 실업급여를 받을 권리는 양도 또는 압류하거나 담보로 제공할 수 없다. <개정 2015. 1. 20.>

② 제37조의2제1항에 따라 지정된 실업급여수급계좌의 예금 중 대통령령으로 정하는 액수 이하의 금액에 관한 채권은 압류할 수 없다. <신설 2015. 1. 20.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제38조

제38조의2(공과금의 면제) 실업급여로서 지급된 금액에 대하여는 국가나 지방자치단체의 공과금(「국세기본법」 제2조제8호 또는 「지방세기본법」 제2조제1항제26호에 따른 공과금을 말한다)을 부과하지 아니한다.

[본조신설 2013. 3. 22.]

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제38조의2

제39조 삭제 <2013. 6. 4.> [시행일 : 2020. 8. 28.] 제39조

제2절 구직급여 [시행일 : 2020. 8. 28.]

제40조(구직급여의 수급 요건) ① 구직급여는 이직한 피보험자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제5호와 제6호는 최종 이직 당시 일용근로자였던 자만 해당한다. <개정 2019. 1. 15., 2019. 8. 27.>

1. 제2항에 따른 기준기간(이하 "기준기간"이라 한다) 동안의 피보험 단위기간(제41조에 따른 피보험 단위기간을 말한다. 이하 같다)이 통산(通算)하여 180일 이상일 것
2. 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함한다. 이하 이 장 및 제5장에서 같다)하지 못한 상태에 있을 것
3. 이직사유가 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것
4. 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것
5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당할 것

가. 제43조에 따른 수급자격 인정신청일 이전 1개월 동안의 근로일수가 10일 미만일 것

나. 건설일용근로자(일용근로자로서 이직 당시에 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류의 대분류상 건설업에 종사한 사람을 말한다. 이하 같다)로서 수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속하여 근로내역이 없을 것

6. 최종 이직 당시의 기준기간 동안의 피보험 단위기간 중 다른 사업에서 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험 단위기간 중 90일 이상을 일용근로자로 근로하였을 것

② 기준기간은 이직일 이전 18개월로 하되, 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 다음 각 호의 구분에 따른 기간을 기준기간으로 한다. <개정 2019. 8. 27.>

1. 이직일 이전 18개월 동안에 질병·부상, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 계속하여 30일 이상 보수의 지급을 받을 수 없었던 경우: 18개월에 그 사유로 보수를 지급 받을 수 없었던 일수를 가산한 기간(3년을 초과할 때에는 3년으로 한다)
2. 다음 각 목의 요건에 모두 해당하는 경우: 이직일 이전 24개월

가. 이직 당시 1주 소정근로시간이 15시간 미만이고, 1주 소정근로일수가 2일 이하인 근로자로 근로하였을 것

나. 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간 중 90일 이상을 가목의 요건에 해당하는 근로자로 근로하였을 것

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제40조

제41조(피보험 단위기간) ① 피보험 단위기간은 피보험기간 중 보수 지급의 기초가 된 날을 합하여 계산한다.



다만, 자영업자인 피보험자의 피보험 단위기간은 제 50조제3항 단서 및 제4항에 따른 피보험기간으로 한다. <개정 2010. 1. 27., 2011. 7. 21.>

② 제1항에 따라 피보험 단위기간을 계산할 때에는 최후로 피보험자격을 취득한 날 이전에 구직급여를 받은 사실이 있는 경우에는 그 구직급여와 관련된 피보험자격 상실일 이전의 피보험 단위기간은 넣지 아니한다. <개정 2008. 12. 31., 2010. 1. 27., 2011. 7. 21.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제41조

제42조(실업의 신고) ① 구직급여를 지급받으려는 자는 이직 후 지체없이 직업안정기관에 출석하여 실업을 신고하여야 한다.

② 제1항에 따른 실업의 신고에는 구직 신청과 제43조에 따른 수급자격의 인정신청을 포함하여야 한다.

③ 제1항에 따라 구직급여를 지급받기 위하여 실업을 신고하려는 사람은 이직하기 전 사업의 사업주에게 피보험 단위기간, 이직 전 1일 소정근로시간 등을 확인할 수 있는 자료(이하 "이직확인서"라 한다)의 발급을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 이직확인서를 발급하여야 한다. <신설 2019. 8. 27.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제42조

제43조(수급자격의 인정) ① 구직급여를 지급받으려는 자는 직업안정기관의 장에게 제40조제1항제1호부터 제3호까지·제5호 및 제6호에 따른 구직급여의 수급 요건을 갖추었다는 사실(이하 "수급자격"이라 한다)을 인정하여 줄 것을 신청하여야 한다. <개정 2019. 1. 15.>

② 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 수급자격의 인정신청을 받으면 그 신청인에 대한 수급자격의 인정 여부를 결정하고, 대통령령으로 정하는 바에 따라 신청인에게 그 결과를 알려야 한다.

③ 제2항에 따른 신청인이 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에는 마지막에 이직한 사업을 기준으로 수급자격의 인정 여부를 결정한다. 다만, 마지막 이직 당시 일용근로자로서 피보험 단위기간이 1개월 미만인 자가 수급자격을 갖추지 못한 경우에는 일용근로자가 아닌 근로자로서 마지막에 이직한 사업을 기준으로 결정한다. <개정 2008. 12. 31.>

1. 피보험자로서 마지막에 이직한 사업에 고용되기 전에 피보험자로서 이직한 사실이 있을 것
2. 마지막 이직 이전의 이직과 관련하여 구직급여를 받은 사실이 없을 것

④ 직업안정기관의 장은 제2항 및 제3항에 따라 신청인에 대한 수급자격의 인정 여부를 결정하기 위하여 필요하면 신청인이 이직하기 전 사업의 사업주에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 이직확인서의 제출을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 이직확인서를 제출하여야 한다. <신설 2019. 8. 27.>

⑤ 제2항에 따라 수급자격의 인정을 받은 자(이하 "수

급자격자"라 한다)가 제48조 및 제54조제1항에 따른 기간에 새로 수급자격의 인정을 받은 경우에는 새로 인정받은 수급자격을 기준으로 구직급여를 지급한다. <개정 2019. 8. 27.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제43조

제44조(실업의 인정) ① 구직급여는 수급자격자가 실업한 상태에 있는 날 중에서 직업안정기관의 장으로부터 실업의 인정을 받은 날에 대하여 지급한다.

② 실업의 인정을 받으려는 수급자격자는 제42조에 따라 실업의 신고를 한 날부터 계산하기 시작하여 1주부터 4주의 범위에서 직업안정기관의 장이 지정한 날(이하 "실업인정일"이라 한다)에 출석하여 재취업을 위한 노력을 하였음을 신고하여야 하고, 직업안정기관의 장은 직전 실업인정일의 다음 날부터 그 실업인정일까지의 각각의 날에 대하여 실업의 인정을 한다. 다만, 다음 각 호에 해당하는 자에 대한 실업의 인정 방법은 고용노동부령으로 정하는 기준에 따른다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 직업능력개발 훈련 등을 받은 수급자격자
2. 천재지변, 대량 실업의 발생 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우의 수급자격자
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 수급자격자
- ③ 제2항에도 불구하고 수급자격자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 직업안정기관에 출석할 수 없었던 사유를 적은 증명서를 제출하여 실업의 인정을 받을 수 있다.

1. 질병이나 부상으로 직업안정기관에 출석할 수 없었던 경우로서 그 기간이 계속하여 7일 미만인 경우
2. 직업안정기관의 직업소개에 따른 구인자와의 면접 등으로 직업안정기관에 출석할 수 없었던 경우
3. 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발 훈련 등을 받기 위하여 직업안정기관에 출석할 수 없었던 경우
4. 천재지변이나 그 밖의 부득이한 사유로 직업안정기관에 출석할 수 없었던 경우

④ 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 실업을 인정할 때에는 수급자격자의 취업을 촉진하기 위하여 재취업 활동에 관한 계획의 수립 지원, 직업소개 등 대통령령으로 정하는 조치를 하여야 한다. 이 경우 수급자격자는 정당한 사유가 없으면 직업안정기관의 장의 조치에 따라야 한다.

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제44조

제45조(급여의 기초가 되는 임금일액) ① 구직급여의 산정 기초가 되는 임금일액(이하 "기초일액(基礎日額)"이라 한다)은 제43조제1항에 따른 수급자격의 인정과 관련된 마지막 이직 당시 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따라 산정된 평균임금으로 한다. 다만, 마지막 이직일 이전 3개월 이내에 피보험자격을 취득한 사실이 2회 이상인 경우에는 마지막 이직일 이전 3개월간(일용근로자의 경우에는 마지막 이직일 이전 4개월 중 최종 1개월을 제외한 기간)에 그 근로자에게 지급된 임금 총액을 그 산정의 기준이 되는 3개월의 총 일수로 나

는 금액을 기초일액으로 한다.

② 제1항에 따라 산정된 금액이 「근로기준법」에 따른 그 근로자의 통상임금보다 적을 경우에는 그 통상임금액을 기초일액으로 한다. 다만, 마지막 사업에서 이직 당시 일용근로자였던 자의 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 제1항과 제2항에 따라 기초일액을 산정하는 것이 곤란한 경우와 보험료를 보험료징수법 제3조에 따른 기준보수(이하 "기준보수"라 한다)를 기준으로 낸 경우에는 기준보수를 기초일액으로 한다. 다만, 보험료를 기준보수로 낸 경우에도 제1항과 제2항에 따라 산정한 기초일액이 기준보수보다 많은 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 1. 27.>

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 이들 규정에 따라 산정된 기초일액이 그 수급자격자의 이직 전 1일 소정근로시간에 이직일 당시 적용되던 「최저임금법」에 따른 시간 단위에 해당하는 최저임금액을 곱한 금액(이하 "최저기초일액"이라 한다)보다 낮은 경우에는 최저기초일액을 기초일액으로 한다. 이 경우 이직 전 1일 소정근로시간은 고용노동부령으로 정하는 방법에 따라 산정한다. <개정 2015. 1. 20.>

⑤ 제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 이들 규정에 따라 산정된 기초일액이 보험의 취지 및 일반 근로자의 임금 수준 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 금액을 초과하는 경우에는 대통령령으로 정하는 금액을 기초일액으로 한다.

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제45조

제46조(구직급여일액) ① 구직급여일액은 다음 각 호의 구분에 따른 금액으로 한다. <개정 2019. 8. 27.>

1. 제45조제1항부터 제3항까지 및 제5항의 경우에는 그 수급자격자의 기초일액에 100분의 60을 곱한 금액
2. 제45조제4항의 경우에는 그 수급자격자의 기초일액에 100분의 80을 곱한 금액(이하 "최저구직급여일액"이라 한다)

② 제1항제1호에 따라 산정된 구직급여일액이 최저구직급여일액보다 낮은 경우에는 최저구직급여일액을 그 수급자격자의 구직급여일액으로 한다.

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제46조

제47조(실업인정대상기간 중의 취업 등의 신고) ① 수급자격자는 실업의 인정을 받으려 하는 기간(이하 "실업인정대상기간"이라 한다) 중에 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 경우에는 그 사실을 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다. <개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.>

② 직업안정기관의 장은 필요하다고 인정하면 수급자격자의 실업인정대상기간 중의 취업 사실에 대하여 조사할 수 있다. <개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.>

[제목개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.]

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제47조

제48조(수급기간 및 수급일수) ① 구직급여는 이 법에 따

로 규정이 있는 경우 외에는 그 구직급여의 수급자격과 관련된 이직일의 다음 날부터 계산하기 시작하여 12개월 내에 제50조제1항에 따른 소정급여일수를 한도로 하여 지급한다.

② 제1항에 따른 12개월의 기간 중 임신·출산·육아, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 취업할 수 없는 자가 그 사실을 수급기간에 직업안정기관에 신고한 경우에는 12개월의 기간에 그 취업할 수 없는 기간을 가산한 기간(4년을 넘을 때에는 4년)에 제50조제1항에 따른 소정급여일수를 한도로 하여 구직급여를 지급한다.

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 최초 요양일에 제2항에 따른 신고를 한 것으로 본다. <신설 2008. 12. 31.>

1. 「산업재해보상보험법」 제40조에 따른 요양급여를 받는 경우
2. 질병 또는 부상으로 3개월 이상의 요양이 필요하여 이직하였고, 이직 기간 동안 취업활동이 곤란하였던 사실이 요양기간과 상병상태를 구체적으로 밝힌 주치의사의 소견과 요양을 위하여 이직하였다는 사업주의 의견을 통하여 확인된 경우

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제48조

제49조(대기기간) 제44조에도 불구하고 제42조에 따른 실업의 신고일로부터 계산하기 시작하여 7일간의 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니한다. 다만, 최종 이직 당시 건설일용근로자였던 사람에 대해서는 제42조에 따른 실업의 신고일로부터 계산하여 구직급여를 지급한다. <개정 2019. 1. 15.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제49조

제50조(소정급여일수 및 피보험기간) ① 하나의 수급자격에 따라 구직급여를 지급받을 수 있는 날(이하 "소정급여일수"라 한다)은 대기기간이 끝난 다음날부터 계산하기 시작하여 피보험기간과 연령에 따라 별표 1에서 정한 일수가 되는 날까지로 한다. <개정 2011. 7. 21.>

② 수급자격자가 소정급여일수 내에 제48조제2항에 따른 임신·출산·육아, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 수급기간을 연장한 경우에는 그 기간만큼 구직급여를 유예하여 지급한다.

③ 피보험기간은 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 적용 사업에서 고용된 기간(제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제외 근로자로 고용된 기간은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)으로 한다. 다만, 자영업자인 피보험자의 경우에는 그 수급자격과 관련된 폐업 당시의 적용 사업에의 보험가입기간 중에서 실제로 납부한 고용보험료에 해당하는 기간으로 한다. <개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.>

④ 제3항에도 불구하고 피보험기간을 계산할 때에 다음 각 호의 경우에는 해당 호에 따라 각각 피보험기간을 계산한다. <개정 2011. 7. 21.>

1. 종전의 적용 사업에서 피보험자격을 상실한 사실이 있고 그 상실한 날부터 3년 이내에 현재 적용 사업



에서 피보험자격을 취득한 경우: 종전의 적용 사업에서의 피보험기간을 합산한다. 다만, 종전의 적용 사업의 피보험자격 상실로 인하여 구직급여를 지급 받은 사실이 있는 경우에는 그 종전의 적용 사업에서의 피보험기간은 제외한다.

2. 자영업자인 피보험자가 종전에 근로자로서 고용되었다가 피보험자격을 상실한 사실이 있고 그 상실한 날부터 3년 이내에 자영업자로서 피보험자격을 다시 취득한 경우: 종전의 적용 사업에서의 피보험기간을 합산하지 아니하되, 본인이 종전의 피보험기간을 합산하여 줄 것을 원하는 때에 한정하여 합산한다. 다만, 종전의 적용 사업의 피보험자격 상실로 인하여 구직급여를 지급받은 사실이 있는 경우에는 그 종전의 적용 사업에서의 피보험기간은 제외한다.

⑤ 피보험자격 취득에 관하여 신고가 되어 있지 아니하였던 피보험자의 경우에는 하나의 피보험기간에 피보험자가 된 날이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날부터 소급하여 3년이 되는 해의 1월 1일 전이면 제3항에도 불구하고 그 해당하는 날부터 소급하여 3년이 되는 날이 속하는 보험연도의 첫 날에 그 피보험자격을 취득한 것으로 보아 피보험기간을 계산한다. 다만, 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날부터 소급하여 3년이 되는 해의 1월 1일 전부터 해당 피보험자에 대한 고용보험료를 계속 납부한 사실이 증명된 경우에는 고용보험료를 납부한 기간으로 피보험기간을 계산한다. <개정 2015. 1. 20.>

1. 제15조에 따른 피보험자격 취득신고를 한 날
2. 제17조에 따른 피보험자격 취득이 확인된 날

[제목개정 2011. 7. 21.]

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제50조

제51조(훈련연장급여) ① 직업안정기관의 장은 수급자격자의 연령·경력 등을 고려할 때 재취업을 위하여 직업능력개발 훈련 등이 필요하면 그 수급자격자에게 직업능력개발 훈련 등을 받도록 지시할 수 있다.

② 직업안정기관의 장은 제1항에 따라 직업능력개발 훈련 등을 받도록 지시한 경우에는 수급자격자가 그 직업능력개발 훈련 등을 받는 기간 중 실업의 인정을 받은 날에 대하여는 소정급여일수를 초과하여 구직급여를 연장하여 지급할 수 있다. 이 경우 연장하여 지급하는 구직급여(이하 “훈련연장급여”라 한다)의 지급 기간은 대통령령으로 정하는 기간을 한도로 한다.

③ 제1항에 따른 훈련대상자·훈련 과정, 그 밖의 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제51조

제52조(개별연장급여) ① 직업안정기관의 장은 취업이 특히 곤란하고 생활이 어려운 수급자격자로서 대통령령으로 정하는 자에게는 그가 실업의 인정을 받은 날에 대하여 소정급여일수를 초과하여 구직급여를 연장하여 지급할 수 있다.

② 제1항에 따라 연장하여 지급하는 구직급여(이하 “개

별연장급여”라 한다)는 60일의 범위에서 대통령령으로 정하는 기간 동안 지급한다.

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제52조

제53조(특별연장급여) ① 고용노동부장관은 실업의 급증 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우에는 60일의 범위에서 수급자격자가 실업의 인정을 받은 날에 대하여 소정급여일수를 초과하여 구직급여를 연장하여 지급할 수 있다. 다만, 이직 후의 생활안정을 위한 일정 기준 이상의 소득이 있는 수급자격자 등 고용노동부령으로 정하는 수급자격자에 대하여는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 제1항 본문에 따라 연장하여 지급하는 구직급여(이하 “특별연장급여”라 한다)를 지급하려면 기간을 정하여 실시하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제53조

제54조(연장급여의 수급기간 및 구직급여일액) ① 제51조부터 제53조까지의 규정에 따른 연장급여를 지급하는 경우에 그 수급자격자의 수급기간은 제48조에 따른 그 수급자격자의 수급기간에 연장되는 구직급여일수를 더하여 산정한 기간으로 한다.

② 제51조에 따라 훈련연장급여를 지급하는 경우에 그 일액은 해당 수급자격자의 구직급여일액의 100분의 100으로 하고, 제52조 또는 제53조에 따라 개별연장급여 또는 특별연장급여를 지급하는 경우에 그 일액은 해당 수급자격자의 구직급여일액의 100분의 70을 곱한 금액으로 한다. <개정 2008. 3. 21.>

③ 제2항에 따라 산정된 구직급여일액이 제46조제2항에 따른 최저구직급여일액보다 낮은 경우에는 최저구직급여일액을 그 수급자격자의 구직급여일액으로 한다.

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제54조

제55조(연장급여의 상호 조정 등) ① 제51조부터 제53조까지의 규정에 따른 연장급여는 제48조에 따라 그 수급자격자가 지급받을 수 있는 구직급여의 지급이 끝난 후에 지급한다.

② 훈련연장급여를 지급받고 있는 수급자격자에게는 그 훈련연장급여의 지급이 끝난 후가 아니면 개별연장급여 및 특별연장급여를 지급하지 아니한다.

③ 개별연장급여 또는 특별연장급여를 지급받고 있는 수급자격자가 훈련연장급여를 지급받게 되면 개별연장급여나 특별연장급여를 지급하지 아니한다.

④ 특별연장급여를 지급받고 있는 수급자격자에게는 특별연장급여의 지급이 끝난 후가 아니면 개별연장급여를 지급하지 아니하고, 개별연장급여를 지급받고 있는 수급자격자에게는 개별연장급여의 지급이 끝난 후가 아니면 특별연장급여를 지급하지 아니한다.

⑤ 그 밖에 연장급여의 조정에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제55조

제55조의2(국민연금 보험료의 지원) ① 고용노동부장관은

「국민연금법」 제19조의2제1항에 따라 구직급여를 받는 기간을 국민연금 가입기간으로 추가 산입하려는 수급자격자에게 국민연금 보험료의 일부를 지원할 수 있다.

② 제1항에 따른 지원금액은 「국민연금법」 제19조의2 제3항에 따른 연금보험료의 100분의 25의 범위로 한다.

③ 제1항에 따른 지원 절차·방법, 제2항에 따른 지원 금액 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2016. 5. 29.]

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제55조의2

제56조(지급일 및 지급 방법) ① 구직급여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 실업의 인정을 받은 일수분(日數分)을 지급한다.

② 직업안정기관의 장은 각 수급자격자에 대한 구직급여를 지급할 날짜를 정하여 당사자에게 알려야 한다.

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제56조

제57조(지급되지 아니한 구직급여) ① 수급자격자가 사망한 경우 그 수급자격자에게 지급되어야 할 구직급여로서 아직 지급되지 아니한 것이 있는 경우에는 그 수급자격자의 배우자(사실상의 혼인 관계에 있는 자를 포함한다)·자녀·부모·손자녀·조부모 또는 형제자매로서 수급자격자와 생계를 같이하고 있던 자의 청구에 따라 그 미지급분을 지급한다.

② 수급자격자가 사망하여 실업의 인정을 받을 수 없었던 기간에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따라 지급되지 아니한 구직급여의 지급을 청구하는 자가 그 수급자격자에 대한 실업의 인정을 받아야 한다. 이 경우 수급자격자가 제47조제1항에 해당하면 지급되지 아니한 구직급여를 청구하는 자가 같은 조 제1항에 따라 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다.

③ 제1항에 따라 지급되지 아니한 구직급여를 지급받을 수 있는 자의 순위는 같은 항에 열거된 순서로 한다. 이 경우 같은 순위자가 2명 이상이면 그 중 1명이 한 청구를 전원(全員)을 위하여 한 것으로 보며, 그 1명에 게 한 지급은 전원(全員)에 대한 지급으로 본다.

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제57조

제58조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한) 제40조에도 불구하고 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당한다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격이 없는 것으로 본다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 중대한 귀책사유(歸責事由)로 해고된 피보험자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우
 - 가. 「형법」 또는 직무와 관련된 법률을 위반하여 금고 이상의 형을 선고받은 경우
 - 나. 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 경우
 - 다. 정당한 사유 없이 근로계약 또는 취업규칙 등을 위반하여 장기간 무단 결근한 경우
2. 자기 사정으로 이직한 피보험자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우

가. 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우

나. 제1호의 중대한 귀책사유가 있는 자가 해고되지 아니하고 사업주의 권고로 이직한 경우

다. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유에 해당하지 아니하는 사유로 이직한 경우

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제58조

제59조 삭제 <2015. 1. 20.>[시행일 : 2020. 8. 28.] 제59조

제60조(훈련 거부 등에 따른 급여의 지급 제한) ① 수급자격자가 직업안정기관의 장이 소개하는 직업에 취직하는 것을 거부하거나 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발 훈련 등을 거부하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 구직급여의 지급을 정지한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 소개된 직업 또는 직업능력개발 훈련 등을 받도록 지시된 직종이 수급자격자의 능력에 맞지 아니하는 경우
2. 취직하거나 직업능력개발 훈련 등을 받기 위하여 주거의 이전이 필요하나 그 이전이 곤란한 경우
3. 소개된 직업의 임금 수준이 같은 지역의 같은 종류의 업무 또는 같은 정도의 기능에 대한 통상의 임금 수준에 비하여 100분의 20 이상 낮은 경우 등 고용노동부장관이 정하는 기준에 해당하는 경우
4. 그 밖에 정당한 사유가 있는 경우

② 수급자격자가 정당한 사유 없이 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 직업안정기관의 장이 실시하는 재취업 촉진을 위한 직업 지도를 거부하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 구직급여의 지급을 정지한다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 제1항 단서 및 제2항에서의 정당한 사유의 유무(有無)에 대한 인정은 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 직업안정기관의 장이 행한다. <개정 2010. 6. 4.>

④ 제1항과 제2항에 따라 구직급여의 지급을 정지하는 기간은 1개월의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시한다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제60조

제61조(부정행위에 따른 급여의 지급 제한) ① 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 받았거나 받으려 한 자에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 구직급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 이직 이후에 새로 수급자격을 취득한 경우 그 새로운 수급자격에 따른 구직급여에 대하여는 그러하지 아니하다.

② 제1항 본문에도 불구하고 거짓이나 그 밖의 부정한 방법이 제47조제1항에 따른 신고의무의 불이행 또는 거짓의 신고 등 대통령령으로 정하는 사유에 해당하면 그 실업인정대상기간에 한하여 구직급여를 지급하지 아니한다. 다만, 2회 이상의 위반행위를 한 경우에는 제1항 본문에 따른다.



③ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 지급 받았거나 받으려 한 자가 제1항 또는 제2항에 따라 구직급여를 지급받을 수 없게 된 경우에도 제50조제3항 및 같은 조 제4항을 적용할 때는 그 구직급여를 지급받은 것으로 본다.

④ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 지급 받았거나 받으려 한 자가 제1항 또는 제2항에 따라 구직급여를 지급받을 수 없게 된 경우에도 제63조제2항을 적용할 때는 그 지급받을 수 없게 된 일수분의 구직급여를 지급받은 것으로 본다.

⑤ 제1항 단서에도 불구하고 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받았거나 받으려 한 사람이 그 구직급여를 받은 날 또는 제44조에 따른 실업인정의 신고를 한 날부터 소급하여 10년간 3회 이상 제1항 본문에 따라 구직급여를 받지 못한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받은 날 또는 제44조에 따른 실업인정의 신고를 한 날부터 3년의 범위에서 새로운 수급자격에 따른 구직급여를 지급하지 아니한다. <신설 2019. 8. 27.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제61조

제62조(반환명령 등) ① 직업안정기관의 장은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 사람에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지급받은 구직급여의 전부 또는 일부의 반환을 명할 수 있다.

② 직업안정기관의 장은 제1항에 따라 반환을 명하는 경우에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 구직급여액의 2배 이하의 금액을 추가로 징수할 수 있다. 다만, 사업주(사업주의 대리인·사용인, 그 밖에 사업주를 위하여 행하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제116조제1항에서 같다)와 공모(거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 사업주의 거짓된 신고·보고 또는 증명 등 사업주의 귀책사유가 포함되어 있는 경우를 말한다. 이하 같다)하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 경우에는 지급받은 구직급여액의 5배 이하의 금액을 추가로 징수할 수 있다.

③ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급 받은 사람이 사업주와 공모한 경우에는 그 사업주도 그 구직급여를 지급받은 사람과 연대(連帶)하여 제1항 및 제2항에 따른 책임을 진다.

④ 직업안정기관의 장은 구직급여의 수급자격이 있는 사람 또는 수급자격이 있었던 사람에게 잘못 지급된 구직급여가 있으면 그 지급금의 반환을 명할 수 있다.

⑤ 직업안정기관의 장은 제1항·제2항 또는 제4항에 따라 구직급여 지급금을 반환하거나 추가징수금을 납부하여야 하는 사람이 이 법에 따라 지급받은 구직급여가 있는 경우에는 이를 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항·제2항 또는 제4항에 따른 반환금·추가징수금에 충당할 수 있다.

[전문개정 2019. 8. 27.]

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제62조

제63조(질병 등의 특례) ① 수급자격자가 제42조에 따라 실업의 신고를 한 이후에 질병·부상 또는 출산으로 취업이 불가능하여 실업의 인정을 받지 못한 날에 대하여는 제44조제1항에도 불구하고 그 수급자격자의 청구에 의하여 제46조의 구직급여일액에 해당하는 금액(이하 “상병급여”라 한다)을 구직급여에 갈음하여 지급할 수 있다. 다만, 제60조제1항 및 제2항에 따라 구직급여의 지급이 정지된 기간에 대하여는 상병급여(傷病給與)를 지급하지 아니한다.

② 상병급여를 지급할 수 있는 일수는 그 수급자격자에 대한 구직급여 소정급여일수에서 그 수급자격에 의하여 구직급여가 지급된 일수를 뺀 일수를 한도로 한다. 이 경우 상병급여를 지급받은 자에 대하여 이 법의 규정(제61조 및 제62조는 제외한다)을 적용할 때에는 상병급여의 지급 일수에 상당하는 일수분의 구직급여가 지급된 것으로 본다.

③ 제1항에 따른 상병급여는 그 취업할 수 없는 사유가 없어진 이후에 최초로 구직급여를 지급하는 날(구직급여를 지급하는 날이 없는 경우에는 직업안정기관의 장이 정하는 날)에 지급한다. 다만, 필요하다고 인정하면 고용노동부장관이 따로 정하는 바에 따라 지급할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

④ 제1항에도 불구하고 수급자격자가 「근로기준법」 제79조에 따른 휴업보상, 「산업재해보상보험법」 제52조부터 제56조까지의 규정에 따른 휴업급여, 그 밖에 이에 해당하는 급여 또는 보상으로서 대통령령으로 정하는 보상 또는 급여를 지급받을 수 있는 경우에는 상병급여를 지급하지 아니한다. <개정 2019. 1. 15.>

⑤ 상병급여의 지급에 관하여는 제47조, 제49조, 제57조, 제61조(제4항은 제외한다) 및 제62조를 준용한다. 이 경우 “실업인정대상기간”은 “실업의 인정을 받지 못한 날”로, “구직급여”는 “상병급여”로 본다. <개정 2019. 8. 27.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제63조

제3절 취업촉진 수당 [시행일 : 2020. 8. 28.]

제64조(조기재취업 수당) ① 조기재취업 수당은 수급자격자(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제2조에 따른 외국인 근로자는 제외한다)가 안정된 직업에 재취직하거나 스스로 영리를 목적으로 하는 사업을 영위하는 경우로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하면 지급한다.

② 제1항에도 불구하고 수급자격자가 안정된 직업에 재취업한 날 또는 스스로 영리를 목적으로 하는 사업을 시작한 날 이전의 대통령령으로 정하는 기간에 조기재취업 수당을 지급받은 사실이 있는 경우에는 조기재취업 수당을 지급하지 아니한다.

③ 조기재취업 수당의 금액은 구직급여의 소정급여일

수 중 미지급일수의 비율에 따라 대통령령으로 정하는 기준에 따라 산정한 금액으로 한다.

④ 조기재취업 수당을 지급받은 자에 대하여 이 법의 규정(제61조 및 제62조는 제외한다)을 적용할 때에는 그 조기재취업 수당의 금액을 제46조에 따른 구직급여 일액으로 나눈 일수분에 해당하는 구직급여를 지급한 것으로 본다.

⑤ 수급자격자를 조기에 재취업시켜 구직급여의 지급 기간이 단축되도록 한 자에게는 대통령령으로 정하는 바에 따라 장려금을 지급할 수 있다.

[시행일: 2020. 8. 28.] 제64조

제65조(직업능력개발 수당) ① 직업능력개발 수당은 수급 자격자가 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발 훈련 등을 받는 경우에 그 직업능력개발 훈련 등을 받는 기간에 대하여 지급한다.

② 제1항에도 불구하고 제60조제1항 및 제2항에 따라 구직급여의 지급이 정지된 기간에 대하여는 직업능력개발 수당을 지급하지 아니한다.

③ 직업능력개발 수당의 지급 요건 및 금액에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 이 경우 인력의 수급 상황을 고려하여 고용노동부장관이 특히 필요하다고 인정하여 고시하는 직종에 관한 직업능력개발 훈련 등에 대하여는 직업능력개발 수당의 금액을 다르게 정할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일: 2020. 8. 28.] 제65조

제66조(광역 구직활동비) ① 광역 구직활동비는 수급자격자가 직업안정기관의 소개에 따라 광범위한 지역에 걸쳐 구직 활동을 하는 경우로서 대통령령으로 정하는 기준에 따라 직업안정기관의 장이 필요하다고 인정하면 지급할 수 있다.

② 광역 구직활동비의 금액은 제1항의 구직 활동에 통상 드는 비용으로 하되, 그 금액의 산정은 고용노동부령으로 정하는 바에 따른다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일: 2020. 8. 28.] 제66조

제67조(이주비) ① 이주비는 수급자격자가 취업하거나 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발 훈련 등을 받기 위하여 그 주거를 이전하는 경우로서 대통령령으로 정하는 기준에 따라 직업안정기관의 장이 필요하다고 인정하면 지급할 수 있다.

② 이주비의 금액은 수급자격자 및 그 수급자격자에 의존하여 생계를 유지하는 동거 친족의 이주에 일반적으로 드는 비용으로 하되, 그 금액의 산정은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 따른다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일: 2020. 8. 28.] 제67조

제68조(취업촉진 수당의 지급 제한) ① 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 받았거나 받으려 한 자에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 취업촉진 수당을 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 이직 이후에 새로 수급자격을 취득하면 그 새로운 수급자격에 따른 취업촉진 수당은 그러하지 아니하다.

② 제1항 본문에도 불구하고 거짓이나 그 밖의 부정한 방법이 제47조제1항에 따른 신고의무의 불이행 또는 거짓의 신고 등 대통령령으로 정하는 사유에 해당하면 취업촉진 수당의 지급을 제한하지 아니한다. 다만, 2회 이상의 위반행위를 한 경우에는 제1항 본문에 따른다.

③ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 지급 받았거나 받으려 한 자가 제1항 또는 제2항에 따라 취업촉진 수당을 지급받을 수 없게 되어 조기재취업 수당을 지급받지 못하게 된 경우에도 제64조제4항을 적용할 때는 그 지급받을 수 없게 된 조기재취업 수당을 지급받은 것으로 본다.

[시행일: 2020. 8. 28.] 제68조

제69조(준용) 취업촉진 수당에 관하여는 제57조제1항·제3항 및 제62조를 준용한다. 이 경우 “수급자격자”는 “취업촉진 수당을 지급받을 수 있는 자”로, “구직급여”는 “취업촉진 수당”으로 본다. <개정 2019. 8. 27.>

[시행일: 2020. 8. 28.] 제69조

제4절 자영업자인 피보험자에 대한 실업급여 적용의 특례 <신설 2011. 7. 21.>

[시행일: 2020. 8. 28.]

제69조의2(자영업자인 피보험자의 실업급여의 종류) 자영업자인 피보험자의 실업급여의 종류는 제37조에 따른다. 다만, 제51조부터 제55조까지의 규정에 따른 연장급여와 제64조에 따른 조기재취업 수당은 제외한다.

[본조신설 2011. 7. 21.]

[시행일: 2020. 8. 28.] 제69조의2

제69조의3(구직급여의 수급 요건) 구직급여는 폐업한 자영업자인 피보험자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다.

1. 폐업일 이전 24개월간 제41조제1항 단서에 따라 자영업자인 피보험자로서 갖춘 피보험 단위기간이 통산(通算)하여 1년 이상일 것
2. 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업을 하지 못한 상태에 있을 것
3. 폐업사유가 제69조의7에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것
4. 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것

[본조신설 2011. 7. 21.]

[시행일: 2020. 8. 28.] 제69조의3

제69조의4(기초일액) ① 자영업자인 피보험자이었던 수급자격자에 대한 기초일액은 다음 각 호의 구분에 따른 기간 동안 본인이 납부한 보험료의 산정기초가 되는 보험료징수법 제49조의2제3항에 따라 고시된 보수액을 전부 합산한 후에 그 기간의 총일수로 나눈 금액으로 한다.



1. 수급자격과 관련된 피보험기간이 3년 이상인 경우: 마지막 폐업일 이전 3년의 피보험기간
2. 수급자격과 관련된 피보험기간이 3년 미만인 경우: 수급자격과 관련된 그 피보험기간
- ② 제1항에도 불구하고 자영업자인 피보험자이었던 수급자격자가 제50조제4항에 따라 피보험기간을 합산하게 됨에 따라 제69조의6에서 정한 소정급여일수가 추가로 늘어나는 경우에는 그 늘어난 일수분에 대한 기초일액은 제1항에 따라 산정된 기초일액으로 하되, 그 기초일액이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 각각 해당 호에 따른 금액으로 한다.
 1. 기초일액이 최저기초일액에 미치지 못하는 경우에는 최저기초일액
 2. 기초일액이 제45조제5항에 따라 대통령령으로 정하는 금액을 초과하는 경우에는 그 대통령령으로 정하는 금액

[본조신설 2011. 7. 21.]
[시행일: 2020. 8. 28.] 제69조의4

제69조의5(구직급여일액) 자영업자인 피보험자로서 폐업한 수급자격자에 대한 구직급여일액은 그 수급자격자의 기초일액에 100분의 60을 곱한 금액으로 한다. <개정 2019. 8. 27.>

[본조신설 2011. 7. 21.]
[시행일: 2020. 8. 28.] 제69조의5

제69조의6(소정급여일수) 자영업자인 피보험자로서 폐업한 수급자격자에 대한 소정급여일수는 제49조에 따른 대기기간이 끝난 다음 날부터 계산하기 시작하여 피보험기간에 따라 별표 2에서 정한 일수가 되는 날까지로 한다.

[본조신설 2011. 7. 21.]
[시행일: 2020. 8. 28.] 제69조의6

제69조의7(폐업사유에 따른 수급자격의 제한) 제69조의3에도 불구하고 폐업한 자영업자인 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당한다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격이 없는 것으로 본다.

1. 법령을 위반하여 허가 취소를 받거나 영업 정지를 받음에 따라 폐업한 경우
2. 방화(放火) 등 피보험자 본인의 중대한 귀책사유로서 고용노동부령으로 정하는 사유로 폐업한 경우
3. 매출액 등이 급격하게 감소하는 등 고용노동부령으로 정하는 사유가 아닌 경우로서 전직 또는 자영업 을 다시 하기 위하여 폐업한 경우
4. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유에 해당하지 아니하는 사유로 폐업한 경우

[본조신설 2011. 7. 21.]
[시행일: 2020. 8. 28.] 제69조의7

제69조의8(자영업자인 피보험자에 대한 실업급여의 지급 제한) 고용노동부장관은 보험료를 체납한 사람에게는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 이 장에 따른 실업급여를 지급하지 아니할 수 있다.

[본조신설 2011. 7. 21.]
[시행일: 2020. 8. 28.] 제69조의8

제69조의9(준용) ① 자영업자인 피보험자의 실업급여에 관하여는 제38조, 제42조부터 제44조까지, 제47조부터 제49조까지, 제56조, 제57조, 제60조부터 제63조까지, 제65조부터 제68조까지를 준용한다. 이 경우 제42조제1항·제43조제3항 중 “이직”은 “폐업”으로 보고, 제43조제1항 중 “제40조제1항제1호부터 제3호까지·제5호 및 제6호”는 “제69조의3”으로 보며, 제63조제1항 중 “제46조”는 “제69조의5”로 보고, 제48조제1항 중 “제50조제1항”은 “제69조의6”으로 본다. <개정 2013. 6. 4.>

② 자영업자인 피보험자의 취업촉진 수당(조기재취업 수당은 제외한다)에 관하여는 제57조제1항·제3항 및 제62조를 준용한다. 이 경우 제57조제1항 중 “수급자격자”는 “취업촉진 수당을 지급받을 수 있는 자”로 본다. [본조신설 2011. 7. 21.]
[시행일: 2020. 8. 28.] 제69조의9

제5장 육아휴직 급여 등 [시행일: 2020. 8. 28.]

제1절 육아휴직 급여 및 육아기 근로시간 단축 급여 <개정 2011. 7. 21.>

[시행일: 2020. 8. 28.]

제70조(육아휴직 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다. <개정 2007. 12. 21., 2010. 6. 4., 2011. 7. 21., 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27.>

1. 삭제 <2019. 8. 27.>
2. 삭제 <2019. 8. 27.>
3. 삭제 <2011. 7. 21.>

② 제1항에 따른 육아휴직 급여를 지급받으려는 사람은 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아휴직 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다. <신설 2011. 7. 21.>

③ 피보험자가 제2항에 따라 육아휴직 급여 지급신청을 하는 경우 육아휴직 기간 중에 이직하거나 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 해당 신청서에 그 사실을 기재하여야 한다. <신설 2019. 1. 15.>

④ 제1항에 따른 육아휴직 급여액은 대통령령으로 정

한다. <개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.>

⑤ 육아휴직 급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4., 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.>

[시행일: 2020. 8. 28.] 제70조

제71조(육아휴직의 확인) 사업주는 피보험자가 제70조에 따른 육아휴직 급여를 받으려는 경우 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사실의 확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일: 2020. 8. 28.] 제71조

제72조 삭제 <2019. 1. 15.> [시행일: 2020. 8. 28.] 제72조

제73조(육아휴직 급여의 지급 제한 등) ① 피보험자가 육아휴직 기간 중에 그 사업에서 이직한 경우에는 그 이직하였을 때부터 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. <개정 2019. 1. 15.>

② 피보험자가 육아휴직 기간 중에 제70조제3항에 따른 취업을 한 경우에는 그 취업한 기간에 대해서는 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. <신설 2019. 1. 15.>

③ 피보험자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 급여를 감액하여 지급할 수 있다. <개정 2019. 1. 15.>

④ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 그러하지 아니하다. <개정 2019. 1. 15.>

⑤ 제4항 본문에도 불구하고 제70조제3항을 위반하여 육아휴직 기간 중 취업한 사실을 기재하지 아니하거나 거짓으로 기재하여 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에 대해서는 위반횟수 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지급이 제한되는 육아휴직 급여의 범위를 달리 정할 수 있다. <신설 2019. 1. 15.>

[제목개정 2019. 1. 15.]

[시행일: 2020. 8. 28.] 제73조

제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 실시한 피보험자 중 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위 기간이 통산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27.>

1. 삭제 <2019. 8. 27.>

2. 삭제 <2019. 8. 27.>

② 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여를 지급받으려는 사람은 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이후

1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아기 근로시간 단축 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

③ 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여액은 대통령령으로 정한다.

④ 육아기 근로시간 단축 급여의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

[본조신설 2011. 7. 21.]

[시행일: 2020. 8. 28.] 제73조의2

제74조(준용) ① 육아휴직 급여에 관하여는 제62조를 준용한다. 이 경우 “구직급여”는 “육아휴직 급여”로 본다. <개정 2011. 7. 21.>

② 육아기 근로시간 단축 급여에 관하여는 제62조, 제71조부터 제73조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “육아기 근로시간 단축 급여”로 보고, 제71조부터 제73조까지의 규정 중 “육아휴직”은 “육아기 근로시간 단축”으로 본다. <신설 2011. 7. 21.>

[시행일: 2020. 8. 28.] 제74조

제2절 출산전후휴가 급여 등 <개정 2012. 2. 1.>

[시행일: 2020. 8. 28.]

제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급한다. <개정 2007. 12. 21., 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27.>

1. 휴가가 끝난 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위 기간이 통산하여 180일 이상일 것

2. 휴가를 시작한 날(출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상 기업이 아닌 경우에는 휴가 시작 후 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)이 지난 날로 본다) 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것. 다만, 그 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 출산전후휴가 급여등을 신청할 수 없었던 자는 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

[제목개정 2012. 2. 1.]

[시행일: 2020. 8. 28.] 제75조

제75조의2(출산전후휴가 급여등의 수급권 대위) 사업주가 출산전후휴가 급여등의 지급사유와 같은 사유로 그에 상당하는 금품을 근로자에게 미리 지급한 경우로서 그 금품이 출산전후휴가 급여등을 대체하여 지급한 것으



로 인정되면 그 사업주는 지급한 금액(제76조제2항에 따른 상한액을 초과할 수 없다)에 대하여 그 근로자의 출산전후휴가 급여등을 받을 권리를 대위한다. <개정 2012. 2. 1.>

[본조신설 2008. 12. 31.]

[제목개정 2012. 2. 1.]

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제75조의2

제76조(지급 기간 등) ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한 다)에 해당하는 금액을 지급한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27.>

1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.

2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.

② 제1항에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급 금액은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 상한액과 하한액을 정할 수 있다. <개정 2012. 2. 1.>

③ 제1항과 제2항에 따른 출산전후휴가 급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제76조

제77조(준용) 출산전후휴가 급여등에 관하여는 제62조, 제71조부터 제73조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등”으로, 제71조부터 제73조까지의 규정 중 “육아휴직”은 “출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가”로 각각 본다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제77조

제6장 고용보험기금 [시행일 : 2020. 8. 28.]

제78조(기금의 설치 및 조성) ① 고용노동부장관은 보험 사업에 필요한 재원에 충당하기 위하여 고용보험기금(이하 “기금”이라 한다)을 설치한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 기금은 보험료와 이 법에 따른 징수금·적립금·기금운용 수익금과 그 밖의 수입으로 조성한다.

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제78조

제79조(기금의 관리·운용) ① 기금은 고용노동부장관이 관리·운용한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 기금의 관리·운용에 관한 세부 사항은 「국가재정법」의 규정에 따른다.

③ 고용노동부장관은 다음 각 호의 방법에 따라 기금을 관리·운용한다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 금융기관에의 예탁
2. 재정자금에의 예탁
3. 국가·지방자치단체 또는 금융기관에서 직접 발행하거나 채무이행을 보증하는 유가증권의 매입
4. 보험사업의 수행 또는 기금 증식을 위한 부동산의 취득 및 처분
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 기금 증식 방법

④ 고용노동부장관은 제1항에 따라 기금을 관리·운용할 때에는 그 수익이 대통령령으로 정하는 수준 이상 되도록 하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제79조

제80조(기금의 용도) ① 기금은 다음 각 호의 용도에 사용하여야 한다. <개정 2008. 3. 21., 2012. 2. 1., 2019. 1. 15.>

1. 고용안정·직업능력개발 사업에 필요한 경비
2. 실업급여의 지급
- 2의2. 제55조의2에 따른 국민연금 보험료의 지원
3. 육아휴직 급여 및 출산전후휴가 급여등의 지급
4. 보험료의 반환
5. 일시 차입금의 상환금과 이자
6. 이 법과 보험료징수법에 따른 업무를 대행하거나 위탁받은 자에 대한 출연금
7. 그 밖에 이 법의 시행을 위하여 필요한 경비로서 대통령령으로 정하는 경비와 제1호 및 제2호에 따른 사업의 수행에 딸린 경비

② 제1항제6호에 따라 기금으로부터 「국민건강보험법」 제13조에 따른 국민건강보험공단에 출연하는 금액은 징수업무(고지·수납·체납 업무를 말한다)가 차지하는 비율 등을 기준으로 산정한다. <신설 2019. 1. 15.>

③ 제1항제6호에 따른 출연금의 지급기준, 사용 및 관리에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2008. 3. 21., 2019. 1. 15.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제80조

제81조(기금운용 계획 등) ① 고용노동부장관은 매년 기금운용 계획을 세워 제7조에 따른 고용보험위원회 및 국무회의의 심의를 거쳐 대통령의 승인을 받아야 한다. <개정 2008. 12. 31., 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 매년 기금의 운용 결과에 대하여 제7조에 따른 고용보험위원회의 심의를 거쳐 공표하여야 한다. <개정 2008. 12. 31., 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제81조

제82조(기금계정의 설치) ① 고용노동부장관은 한국은행에 고용보험기금계정을 설치하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 제1항의 고용보험기금계정은 고용안정·직업능력개발 사업 및 실업급여, 자영업자의 고용안정·직업능력개발 사업 및 자영업자의 실업급여로 구분하여 관리한다. <개정 2011. 7. 21.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제82조

제83조(기금의 출납) 기금의 관리·운용을 하는 경우 출납에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제83조

제84조(기금의 적립) ① 고용노동부장관은 대량 실업의 발생이나 그 밖의 고용상태 불안에 대비한 준비금으로 여유자금을 적립하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 제1항에 따른 여유자금의 적정규모는 다음 각 호와 같다.

1. 고용안정·직업능력개발 사업 제정의 연말 적립금: 해당 연도 지출액의 1배 이상 1.5배 미만
2. 실업급여 제정의 연말 적립금: 해당 연도 지출액의 1.5배 이상 2배 미만

[전문개정 2008. 12. 31.]

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제84조

제85조(잉여금과 손실금의 처리) ① 기금의 결산상 잉여금이 생기면 이를 적립금으로 적립하여야 한다.

② 기금의 결산상 손실금이 생기면 적립금을 사용하여 이를 보전(補填)할 수 있다.

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제85조

제86조(차입금) 기금을 지출할 때 자금 부족이 발생하거나 발생할 것으로 예상되는 경우에는 기금의 부담으로 금융기관·다른 기금과 그 밖의 재원 등으로부터 차입금을 할 수 있다.

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제86조

제7장 심사 및 재심사청구 [시행일 : 2020. 8. 28.]

제87조(심사와 재심사) ① 제17조에 따른 피보험자격의 취득·상실에 대한 확인, 제4장의 규정에 따른 실업급여 및 제5장에 따른 육아휴직 급여와 출산전후휴가 급여 등에 관한 처분[이하 “원처분(原處分)”등]이라 한다면에 이의가 있는 자는 제89조에 따른 심사관에게 심사를 청구할 수 있고, 그 결정에 이의가 있는 자는 제99조에 따른 심사위원회에 재심사를 청구할 수 있다. <개정 2012. 2. 1.>

② 제1항에 따른 심사의 청구는 같은 항의 확인 또는 처분이 있음을 안 날부터 90일 이내에, 재심사의 청구는 심사청구에 대한 결정이 있음을 안 날부터 90일 이내에 각각 제기하여야 한다.

③ 제1항에 따른 심사 및 재심사의 청구는 시효중단에 관하여 재판상의 청구로 본다.

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제87조

제88조(대리인의 선임) 심사청구인 또는 재심사청구인은 법정대리인 외에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 대리인으로 선임할 수 있다.

1. 청구인의 배우자, 직계존속·비속 또는 형제자매
2. 청구인인 법인의 임원 또는 직원
3. 변호사나 공인노무사

4. 제99조에 따른 심사위원회의 허가를 받은 자

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제88조

제89조(고용보험심사관) ① 제87조에 따른 심사를 행하게 하기 위하여 고용보험심사관(이하 “심사관”이라 한다)을 둔다.

② 심사관은 제87조제1항에 따라 심사청구를 받으면 30일 이내에 그 심사청구에 대한 결정을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사정으로 그 기간에 결정할 수 없을 때에는 1차에 한하여 10일을 넘지 아니하는 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

③ 심사관의 정員·자격·배치 및 직무에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

④ 당사자는 심사관에게 심리·결정의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있으면 그 심사관에 대한 기피신청을 고용노동부장관에게 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

⑤ 심사청구인이 사망한 경우 그 심사청구인이 실업급여의 수급권자이면 제57조에 따른 유족이, 그 외의자인 때에는 상속인 또는 심사청구의 대상인 원처분등에 관계되는 권리 또는 이익을 승계한 자가 각각 심사청구인의 지위를 승계한다.

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제89조

제90조(심사의 청구 등) ① 제87조제1항에 따른 심사를 청구하는 경우 제17조에 따른 피보험자격의 취득·상실 확인에 대한 심사의 청구는 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 “근로복지공단”이라 한다)을, 제4장에 따른 실업급여 및 제5장에 따른 육아휴직 급여와 출산전후휴가 급여 등에 관한 처분에 대한 심사의 청구는 직업안정기관의 장을 거쳐 심사관에게 하여야 한다. <개정 2019. 1. 15.>

② 직업안정기관 또는 근로복지공단은 심사청구서를 받은 날부터 5일 이내에 의견서를 첨부하여 심사청구서를 심사관에게 보내야 한다. <개정 2019. 1. 15.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제90조

제91조(청구의 방식) 심사의 청구는 대통령령으로 정하는 바에 따라 문서로 하여야 한다.

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제91조

제92조(보정 및 각하) ① 심사의 청구가 제87조제2항에 따른 기간이 지났거나 법령으로 정한 방식을 위반하여 보정(補正)하지 못할 것인 경우에 심사관은 그 심사의 청구를 결정으로 각하(却下)하여야 한다.

② 심사의 청구가 법령으로 정한 방식을 어긴 것이라도 보정할 수 있는 것인 경우에 심사관은 상당한 기간을 정하여 심사청구인에게 심사의 청구를 보정하도록 명할 수 있다. 다만, 보정할 사항이 경미한 경우에는 심사관이 직권으로 보정할 수 있다.

③ 심사관은 심사청구인이 제2항의 기간에 그 보정을 하지 아니하면 결정으로써 그 심사청구를 각하하여야 한다.

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제92조

제93조(원처분등의 집행 정지) ① 심사의 청구는 원처분등



의 집행을 정지시키지 아니한다. 다만, 심사관은 원처 분등의 집행에 의하여 발생하는 중대한 위해(危害)를 피하기 위하여 긴급한 필요가 있다고 인정하면 직권으로 그 집행을 정지시킬 수 있다.

② 심사관은 제1항 단서에 따라 집행을 정지시키려고 할 때에는 그 이유를 적은 문서로 그 사실을 직업안정기관의 장 또는 근로복지공단에 알려야 한다. <개정 2019. 1. 15.>

③ 직업안정기관의 장 또는 근로복지공단은 제2항에 따른 통지를 받으면 지체 없이 그 집행을 정지하여야 한다. <개정 2019. 1. 15.>

④ 심사관은 제2항에 따라 집행을 정지시킨 경우에는 지체 없이 심사청구인에게 그 사실을 문서로 알려야 한다. [시행일 : 2020. 8. 28.] 제93조

제94조(심사관의 권한) ① 심사관은 심사의 청구에 대한 심리를 위하여 필요하다고 인정하면 심사청구인의 신청 또는 직권으로 다음 각 호의 조사를 할 수 있다.

1. 심사청구인 또는 관계인을 지정 장소에 출석하게 하여 질문하거나 의견을 진술하게 하는 것
2. 심사청구인 또는 관계인에게 증거가 될 수 있는 문서와 그 밖의 물건을 제출하게 하는 것
3. 전문적인 지식이나 경험을 가진 제삼자로 하여금 감정(鑑定)하게 하는 것
4. 사건에 관계가 있는 사업장 또는 그 밖의 장소에 출입하여 사업주·종업원이나 그 밖의 관계인에게 질문하거나 문서와 그 밖의 물건을 검사하는 것

② 심사관은 제1항제4호에 따른 질문과 검사를 하는 경우에는 그 권한을 나타내는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제94조

제95조(실비변상) 제94조제1항제1호에 따라 지정한 장소에 출석한 자와 같은 항 제3호에 따라 감정을 한 감정인에게는 고용노동부장관이 정하는 실비를 변상한다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제95조

제96조(결정) 심사관은 심사의 청구에 대한 심리(審理)를 마쳤을 때에는 원처분등의 전부 또는 일부를 취소하거나 심사청구의 전부 또는 일부를 기각한다.

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제96조

제97조(결정의 방법) ① 제89조에 따른 결정은 대통령령으로 정하는 바에 따라 문서로 하여야 한다.

② 심사관은 결정을 하면 심사청구인 및 원처분등을 한 직업안정기관의 장 또는 근로복지공단에 각각 결정서의正本(正本)을 보내야 한다. <개정 2019. 1. 15.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제97조

제98조(결정의 효력) ① 결정은 심사청구인 및 직업안정기관의 장 또는 근로복지공단에 결정서의 정본을 보낸 날부터 효력이 발생한다. <개정 2019. 1. 15.>

② 결정은 원처분등을 행한 직업안정기관의 장 또는 근로복지공단을 기속(羈束)한다. <개정 2019. 1. 15.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제98조

제99조(고용보험심사위원회) ① 제87조에 따른 재심사를 하게 하기 위하여 고용노동부에 고용보험심사위원회(이하 "심사위원회"라 한다)를 둔다. <개정 2010. 6. 4.>

② 심사위원회는 근로자를 대표하는 자 및 사용자를 대표하는 자 각 1명 이상을 포함한 15명 이내의 위원으로 구성한다.

③ 제2항의 위원 중 2명은 상임위원으로 한다.

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 위원에 임명될 수 없다. <개정 2015. 1. 20.>

1. 피성년후견인·피한정후견인 또는 파산의 선고로 받고 복권되지 아니한 자
2. 금고 이상의 형을 선고받고 그 형의 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 3년이 지나지 아니한 자

⑤ 위원 중 공무원이 아닌 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 해촉(解촉)할 수 있다. <개정 2019. 1. 15.>

1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 인하여 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 곤란하다고 의사를 밝히는 경우

⑥ 상임위원은 정당에 가입하거나 정치에 관여하여서는 아니 된다.

⑦ 심사위원회는 제87조제1항에 따라 재심사의 청구를 받으면 50일 이내에 재결(裁決)을 하여야 한다. 이 경우 재결기간의 연장에 관하여는 제89조제2항을 준용한다.

⑧ 심사위원회에 사무국을 둔다.

⑨ 심사위원회 및 사무국의 조직·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제99조

제100조(재심사의 상대방) 재심사의 청구는 원처분등을 행한 직업안정기관의 장 또는 근로복지공단을 상대방으로 한다. <개정 2019. 1. 15.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제100조

제101조(심리) ① 심사위원회는 재심사의 청구를 받으면 그 청구에 대한 심리 기일(審理期日) 및 장소를 정하여 심리 기일 3일 전까지 당사자 및 그 사건을 심사한 심사관에게 알려야 한다.

② 당사자는 심사위원회에 문서나 구두로 그 의견을 진술할 수 있다.

③ 심사위원회의 재심사청구에 대한 심리는 공개한다. 다만, 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽이 신청한 경우에는 공개하지 아니할 수 있다.

④ 심사위원회는 심리조서(審理調書)를 작성하여야 한다.

⑤ 당사자나 관계인은 제4항의 심리조서의 열람을 신청할 수 있다.

⑥ 위원회는 당사자나 관계인이 제5항에 따른 열람 신청을 하면 정당한 사유 없이 이를 거부하여서는 아니 된다.

⑦ 재심사청구의 심리에 관하여는 제94조 및 제95조를 준용한다. 이 경우 “심사관”은 “심사위원회”로, “심사의 청구”는 “재심사의 청구”로, “심사청구인”은 “재심사청구인”으로 본다.

[시행일: 2020. 8. 28.] 제101조

제102조(준용 규정) 심사위원회와 재심사에 관하여는 제89조제4항·제5항, 제91조부터 제93조까지, 제96조부터 제98조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 제89조제4항 중 “심사관”은 “심사위원회의 위원”으로, 제89조제4항·제97조·제98조 중 “결정”은 각각 “재결”로, 제91조·제93조·제96조 중 “심사의 청구”는 각각 “재심사의 청구”로, 제93조·제96조·제97조 중 “심사관”은 각각 “심사위원회”로, 제93조·제97조·제98조 중 “심사청구인”은 각각 “재심사청구인”으로 본다.

[시행일: 2020. 8. 28.] 제102조

제103조(고지) 직업안정기관의 장 또는 근로복지공단이 원처분등을 하거나 심사관이 제97조제2항에 따라 결정서의 정본을 송부하는 경우에는 그 상대방 또는 심사청구인에게 원처분등 또는 결정에 관하여 심사 또는 재심사를 청구할 수 있는지의 여부, 청구하는 경우의 경위(經由) 절차 및 청구 기간을 알려야 한다. <개정 2019. 1. 15.>

[시행일: 2020. 8. 28.] 제103조

제104조(다른 법률과의 관계) ① 재심사의 청구에 대한 재결은 「행정소송법」 제18조를 적용할 경우 행정심판에 대한 재결로 본다.

② 심사 및 재심사의 청구에 관하여 이 법에서 정하고 있지 아니한 사항은 「행정심판법」의 규정에 따른다.

[시행일: 2020. 8. 28.] 제104조

제8장 보 칙 [시행일: 2020. 8. 28.]

제105조(불이익 처우의 금지) 사업주는 근로자가 제17조에 따른 확인의 청구를 한 것을 이유로 그 근로자에게 해고나 그 밖의 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다.

[시행일: 2020. 8. 28.] 제105조

제106조(준용) 이 법에 따른 다음 각 호의 징수금의 징수에 관하여는 보험료징수법 제27조부터 제30조까지·제32조·제39조·제41조 및 제42조를 준용한다. <개정 2011. 7. 21.>

1. 고용안정·직업능력개발 사업의 지원금액의 반환금 또는 추가징수금
2. 실업급여의 반환금 또는 추가징수금
3. 육아휴직 급여 등의 반환금 또는 추가징수금

[시행일: 2020. 8. 28.] 제106조

제107조(소멸시효) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다. <개정 2019. 1. 15.>

1. 제3장에 따른 지원금을 지급받거나 반환받을 권리
2. 제4장에 따른 취업촉진 수당을 지급받거나 반환받을 권리
3. 제4장에 따른 구직급여를 반환받을 권리
4. 제5장에 따른 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 및 출산전후휴가 급여등을 반환받을 권리

② 소멸시효의 중단에 관하여는 「산업재해보상보험법」 제113조를 준용한다. <개정 2015. 1. 20.>

[시행일: 2020. 8. 28.] 제107조

제108조(보고 등) ① 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 피보험자 또는 수급자격자를 고용하고 있거나 고용하였던 사업주, 보험료징수법 제33조에 따른 보험사무대행기관(이하 “보험사무대행기관”이라 한다) 및 보험사무대행기관이었던 자에게 피보험자의 자격 확인, 부정수급(不正受給)의 조사 등 이 법의 시행에 필요한 보고, 관계 서류의 제출 또는 관계인의 출석을 요구할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 이직한 자는 종전의 사업주 또는 그 사업주로부터 보험 사무의 위임을 받아 보험 사무를 처리하는 보험사무대행기관에 실업급여를 지급받기 위하여 필요한 증명서의 교부를 청구할 수 있다. 이 경우 청구를 받은 사업주나 보험사무대행기관은 그 청구에 따른 증명서를 내주어야 한다.

③ 고용노동부장관은 피보험자, 수급자격자 또는 지급되지 아니한 실업급여의 지급을 청구하는 자에게 피보험자의 자격 확인, 부정수급의 조사 등 이 법의 시행에 필요한 보고를 하게 하거나 관계 서류의 제출 또는 출석을 요구할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일: 2020. 8. 28.] 제108조

제109조(조사 등) ① 고용노동부장관은 피보험자의 자격 확인, 부정수급의 조사 등 이 법의 시행을 위하여 필요하다고 인정하면 소속 직원에게 피보험자 또는 수급자격자를 고용하고 있거나 고용하였던 사업주의 사업장 또는 보험사무대행기관 및 보험사무대행기관이었던 자의 사무소에 출입하여 관계인에 대하여 질문하거나 장부 등 서류를 조사하게 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관이 제1항에 따라 조사를 하는 경우에는 그 사업주 등에게 미리 조사 일시·조사 내용 등 조사에 필요한 사항을 알려야 한다. 다만, 긴급하거나 미리 알릴 경우 그 목적을 달성할 수 없다고 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 제1항에 따라 조사를 하는 직원은 그 신분을 나타내는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

④ 고용노동부장관은 제1항에 따른 조사 결과를 그 사업주 등에게 서면으로 알려야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일: 2020. 8. 28.] 제109조

제110조(자료 제공의 요청) ① 고용노동부장관은 다음 각



호의 사무를 수행하기 위하여 필요하면 주민등록정보, 가족관계등록사항, 군복무에 관한 자료, 토지·건물에 관한 자료, 국민연금·건강보험 등 각종 연금·보험에 관한 자료, 출입국 정보 등을 관계 기관의 장에게 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

1. 제15조에 따른 피보험자격의 취득 및 상실 등의 신고 내용 확인
2. 제17조에 따른 피보험자격의 취득 또는 상실에 관한 확인
3. 제18조에 따른 피보험자격 이종 취득 확인
4. 제35조에 따른 부정행위로 인한 고용안정·직업능력개발 사업의 지원 제한
5. 제40조 및 제69조의3에 따른 구직급여의 수급 요건 확인
6. 제57조(제63조제5항, 제69조 및 제69조의9제1항·제2항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 지급되지 아니한 구직급여 등의 지급
7. 제61조(제63조제5항 및 제69조의9제1항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 부정행위로 인한 구직급여 등의 지급 제한
8. 제62조(제63조제5항, 제69조, 제69조의9제1항·제2항, 제74조 및 제77조에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 구직급여 등 지급금의 반환 및 추가징수
9. 제68조(제69조의9제1항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 취업촉진 수당의 지급 제한
10. 제73조(제74조제2항 및 제77조에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 육아휴직 급여 등의 지급 제한
11. 제113조의2에 따른 「국민기초생활 보장법」의 수급자의 피보험자격 취득

② 고용노동부장관은 제1항제4호부터 제11호까지의 사무를 수행하기 위하여 필요하면 납세자의 인적 사항 및 사용 목적을 적은 문서로 관할 세무관서의 장에게 다음 각 호에 해당하는 과세정보의 제공을 요청할 수 있다.

1. 「소득세법」 제4조제1항제1호에 따른 종합소득
2. 「부가가치세법」 제8조, 「법인세법」 제111조 또는 「소득세법」 제168조에 따른 사업자등록정보
- ③ 제1항에 따라 요청할 수 있는 자료 또는 정보의 구체적인 범위는 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2019. 8. 27.]

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제110조

제111조(진찰명령) 직업안정기관의 장은 실업급여의 지급을 위하여 필요하다고 인정하면 제44조제3항제1호에 해당하는 자로서 같은 조 제2항에 따른 실업의 인정을 받았거나 받으려는 자 및 제63조에 따라 상병급여를 지급받았거나 지급받으려는 자에게 고용노동부장관이 지정하는 의료기관에서 진찰을 받도록 명할 수

있다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제111조

제112조(포상금의 지급) ① 고용노동부장관은 이 법에 따른 고용안정·직업능력개발 사업의 지원·위탁 및 실업급여·육아휴직 급여 또는 출산전후휴가 급여등의 지원과 관련한 부정행위를 신고한 자에게 예산의 범위에서 포상금을 지급할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1.>

② 제1항에 따른 부정행위의 신고 및 포상금의 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제112조

제113조 삭제 <2011. 7. 21.> [시행일 : 2020. 8. 28.] 제113조

제113조의2(「국민기초생활 보장법」의 수급자에 대한 특례)

① 제8조에도 불구하고 「국민기초생활 보장법」 제15조제1항제4호에 따라 자활을 위한 근로기회를 제공하기 위한 사업은 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다. 이 경우 해당 사업에 참가하여 유급으로 근로하는 「국민기초생활 보장법」 제2조제2호에 따른 수급자는 이 법의 적용을 받는 근로자로 보고, 같은 법 제2조제4호에 따른 보장기관(같은 법 제15조제2항에 따라 사업을 위탁하여 행하는 경우는 그 위탁기관을 말한다)은 이 법의 적용을 받는 사업주로 본다.

② 제1항 후단에 따른 수급자가 「국민기초생활 보장법」 제8조제2항에 따른 수급권자인 경우에는 해당 수급자에 대하여는 제3장의 규정만을 적용한다. <개정 2016. 12. 27.>

③ 제18조에도 불구하고 제2항에 따라 제3장의 규정만 적용되는 수급자는 보험관계가 성립되어 있는 다른 사업에 고용되어 있는 경우에는 그 다른 사업의 근로자로서만 피보험자격을 취득한다.

④ 제1항에 따라 수급자가 사업에 참가하고 받은 자활급여는 제41조에 따른 피보험 단위기간 산정의 기초가 되는 보수 및 제45조에 따른 임금일액의 기초가 되는 임금으로 본다.

[본조신설 2011. 7. 21.]

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제113조의2

제114조(시범사업의 실시) ① 고용노동부장관은 보험사업을 효과적으로 시행하기 위하여 전면적인 시행에 어려움이 예상되거나 수행 방식 등을 미리 검증할 필요가 있는 경우 대통령령으로 정하는 보험사업은 시범사업을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 시범사업에 참여하는 사업주, 피보험자등 및 직업능력개발 훈련 시설 등에 재정·행정·기술이나 그 밖에 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 제1항에 따른 시범사업의 대상자·실시지역·실시방법과 제2항에 따른 지원 내용 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제114조

제115조(권한의 위임·위탁) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 직업안정기관의 장에게 위임하거나 대통령령으로 정하는 자에게 위탁할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제115조

제115조의2(벌칙 적용 시의 공무원 의제) ① 제36조와 제115조에 따라 업무를 대행하거나 위탁하도록 하는 경우에 그 대행하거나 위탁받은 업무에 종사하는 자는 「형법」 제129조부터 제132조까지의 규정에 따른 벌칙을 적용할 때에는 공무원으로 본다. <개정 2019. 1. 15.>

② 심사위원회의 위원 중 공무원이 아닌 위원은 「형법」 제127조 및 제129조부터 제132조까지의 규정을 적용할 때에는 공무원으로 본다. <신설 2019. 1. 15.>

[본조신설 2008. 12. 31.]

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제115조의2

제9장 벌 칩 [시행일 : 2020. 8. 28.]

제116조(벌칙) ① 사업주와 공모하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 다음 각 호에 따른 지원금 또는 급여를 받은 자와 공모한 사업주는 각각 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제3장에 따른 고용안정·직업능력개발 사업의 지원금
2. 제4장에 따른 실업급여
3. 제5장에 따른 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 및 출산전후휴가 급여등

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제105조를 위반하여 근로자를 해고하거나 그 밖에 근로자에게 불이익한 처우를 한 사업주
2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항 각 호에 따른 지원금 또는 급여를 받은 자. 다만, 제1항에 해당하는 경우는 제외한다.

[전문개정 2019. 8. 27.]

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제116조

제117조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제116조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

[전문개정 2008. 12. 31.]

[제118조에서 이동, 종전의 117조는 제118조로 이동 <2008. 12. 31.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제117조

제118조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주, 보험사무대행기관의 대표자 또는 대리인·사용인, 그 밖의 종업원에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2008. 12. 31., 2019. 8. 27.>

1. 제15조를 위반하여 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 자
2. 제42조제3항 후단을 위반하여 이직확인서를 발급하여 주지 아니하거나 거짓으로 작성하여 발급하여 준 자
3. 제43조제4항 후단을 위반하여 이직확인서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 작성하여 제출한 자
4. 제108조제1항에 따른 요구에 불응하여 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자, 같은 요구에 불응하여 문서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 자 또는 출석하지 아니한 자
5. 제108조제2항에 따른 요구에 불응하여 증명서를 내주지 아니한 자
6. 제109조제1항에 따른 질문에 답변하지 아니하거나 거짓으로 진술한 자 또는 조사를 거부·방해하거나 기피한 자

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 피보험자, 수급자격자 또는 지급되지 아니한 실업급여의 지급을 청구하는 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2008. 12. 31.>

1. 제108조제3항에 따라 요구된 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자, 문서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 자 또는 출석하지 아니한 자
2. 제109조제1항에 따른 질문에 답변하지 아니하거나 거짓으로 진술한 자 또는 검사를 거부·방해하거나 기피한 자

③ 제87조에 따른 심사 또는 재심사의 청구를 받아 하는 심사관 및 심사위원회의 질문에 답변하지 아니하거나 거짓으로 진술한 자 또는 검사를 거부·방해하거나 기피한 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2008. 12. 31.>

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다. <개정 2010. 6. 4.>

⑤ 삭제 <2008. 12. 31.>

⑥ 삭제 <2008. 12. 31.>

⑦ 삭제 <2008. 12. 31.>

[제117조에서 이동, 종전의 제118조는 제117조로 이동 <2008. 12. 31.>

[시행일 : 2020. 8. 28.] 제118조

부 칩 <제16557호, 2019. 8. 27.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시



행한다. 다만, 제19조제2항, 제40조, 제46조제1항, 제69조의5, 제75조, 제76조제1항, 제77조 후단, 별표 1 및 별표 2의 개정규정은 2019년 10월 1일부터 시행하고, 제70조제1항 및 제73조의2제1항의 개정규정은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(구직급여의 지급 요건에 관한 적용례) 제40조제2항제2호의 개정규정은 같은 개정규정 시행 전에 이직한 근로자에게도 적용한다.

제3조(구직급여 지급자격 확인을 위한 자료 요청에 관한 적용례) 제43조제4항의 개정규정은 이 법 시행 당시 신청인에 대한 지급자격의 인정 여부를 결정 중에 있는 경우에도 적용한다.

제4조(반복적인 구직급여 부정수급자에 대한 구직급여 지급 제한에 관한 적용례) 제61조제5항의 개정규정에 따른 구직급여를 받지 못한 횟수는 이 법 시행 이후 제61조제1항 본문에 따라 구직급여를 받지 못한 경우부터 산정한다.

제5조(구직급여 등의 총당에 관한 적용례) 제62조제5항의 개정규정은 이 법 시행 이후에 지급사유가 발생한 구직급여를 이 법 시행 이후에 반환 결정된 구직급여 반환금 또는 추가징수금에 총당하는 경우부터 적용한다.

제6조(육아휴직 급여 및 육아기 근로시간 단축 급여에 관한 적용례) 제70조제1항 및 제73조의2제1항의 개정규정은 같은 개정규정 시행 전에 부모가 동시에 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용한 경우 같은 개정규정 시행 이후의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간에 대하여도 적용한다.

제7조(출산전후휴가 급여 등에 관한 적용례) 제75조, 제76조제1항 및 제77조 후단의 개정규정은 같은 개정규정 시행 후 최초로 배우자 출산휴가를 사용하는 사람부터 적용한다.

제8조(구직급여일액에 관한 경과조치) ① 제46조제1항 및 제69조의5의 개정규정 시행 전에 이직한 자에 대한 구직급여일액에 대해서는 같은 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

② 제46조제1항제2호의 개정규정에 따라 산정한 최저구직급여일액이 같은 개정규정 시행 전 최저구직급여일액보다 낮은 경우에는 같은 개정규정 시행 전 최저구직급여일액을 해당 연도 최저구직급여일액으로 한다.

제9조(부정행위에 따른 구직급여의 추가 징수에 관한 경과조치) 이 법 시행 전에 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 사람에 대한 구직급여의 추가 징수 금액에 대해서는 제62조제2항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제10조(구직급여의 소정급여일수에 관한 경과조치) 별표 1 및 별표 2의 개정규정 시행 전에 이직한 자에 대한 구직급여의 소정급여일수에 대해서는 같은 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제11조(다른 법률의 개정) 사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조제48호 중 “고용보험법」 제116조제2항”을 “고용보험법」 제116조제1항 및 제2항제2호”로 한다.

파견근로자 보호 등에 관한 법률(약칭: 파견법)

[시행 2020. 1. 16] [법률 제16272호, 2019. 1. 15. 타법개정]

제1장 총 칙 <개정 2019. 4. 30.>

제1조(목적) 이 법은 근로자파견사업의 적절한 운영을 도모하고 파견근로자의 근로조건 등에 관한 기준을 확립하여 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 함을 목적으로 한다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자파견”이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.
2. “근로자파견사업”이란 근로자파견을 업(業)으로 하는 것을 말한다.
3. “파견사업주”란 근로자파견사업을 하는 자를 말한다.
4. “사용사업주”란 근로자파견계약에 따라 파견근로자를 사용하는 자를 말한다.
5. “파견근로자”란 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 사람을 말한다.
6. “근로자파견계약”이란 파견사업주와 사용사업주 간에 근로자파견을 약정하는 계약을 말한다.
7. “차별적 처우”란 다음 각 목의 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.
 - 가. 「근로기준법」 제2조제1항제5호의 임금
 - 나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금
 - 다. 경영성과에 따른 성과급
 - 라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

[전문개정 2019. 4. 30.]

제3조(정부의 책무) 정부는 파견근로자를 보호하고 근로자의 구직(求職)과 사용자의 인력확보를 쉽게 하기 위하여 다음 각 호의 시책을 마련·시행함으로써 근로자가 사용자에게 직접 고용될 수 있도록 노력하여야 한다.

1. 고용정보의 수집·제공
2. 직업에 관한 연구
3. 직업지도
4. 직업안정기관의 설치·운영

[전문개정 2019. 4. 30.]

제4조(근로자파견사업의 조사·연구) ① 정부는 필요한 경우 근로자대표·사용자대표·공익대표 및 관계전문가에게 근로자파견사업의 적절한 운영과 파견근로자의 보호에 관한 주요사항을 조사·연구하게 할 수 있다.
② 제1항에 따른 조사·연구에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

동부령으로 정한다.
[전문개정 2019. 4. 30.]

제2장 근로자파견사업의 적정 운영

<개정 2019. 4. 30.>

제5조(근로자파견 대상 업무 등) ① 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무를 대상으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무에 대하여는 근로자파견사업을 하여서는 아니 된다. <개정 2019. 1. 15.>

1. 건설공사현장에서 이루어지는 업무
2. 「항만운송사업법」 제3조제1호, 「한국철도공사법」 제9조제1항제1호, 「농수산물 유통 및 가격안정에 관한 법률」 제40조, 「물류정책기본법」 제2조제1항제1호의 하역(荷役)업무로서 「직업안정법」 제33조에 따라 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무
3. 「선원법」 제2조제1호의 선원의 업무
4. 「산업안전보건법」 제58조에 따른 유해하거나 위험한 업무
5. 그 밖에 근로자 보호 등의 이유로 근로자파견사업의 대상으로는 적절하지 못하다고 인정하여 대통령령으로 정하는 업무

④ 제2항에 따라 파견근로자를 사용하려는 경우 사용사업주는 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와 사전에 성실하게 협의하여야 한다.

⑤ 누구든지 제1항부터 제4항까지의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 하거나 그 근로자파견사업을 하는 자로부터 근로자파견의 역무(役務)를 제공받아서는 아니 된다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제6조(파견기간) ① 근로자파견의 기간은 제5조제2항에 해당하는 경우를 제외하고는 1년을 초과하여서는 아



니 된다.

② 제1항에도 불구하고 파견사업주, 사용자사업주, 파견 근로자 간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있다. 이 경우 1회를 연장할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하여서는 아니 되며, 연장된 기간을 포함한 총 파견기간은 2년을 초과하여서는 아니 된다.

③ 제2항 후단에도 불구하고 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호의 고령자인 파견근로자에 대하여는 2년을 초과하여 근로자파견기간을 연장할 수 있다.

④ 제5조제2항에 따른 근로자파견의 기간은 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 출산·질병·부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우: 해당 사유의 해소에 필요한 기간
2. 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우: 3개월 이내의 기간. 다만, 해당 사유가 해소되지 아니하고 파견사업주, 사용자사업주, 파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 3개월의 범위에서 한 차례만 그 기간을 연장할 수 있다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제6조의2(고용의무) ① 사용자사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.

1. 제5조제1항의 근로자파견 대상 업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우(제5조제2항에 따라 근로자파견사업을 한 경우는 제외한다)
2. 제5조제3항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우
3. 제6조제2항을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우
4. 제6조제4항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우
5. 제7조제3항을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공 받은 경우

② 제1항은 해당 파견근로자가 명시적으로 반대사를 표시하거나 대통령령으로 정하는 정당한 이유가 있는 경우에는 적용하지 아니한다.

③ 제1항에 따라 사용자사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우의 파견근로자의 근로조건은 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 사용자사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 있는 경우: 해당 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 따른 것
2. 사용자사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 없는 경우: 해당 파견근로자의 기존 근로조건에 수 준보다 낮아져서는 아니 될 것

④ 사용자사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하려는 경우에는 해당 파견근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제7조(근로자파견사업의 허가) ① 근로자파견사업을 하려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다. 허가받은 사항 중 고용노동부령으로 정하는 중요사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

② 제1항 전단에 따라 근로자파견사업의 허가를 받은 자가 허가받은 사항 중 같은 항 후단에 따른 중요사항 외의 사항을 변경하려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

③ 사용자사업주는 제1항을 위반하여 근로자파견사업을 하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서 아니 된다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제8조(허가의 결정사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 제7조에 따른 근로자파견사업의 허가를 받을 수 없다.

1. 미성년자, 피성년후견인, 피한정후견인 또는 파산선고를 받고 복권(復權)되지 아니한 사람
2. 금고 이상의 형(집행유예는 제외한다)을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람
3. 이 법, 「직업안정법」, 「근로기준법」 제7조, 제9조, 제20조부터 제22조까지, 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제45조, 제46조, 제56조 및 제64조, 「최저임금법」 제6조, 「선원법」 제110조를 위반하여 벌금 이상의 형(집행유예는 제외한다)을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 3년이 지나지 아니한 자
4. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는 사람
5. 제12조에 따라 해당 사업의 허가가 취소된 후 3년이 지나지 아니한 자
6. 임원 중 제1호부터 제5호까지의 어느 하나에 해당하는 사람이 있는 법인

[전문개정 2019. 4. 30.]

제9조(허가의 기준) ① 고용노동부장관은 제7조에 따라 근로자파견사업의 허가신청을 받은 경우에는 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 한정하여 근로자파견사업을 허가할 수 있다.

1. 신청인이 해당 근로자파견사업을 적정하게 수행할 수 있는 자산 및 시설 등을 갖추고 있을 것
2. 해당 사업이 특정한 소수의 사용자사업주를 대상으로 하여 근로자파견을 하는 것이 아닐 것

② 제1항에 따른 허가의 세부기준은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제10조(허가의 유효기간 등) ① 근로자파견사업 허가의 유효기간은 3년으로 한다.

② 제1항에 따른 허가의 유효기간이 끝난 후 계속하여

근로자파견사업을 하려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 갱신허가를 받아야 한다.

③ 제2항에 따른 갱신허가의 유효기간은 그 갱신 전의 허가의 유효기간이 끝나는 날의 다음 날부터 기산(起算)하여 3년으로 한다.

④ 제2항에 따른 갱신허가에 관하여는 제7조부터 제9조까지의 규정을 준용한다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제11조(사업의 폐지) ① 파견사업주는 근로자파견사업을 폐지하였을 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

② 제1항에 따른 신고가 있을 때에는 근로자파견사업의 허가는 신고일부러 그 효력을 잃는다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제12조(허가의 취소 등) ① 고용노동부장관은 파견사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 근로자파견사업의 허가를 취소하거나 6개월 이내의 기간을 정하여 영업정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호 또는 제2호에 해당하는 경우에는 그 허가를 취소하여야 한다.

1. 제7조제1항 또는 제10조제2항에 따른 허가를 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 받은 경우
2. 제8조에 따른 결격사유에 해당하게 된 경우
3. 제5조제5항을 위반하여 근로자파견사업을 한 경우
4. 제6조제1항·제2항 또는 제4항을 위반하여 근로자파견사업을 한 경우
5. 제7조제1항 후단을 위반하여 허가를 받지 아니하고 중요사항을 변경한 경우
6. 제7조제2항에 따른 변경신고를 하지 아니하고 신고사항을 변경한 경우
7. 제9조에 따른 허가의 기준에 미달하게 된 경우
8. 제11조제1항에 따른 폐지신고를 하지 아니한 경우
9. 제13조제2항을 위반하여 영업정지 처분의 내용을 사용사업주에게 통지하지 아니한 경우
10. 제14조에 따른 겸업금지무를 위반한 경우
11. 제15조를 위반하여 명의를 대여한 경우
12. 제16조제1항을 위반하여 근로자를 파견한 경우
13. 제17조에 따른 준수사항을 위반한 경우
14. 제18조에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 경우
15. 제20조제1항에 따른 근로자파견계약을 서면으로 체결하지 아니한 경우
16. 제24조제2항을 위반하여 근로자의 동의를 받지 아니하고 근로자파견을 한 경우
17. 제25조를 위반하여 근로계약 또는 근로자파견계약을 체결한 경우
18. 제26조제1항을 위반하여 파견근로자에게 제20조제1항제2호 및 제4호부터 제12호까지의 사항을 알려주지 아니한 경우
19. 제28조에 따른 파견사업 관리책임자를 선임하지 아니하거나 결격사유가 있는 사람을 선임한 경우

20. 제29조에 따른 파견사업관리대장을 작성하지 아니하거나 보존하지 아니한 경우

21. 제35조제5항을 위반하여 건강진단 결과를 사용사업주에게 보내지 아니한 경우

22. 제37조에 따른 근로자파견사업의 운영 및 파견근로자의 고용관리 등에 관한 개선명령을 이행하지 아니한 경우

23. 제38조에 따른 보고 명령을 위반하거나 관계 공무원의 출입·검사·질문 등의 업무를 거부·방해 또는 기피한 경우

② 고용노동부장관은 범인이 제8조제6호에 따른 결격사유에 해당되어 허가를 취소하려는 경우에는 미리 해당 임원의 교체임명에 필요한 기간을 1개월 이상 주어야 한다.

③ 고용노동부장관은 제1항에 따라 허가를 취소하려면 청문을 하여야 한다.

④ 제1항에 따른 근로자파견사업의 허가취소 또는 영업정지의 기준은 고용노동부령으로 정한다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제13조(허가취소 등의 처분 후의 근로자파견) ① 제12조에 따른 허가취소 또는 영업정지 처분을 받은 파견사업주는 그 처분 전에 파견한 파견근로자와 그 사용사업주에 대하여는 그 파견기간이 끝날 때까지 파견사업주로서의 의무와 권리를 가진다.

② 제1항의 경우에 파견사업주는 그 처분의 내용을 지체 없이 사용사업주에게 통지하여야 한다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제14조(겸업금지) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 하는 자는 근로자파견사업을 할 수 없다.

1. 「식품위생법」 제36조제1항제3호의 식품접객업
2. 「공중위생관리법」 제2조제1항제2호의 숙박업
3. 「결혼중개업의 관리에 관한 법률」 제2조제2호의 결혼중개업
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사업

[전문개정 2019. 4. 30.]

제15조(명의대여의 금지) 파견사업주는 자기의 명의로 타인에게 근로자파견사업을 하게 하여서는 아니 된다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제16조(근로자파견의 제한) ① 파견사업주는 정의행위 중인 사업장에 그 정의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자를 파견하여서는 아니 된다.

② 누구든지 「근로기준법」 제24조에 따른 경영상 이유에 의한 해고를 한 후 대통령령으로 정하는 기간이 지나기 전에는 해당 업무에 파견근로자를 사용하여서는 아니 된다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제17조(파견사업주 등의 준수사항) 파견사업주 및 제28조에 따른 파견사업관리책임자는 근로자파견사업을 할 때 고용노동부령으로 정하는 사항을 준수하여야 한다.

[전문개정 2019. 4. 30.]



제18조(사업보고) 파견사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사업보고서를 작성하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제19조(폐쇄조치 등) ① 고용노동부장관은 허가를 받지 아니하고 근로자파견사업을 하거나 허가취소 또는 영업정지 처분을 받은 후 계속하여 사업을 하는 자에 대하여는 그 사업을 폐쇄하기 위하여 관계 공무원에게 다음 각 호의 조치를 하게 할 수 있다.

1. 해당 사무소 또는 사무실의 간판이나 그 밖의 영업 표시물의 제거·삭제
2. 해당 사업이 위험한 것임을 알리는 게시물의 부착
3. 해당 사업의 운영을 위하여 필수불가결한 기구 또는 시설물을 사용할 수 없게 하는 봉인(封印)

② 제1항에 따른 조치를 하려는 경우에는 미리 해당 파견사업주 또는 그 대리인에게 서면으로 알려주어야 한다. 다만, 급박한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 제1항에 따른 조치는 그 사업을 할 수 없게 하는 경우 필요한 최소한의 범위에 그쳐야 한다.

④ 제1항에 따라 조치를 하는 관계 공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 관계인에게 보여 주어야 한다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제3장 파견근로자의 근로조건 등

<개정 2019. 4. 30.>

제1절 근로자파견계약 <개정 2019. 4. 30.>

제20조(계약의 내용 등) ① 근로자파견계약의 당사자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 사항을 포함하는 근로자파견계약을 서면으로 체결하여야 한다.

1. 파견근로자의 수
 2. 파견근로자가 종사할 업무의 내용
 3. 파견 사유(제5조제2항에 따라 근로자파견을 하는 경우만 해당한다)
 4. 파견근로자가 파견되어 근로할 사업장의 명칭 및 소재지, 그 밖에 파견근로자의 근로 장소
 5. 파견근로 중인 파견근로자를 직접 지휘·명령할 사람에 관한 사항
 6. 근로자파견기간 및 파견근로 시작일에 관한 사항
 7. 업무 시작 및 업무 종료의 시각과 휴게시간에 관한 사항
 8. 휴일·휴가에 관한 사항
 9. 연장·야간·휴일근로에 관한 사항
 10. 안전 및 보건에 관한 사항
 11. 근로자파견의 대가
 12. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항
- ② 사용사업주는 제1항에 따라 근로자파견계약을 체결

할 때에는 파견사업주에게 제21조제1항을 준수하도록 하기 위하여 필요한 정보를 제공하여야 한다. 이 경우 제공하여야 하는 정보의 범위와 제공방법 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

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

② 파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회 회법」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 사용사업주”로 본다.

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

[전문개정 2019. 4. 30.]

제21조의2(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등) ①

고용노동부장관은 파견사업주와 사용사업주가 제21조제1항을 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.

② 고용노동부장관은 파견사업주와 사용사업주가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니한 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 파견사업주 또는 사용사업주 및 근로자에게 그 사실을 통지하여야 한다.

③ 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 경우에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 파견사업주 또는 사용사업주 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 주어야 한다.

④ 제3항에 따른 노동위원회의 심리, 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조의2제4항에 따라 준용되는 같은 법 제9조제4항, 제11조부터 제15조까지 및 제15조의2제5항을 준용한다. 이 경우 “시정신청을 한 날”은 “통지를 받은 날”로, “각결정”은 “차별적 처우가 없다는 결정”으로, “관계 당사자”는 “해당 파견사업주 또는 사용사업주 및 근로자”로, “시정신청을 한 근로자”는 “해당 근로자”로 본다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제21조의3(확정된 시정명령의 효력 확대) ① 고용노동부장관은 제21조제3항 또는 제21조의2제4항에 따라 준용

되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제14조에 따라 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 파견사업주 또는 사용자업주의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 이외의 파견근로자에 대하여 차별적 처우가 있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.
 ② 파견사업주 또는 사용자업주가 제1항에 따른 시정 요구에 응하지 아니할 경우에는 제21조의2제2항부터 제4항까지의 규정을 준용한다.
 [본조신설 2014. 3. 18.]

제22조(계약의 해지 등) ① 사용자업주는 파견근로자의 성별, 종교, 사회적 신분, 파견근로자의 정당한 노동조합의 활동 등을 이유로 근로자파견계약을 해지하여서는 아니 된다.
 ② 파견사업주는 사용자업주가 파견근로에 관하여 이 법 또는 이 법에 따른 명령, 「근로기준법」 또는 같은 법에 따른 명령, 「산업안전보건법」 또는 같은 법에 따른 명령을 위반하는 경우에는 근로자파견을 정지하거나 근로자파견계약을 해지할 수 있다.
 [전문개정 2019. 4. 30.]

제2절 파견사업주가 마련하여야 할 조치

〈개정 2019. 4. 30.〉

제23조(파견근로자의 복지 증진) 파견사업주는 파견근로자의 희망과 능력에 적합한 취업 및 교육훈련 기회의 확보, 근로조건의 향상, 그 밖에 고용 안정을 도모하기 위하여 필요한 조치를 마련함으로써 파견근로자의 복지 증진에 노력하여야 한다.
 [전문개정 2019. 4. 30.]
제24조(파견근로자에 대한 고지 의무) ① 파견사업주는 근로자를 파견근로자로서 고용하려는 경우에는 미리 해당 근로자에게 그 취지를 서면으로 알려 주어야 한다.
 ② 파견사업주는 그가 고용한 근로자 중 파견근로자로 고용하지 아니한 사람을 근로자파견의 대상으로 하려는 경우에는 미리 해당 근로자에게 그 취지를 서면으로 알리고 그의 동의를 받아야 한다.
 [전문개정 2019. 4. 30.]

제25조(파견근로자에 대한 고용제한의 금지) ① 파견사업주는 파견근로자 또는 파견근로자로 고용되려는 사람과 그 고용관계가 끝난 후 그가 사용자업주에게 고용되는 것을 정당한 이유 없이 금지하는 내용의 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.
 ② 파견사업주는 파견근로자의 고용관계가 끝난 후 사용자업주가 그 파견근로자를 고용하는 것을 정당한 이유 없이 금지하는 내용의 근로자파견계약을 체결하여서는 아니 된다.
 [전문개정 2019. 4. 30.]

제26조(취업조건의 고지) ① 파견사업주는 근로자파견을 하려는 경우에는 미리 해당 파견근로자에게 제20조제

1항 각 호의 사항과 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항을 서면으로 알려 주어야 한다.
 ② 파견근로자는 파견사업주에게 제20조제1항제11호에 따른 해당 근로자파견의 대가에 관하여 그 내역을 제시할 것을 요구할 수 있다.
 ③ 파견사업주는 제2항에 따라 그 내역의 제시를 요구 받았을 때에는 지체 없이 그 내역을 서면으로 제시하여야 한다.
 [전문개정 2019. 4. 30.]

제27조(사용사업주에 대한 통지) 파견사업주는 근로자파견을 할 경우에는 파견근로자의 성명 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 사용자업주에게 통지하여야 한다.
 [전문개정 2019. 4. 30.]

제28조(파견사업관리책임자) ① 파견사업주는 파견근로자의 적절한 고용관리를 위하여 제8조제1호부터 제5호까지에 따른 결격사유에 해당하지 아니하는 사람 중에서 파견사업관리책임자를 선임하여야 한다.
 ② 파견사업관리책임자의 임무 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
 [전문개정 2019. 4. 30.]

제29조(파견사업관리대장) ① 파견사업주는 파견사업관리대장을 작성·보존하여야 한다.
 ② 제1항에 따른 파견사업관리대장의 기재사항 및 그 보존기간은 고용노동부령으로 정한다.
 [전문개정 2019. 4. 30.]

제3절 사용자업주가 마련하여야 할 조치

〈개정 2019. 4. 30.〉

제30조(근로자파견계약에 관한 조치) 사용자업주는 제20조에 따른 근로자파견계약에 위반되지 아니하도록 필요한 조치를 마련하여야 한다.
 [전문개정 2019. 4. 30.]

제31조(적정한 파견근로의 확보) ① 사용자업주는 파견근로자가 파견근로에 관한 고충을 제시한 경우에는 그 고충의 내용을 파견사업주에게 통지하고 신속하고 적절하게 고충을 처리하도록 하여야 한다.
 ② 제1항에 따른 고충의 처리 외에 사용자업주는 파견근로가 적절하게 이루어지도록 필요한 조치를 마련하여야 한다.
 [전문개정 2019. 4. 30.]

제32조(사용사업관리책임자) ① 사용자업주는 파견근로자의 적절한 파견근로를 위하여 사용자사업관리책임자를 선임하여야 한다.
 ② 사용자사업관리책임자의 임무 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
 [전문개정 2019. 4. 30.]

제33조(사용사업관리대장) ① 사용자업주는 사용자사업관리대장을 작성·보존하여야 한다.
 ② 제1항에 따른 사용자사업관리대장의 기재사항 및 그



보존기간은 고용노동부령으로 정한다.
[전문개정 2019. 4. 30.]

제4절 「근로기준법」 등의 적용에 관한 특례
<개정 2019. 4. 30.>

제34조(「근로기준법」의 적용에 관한 특례) ① 파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 파견사업주 및 사용자사업주를 「근로기준법」 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 같은 법을 적용한다. 다만, 「근로기준법」 제15조부터 제36조까지, 제39조, 제41조부터 제43조까지, 제43조의2, 제43조의3, 제44조, 제44조의2, 제44조의3, 제45조부터 제48조까지, 제56조, 제60조, 제64조, 제66조부터 제68조까지 및 제78조부터 제92조까지의 규정을 적용할 때에는 파견사업주를 사용자로 보고, 같은 법 제50조부터 제55조까지, 제58조, 제59조, 제62조, 제63조, 제69조부터 제74조까지, 제74조의2 및 제75조를 적용할 때에는 사용자사업주를 사용자로 본다.

② 파견사업주가 대통령령으로 정하는 사용자사업주의 귀책사유(歸責事由)로 근로자의 임금을 지급하지 못한 경우에는 사용자사업주는 그 파견사업주와 연대하여 책임을 진다. 이 경우 「근로기준법」 제43조 및 제68조를 적용할 때에는 파견사업주 및 사용자사업주를 같은 법 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 같은 법을 적용한다.

③ 「근로기준법」 제55조, 제73조 및 제74조제1항에 따라 사용자사업주가 파견근로자에게 유급휴일 또는 유급휴가를 주는 경우 그 휴일 또는 휴가에 대하여 유급으로 지급되는 임금은 파견사업주가 지급하여야 한다.

④ 파견사업주와 사용자사업주가 「근로기준법」을 위반하는 내용을 포함한 근로자파견계약을 체결하고 그 계약에 따라 파견근로자를 근로하게 함으로써 같은 법을 위반한 경우에는 그 계약 당사자 모두를 같은 법 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 해당 벌칙규정을 적용한다.
[전문개정 2019. 4. 30.]

제35조(「산업안전보건법」의 적용에 관한 특례) ① 파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 사용자사업주를 「산업안전보건법」 제2조제4호의 사업주로 보아 같은 법을 적용한다. 이 경우 「산업안전보건법」 제29조제2항을 적용할 때에는 “근로자를 채용할 때”를 “근로자파견의 역무를 제공받은 경우”로 본다. <개정 2019. 1. 15.>

② 제1항에도 불구하고 「산업안전보건법」 제5조, 제132조제2항 단서, 같은 조 제4항(작업장소 변경, 작업 전환 및 근로시간 단축의 경우로 한정한다), 제157조 제3항을 적용할 때에는 파견사업주 및 사용자사업주를 같은 법 제2조제4호의 사업주로 본다. <개정 2019. 1. 15.>

③ 사용자사업주는 파견 중인 근로자에 대하여 「산업안전보건법」 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단을 실시하였을 때에는 같은 법 제132조제2항에 따라 그 건강진단 결과를 설명하여야 하며, 그 건강

진단 결과를 지체 없이 파견사업주에게 보내야 한다.
<개정 2019. 1. 15.>

④ 제1항 및 제3항에도 불구하고 「산업안전보건법」 제129조 및 제130조에 따라 사업주가 정기적으로 실시하여야 하는 건강진단 중 고용노동부령으로 정하는 건강진단에 대해서는 파견사업주를 같은 법 제2조제4호의 사업주로 본다. <개정 2019. 1. 15.>

⑤ 파견사업주는 제4항에 따른 건강진단을 실시하였을 때에는 「산업안전보건법」 제132조제2항에 따라 그 건강진단 결과를 설명하여야 하며, 그 건강진단 결과를 지체 없이 사용자사업주에게 보내야 한다. <개정 2019. 1. 15.>

⑥ 파견사업주와 사용자사업주가 「산업안전보건법」을 위반하는 내용을 포함한 근로자파견계약을 체결하고 그 계약에 따라 파견근로자를 근로하게 함으로써 같은 법을 위반한 경우에는 그 계약당사자 모두를 같은 법 제2조제4호의 사업주로 보아 해당 벌칙규정을 적용한다.
<개정 2019. 1. 15.>

[전문개정 2019. 4. 30.]

제4장 보 칙 <개정 2019. 4. 30.>

제36조(지도·조언 등) 고용노동부장관은 이 법의 시행을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 파견사업주 및 사용자사업주에 대하여 근로자파견사업의 적정한 운영 또는 적절한 파견근로를 확보하는 데 필요한 지도 및 조언을 할 수 있다.
[전문개정 2019. 4. 30.]

제37조(개선명령) 고용노동부장관은 적정한 파견근로의 확보를 위하여 필요하다고 인정할 때에는 파견사업주에게 근로자파견사업의 운영 및 파견근로자의 고용관리 등에 관한 개선을 명할 수 있다.
[전문개정 2019. 4. 30.]

제38조(보고와 검사) ① 고용노동부장관은 이 법의 시행을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 파견사업주 및 사용자사업주에 대하여 필요한 사항의 보고를 명할 수 있다.

② 고용노동부장관은 필요하다고 인정할 때에는 관계 공무원으로 하여금 파견사업주 및 사용자사업주의 사업장이나 그 밖의 시설에 출입하여 장부·서류 또는 그 밖의 물건을 검사하거나 관계인에게 질문하게 할 수 있다.

③ 제2항에 따라 출입·검사를 하는 공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 관계인에게 내보여야 한다.
[전문개정 2019. 4. 30.]

제39조(자료의 요청) ① 고용노동부장관은 관계 행정기관이나 그 밖의 공공단체 등에 이 법의 시행에 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

② 제1항에 따라 자료 제출을 요청받은 자는 그 요청을 거부할 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제40조(수수료) 제7조 및 제10조에 따른 허가를 받으려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 수수료를 내야 한다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제41조(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제5장 벌 칙 <개정 2019. 4. 30.>

제42조(벌칙) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무에 취업시킬 목적으로 근로자파견을 한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매 행위가 이루어지는 업무
2. 「보건범죄 단속에 관한 특별조치법」 제2조제1항에 따른 부정식품 제조 등 행위가 이루어지는 업무
3. 「보건범죄 단속에 관한 특별조치법」 제3조제1항에 따른 부정의약품 제조 등 행위가 이루어지는 업무
4. 「보건범죄 단속에 관한 특별조치법」 제4조제1항에 따른 부정유독물 제조 등 행위가 이루어지는 업무
5. 「보건범죄 단속에 관한 특별조치법」 제5조에 따른 부정의료 행위가 이루어지는 업무
6. 「식품위생법」 제4조에 따른 위해식품등의 판매 등 행위가 이루어지는 업무
7. 「식품위생법」 제5조에 따른 병든 동물 고기 등의 판매 등 행위가 이루어지는 업무
8. 그 밖에 제1호부터 제7호까지의 규정에 준하는 행위가 이루어지는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무

② 제1항의 미수범은 처벌한다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제43조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제5조제5항, 제6조제1항·제2항·제4항 또는 제7조제1항을 위반하여 근로자파견사업을 한 자
2. 제5조제5항, 제6조제1항·제2항·제4항 또는 제7조제3항을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 자
3. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제7조제1항에 따른 허가 또는 제10조제2항에 따른 갱신허가를 받은 자
4. 제15조 또는 제34조제2항을 위반한 자

[전문개정 2019. 4. 30.]

제43조의2(벌칙) 제21조제3항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제16조제2호 또는 제3호를 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

[전문개정 2019. 4. 30.]

제44조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1

년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제12조제1항에 따른 영업정지 명령을 위반하여 근로자파견사업을 계속한 자
2. 제16조를 위반한 자

[전문개정 2019. 4. 30.]

제45조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제42조·제43조·제43조의2 또는 제44조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

[전문개정 2009. 5. 21.]

제46조(과태료) ① 제21조제3항, 제21조의2제4항 및 제21조의3제2항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제14조제2항 또는 제3항에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자에게는 1억원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2019. 4. 30.>

② 제6조의2제1항을 위반하여 파견근로자를 직접 고용하지 아니한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2019. 4. 30.>

③ 제26조제1항을 위반하여 근로자파견을 할 때에 미리 해당 파견근로자에게 제20조제1항 각 호의 사항 및 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항을 서면으로 알리지 아니한 파견사업주에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. <신설 2009. 5. 21., 2010. 6. 4.>

④ 제21조제3항, 제21조의2제4항 및 제21조의3제2항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조제1항에 따른 고용노동부장관의 이행상황 제출요구를 정당한 이유 없이 따르지 아니한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2019. 4. 30.>

⑤ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2019. 4. 30.>

1. 제11조제1항에 따른 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 자
2. 제18조 또는 제38조제1항에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자
3. 제26조제3항을 위반한 자
4. 제27조, 제29조 또는 제33조를 위반한 자
5. 제35조제3항 또는 제5항을 위반하여 해당 건강진단 결과를 파견사업주 또는 사용자업주에게 보내지 아니한 자
6. 제37조의 개선명령을 위반한 자
7. 제38조제2항에 따른 검사를 정당한 이유 없이 거부·방해 또는 기피한 자
- ⑥ 제1항부터 제5항까지에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다



- 다. <개정 2019. 4. 30.>
- ⑦ 삭제 <2009. 5. 21.>
- ⑧ 삭제 <2009. 5. 21.>
- [제목개정 2019. 4. 30.]

부 칙 <제16413호, 2019. 4. 30.>

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) ① 결혼중개업의 관리에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제7조 중 “파견근로자보호 등에 관한 법률”을 “파견근로자 보호 등에 관한 법률”로 한다.

② 경제자유구역의 지정 및 운영에 관한 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제17조제5항 중 “파견근로자보호 등에 관한 법률”을 “파견근로자 보호 등에 관한 법률”로 한다.

③ 고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제27조제2항제3호 중 “파견근로자보호 등에 관한 법률”을 “파견근로자 보호 등에 관한 법률”로 한다.

④ 국제과학비즈니스벨트 조성 및 지원에 관한 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제30조제3항 중 “파견근로자보호 등에 관한 법률”을 “파견근로자 보호 등에 관한 법률”로 한다.

⑤ 근로복지기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제3항 중 “파견근로자보호 등에 관한 법률”을 “파견근로자 보호 등에 관한 법률”로 한다.

⑥ 근로자직업능력 개발법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제4항제10호 중 “파견근로자보호 등에 관한 법률”을 “파견근로자 보호 등에 관한 법률”로 한다.

⑦ 기업도시개발 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다. 제34조의2제2항제8호다목 중 “파견근로자보호 등에 관한 법률”을 “파견근로자 보호 등에 관한 법률”로 한다.

⑧ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제19조제5항 및 제34조 중 “파견근로자보호 등에 관한 법률”을 각각 “파견근로자 보호 등에 관한 법률”로 한다.

⑨ 노동위원회법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조의2제1호 및 제15조제4항 중 “파견근로자보호 등에 관한 법률”을 각각 “파견근로자 보호 등에 관한 법률”로 한다.

⑩ 사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조의2제1항제12호를 다음과 같이 한다.

12. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」

⑪ 새만금사업 추진 및 지원에 관한 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제58조의2제3항 중 “파견근로자보호 등에 관한 법률”을 “파견근로자 보호 등에 관한 법률”로 한다.

⑫ 조세특례제한법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제30조의2제1항 중 “파견근로자보호 등에 관한 법률”을 각각 “파견근로자 보호 등에 관한 법률”로 한다.

⑬ 지방세특례제한법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제117조제1항 중 “파견근로자보호 등에 관한 법률”을 각각 “파견근로자 보호 등에 관한 법률”로 한다.

⑭ 직업안정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조의2제7호 단서 중 “파견근로자보호 등에 관한 법률”을 “파견근로자 보호 등에 관한 법률”로 한다.

임금채권보장법

[시행 2018. 10. 16] [법률 제15850호, 2018. 10. 16, 일부개정]

제1장 총 칙 <개정 2007. 12. 27.>

제1조(목적) 이 법은 경기 변동과 산업구조 변화 등으로 사업을 계속하는 것이 불가능하거나 기업의 경영이 불안정하여, 임금등을 지급받지 못하고 퇴직한 근로자 등에게 그 지급을 보장하는 조치를 마련함으로써 근로자의 생활안정에 이바지하는 것을 목적으로 한다. <개정 2015. 1. 20.>

[전문개정 2007. 12. 27.]

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2010. 1. 27.>

1. “근로자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자를 말한다.
2. “사업주”란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말한다.
3. “임금등”이란 「근로기준법」 제2조·제34조 및 제46조에 따른 임금·퇴직금 및 휴업수당을 말한다.
4. “보수”란 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 보수를 말한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제3조(적용 범위) 이 법은 「산업재해보상보험법」 제6조에 따른 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 국가와 지방자치단체가 직접 수행하는 사업은 그러하지 아니하다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

제3조의2[중전 제3조의2는 제4조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제4조(준용) 임금채권보장관계에는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 “보험료징수법”이라 한다) 제3조, 제5조제4항·제5항, 제6조제2항부터 제4항까지 및 제8조를 준용한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제3조의2에서 이동, 중전 제4조는 제5조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제5조(국고의 부담) 국가는 매 회계연도 예산의 범위에서 이 법에 따른 임금채권보장을 위한 사무집행에 드는 비용의 일부를 일반회계에서 부담하여야 한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제4조에서 이동, 중전 제5조는 제6조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제6조(임금채권보장기금심의위원회) ① 제17조에 따른 임금채권보장기금의 관리·운영에 관한 중요사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 임금채권보장기금심의위

원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다. <개정 2010. 6. 4.>

② 위원회는 근로자를 대표하는 자, 사업주를 대표하는 자 및 공익을 대표하는 자로 구성하되, 각각 같은 수로 한다.

③ 위원회의 조직과 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제5조에서 이동, 중전 제6조는 제7조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제2장 임금채권의 지급보장 <개정 2007. 12. 27.>

제7조(체불 임금등의 지급) ① 고용노동부장관은 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 퇴직한

근로자가 지급받지 못한 임금등의 지급을 청구하면 제3자의 변제에 관한 「민법」 제469조에도 불구하고 그 근로자의 미지급 임금등을 사업주를 대신하여 지급한다. <개정 2010. 6. 4., 2014. 3. 24., 2015. 1. 20.>

1. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시의 결정이 있는 경우
2. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 파산선고의 결정이 있는 경우
3. 고용노동부장관이 대통령령으로 정한 요건과 절차에 따라 미지급 임금등을 지급할 능력이 없다고 인정하는 경우
4. 사업주가 근로자에게 미지급 임금등을 지급하라는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 판결, 명령, 조정 또는 결정 등이 있는 경우

가. 「민사집행법」 제24조에 따른 확정된 종국판결
나. 「민사집행법」 제56조제3호에 따른 확정된 지급 명령

다. 「민사집행법」 제56조제5호에 따른 소송상 화해, 청구의 인낙(認諾) 등 확정판결과 같은 효력을 가지는 것

- 라. 「민사조정법」 제28조에 따라 성립된 조정
- 마. 「민사조정법」 제30조에 따른 확정된 조정을 갈음하는 결정
- 바. 「소액사건심판법」 제5조의7제1항에 따른 확정된 이행권고결정

② 제1항에 따라 고용노동부장관이 사업주를 대신하여 지급하는 임금등[이하 “채당금(替當金)”이라 한다]의 범위는 다음 각 호와 같다. 다만, 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 따른



체당금의 상한액과 같은 항 제4호에 따른 체당금의 상한액은 근로자의 퇴직 당시의 연령 등을 고려하여 따로 정할 수 있으며 체당금이 적은 경우에는 지급하지 아니할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2011. 7. 25., 2015. 1. 20.>

1. 「근로기준법」 제38조제2항제1호에 따른 임금 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제2항에 따른 최종 3년간의 퇴직급여등

2. 「근로기준법」 제46조에 따른 휴업수당(최종 3개월 분으로 한정한다)

③ 근로자가 같은 근무기간 또는 같은 휴업기간에 대하여 제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 체당금을 지급받을 때에는 같은 항 제4호에 따른 체당금은 지급하지 아니하며, 제1항제4호에 따른 체당금을 지급받을 때에는 해당 금액을 공제하고 같은 항 제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 체당금을 지급한다. <신설 2015. 1. 20.>

④ 체당금의 지급대상이 되는 근로자와 사업주의 기준은 대통령령으로 정한다. <개정 2015. 1. 20.>

⑤ 사업장 규모 등 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 근로자가 제1항에 따라 체당금을 청구하는 경우 고용노동부령으로 정하는 공인노무사로부터 체당금 청구서 작성, 사실확인 등에 관한 지원을 받을 수 있다. <신설 2010. 5. 25., 2010. 6. 4., 2015. 1. 20.>

⑥ 고용노동부장관은 근로자가 제4항에 따라 공인노무사로부터 지원을 받은 경우 그에 드는 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있으며, 지원금액 및 구체적인 지급방법 등에 관한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <신설 2010. 5. 25., 2010. 6. 4., 2015. 1. 20.>

⑦ 그 밖에 체당금의 청구와 지급 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2010. 5. 25., 2015. 1. 20.>

[전문개정 2007. 12. 27.]
[제6조에서 이동, 종전 제7조는 제8조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제7조의2(체불 임금등의 사업주 응자) ① 고용노동부장관은 사업주가 일시적인 경영상 어려움 등 고용노동부령으로 정하는 사유로 근로자에게 임금등을 지급하지 못한 경우에 사업주의 신청에 따라 체불 임금등을 지급하는 데 필요한 비용을 용자할 수 있다. <개정 2015. 1. 20.>

② 제1항에 따른 용자금액은 고용노동부장관이 해당 근로자에게 직접 지급하여야 한다.

③ 체불 임금등 비용 용자의 구체적인 기준, 금액, 기간 및 절차 등은 고용노동부령으로 정한다.

[본조신설 2012. 2. 1.]

제8조(미지급 임금등의 청구권의 대위) ① 고용노동부장관은 제7조에 따라 근로자에게 체당금을 지급하였을 때에는 그 지급한 금액의 한도에서 그 근로자가 해당 사업주에 대하여 미지급 임금등을 청구할 수 있는 권리를 대위(代位)한다. <개정 2010. 6. 4.>

를 대위(代位)한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 「근로기준법」 제38조제2항에 따른 임금채권 우선변제권 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제2항에 따른 퇴직급여등 채권 우선변제권은 제1항에 따라 대위되는 권리에 존속한다. <개정 2011. 7. 25.>

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제7조에서 이동, 종전 제8조는 제9조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제9조(사업주의 부담금) ① 고용노동부장관은 제7조에 따라 미지급 임금등을 대신 지급하는데 드는 비용에 상당하기 위하여 사업주로부터 부담금을 징수한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 제1항에 따라 사업주가 부담하여야 하는 부담금은 그 사업에 종사하는 근로자의 보수총액에 1천분의 2의 범위에서 위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정하는 부담금비율을 곱하여 산정한 금액으로 한다. <개정 2010. 1. 27., 2010. 6. 4.>

③ 보수총액을 결정하기 곤란한 경우에는 보험료징수법 제13조제6항에 따라 고시하는 노무비율(勞務比率)에 따라 보수총액을 결정한다. <개정 2010. 1. 27.>

④ 도급사업의 일괄적용에 관한 보험료징수법 제9조는 제1항의 부담금 징수에 관하여 준용한다. 이 경우 같은 법 제9조제1항 단서 중 “공단”을 “고용노동부장관”으로 본다. <개정 2010. 6. 4.>

⑤ 이 법은 사업주의 부담금에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다. <신설 2018. 10. 16.>

[전문개정 2007. 12. 27.]
[제8조에서 이동, 종전 제9조는 제10조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제10조(부담금의 경감) 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주에 대하여는 제9조에 따른 부담금을 경감할 수 있다. 이 경우 그 경감기준은 고용노동부장관이 위원회의 심의를 거쳐 정한다. <개정 2010. 6. 4., 2011. 7. 25.>

1. 삭제 <2014. 3. 24.>

2. 「근로기준법」 또는 「근로자퇴직급여 보장법」에 따라 퇴직금을 미리 정산하여 지급한 사업주

3. 법률 제7379호 근로자퇴직급여보장법 부칙 제2조 제1항에 따른 퇴직보험등에 가입한 사업주, 「근로자퇴직급여 보장법」 제3장에 따른 확정급여형퇴직연금제도, 같은 법 제4장에 따른 확정급여형퇴직연금제도 또는 같은 법 제25조에 따른 개인형퇴직연금제도를 설정한 사업주

4. 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제13조에 따라 외국인근로자 출국만기보험·신택에 가입한 사업주

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제9조에서 이동, 종전 제10조는 제11조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제11조(수급권의 보호) ① 체당금을 지급받을 권리는 양

도 또는 압류하거나 담보로 제공할 수 없다. <개정 2015. 1. 20.>

② 체당금의 수령은 대통령령으로 정하는 바에 따라 위 입할 수 있다.

③ 미성년자인 근로자는 독자적으로 체당금의 지급을 청구할 수 있다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제10조에서 이동, 종전 제11조는 제12조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제12조(체불 임금등의 확인) ① 임금등을 지급받지 못한 근로자는 「법률구조법」 제22조의 법률구조 지원절차 등에 따라 소 제기를 위하여 필요한 경우 고용노동부장관에게 체불 임금등과 체불사업주 등을 증명하는 서류의 발급을 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 신청이 있을 경우 고용노동부장관은 근로감독사무 처리과정에서 확인된 체불 임금등과 체불사업주 등을 증명하는 서류를 제1항의 근로자 또는 「법률구조법」 제8조에 따른 대한법률구조공단에 발급할 수 있다.

③ 제2항에 따른 서류의 발급절차 및 발급방법 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

[전문개정 2015. 1. 20.]

제13조(재산목록의 제출명령) ① 고용노동부장관은 제7조에 따라 근로자에게 체당금을 지급하려는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 사업주에게 재산관계를 구체적으로 밝힌 재산목록의 제출을 명할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 제1항에 따른 재산목록 제출명령을 받은 사업주는 특별한 사유가 없으면 7일 이내에 고용노동부장관에게 재산관계를 구체적으로 밝힌 재산목록을 제출하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제12조에서 이동, 종전 제13조는 제14조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제13조의2[종전 제13조의2는 제15조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제14조(부당이익의 환수) ① 고용노동부장관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제7조 및 제7조의2제1항에 따라 체당금 또는 용자금을 받으려 한 자에게는 대통령령으로 정하는 바에 따라 신청한 체당금 또는 용자금의 전부 또는 일부를 지급 또는 용자하지 아니할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2014. 3. 24.>

② 고용노동부장관은 제7조 및 제7조의2제1항에 따라 체당금 또는 용자금을 이미 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 대통령령으로 정하는 방법에 따라 그 체당금 또는 용자금의 전부 또는 일부를 환수하여야 한다. <신설 2014. 3. 24.>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 체당금 또는 용자금을 받은 경우
2. 그 밖에 잘못 지급된 체당금 또는 용자금이 있는

경우

③ 제2항에 따라 체당금을 환수하는 경우 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 체당금에 상당하는 금액 이하의 금액을 추가하여 징수할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2014. 3. 24.>

④ 제2항과 제3항의 경우에 체당금의 지급 또는 용자가 거짓의 보고·진술·증명·서류제출 등 위계(偽計)의 방법에 의한 것이면 그 행위를 한 자는 체당금 또는 용자금을 받은 자와 연대하여 책임을 진다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 3. 24., 2015. 1. 20.>

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제목개정 2014. 3. 24.]

[제13조에서 이동, 종전 제14조는 제16조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제15조(포상금의 지급) 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 체당금이 지급된 사실을 지방고용노동관서 또는 수사기관에 신고하거나 고발한 자에게는 대통령령으로 정하는 기준에 따라 포상금을 지급할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제13조의2에서 이동, 종전 제15조는 제17조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제16조(준용) 이 법에 따른 부담금이나 그 밖의 징수금의 납부 및 징수(체당금의 반환요구를 포함한다)에 관하여는 보험료징수법 제16조의2부터 제16조의11까지, 제17조부터 제19조까지, 제19조의2 및 제20조, 제22조의2, 제22조의3, 제23조부터 제25조까지, 제26조의2, 제27조, 제27조의2, 제27조의3, 제28조, 제28조의2부터 제28조의7까지, 제29조, 제29조의2, 제30조, 제32조부터 제37조까지, 제39조 및 제50조를 준용한다. 이 경우 “보험가입자”는 “사업주”로, “보험료”는 “부담금”으로, “보험”은 “임금채권보장”으로, “보험사무”는 “임금채권보장사무”로, “공단” 또는 “건강보험공단”은 “고용노동부장관(이 법 제27조에 따라 그 권한을 위탁받은 경우에는 근로복지공단 또는 건강보험공단을 말한다)”으로, “개산보험료(概算保險料)”는 “개산부담금”으로, “보험연도”는 “회계연도”로, “보험관계”는 “임금채권보장관계”로, “보험료율”은 “부담금비율”로, “확정보험료”는 “확정부담금”으로, “고용정책기본법” 제10조에 따른 고용정책심의회 또는 「산업재해보상보험법」 제8조에 따른 산업재해보상보험및예방심의회위원회”는 “위원회”로 본다. <개정 2009. 10. 9., 2010. 1. 27., 2010. 6. 4.>

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제14조에서 이동, 종전 제16조는 제18조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제16조의2[종전 제16조의2는 제19조로 이동 <2007. 12. 27.>]



제3장 임금채권보장기금 <개정 2007. 12. 27.>

제17조(기금의 설치) 고용노동부장관은 제7조에 따른 해당금의 지급에 충당하기 위하여 임금채권보장기금(이하 “기금”이라 한다)을 설치한다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제15조에서 이동, 종전 제17조는 제20조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제18조(기금의 조성) ① 기금은 다음 각 호의 재원으로 조성한다.

1. 제8조에 따른 사업주의 변제금(辨濟金)
2. 제9조에 따른 사업주의 부담금
3. 제2항에 따른 차입금
4. 기금의 운용으로 생기는 수익금
5. 그 밖의 수입금

② 고용노동부장관은 기금을 운용하는 데에 필요하면 기금의 부담으로 금융기관이나 다른 기금 등으로부터 차입할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제16조에서 이동, 종전 제18조는 제21조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제19조(기금의 용도) 기금은 다음 각 호의 용도에 사용한다. <개정 2015. 1. 20.>

1. 체당금의 지급과 잘못 납부한 금액 등의 반환
2. 제7조제6항에 따른 공인노무사 조력 비용 지원
3. 제7조의2에 따른 체불 임금등 지급을 위한 사업주 용자
4. 제27조에 따라 업무를 위탁받은 자에 대한 출연
5. 차입금 및 그 이자의 상환
6. 임금등 체불 예방과 청산 지원 등 임금채권보장제도 관련 연구
7. 「법률구조법」에 따른 대한법률구조공단에 대한 출연. 다만, 임금등이 체불된 근로자에 대한 법률구조 사업 지원에 한정한다.
8. 그 밖에 임금채권보장사업과 기금의 관리·운용

[전문개정 2012. 2. 1.]

제19조의2[종전 제19조의2는 제23조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제20조(기금의 관리·운용) ① 기금은 고용노동부장관이 관리·운용한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 기금의 관리·운용 등에 관하여는 「산업재해보상보험법」 제97조제2항부터 제4항까지, 제98조부터 제100조까지 및 제102조를 준용한다. 이 경우 같은 법 중 “보험급여”는 “체당금”으로, “보험료수입”은 “부담금수입”으로 본다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제17조에서 이동, 종전 제20조는 제24조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제21조(회계연도) 기금의 회계연도는 정부의 회계연도에 따른다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제18조에서 이동, 종전 제21조는 제25조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제4장 보 칙 <개정 2007. 12. 27.>

제22조(보고 등) 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법을 적용받는 사업의 사업주나 그 사업에 종사하는 근로자 등 관계 당사자에게 다음 각 호의 사항을 위하여 필요한 보고나 관계 서류의 제출을 요구할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 기금의 관리·운용
2. 체당금의 지급

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제19조에서 이동, 종전 제22조는 제26조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제23조(관계 기관 등에 대한 협조요청) ① 고용노동부장관은 제7조에 따른 체불 임금등의 지급, 제7조의2에 따른 체불 임금등의 사업주 용자, 제8조에 따른 미지급 임금등의 청구권의 대위, 제14조에 따른 부당이익의 환수 등 이 법에 따른 업무를 수행하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자료의 제공 또는 관계 전산망의 이용(이하 “자료제공등”이라 한다)을 해당 각 호의 자에게 각각 요청할 수 있다. 이 경우 자료제공등을 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다. <개정 2010. 6. 4., 2016. 1. 27., 2017. 7. 26., 2018. 10. 16.>

1. 법원행정처장에게 체불사업주, 부당이득자 및 연대책임자(이하 “체불사업주등”이라 한다)의 재산에 대한 건물등기사항증명서 및 토지등기사항증명서
2. 행정안전부장관에게 체불사업주등의 주민등록 등본·초본
3. 국토교통부장관에게 체불사업주등 명의의 부동산 및 자동차·건설기계·항공기·요트 등 재산 자료(등록원부를 포함한다)
- 3의2. 해양수산부장관에게 체불사업주등 명의의 선박 자료(등록원부를 포함한다)
- 3의3. 관계 중앙행정기관의 장에게 피감독기관인 공제조합의 체불사업주등 명의의 출자증권 자료
4. 국세청장에게 체불사업주등 명의의 골프(콘도) 회원권, 무체재산권(특허권, 저작권 등), 서화, 골동품, 영업권에 관한 자료
5. 지방자치단체의 장에게 체불사업주등의 가족관계등록부(가족관계증명서, 혼인관계증명서, 기본증명서), 재산에 대한 지방세 과세증명원, 일반(집합) 건축물대장, 토지(임야)대장, 체불사업주등 명의의 임차권·전세권·가압류 등 권리등기 및 등록에 따른 등록면허세 과세자료
6. 「법률구조법」 제8조에 따른 대한법률구조공단의 이사장에게 근로자와 체불사업주등에 있어서 체불 임

금등에 관한 소송, 보전처분, 강제집행 등 민사상 재판절차에 관계된 서류(소장, 신청서, 판결문, 결정문 등의 서류를 포함한다)

7. 「국민건강보험법」 제13조에 따른 국민건강보험공단의 이사장에게 체불사업주등에 대한 건강보험·국민연금·산업재해보상보험·고용보험의 보험료 납부 자료(체납 자료를 포함한다) 및 「국민건강보험법」 제47조에 따라 체불사업주등인 요양기관이 청구한 요양급여비용

7의2. 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단의 이사장에게 체불사업주등에 대한 산업재해보상보험 및 고용보험 피보험자 취득 자료, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제23조에 따른 보험료등 과납액 자료

8. 「근로자퇴직급여 보장법」 제26조에 따른 퇴직연금사업자에게 해당금 청구 근로자의 퇴직연금 가입 여부, 가입기간, 적립금액 또는 부담금액, 지급금액 등 퇴직연금에 관한 정보 자료(체당금 지급 대상 기간에 한정한다)

9. 「보험업법」에 따른 보험회사에게 체당금 청구 외국인 근로자의 출국만기보험·신탁 및 보증보험 가입 및 납입자료(체당금 지급대상기간의 정보에 한정한다)

10. 「신용보증기금법」 제4조에 따른 신용보증기금의 이사장 및 「기술보증기금법」 제12조에 따른 기술보증기금의 이사장에게 체불사업주등 명의의 질권 및 근저당권 설정 자료

11. 「보험업법」 제4조제1항제2호라목에 따라 보증보험 허가를 받은 자에게 체불사업주등 명의의 질권 및 근저당권 설정 자료

② 제1항에 따른 자료제공등을 요청할 때에는 다음 각 호의 사항을 적은 문서로 요청하여야 한다. <개정 2016. 1. 27.>

1. 체불사업주, 체당금 청구 근로자, 부당이익자(연대 책임자를 포함한다)의 인적사항

2. 사용목적

3. 제공요청 자료의 목록

③ 제1항에 따라 제공되는 자료에 대해서는 수수료 및 사용료 등을 면제한다. <신설 2016. 1. 27.>

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제19조의2에서 이동, 종전 제23조는 제27조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제23조의2(개인정보의 보호) ① 고용노동부장관은 제23조제1항 각 호의 자료의 제공을 요청함에 있어 업무에 필요한 최소한의 정보만 요청하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제23조제1항 각 호의 자료 이용에 있어 보안교육 등 사업주 또는 근로자 등의 개인정보에 대한 보호대책을 마련하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 제23조제1항제8호 및 제9호에 따른 자료의 제공을 요청할 경우에는 사전에 정보주체의 동의를 받아야 한다.

④ 고용노동부장관은 제23조제1항 각 호의 자료 이용에 있어 체불 임금등의 지급, 미지급 임금등의 청구권의 대위 등 목적을 달성한 경우 지체 없이 파기하여야 한다.

⑤ 제23조제1항 각 호의 개인정보는 고용노동부 또는 고용노동부장관으로부터 권한을 위임받은 기관에서 같은 항 각 호 외의 부분 본문에 따른 업무를 담당하는 자 중 해당 기관의 장으로부터 개인정보 취급승인을 받은 자만 취급할 수 있다.

⑥ 임금채권보장 업무에 종사하거나 종사하였던 자는 누구든지 업무 수행과 관련하여 알게 된 사업주 또는 근로자 등의 정보를 누설하거나 다른 용도로 사용하여서는 아니 된다.

⑦ 제2항에 따른 보안교육 등 개인정보 보호대책 마련, 제3항에 따른 정보주체에 대한 사전 동의 방법, 제4항에 따른 목적을 달성한 정보의 파기 시기 및 방법, 제5항에 따른 개인정보 취급승인의 절차 등에 필요한 세부적인 사항은 고용노동부장관이 정한다.

[본조신설 2016. 1. 27.]

제24조(검사) ① 고용노동부장관은 이 법을 시행하기 위하여 필요하다고 인정하면 관계 공무원으로 하여금 이 법을 적용받는 사업장에 출입하여 관계 서류를 검사하거나 관계인에게 질문하게 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 제1항에 따라 출입·검사를 하는 공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제20조에서 이동, 종전 제24조는 제28조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제25조(신고) 사업주가 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반하는 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 근로감독관에게 신고하여 시정을 위한 조치를 요구할 수 있다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제21조에서 이동, 종전 제25조는 제29조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제26조(소멸시효) ① 부담금이나 그 밖에 이 법에 따른 징수금을 징수하거나 체당금·부담금을 반환받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.

② 제1항에 따른 소멸시효에 관하여는 이 법에 규정된 것 외에는 「민법」에 따른다.

③ 소멸시효의 중단 등에 관하여는 보험료징수법 제42조 및 제43조를 준용한다.

[전문개정 2007. 12. 27.]

[제22조에서 이동, 종전 제26조는 제30조로 이동 <2007. 12. 27.>]

제27조(권한의 위임·위탁) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임하거나 「산업재해보상보험법」에 따른 근로복지공단과 「국민건강보험법」에 따른 국민건강보험공단에 위탁할 수 있다. <개정



2010. 1. 27., 2010. 6. 4.)
[전문개정 2007. 12. 27.]
[제23조에서 이동 <2007. 12. 27.>]

제5장 별 칙 <개정 2007. 12. 27.>

제27조의2(벌칙) 제23조의2제6항을 위반한 자는 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.

[본조신설 2016. 1. 27.]

제28조(벌칙) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 3. 24.>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제7조에 따른 체당금 또는 제7조의2에 따른 용자를 받은 자
2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 다른 사람으로 하여금 제7조에 따른 체당금 또는 제7조의2에 따른 용자를 받게 한 자
3. 정당한 사유 없이 제13조에 따른 재산목록의 제출을 거부하거나 거짓의 재산목록을 제출한 자

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. <신설 2014. 3. 24.>

1. 부당하게 제7조에 따른 체당금 또는 제7조의2에 따른 용자를 받기 위하여 거짓의 보고·증명 또는 서류제출을 한 자
2. 다른 사람으로 하여금 부당하게 제7조에 따른 체당금 또는 제7조의2에 따른 용자를 받게 하기 위하여 거짓의 보고·증명 또는 서류제출을 한 자

[전문개정 2007. 12. 27.]
[제24조에서 이동 <2007. 12. 27.>]

제29조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제28조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

[전문개정 2009. 1. 7.]

제30조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 삭제 <2015. 1. 20.>
2. 정당한 사유 없이 제22조에 따른 보고나 관계 서류의 제출요구에 따르지 아니한 자 또는 거짓 보고를 하거나 거짓 서류를 제출한 자
3. 정당한 사유 없이 제24조제1항에 따른 관계 공무원의 질문에 답변을 거부하거나 검사를 거부·방해 또는 기피한 자

② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다. <개정 2010. 6. 4.>

- ③ 삭제 <2012. 2. 1.>
- ④ 삭제 <2012. 2. 1.>
- ⑤ 삭제 <2012. 2. 1.>

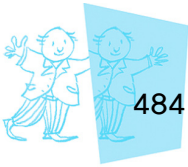
[전문개정 2007. 12. 27.]
[제26조에서 이동 <2007. 12. 27.>]

찾 아 보 기



가부장적 노사관계형 61
 가부장제도 267
 가상주식(phantom stock) 296
 간트(H. I. Gantt) 285
 간트식 과업상여급제 285
 갈등 346
 갈등완화시책 365
 갈등원천의 제거 365
 감사역회 235
 ———의 구성 235
 강화(reinforcement) 354
 개방정책(open door policy) 361
 개인간 갈등(individual conflict) 349
 개인-역할갈등 351
 개입적 방법 365
 건강관리시책 336
 건의함(suggestion boxes) 361
 검은 그림자(black shadow) 346
 결합방식 116
 경비원조문제 199
 경영관리 45
 경영관리방식 44
 경영권(management right) 212, 219
 경영기술적 견해 21
 경영자 독재(management dictatorship) 68
 경영자총협회 188
 경영적 기능 328
 경영참가제도(employee participation system) 9
 경영참가제도(management participation system) 211
 경영특권(management prerogatives) 6, 212
 경쟁적 갈등(competitive conflict) 353
 경쟁적 노사관계형 58
 경제인개념(concept of economic man) 25
 경제적 보호이론(W.N. Mitchell) 80
 계급투쟁(class struggle) 46, 71

계급투쟁적 노사관계 46
 계급투쟁적 노사관계형 59
 계층적 갈등(hierarchical conflict) 352
 고독(isolation) 378
 고용보험제도 342
 고정급제 280
 고충(grievance) 160
 고충처리 247, 360
 고충처리기관(grievance machinery) 162
 고충처리방법 161
 고충처리위원 248
 고충처리절차 369
 고충처리제도 160
 고한노동의 방지 312
 공노주(功勞株) 224
 공동의사결정(co-determination) 57
 공동체원리 13
 공동협의(joint consultation)방식 239
 공장위원회(works committee) 218
 공정보배구조 307
 공제시책 337
 과학성 및 기술성 24
 관리자층(management zone) 119
 교섭력(bargaining power) 6
 교섭위원회(negotiating committee) 141
 구제제도 202
 국제기독교노동조합연맹(IFCTU) 88
 국제노동기구(International Labor Organization: ILO) 88, 93
 국제노동조합연맹(The International Federation of Trade Union; IFTU) 85, 88
 국제노동조합운동(The Red International of Labor Unions) 88
 국제자유노동조합연맹(International Confederation of Free Trade Unions: ICFTU) 85, 88
 권력지향적 경영참가 213
 권력파워적 쟁점 172
 규모경제성 24



근로기준법 258
 ———의 재해보상내용 341
 근로기준법 제43조(임금지급) 258
 근로생활의 보람 384
 근로생활의 질(QWL: Quality of Working Life)
 14, 380
 근로자의 경영참가 219
 근로자지배(worker's control) 210
 근로자참여 및 협력증진제도 244
 근로자퇴직급여보장법 275
 근로자협의회(works or worker councils) 218
 근로조건 개선기능 151
 근로조건인간화 382
 근로조건적 기능 329
 기능적 갈등(functional conflict) 352
 기능적 분류이론(R.F. Hoxie) 80
 기본급 271
 기업 자치관리 노사관계형 62
 기업가계급 75
 기업별 노동조합 113
 기업복지목적 326
 기업연금제도 275
 기업의 사회적 책임(CSR: Corporate Social
 Responsibility) 330
 기업조합주의(business unionism) 102
 기업지배조합(company dominated union) 114
 긴급조정(緊急調整) 181, 185



남녀고용평등법 266
 네덜란드모형(Model of Holland) 60
 노동3권 6
 노동가치설 263
 노동경제학적 견해 21
 노동관계법(Moral and Health Act of
 Apprentice) 44
 노동기사단(knights of labor) 114
 노동력(labor power) 71
 노동분배율 301, 308
 노동생산성 261
 노동생활시책 335
 노동시장(labor marketing) 28, 265
 노동위원회에 의한 구제 202

노동윤리확립 370
 노동자계급 75
 노동쟁의 168, 169, 171
 노동쟁의(勞動爭議)의 조정 180
 노동조합(trade union, labor union) 100
 ———의 설립 123
 ———의 자격 117
 ———의 통제권 130
 노동조합 및 노동관계조정법 제1조 136
 노동조합 및 노동관계조정법 제29조 136
 노동조합 및 노동관계조정법 제30조 137
 노동조합법(labor unions law) 28
 노동조합 약체화 219
 노동조합주의(trade unionism) 69
 노동조합총평의회 91
 노동주제 216
 노동협약 방식 314
 노무관리(labor management) 29, 32
 노사갈등(labor conflict) 346
 노사공동결정제 217
 노사공동 의사결정제도 233
 노사공동체윤리의 조화 370
 노사관계(industrial relations system: IRS) 2
 노사관계시스템(IRS) 34
 노사관계의 목표 10
 노사관계의 시스템(Industrial Relations System:
 IRS) 33
 노사관계의 양면성(이중성) 8
 노사관리적 중요성 220
 노사대등설 179
 노사분쟁(labor dispute) 14, 346
 노사의 이익 330
 노사협력형 50
 노사협의제 218, 238
 노사협의제 시작 237
 노사협의회법 237
 노사협의회 “협의사항” 247
 노자관계(勞資關係, labor-capital relations) 8
 노조통제이론(Cole) 80
 노후대책 337



다렌도르프(R. Dahrendorf) 347

단결금지법(Combination Act) 83
 단기주식구매제 294
 단순성과급제 281
 단위 성과급(performance plan units) 295
 단체교섭(collective bargaining) 57, 69, 134
 ———의 거부(團體交涉拒否) 197
 ———의 담당자 140
 ———의 당사자 140
 ———의 대상 197
 단체교섭제도(collective bargaining system) 9
 단체협약(collective agreement, collective contract) 134, 150
 대가의 보람 390
 대리기관 쉼제도 105
 대항행위실 179
 더튼(J.M. Dutton) 358
 The History of Trade Unionism 100
 더롭(J.T. Dunlop) 2, 33, 78, 147
 데슬러(G. Dessler) 359
 독일노동총동맹(Deutsche Gewerkshafbund) 234
 독일형 노사협의제 240
 동의코스트(cost of agreeing) 149
 두브린(A.J. Dublin) 359
 디맨드 풀 인플레이션(demand-pull inflation) 318



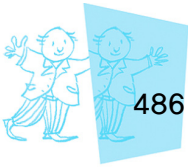
labor disputes 168
 러커 플랜(Rucker plan) 289, 319, 320
 lock-out 178
 레슈(F.G. Lesieur) 227
 레스터(R.A. Lester) 2
 로렌스와 로쉬(Lawrence & Lorsch) 358
 로빈스(S.P. Robbins) 364
 로완식 할증급제(Rowan premium plan) 284
 로올러(E. Lawler) 364
 로터(J. B. Rotter) 354
 루단스(F. Luthans) 349
 remuneration 256
 리터러(J.A. Litterer) 364



마르크스(Karl Marx) 70
 마샬(F. Ray Marshall) 149
 마이너(J.B. Miner) 326
 마이어스(C.A. Myers) 4, 78, 296
 마치(J.G. March) 364
 마치(J.G. March)와 사이몬(H.A. Simon) 349, 358
 만족(satisfaction) 354
 매슬로우(A.H. Maslow) 381
 매출액기준 분석방법 302
 맥그리거(D. McGregor) 227
 mediation 182
 메리크식 복률성과급제(Merrick multiple piece-rate plan) 282
 메인티넌스 멤버십 쉼(maintenance of membership shop)제 106
 모델연구방법 36
 목표갈등 350
 목표의 차이 357
 무력감(powerlessness) 378
 무의미(meaninglessness) 378
 무장휴전형 49
 민원조사관 362
 민족적 엘리트(nationalistic elite) 79
 민주노총 188
 민주적 노사관계 46
 밀즈(Daniel Quinn Mills) 4, 52



방위산업법 171
 배분적 교섭이론(distributive bargaining) 145
 법정복지후생의 4대 공적보험 340
 법정최저임금 방식 314
 법정최저임금(legal minimum wage) 310
 법정투쟁 369
 변동급제 280
 보너스(Bonus) 227
 보너스제도(bonus plan) 227, 228
 보너스 풀(bonus pool) 229
 보람운동의 추구 385



보람의 일터 386
 보람이론 374
 보복적 불이익취급(報復的 不利益取扱) 200
 보상(rewards) 354
 보이콧(boycott) 175
 복불성과급제 281
 복지조합주의(welfare unionism) 102
 복지후생시설 327
 복지후생의 규정 326
 볼셰비키(Bolshevik) 혁명 46
 부가가치기준 분석방법 300
 부가가치 성과 307
 부가급부(fringe benefits) 109, 325, 332
 부당노동행위 192
 —————의 구제제도 201
 —————의 벌칙 205
 부당노동행위제도 193
 부동의 코스트(cost of disagreeing) 149
 부르주아지(bourgeoisie) 71
 불매동맹(不買同盟, boycott) 109, 175
 불법적 파업(wild cat strike) 380
 불이익대우 195
 브라우닝(C.J. Browning) 379
 break-even point; BEP 302
 비개입적 방법 365
 비도우(Charles E. Bedeaux) 284
 비도우식 할증급제(Bedeaux premium plan) 284
 비상시 지급 258
 Beatrice Webb 68



사례연구방법 36
 사보타지(sabotage) 175
 사용자에게 대한 이익 331
 사용자자본주의(employer capitalism) 72, 73
 사이몬(H.A. Simon) 364
 사회경제협의회 61
 사회과학성 23
 사회적 권력(social power) 71
 사회적 균형 262
 사회적 수당(social charge) 332
 사회적인 힘(social force) 71

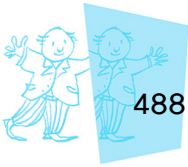
사회적 접근방법 37
 사회적 합의 노사관계형 60
 사회·정신적 쟁점 172
 사회학적 견해 21
 사회화된 인간(socialized man) 256
 산업관계(industrial relations) 4
 산업민주주의 12, 47, 68, 220
 산업별 노동조합 113
 산업심리학적 접근방법 37
 산업재해보상보험제도 341
 산업평화 312
 산업평화 노사관계 5
 산업화집단이론 78
 삶의 질(QWL; Quality of working Life) 53
 상업자본주의(merchant capitalism) 72
 상여금 274
 상여급제 285
 상해재해대책 336
 상호보험(mutual insurance) 69
 상호의존성(interdependence) 356
 상호작용 관점(interactional view) 354
 생계비 순응입률제 287
 생계비 에스컬레이터(escalator) 319, 321
 생계비유지 261
 생산관리(生産管理) 177
 생산성과 노사관계 56
 생산성 분석(productivity analysis) 300
 생산성 임금제 317
 생산성향상격려금 288
 생산원가(cost) 257
 생산조건적 기능 329
 생애교육시책 337
 생활조건적 기능 329
 선진국의 노사협약 239
 설립신고주의 124
 설립신고증(設立申告證) 124
 성과급제(piece-rate plan) 280
 성과배분제도 289
 성과분배제 217
 성별 임금격차 266
 성취의 보람 389
 세계노동조합연합(World Federation of Trade Union; WFTU) 85, 88
 서머혼(Schermerhorn) 349

소극적 생산관리 177
 소극적 요건 119
 소득(income) 257
 사회적 덩핑(social dumping) 311
 소유경영자(owner manager) 211
 소유와 경영의 분리(seperation of ownership and management) 330
 소유자에 의한 경영(owner management) 43
 소유참가(participation in ownership) 211
 손익분기점에 의한 방법 302
 soldiering 174
 스텍제도(shop system) 103
 수당 274
 수익성 분석(profitability analysis) 302
 순부가가치(純附加價值) 301
 순응임률제 287
 슈레글(Johannes Schregle) 214
 S. Schmidt & A. Kochan 347
 스캔론 플랜(Scanlon plan) 217, 225, 231, 232, 289, 319, 320
 스캔론 플랜회의(Scanlon plan conference) 227
 스톡옵션(stock option) 294
 스트라우스(G. Strauss) 213
 시먼(M. Seeman) 379
 시장가치기준액 289
 식민지관리자(colonial administrator) 79
 신기업복지 333
 신노사관계론(new industrial relations) 25
 실제생계비 조사방법 298
 실천과학성 23
 쌍디칼리즘(syndicalism) 56
 CIO(Congress of Industrial Organizations) 90
 CSR 330
 CEO의 보상관리 294



아담 스미스(Adam Smith) 27
 아시아지역조직(Asian Regional Organization; ARO) 91
 IFCTU 92
 ILO(국제노동기구) 214
 ILO조약 제87호 194
 ILO조약 제98호 194

에코피(Russel L. Ackopy) 27
 unfair labor practices 192
 unfair labor practices system 193
 업적급형(merit pay) 291
 업적보너스형(merit bonus) 292
 업적중심 임금제도 289
 업종별 임금격차 266
 에머슨식 능률상여급제 285
 SMIC(Salir Minimum de Interprofessional Croissance) 314
 에이전시 스텍(agency shop)제 105
 AFL(American Federation of Labor) 90
 AFL-CIO 114
 yellow dog contract 196
 employee stock ownership plan 220
 앵겔(Engel) 방식 299
 여가시책 336
 역할갈등 351
 연공급 271
 연공서열형 임금체계 267
 연금보험제도 340
 연봉제(年俸制) 270, 278, 289
 ——의 유형 291
 ——의 임금구조 290
 연봉제 도입이유(목적) 290
 영국형 노사협의제 239
 오우치(W. Ouchi) 58
 autonomous work group 213
 오픈 스텍(open shop)제 104
 온정주의적 노사관계 44
 와그너법(Wagner Act) 104, 193, 194
 완화적 노사관계 45
 왕조엘리트(dynastic elite) 78
 우선 스텍제도 105
 우선 재고용 207
 워커(Kenneth F. Walker) 214
 worker's participation in management 210
 work stoppage 174
 원가구성 303
 원상회복주의 201
 월튼(R. E. Walton) 358
 웨브 부처(S.J. Webb) 68, 100
 유기적 조합주의(organic unionism) 76
 유니언 스텍(union shop)제 104



유럽지역조직(European Regional Organization; ERO) 91
 은행가자본주의(banker capitalism) 72, 73
 의료보험제도 340
 이론생계비 조사방법 299
 이윤분배제 224
 이윤분배제도(profit sharing plan) 225
 이윤지급방법 217
 이익 순응임률제 288
 이익분배제 217, 288
 이익참가 215
 이익참가(이윤분배제) 211
 인간 대 기계이론(Tannenbaum) 80
 인간공학(human engineering) 30
 인간관계관리(human relation management) 30, 32
 인간관계적 기능 329
 인간모델(models of man) 31
 인간성 회복 212
 인간소외 377
 인간욕구의 충족 381
 인력관리론(man power management) 28
 인사관리(personnel management) 30, 32
 인사상담역(personnel counselors) 361
 인생의 보람(Quality of Life; QL) 14, 381
 인센티브임금제 225
 인적요소중심형 270
 인적자본이론(human capital theory) 264
 일과 직장 376
 임금보장 성과급제(guaranteed piece-rate plan) 283
 일본형 노사협의제 240
 일회성 주식제 295
 임금(wage) 256
 —의 양면성 9, 257
 —의 지급 258
 —의 통합성 289
 임금격차 264
 임금결정 261, 262
 임금계약설 263
 임금관리론(wage and salary administration) 27
 임금기금설 263
 임금생존설 263
 임금세력설 263


임금심의회 방식 313
 임금안정 262
 임금중심의 경제적 쟁점 172
 임의주식 구입제 222
 입법조치(labor Act) 69




자기 소외감(self-estrangement) 378
 자본전제적 노사관계 43
 자본참가 215
 자본참가(종업원지주제) 211
 자아개발의 기회 382
 자주관리작업집단 213
 재무관리적 중요성 221
 재산형성시책 335
 쟁의권 170
 쟁의행위 169
 —의 제한과 금지 171
 지속 장려제 223
 적극적 생산관리 177
 적극적 요건 118
 전국노동위원회(NLRB) 197
 전달자간의 갈등 351
 전달자내의 갈등 352
 전미주지역조직(Inter-American Regional Organization; IARO) 91
 전통적 관점(traditional view) 353
 절대적 노사관계형 60
 접근-접근갈등 350
 접근-회피갈등 350
 정당한 쟁의행위 171
 정면대결형 51
 정보화(IT) 332
 정치적 투쟁(political struggle) 72
 정치적 혁명이론(political revolutionary theory) 71
 제1차적 보이콧(primary boycott) 175
 제2차적 보이콧(secondary boycott) 175
 제도적 견해 22
 제안제도(suggestion plan) 227, 228
 제인(H.C. Jain) 214
 제한된 주식제 294
 조부가가치(粗附加價值) 301

joint-decision making 233
 joint labor-management conference system 236
 Joseph N. Scanlon 226
 조정(調停) 180, 181
 —의 효력 182
 조정연금지도 275
 조정위원회 182
 조직과 행동과학론 28
 조직발전 312
 조직적 효력 157
 조직화 구심점(organizing center) 71
 조합원유지 축소도 106
 종업원대표제(employee representation plan) 218
 종업원대표제 방식 240
 종업원에 대한 이익 331
 종업원지주제 216
 좌절갈등 350
 주식배당 성과급(performance share plans) 295
 주식인정권(stock appreciation rights; SARs) 295
 주종관계 44
 주택시책 335
 준법투쟁(準法鬪爭) 109, 177
 중개 369
 중산층엘리트(middle-class elite) 78
 중앙노사정협의회 248
 중재(仲裁, arbitration) 181, 183, 368
 중재위원회 183
 중재재판소 방식 313
 중재회부 186
 증상처리법 365
 지각의 차이 357
 지급능력한도 261
 GWP(Great Work-Place) 174, 385
 지배·개입 및 경비원조 198
 지배되는 규칙(rules of web) 34
 지식인(intellectual, intelligentsia) 76
 지식인계급 76
 GM방식 319
 직능급 272
 직무급 272
 직무적 요소중심형 270

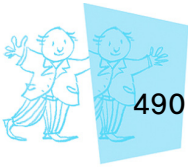
직무지향적 경영참가 213
 직업별 노동조합 111
 직업훈련(job training) 264
 직장교섭 239
 직장의 의미 374
 직장폐쇄(職場閉鎖) 178, 179
 직접관찰 360
 질과 양의 대응원칙 262
 집단자극임금제 287

 **참**

참여의 보람 389
 채무적 효력 156
 처벌제도 202
 처벌주의 201
 체크 오프(check-off) 107
 체크 오프제도(check-off system) 107
 총액임금제 277, 278
 총액임금제도(總額賃金制度) 289
 총합결정금 273
 최고 경영관리층(top management zone) 210
 최저임금기준(minimum standards) 69
 최저임금제(minimum wage system) 110, 309, 310
 —의 결정방식 313
 —의 변천사 311
 친권적 노사관계형 59

 **카**

카터(Allan M. Carter) 149
 캐플로우(Caplow) 358
 카눈고(R.N. Kanungo) 379
 커어(C. Kerr) 4, 56, 59, 78
 코먼즈(J.R. Commons) 72
 코민테른(Third Communist International) 88
 코스트 푸쉬 인플레이션(cost-push inflation) 318
 코저(L. Coser) 348
 co-determination 233
 쿤츠(H.D. Koontz) 36
 QWL(Quality of Working Life) 173, 174, 381, 384



클로즈드 숍(closed shop)제 105



탄넨바움(Tannenbaum) 82
 테업(怠業, sabotage) 109, 174
 테프트-하틀리법(Taft-Hartley Act) 105, 185
 taskcentered participation 213
 테일러(F.W. Taylor) 13, 27, 45, 282
 테일러식 차별적 성과급제 282
 톰슨(J.D. Thompson) 358, 364
 통계적 연구방법 37
 통합적 교섭이론(integrative bargaining) 145
 퇴직금 274
 퇴직면담 362
 퇴직연금제 275
 퇴직일시금제도 275
 특별상여금 288
 특별조정위원회 185
 특별조정위원회설치 181
 특수임금제 287
 특수작업수당 271



파업(罷業, strike) 109, 174
 파업코스트 149
 powercentered participation 213
 판매가격 순응임률제 288
 펄만(S. Perlman) 75
 평화의무 156
 평화의 산업관계(industrial relations of peace) 2
 평화적 기능 152
 포드(H. Ford) 13
 포터(L.W. Porter) 364
 폰디(Pondy) 358
 프랑스형 노사협약제 240
 프레퍼렌셜 숍(preferential shop)제 105
 프렌치(W. French) 326
 플리포(E.B. Flippo) 360, 364

피고스(P. Pigors) 296
 피켓팅(Picketing) 109, 175, 176
 필수공익사업 184
 필수공익사업장별 186
 필수유지업무 186, 187



하급주식(junior stock) 295
 하비슨(F. Harbison) 4, 78
 하수급인(下受給人) 258
 학력별 임금격차 267
 학제적(interdisciplinary) 24
 학제적·종합 사회과학적 견해 22
 한계생산력설 263
 한국 노사협약제 244
 한국노총 187
 한국의 노사협약제 242
 할시식 할증급제(Halsey premium plan) 283
 할증급제 283
 합동생산위원회(joint production committee) 218
 합리화기능 152
 해고금지 206
 해고의 예고 206
 해고의 제한 205
 해리스(O.J. Harris) 358
 행정소송에 의한 구제 204
 허용노무비비율(allowed payroll ratio) 229
 헤네만(H.G. Heneman) 326
 혁명적 지식엘리트(revolutionary intellectual elite) 78
 (협의)경영참가 215
 호손실험(hawthorne research) 30
 혼합형 292
 황견계약(黃犬契約) 196
 회피-회피갈등 350
 휴머니즘(humanism) 30
 휴업수당 259
 히스(John R. Hicks) 262



Labor and Management Relations
The new industrial relations theory

제4차 산업혁명시대

신노사관계론

