

노동법제의 쟁점과 전망

이 희 성*

차 례

I. 서 언

II. 노동법제의 쟁점과 발전과정

1. 노동입법에서 외환위기시까지의 노동법제의 변천개요
2. 사회적 합의와 노동관계법
3. 휴가제도의 조정과 노동관계법
4. 공무원의 노동3권 보장과 노동관계법
5. 퇴직금제도의 전환과 노동관계법
6. 임금채권의 보장과 노동관계법
7. 비정규직 근로자 보호와 노동관계법
8. ‘노사관계법·제도 선진화 방안’에 따른 노동관계법
9. “알기쉬운 법령 만들기”와 노동관계법
10. 2008년 노동관계법

III. 노동법제의 쟁점별 문제점과 전망

1. 개별적 근로관계법의 새로운 방향
2. 노사분쟁의 합리적 해결 방향
3. 노동위원회제도의 개선 및 보완
4. 비정규직 보호의 방향
5. 파견근로자
6. 고령자
7. 사회적 취약계층
8. 산업재해보상

IV. 결 론

* 원광대학교 법과대학 교수

I. 서 언

2008년은 우리나라가 1948년 7월 17일에 헌법을 공포하여 대한민국 정부를 수립한 지 60주년이 되는 해이다. 제헌헌법 제17조에 근로조건의 기준은 법률로 정하도록 규정하였고, 여성과 소년의 근로는 특별한 보호의 대상으로 규정하였다. 또한 제18조에 근로자의 노동3권 즉 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권이 보장되었고, 사기업에 있어서 근로자의 이익균점권이 규정되었다. 이로써 대한민국의 노동운동과 노동법사에 새로운 전환기를 마련한 것이다.

이러한 제헌헌법의 노동법제에 대한 기본 틀을 근거로 우리나라는 1953년에 노동입법이 이루어 졌던 것이다. 그러나 노동법은 제정되었지만 당시의 정치·경제·사회적인 여건들이 성숙하지 않았기에 제구실을 하지 못하였다. 즉 노동법제정의 근본 취지인 근로자의 생존권 보장에는 크게 기여하지 못하고 집권세력의 통치와 자본의 지배요구에 따라 왜곡되는 파행적인 기능이 강조되었다¹⁾. 다시 말하면 제정 노동법은 경제개발과 집권체제의 유지를 위하여 국가주도의 통제적인 노동정책의 도구로 사용되어졌다. 따라서 정치상황의 변화에 따라 험난한 질곡에 빠질 수밖에 없었던 노동법은 오히려 후퇴하게 되었고 현실과는 동떨어진 법제도는 결국 노사관계의 파행을 자초하게 되었다. 그러한 여건 속에서도 근로자들이 산업역군으로서 경제발전에 크게 기여하였기에 우리나라가 급변하는 세계의 변화 속에서 급속한 경제발전을 가져올 수 있었다고 본다.

현대 산업자본주의의 발전의 주역인 근로자를 뒷받침하기 위하여 노동법은 개별근로관계에서는 인간다운 생활을 보장하는 생존권을 확보하도록 근로자의 모든 근로조건을 국가의 책임아래에서 보호하기에 이르렀고, 집단노사관계에서는 노동3권이 생존권의 일환으로서 보장되고, 노사협의를 통한 노사관계의 안정과 협조아래 근로자의 경영참가 및 투명한 기업경영 등의 근로자의 권리를 보장하게 되었다. 그 결과 근로자는 기업에 대한 주인의식과 책임의식을 가지고 기업발전에 더욱 노력하게 되

1) 이병태, 『최신 노동법』, 중앙경제, 2008, 20면.

었다. 이러한 변화는 세계적인 현상으로 개별국가는 물론이고 국제 노동 기구와 국제노동법의 발전을 가져오게 하였다. 이에 따라 우리나라도 참다운 노사협조를 어떻게 확보할 것인가가 노동법의 중요한 과제로 되고 있다. 그 밖에도 현재 우리나라는 다양한 고용형태와 취업에 따른 비정규직 문제, 산별노동조합과 산별교섭의 문제, 노동조합전임자의 급여지급 문제, 복수노조의 허용문제 등 노동법제적으로 해결하여야 할 문제가 산재해 있다.

노동법의 성립과 발전이 일반적으로 근로자는 그들의 생존권의 확보를 위한 노동운동을 전개하고, 사용자는 양질의 노동력확보와 산업평화유지를 위한 노력을 하며, 국가는 노사분규를 극복하여 사회적 불안과 정치적 혼란을 해소하는 목적으로 하는 가운데 이루어짐을 알 수 있다. 또한 우리나라 현 정부는 선진 일류국가로의 도약을 위하여 노사관계의 선진화, 활력있는 노동시장, 국민을 섬기는 따뜻한 노동행정이라는 3대 기본과제를 기반으로 다양한 정책을 추진하고 있다. 그렇다면 우리나라도 이러한 일반적인 기반과 정부가 지향하는 기본과제를 잘 이해하여 산재된 문제점들을 해결할 수 있는 방안을 강구하여야 할 것이다.

여기서는 우리나라 노동법제의 역사적인 발전상황을 시기적으로 나누어 고찰하되 최근 10년간의 변화와 쟁점에 중점을 두고 살펴보고 향후의 전망을 모색해 보고자 한다.

II. 노동법제의 쟁점과 발전과정

1. 노동입법에서 외환위기시까지의 노동법제의 변천개요

우리나라는 20세기 초까지 조선왕조시대의 경제구조와 사회체제가 유지되었기에 오늘날과는 상이하여서 당시의 노동법제는 근대적 노동법으로서의 동질성이 인정될 수 없는 것이었다. 일제통치시대에 임금노동이 등장하였고 노동조합도 활동하고 있었지만 일본의 독점자본은 조선의 공업 대부분을 소유하였고 국가권력의 비호를 받고 있는 식민지정책으로 인하여 진정한 의미의 노동입법이란 기대할 수 없었다.²⁾ 1945년 8월

15일 광복이후부터 미군정청의 설치와 함께 민주주의정책이 실시되어 일제통치하에서 절대적 노예상태에 있었던 근로자들에 대한 해방입법의 마련을 위하여 일제가 우리국민의 탄압을 위해 제정하였던 법령들을 폐기되고 새로운 노동관계법령들이 공포되었다. 이 시기의 노동입법은 노동보호법에 국한되었을 뿐이고 집단적 노사관계법은 제정되지 않았으나, 실제에 있어서는 노동조합들이 활발하게 조직되었으며 많은 노동쟁의가 발생하였다는 점이 주목할 만하다.³⁾ 드디어 1948년 7월 17일 대한민국 헌법의 공포로 노동운동과 노동법사에 새로운 전환점이 마련되었다. 헌법 제17조에 근로조건의 기준과 제18조의 노동3권 보장에 의해 근로조건의 최저기준은 국가가 법률로 정하고, 그 이상의 기준은 근로자들이 스스로 단결하여 쟁취할 것을 내용으로 하는 국가의 기본법이 마련된 것이다.

그러나 우리나라에서 최초의 노동입법이 행해진 것은 헌법제정 5년 후인 1953년 3월 8일 동시에 공포·실시된 노동조합법(법률 제280호), 노동쟁의조정법(법률 제281호), 노동위원회법(법률 제281호)과 1953년 5월 10일자로 공포되어 공포일로부터 90일후에 실시하게 된 근로기준법(법률 제286호)의 탄생에 의한 것이다. 이 때 제정된 노동관계법들은 노동조합의 자유설립주의, 협약자유, 자유로운 쟁의권 행사의 원칙, 자주적 조정의 원칙을 내용으로 하는 자유주의적 노사자치주의를 지향한 입법이었고 근로기준법의 기준은 그 당시의 현실에 비추어 비교적 높은 것이라는 지적을 받기도 하였다.

그러나 1953년의 노동입법은 전후 맥아더 군정의 노동정책에 의하여 영향을 받았기 때문에 우리노동법은 일본노동법과 마찬가지로 근로계약 및 단체협약에 대한 법이론적인 면에서는 대륙법적인 기초위에서 있으면서 미국노동법상의 제도를 받아들인 혼합적인 법제가 되어 버렸다. 구체적으로 말하면 근로기준법은 근로계약을 중심으로 하여 구성되어 있고 노동조합법의 단체협약에 관한 부분 또한 대륙법적인 기본이론 위에서 구성되었으나, 노동조합법의 부당노동행위제도와 노동쟁의조정법의 냉각

2) 이희성, 『노동법』, 도서출판 어화, 2007, 26면.

3) 이희성, 전계서, 26-27면.

기간제도 및 노동위원회에 의한 조정 그리고 노동위원회법에 의한 노동위원회제도 등은 미국의 제도를 계수한 것이다.⁴⁾

1961년 5·16혁명 이후 제3공화국에 들어와 1963년 4월과 12월에 노동제법이 크게 개정되어서 국가의 개입을 강화하고 공익중심의 노동행정을 규정하고 노동쟁의를 제한하는 경향을 나타냈고 개별적 노동관계법에서는 1953년의 보호규정을 다소 완화하였다. 그 후 1972년 12월 17일 유신헌법의 공포에 따라 노동기본권을 보장한 헌법 제29조의 내용도 개정되어 노동3권도 법률이 정하는 범위 안에서 보장을 받게 되었고, 1973년 3월 13일에는 노동조합법, 노동쟁의조정법, 노동위원회법, 산업재해보상보험법 및 직업훈련법이 개정되었으며, 1973년 6월 23일에는 산업재해보상보험법 시행령을, 6월 30일에는 노동위원회법 시행령, 7월 2일에는 노동조합법 시행령 및 노동쟁의조정법 시행령을 각각 개정하였다.

1974년 1월 14일에 공포·실시된 “국민생활의 안정을 위한 대통령 긴급조치”에 의해 무질서한 노사관계의 상태는 어느 정도 정돈되었고, 1974년 12월과 1975년 4월 및 5월의 노동법령개정으로 근로기준법은 그 보호내용과 적용범위를 확대하고 벌칙을 강화하는 방향을 취하였고, 집단적 노사관계법은 단체협약 불이행과 부당노동행위에 대하여 벌칙을 강화함으로써 정부주도적 노동입법의 전환을 두드러지게 하였다.

1980년 10월 22일에 국민투표에 의하여 개정된 제5공화국 헌법을 토대로 하여 70년대 후반의 우리나라의 현실의 특수성과 제반 문제점들을 고려하여 1980년 12월 30일에 국가보위입법회의에서는 근로기준법, 노동조합법, 노동쟁의조정법 및 노동위원회법의 개정안과 노사협의회법안을 의결·통과시킴으로서 새로운 노동법의 체제가 탄생되었다. 그 후 1987년 6월 29일의 이른바 “민주화 선언”은 정치적·사회적 제도의 개선뿐만 아니라 경제적 분배제도의 민주화에 대해서도 많은 영향을 미쳤다. 그리하여 1987년 10월 27일에 시행된 국민투표에 의하여 제9차 헌법개정안이 확정되었다. 그에 따라 근로기준법(개정 1987. 11. 28 법률 제3965호), 노동조합법(개정 1987. 11. 28 법률 제3966호), 노동쟁의

4) 김형배, 『노동법』 제4판, 박영사, 2007, 72면.

조정법(개정 1987. 11. 28 법률 제3967호), 노사협의회법(개정 1987. 11. 28 법률 제3968호), 근로기준법 시행령(개정 1987. 12. 31 대통령령 제12359호), 노동조합법 시행령(개정 1988. 4. 15 대통령령 제12429호), 노동쟁의조정법 시행령(개정 1988. 4. 15 대통령령 제12431호), 노사협의회법 시행령(개정 1988. 4. 15 대통령령 제12430호)이 개정되었으며 남녀고용평등법(제정 1987. 12. 4 법률 제3989호)이 제정되었다.

1988년에 민주주의를 표방한 제6공화국의 출범과 여소야대의 13대 국회구성에 따라 비민주적인 악법의 개혁이라는 차원에서 노동법의 개정안이 12월에 여야 합의로 국회를 통과되었으나 3당합당에 따른 공안정국의 등장으로 1989년 3월 제145회 임시국회에서는 근로기준법(개정 1989. 3. 29 법률 제4099호), 남녀고용평등법(개정 1989. 4. 1 법률 제4126호), 산업재해보상보험법(1963년 11월 5일 법률 제1438호로 제정, 11차 개정 1989. 4. 1 법률 제4111호) 등의 개정과 기능장려법(제정 1989. 4. 1 법률 제4123호)이 제정되었다.

1990년대에 들어와서 산업안전보건법(1990년 1월 13일 법률 제4220호)이 제정되어 시행됨으로써 근로기준법 제6장 안전과 보건 규정이 모두 삭제되었다.

그 후에도 1993년 2월 김영삼 정부의 등장과 함께 계속해서 노동관계법의 제정 및 개정이 이루어져 고용정책기본법(제정 1993. 12. 27 법률 제4643호)과 고용보험법(제정 1993. 12. 27 법률 제4644호)이 제정되었고 최저임금법(개정 1993. 8. 5 법률 제4575호) 및 산업안전보건법(개정 1995. 1. 5 법률 제4916호)의 부분개정이 있었으며 산업재해보상보험법(전면개정 1994. 12. 22 법률 제4826호)이 전면 개정되었다.

그러나 1996년에 들어와서 우리나라의 경제가 침체되는 상황을 극복하고 선진국대열에 들어서는 준비로서 노동조합의 조직과 운영의 자주성 및 민주성을 확대하고 노사간의 자율적인 단체교섭의 기반을 정비하며 노동쟁의 조정절차와 쟁의행위 행사요건을 합리적으로 개선함으로써 자율성과 대등성에 기초한 노동관계의 발전을 도모하려는 것으로, 노동조합법과 노동쟁의조정법을 폐지하고 노동조합및노동관계조정법으로 통합

하여 전문 8장 96개조 부칙으로 제정하였다(개정 1996년 12월 31일 법률 제5244호, 1997년 3월 1일부터 시행). 또한 노사협의회법을 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률로 명칭을 변경하여서 개정하였다(개정 1996년 12월 31일 법률 제5247호, 1997년 3월 1일부터 시행).

그럼에도 불구하고 이러한 법률개정은 1996년 12월 26일 임시국회에서 여당단독으로 기습처리되었기에 사회적으로 물의를 일으키게 되자 1997년 2월 임시국회에서 재논의하기에 이르렀으나 노동계의 파업과 야당의 반발로 시행일인 3월 1일까지 해결하지 못한 채 시행령이 마련되지 않아서 실질적인 노동법 공백상태를 맞고 있다가 다행히 3월 10일에 재개정되어서 1996년 12월 26일에 개정되어 1996년 12월 31일에 공포된 노동4법(노동조합법, 노동쟁의조정법, 노사협의회법 및 노동위원회법)이 1997년 3월 13일에 폐지되어 제정법으로 공포되면서 1997년 3월 27일 및 1997년 4월 7일자로 동법시행령과 시행규칙이 공포됨으로써 공포일로부터 법시행이 발효되었다.

1997년 말 우리 경제의 급격한 불황으로 대기업 등 많은 기업들의 부도사태에 따른 금융위기는 부득이 동년 11월 21일 IMF(국제통화기금)에 구제금융 지원을 요청하지 않을 수 없었다. 동년 12월 3일 우리 정부와 IMF간의 구제금융지원조건에 대한 합의에서 IMF는 구제금융을 지원해 주는 대신에 한국경제에 대하여 강력한 재정긴축과 금융산업의 강도 높은 구조조정을 요구하고 노동부분에서는 노동시장의 유연성을 확보하고 고용보험제도를 강화할 것을 요구하였다⁵⁾. 특히 기업의 인수합병(M&A)을 손쉽게 하려는 정리해고제도의 완화는 가장 첨예한 문제로 부각되었다.

당시 많은 기업들의 파산으로 대량실업이 발생⁶⁾하자 고용조정의 원활화, 노동시장의 유연성, 다양한 실업대책과 고용안정 및 실직근로자의 생계안정 등을 보장하기 위한 노동관계법 제·개정의 필요성에 노사정이 뜻을 같이하고 1998년 1월 15일에 극적으로 노사정위원회를 구성하였

5) 노동부, 『달라진 새 노동법 해설』, 1988, 5면.

6) 노동부, 98.8월 고용동향분석, <http://www.molab.go.kr/02htm>에 의하면 1988년 8월 현재 우리나라 실업자수는 1,578명이고, 실업률은 7.4%로 집계되어 있다.

다. 노사정위원회는 1998년 2월 6일에 노사정의 합의를 도출하여 동년 2월 7일 “경제위기 극복을 위한 사회협약”을 체결하였다. 그 주요 내용은 기업은 경영의 투명성확보와 구조조정을 촉진하여야 하고, 정부는 물가안정, 고용안정 및 실업대책, 사회보장제도 확충, 임금안정과 노사협력의 증진 및 노동기본권 보장(공무원과 교원의 단결권 단체교섭권 보장 부당노동행위와 사용자의 부당해고 제한)을 해야 하며, 근로자들은 노동의 유연성 확보를 위해 정리해고제도의 완화 등을 수용하게 되었다. 따라서 근로기준법의 개정에서는 제31조(경영상 이유에 의한 해고제한)의 개정이 핵심이었으며 이와 관련하여 시행령 개정, 임금채권보장법 및 파견근로자보호등에 관한 법률 등이 제정되었다.

외환위기에 따른 1998년 개정된 근로기준법(1998.2.22 법률 제5510호)에서는 정리해고, 우선재고용 및 부칙의 유예기간삭제 등이 주요 개정내용 이었고, 뒤이은 근로기준법 시행령(1998.2.24 대통령령 제15682호)의 개정은 적용범위, 경영상의 이유에 의한 해고계획의 신고 및 퇴직일시금신탁제도의 인정 등이 주요 내용으로 또한 큰 의의를 갖게 되었다.

1998년 2월에 근로자가 기업의 사정으로 임금을 지급받지 못한 상태로 퇴직한 경우에 임금지급을 보장하기 위하여 임금채권보장법(1998.2.20 법률 제5513호)을 제정하였으며, 산업구조 및 근로시장의 여건 변화에 따라 노동의 유연성 확보의 일환으로 파견근로자의 근로조건을 개선하고 기업의 인력관리에 신축성을 제고하기 위하여 파견근로자보호등에관한법률(1998.2.20 법률 제5512호)을 제정하였다.

그 시기에 함께 개정된 노동조합 및 노동관계조정법(1998.2.20 법률 제5511호)은 지방노동관서의 노동행정의 일부를 지방자치단체로 이관하는 것과 단체협약의 일방해지통보기간을 3월에서 6월로 연장하는 것 등의 두 가지만 개정하였다. 또한 이와 함께 노사정위원회의 대타협에서 노동기본권 보장의 일환으로 공무원의 직장협의회를 거쳐 노동조합 허용, 1999년 7월부터 교원노조 설립 허용, 초기업단위노조(산별노조, 일반노조)에서 비취업자의 가입자격 인정 등의 합의가 있었다. 이에 따라 공무원직장협의회 설립·운영에 관한 법률(1998.2.24 법률 제5516호)

이 제정되어 1999년 1월 1일부터 시행되었다. 동법은 1998년 2월 7일 노사정위원회에서 체결된 “경제위기극복을 위한 사회협약”의 후속조치로 위 협약에서 천명한 공무원과 교원의 단결권·단체교섭권 보장을 실현하기 위한 입법이었다. 다만, 그 조직의 성격이 노동조합이 아니라는 점을 들어 근로자참여및협력증진에관한법률에 따른 노사협의회와 유사하다고 보는 견해도 있다⁷⁾. 그러나 그 입법이 공무원의 단결권을 보장하기 위한 시도에서 이루어졌고 그 조직이나 운영에서도 노사협의회와 구별되므로 단결권 보장의 과도적인 단계로서 노사협의회와 구별되는 공무원의 근로조건 개선을 위한 조직이라고 볼 수 있을 것이다⁸⁾.

1998년 2월의 “경제위기극복을 위한 사회협약”에 따른 후속조치로서 그 해 10월 31일 노사정위원회에서 교원의 노동조합결성권을 보장하기로 합의한 후 1999년 1월 29일 교원의 단결권과 단체교섭권을 보장하기 위한 교원의노동조합설립및운영에관한법률(1999.1.29 법률 5727호)이 제정되었다. 1999년 7월 1일부터 시행된 동법은 노조와 조합원의 쟁의행위를 일체 금지하고 있어서 불완전하지만 1961년 이후 무려 40여 년간에 걸쳐 교원들이 투쟁하여 얻어낸 결과로서 교육의 민주화와 교육개혁에 크게 기여할 것으로 생각되었다.

곧 이어 1999년 2월 8일에 규제완화의 차원에서 근로기준법의 개정이 있었다(1999.2.8 법률 제5885호). 주요 내용은 동법 제29조에 근로자의 저축금을 사용자가 관리하는 경우 노동부장관의 인가없이 관리하도록 하고 있으며, 동법 제30조에 의하면 업무상 재해로 인한 요양기간 또는 산전·후 휴가기간과 그 후 30일간일지라도 사업수행이 불가능한 경우 노동부장관의 인정없이 해고할 수 있다. 또한 동법 제32조는 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우 노동부장관의 승인없이 해고할 수 있도록 하였다. 그리고 노사 대표가 탄력적 근로시간제, 근로시간의 특례, 근로시간 및 휴게시간의 특례 등에 대해 합의한 경우 서면합의 내용에 대한 신고의무를 폐지하고, 여자와 18세 미만자의 해고시 귀향여비 지급제도의 폐지, 18세 미만인자를 30인

7) 김형배, 전계서, 186면.

8) 이병태, 전계서, 36면.

이상 사용하는 경우 사용자의 교육시설 설치의무 폐지, 기능자양성에 관한 규정 폐지 및 기숙사규칙을 노동부장관에 신고할 의무의 폐지 등 규제를 완화하였다.

교원노조법의 시행에 따른 노동위원회법(1999.4.15. 법률 제5962호)의 개정에서는 노동위원회 위원의 수를 노·사·공익 각 7인 이상 20인 이내에서 각 10인 이상 30인 이하로 증원하였고, 중앙노동위원회에 교원노동관계조정위원회 설치규정 신설하고 교원노동관계조정위원회의 권한을 규정하였으며 위원장의 부문별위원회소집권도 새롭게 규정하였다.

2. 사회적 합의와 노동관계법

2000년대에 들어서면서 새로운 쟁점으로 떠오르는 노동관계법의 개정 에 대하여 노사당사자들의 합의도출은 쉽지 않기에 노사당사자의 주장은 경제위기의 극복과 국민경제의 균형있는 발전을 위한 노사정협력방안을 협의하는 사회적 합의기구인 노사정위원회⁹⁾를 중심으로 전개되었다.

근로자측은 근로기준법에서는 주 5일 40시간 근로로의 근로일·시간 단축, 비정규직 근로자 보호와 관련된 규정 신설, 모성보호에 관련된 사항으로 산전·후 휴가와 육아휴직 대상근로자 확대, 남녀고용실태규정 강화 등의 개정을 요구하였다. 또한 노동조합 및 노동관계조정법에서 공무원노조의 인정, 실업자집단의 노조설립 인정, 노조전임자에 대한 급여 지원금지 규정 삭제, 복수노조 교섭창구 자율화, 단체협약 불이행과 부당노동행위에 대한 처벌 강화, 필수공익사업 직권중재범위 축소 등을 개정할 것을 요구하였다. 사용자측은 근로기준법에서는 정리해고 제한 완화, 연·월차휴가 축소와 생리휴가 무급제, 변형근로의 확대 등의 개정을 요구하였고, 노조법에서는 사업·사업장 내 복수노조설립금지 경과조치의 연장을 요구하였다.

이러한 많은 사항 가운데 노사정위원회에서 합의된 몇 가지 사항만 차례로 개정되었다. 우선, 노동조합 및 노동관계조정법(2001.3.28 법률

9) 1998년에 설치되어 1999년 5월 24일에 제정된 “노사정위원회의 설치 및 운영에 관한 법률”에 의하여 법률상의 기구로 인정되었다.

제6456호)의 개정이 있었다. 개정된 주요 내용을 보면 노조설립신고사항 변경신고기간을 15일에서 30일로 연장하였고, 단체협약과 지역적 구속력에 대한 행정관청결정 위반에 대한 벌칙에서 지역적 구속력에 대한 행정관청의 결정위반을 삭제하고, 단체협약 위반의 구체적 내용을 여섯가지로 한정하였다. 또한 동법 부칙에서 사업장 복수노조설립 적용유예기간과 복수노조단체교섭 단일화방법·절차 제정 작업기간과 기존의 노동조합전임자에 대한 사용자의 급여지급지원금지규정 적용유예기간 및 교원노조에서 복수노조인 경우 교섭창구 단일화와 교섭요구 가능기간을 2006년 12월 31일 까지 5년 연장하였다.

2001년 개정 근로기준법(2001.8.14 법률 제6507호)에서는 법문의 ‘여자’라는 용어를 ‘여성’으로 개정하고 주로 모성보호와 여성고용촉진에 그 개정이 집중되었다. 여성(임산부)과 18세 미만인 자에 한하여 도덕상 또는 보건상 유해 위험한 사업에서 사용금지와 심야근로와 휴일근로시 제한을 두었으며, 산전·후 휴가를 임산부의 보호로 명칭을 고치고 기간을 90일로 연장하고(산후 45일 이상) 최초 60일만 유급으로 인정(60일 초과한 경우 30일을 한도로 고용보험법상 보험금지급) 하였다.

또한 실질적인 모성보호와 남녀고용평등을 구현하기 위하여 2001년에 남녀고용평등법(2001.8.14 법률 제6508호)은 전면적으로 개정되었으며, 2006년 3월에 1990년에 제정되어 2005년에 개정된 산업안전보건법의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하여 산업구조와 고용구조의 다양화에 부응한 사업장의 특성에 맞는 자율적인 안전·보건활동을 촉진하기 위한 법적기반을 마련하고자 산업안전보건법(2006.3.24 법률 제8372호)의 개정이 있었다.

3. 휴가제도의 조정과 노동관계법

2000년대에 들어서면서 우리 사회에 국제사회에 맞는 전반적인 노동관계법의 개정이 논의되어 오고 있었다. 그 중 “근로자의 삶의 질 향상과 기업의 경쟁력 강화에 이바지하기 위하여 법정근로시간을 단축하고 근로시간 및 휴가제도를 국제기준에 맞추어 개선”하려는 취지에 의하여 근로시간과

휴가에 관한 근로기준법의 대폭적 개정(2003.9.15, 법률 제6974호)이 이루어 졌다¹⁰⁾.

근로시간 단축문제가 구체화된 것은 1998년 제1기 노사정위원회에서 근로시간위원회의 구성을 합의한 후, 동년 5월 근로시간단축위원회가 구성되고 동년 10월 그 위원회에서 노사정합의로 근로시간의 단축, 휴일·휴가의 합리적 조정, 업종별·규모별로 개정된 제도를 단계적으로 시행할 것 등 근로시간 단축에 관한 틀을 마련한 바 있었다. 그러나 그 뒤 100여 차례의 노사정회의를 열었으나 합의를 보지 못하고 결국 국회에서 단독으로 처리되어 2003년 8월 29일 국회의결을 거쳐 동년 9월 15일에 공포되었다.

개정된 근로기준법은 2003년 10월 근로시간단축위원회에서 합의된 사항을 거의 그대로 수용하였다. 주요 내용을 보면, 주당 기준근로시간을 44시간에서 40시간으로 단축하고 1개월 단위의 탄력적근로시간제를 3개월 단위로 확대하였으며 특정주의 근로시간 상한 제한을 52시간으로 단축하였다. 또한 사용자와 근로자대표 간의 서면합의로 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대해 지급하는 임금에 같음하여 휴가를 줄 수 있도록 보상휴가제를 도입하고 월차휴가를 폐지하였으며 여성에게 주어진 월 1회 유급 생리휴가를 무급으로 전환하였다. 그리고 1년간 개근한 근로자에 대해 10일, 9할 이상 출근한 자에 대해 8일의 유급휴가를 주고 1년마다 1일의 휴가를 20일까지 가산하도록 하던 규정을 1년간 8할 이상 출근한 자에 대해 15일의 유급휴가를 주고 2년마다 1일의 휴가를 가산하되 휴가일수상한을 25일로 정하였다. 사용자가 연차유급휴가의 사용촉진을 위한 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 사용하지 아니한 경우 사용자의 근로자에 대한 미사용 휴가 보상에 대한 의무변제를 하도록 규정함으로써 근로시간과 휴가에 대한 합리적인 개정을 시도하였다. 동법 부칙에서는 개정법의 시행시기를 업종별·규모별로 단계적으로 나누어 규정하였으며, 동 법 시행일로부터 3년간은 제52조 제1항 및 제58조 제1항에 따른 연장근로제한 규정을 적용함에 있어 12시간을 16시간으로

10) 개정제안이유서 참고.

보고, 최초 4시간에 대하여는 제55조 규정 중 100분의 50을 100분의 25로 본다는 규정 등을 두었다.

4. 공무원의 노동3권 보장과 노동관계법

공무원이 노동3권을 보장받을 수 있는가에 대하여는 노동3권의 주체가 되는 공무원의 개념이 문제된다. 즉 헌법 제33조 제2항의 해석을 놓고 견해가 나뉘지고 있다. 하나는 헌법 제33조 제2항은 노동3권의 주체가 될 수 있는 공무원의 범위만을 입법사항으로 규정한 것에 지나지 않으므로 공무원의 노동3권 자체는 헌법이 이미 보장하고 있는 것으로서 입법사항이 될 수 없다는 견해¹¹⁾이다. 다른 견해에 의하면 헌법 제33조 제2항은 국가공무원이든 지방공무원이든 모든 공무원에게 노동3권을 보장한다는 취지의 규정은 아니라고 보고 있다¹²⁾. 어느 견해나 공무원의 노동3권을 전면적으로 부정하는 것은 헌법에 불합치 된다. 그러나 입법사항으로서 법률이 정한 노동3권의 주체가 국가공무원법 제66조와 지방공무원법 제58조에서 규정하고 있는 “사실상 노무에 종사하는 공무원” 외의 일반공무원에게도 인정되고 있는 지에 대해서는 부정적인 견해가 제시되고 있다¹³⁾.

이와 같은 견해들은 공무원의 근로관계를 국민전체의 봉사자이고 공무원처우개선을 위한 법률상 예산상의 제약 및 직무의 공공성 등을 내세워 특수한 근로관계로 보고 있고, 공무원도 근로의 대가인 임금을 받고 생활하는 자이지만, 공무원을 고용하고 있는 국가나 지방자치단체가 경제적 이익을 추구하는 사용자는 아니라고 보고 있다¹⁴⁾. 따라서 공무원에게

11) 허영, 『헌법이론과 헌법』, 박영사, 2007, 707-708면; 권영성, 『헌법학원론』, 법문사, 2008, 691면 이하.

12) 헌재 1993.3.11, 88 헌마 5; 헌재 1992.4.28, 90 헌바 27; 권영성, 『헌법학원론』, 법문사, 2004, 681면.

13) 김형배, 전게서, 175면 이하; 김상호, “공무원노조의 노동3권 보장에 관한 고찰”, 노동법학 제12호, 2001, 46면 이하; 임종률, 『노동법』, 박영사, 2008, 308면 이하.

14) 김철수, 『헌법학개론』, 박영사, 2007, 275면 이하; 김형배, 전게서, 175면; 권영성, 전게서, 233면 이하.

노동3권의 완전한 보장은 어려운 상황에서 공무원 스스로의 꾸준한 노력과 사회적 분위기가 고조되면서 돌파구가 마련되었다.

드디어 2004년 12월 31일 심야 국회에서의 공무원의노동조합설립및운영등에관한법률안의 의결되었고 2005년 1월 27일에 동법(2005.1.27 법률 제7380호)이 공포됨으로써 우리나라 노동법 발전에 획기적인 계기가 마련되었다고 본다. 비록 그 내용에 대한 불만으로 공무원단체의 반대가 적지 않았지만 일반 공무원의 단결권 보장이 포괄적으로 이루어졌다는 것은 우리나라 노동법 발전의 한 단면임은 분명하다고 본다. 이 법의 제정으로 사실상의 노무에 종사하는 공무원과 교육공무원을 제외한 일반직 공무원이 헌법상 보장된 노동기본권을 처음으로 향유할 수 있고, 공무원노조에 대한 일반 국민의 부정적 정서도 어느 정도 완화된 것으로 볼 수 있기 때문이다.

공무원노조법의 제정에 맞추어 노동위원회법(2005.1.27 법률 제7380호)의 일부 개정이 있었다. 공무원 노동관계의 분쟁조정을 위하여 교원노조법과 같은 취지로 부문별 위원회로 공무노동관계조정위원회를 둘 것을 정하였고, 공무원노동관계조정위원회는 공무원노조법이 정하는 바에 따라 설치구성하며 공무원노조법의 규정에 의한 조정·중재 그밖에 이와 관련된 사항을 처리한다는 것을 규정하였다.

5. 퇴직금제도의 전환과 노동관계법

2005년 1월 근로자퇴직급여보장법(2006.1.27 법률 제7379호 이하 “퇴직법”이라 한다)의 제정과 동년 12월 동법의 시행은 퇴직금제도의 큰 변혁을 가져왔다. 이전의 근로기준법 제34조에서 정한 단일조문의 퇴직금 규정이 퇴직법이라는 법전으로 확대되었고 그 내용에서도 대폭적인 변화를 가져왔다. 우리나라 퇴직법의 제정과 시행은 노동시장과 근로환경의 변화로 종래 근로기준법상의 퇴직금제도의 기능이 상실하였다는데 원인이 있다. 종래 퇴직금제도는 퇴직금의 중간정산과 근로년수의 단축으로 실제 퇴직할 때에 받는 퇴직금은 얼마 되지 않아 근로자의 노후생활 보장에는 전혀 기여할 수 없었기에 퇴직법에서는 연금제도를 도입하여 근로자가 실

제 퇴직할 경우 매년 축적된 기금으로 노후생활보장에 대처할 수 있도록 하였다. 그 내용은 종래의 퇴직금제도 이외에 두 가지 유형의 퇴직연금제를 도입하고 아울러 퇴직급여의 일시금을 합리적으로 관리할 수 있는 개인퇴직계좌를 설정하여 운용하게 하였다.

근로자퇴직급여보장법의 제정을 계기로 2005년 1월 27일 근로자퇴직금에 관한 근로기준법의 일부 규정이 위 퇴직법 부칙 제6조를 설정함으로써 개정(2005.1.27 법률 7379호)이 이루어졌다. 주요 내용은 근로기준법 제34조에서 퇴직급여제도에 관하여는 퇴직법에 따른다는 정함을 두고 근로기준법 제37조 제2항 제2호를 삭제하였으며, 근로기준법 제96조 제5호 중 ‘퇴직금, 상여’를 퇴직법 제8조 규정에 의한 ‘퇴직금, 상여’로 개정하였다.

2005년 3월에도 근로기준법의 일부개정(2005.3.31 법률 7465호)이 있었다. 국회 환경노동위원회 입법제안이유서에서는 임금 체불의 예방과 조기청산을 유도하기 위해 체불 사업주에 대한 경제적 제재를 강화하고, 형사처벌제도를 합리적으로 개선하며, 취업최저연령을 상향 조정하고 여성근로자의 모성보호에 관한 사항을 취업규칙 기재내용에 기재시켜 여성근로자 보호를 강화하려는 데 취지가 있다고 밝히고 있다.

2005년 5월에 또 한 차례 근로기준법이 일부개정(2005.5.31 법률 제 7566호)되어 2006년 1월 1일에 시행되었다. 근로기준법 제72조의 개정으로 사용자는 임신중인 여성뿐만 아니라 임신중인 여성이 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 경우로서 당해 근로자가 청구하는 때에도 보호휴가를 주도록 하고 이에 따른 휴가 중 최소 60일까지는 유급으로 하되, “남녀고용평등”에 의하여 국가가 산전후휴가급여 등을 지급한 경우에는 사용자로 하여금 그 금액의 한도 안에서 지급의 책임을 면할 수 있도록 규정하였다.

6. 임금채권의 보장과 노동관계법

2005년 4월에 근로기준법의 개정에 따라 임금채권보장법도 일부 개정(2007.4.11 법률 제8372호)이 있었고, 있었다. 국회 환경노동위의 입

법제안이유서는 부정행위에 의하여 채당금을 지급받은 자에 대하여 지급 받은 채당금 부정수급액의 배액을 징수할 수 있도록 하고 부정수급 신고자에 대한 포상제도를 도입하는 등 채당금 부정수급을 예방하여 임금채권보장제도를 내실화하며 그 운영과정에서 나타난 미비점을 보완하려는 데 그 취지가 있음을 밝히고 있다.

개정된 주요 내용은 채당금 지급시 사업주에게 제출하게 한 재산목록을 채당금 지급전에 제출을 명할 수 있도록 변경하였고, 채당금 부정수급자에 대해 부정수급액의 배액 범위 내에서 환수하게 하였다. 또한 위계의 방법에 의하여 채당금이 지급된 경우 그 행위를 한 자에 대한 수급자와 연대책임을 부과하고, 부정하게 채당금이 지급된 사실을 신고 또는 고발한 자에 대한 포상금지급 규정을 신설하였다. 그리고 체불근로자 무료법률구조사업 지원을 위해 임금채권보장기금을 법률구조공단에 출연할 수 있도록 하고, 부정채당금지급에 관여한 자에 대한 처벌규정을 신설하였으며 채당금 부정수급 방지를 위한 실효성 확보를 위해 과태료 상한액을 현행 100만원에서 500만원으로 인상한 것 등이 주요 개정 내용이다.

끝이어 2007년 12월에 임금채권보장법은 산업재해보상보험법의 개정에 따른 일부개정(2007.12.14 법률 제8694호)이 있었다. 이는 경제사회발전노사정위원회에서 합의·의결(2006. 12. 13)한 산업재해보상보험제도 개선안을 토대로 산재근로자에 대한 의료·재활서비스는 확충하되 산재근로자 및 의료기관의 요양관리는 합리화하여 산재근로자의 직업·사회복귀를 촉진하고, 저소득·재활근로자에 대한 보호를 강화하되 산재근로자 간 보험급여의 형평성과 합리성을 높이며, 보험급여결정 등에 관한 심사청구·재심사 청구의 전문성 및 공정성을 강화하려는 취지에서 개정한 것이다.

또한 같은 시기에 법 문장을 원칙적으로 한글로 적고, 어려운 용어를 쉬운 용어로 바꾸며, 길고 복잡한 문장은 체계 등을 정비하여 간결하게 하는 등 국민이 법 문장을 이해하기 쉽게 정비하려는 취지에서 임금채권보장법은 일부개정(2007.12.27 법률 제8816호) 되었다.

7. 비정규직 근로자 보호와 노동관계법

산업구조의 변화에 따른 다양한 근로형태로 인한 비정규직근로자의 문제가 사회문제화 되어서 2006년 11월 30일 비정규직근로자보호에 관련된 법안이 국회에서 무려 2년의 긴 여정을 거쳐 겨우 통과되었다. 그 이후에도 민노총을 중심으로 한 근로자측의 반발이 이어지고 있는 중요한 쟁점은 비정규직근로자의 사용사유와 기간을 어떻게 제한하여 그 오용을 저지할 것인가의 문제이다. 당시의 입법에 미비점이 없지 않았겠지만 “이번 입법은 비정규직문제해결의 첫 출발¹⁵⁾”이라고 보아서 앞으로 이 법의 미비점을 보완하여 비정규직근로자보호에 크게 기여할 것을 기대하였다.

비정규직근로자보호에 관련된 입법은 기간제 및 단시간근로자의 보호 등에 관한 법률(2006.12.21 법률 제8074호), 파견근로자보호등에 관한 법률(2006.12.21 법률 제8076호)¹⁶⁾, 노동위원회법(2006.12.21 법률 제8075호) 및 근로기준법(2006.12.21 법률 제8074호) 등의 제정과 개정으로 이루어 졌다. 이러한 법은 2007년 7월 1일부터 시행되지만 차별시정의 일부규정은 사기업의 경우 상용근로자의 수에 따라 단계적으로 시행되어 2009년 7월 1일부터 모든 사업장에 시행될 것임을 규정하였다.

기간제 및 단시간근로자의 보호 등에 관한 법률(2006.12.21 법률 제8074호)은 기간제근로자, 단시간근로자 등 비정규직 근로자가 급격히 증가하고 이들 근로자에 대한 차별적 처우와 남용행위가 사회적문제로 대두됨에 따라, 기간제근로자 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 사용자의 남용행위를 규제함으로써 이들 근로자의 근로조건을 보호하고 노동시장의 건전한 발전을 도모하려는 취지에서 제정되었다. 주요내용은 기간제근로자의 최대 사용기간을 2년으로 정하고, 그 기간을 초과하여 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 기간제근로자의 사용기간 제한(법 제4조)하였고, 단시간

15) 노동부 보도자료, 2006. 11. 30 배포.

16) 파견근로자보호등에관한법률은 1998년 2월 20일에 법률 제5512호로 제정되었던 것이 이때에 대폭적으로 개정되었다.

근로는 가사, 학업 등 근로자의 사정에 따라 행하여지는 경우가 많음을 고려하여 단시간근로자에 대하여 소정근로시간을 초과하여 근로를 시키는 경우에는 당해 단시간근로자의 동의를 얻도록 하고, 그 상한을 1주에 12시간으로 정하였으며(법 제6조), 기간제·단시간근로자에 대한 차별금지 및 시정제도 도입(법 제8조 내지 제15조)하였다.

파견근로자보호 등에 관한 법률(2006.12.21 법률 제8076호)은 파견근로자에 대한 불합리한 차별과 남용 및 불법사용에 대한 개선방안을 마련하여 파견근로자 보호를 강화하려는 취지에서 일부개정 되었다. 개정된 주요내용은 파견근로자에 대한 차별금지 및 시정제도의 도입(법 제21조)하고, 취업조건 등의 서면고지 의무화 규정을 신설(법 제26조제2항 및 제3항) 하여 파견근로자의 보호에 기대가 되었다.

노동위원회법(2006.12.21 법률 제8075호)은 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률이 제정되고 파견근로자 보호 등에 관한 법률이 개정되어 기간제근로자, 단시간근로자 및 파견근로자에 대한 합리적인 이유 없는 차별에 대하여 노동위원회에 시정신청을 할 수 있게 됨에 따라 노동위원회의 부문별위원회로서 차별시정위원회를 신설하고, 차별시정담당공익위원을 두려는 취지에서 개정되었다.

근로기준법(2006.12.21 법률 제8074호)은 기간제근로자, 단시간근로자 등 비정규직 근로자가 급격히 증가하고 이들 근로자에 대한 차별적 처우와 남용행위가 사회적문제로 대두됨에 따라, 기간제근로자 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 사용자의 남용행위를 규제함으로써 이들 근로자의 근로조건을 보호하고 노동시장의 건전한 발전을 도모하려는 취지에서 개정되었다. 개정된 주요내용은 기간제근로자의 사용기간 제한(법 제4조), 단시간근로자의 초과근로 제한(법 제6조) 및 기간제·단시간근로자에 대한 차별금지 및 시정제도 도입(법 제8조 내지 제15조)을 함으로써 기간제 및 단시간근로자의 보호 등에 관한 법률(2006.12.21 법률 제8074호)과 동일한 내용으로 개정되었다. 또한 기간제법시행으로 근로기준법 제23조(계약기준)를 삭제하고 제115조(벌칙) 제1호를 개정하였다.

8. ‘노사관계법·제도 선진화 방안’에 따른 노동관계법

2006년 12월 22일 ‘노사관계법·제도 선진화 방안’(이른바 로드맵)을 담은 노동관계 법안이 무려 3년을 끌어오던 끝에 국회 본회의를 통과하였고 2007년 7월부터 시행될 예정이었다. 물론 위 선진화 입법은 “대화와 타협을 통해 법을 개정하는 새로운 관행을 정립”하였고, “노동법이 선진국형으로 바뀌어 대외신인도가 높아질 것”이라고 밝히고 있다¹⁷⁾. 그러나 복수노조허용과 노조전임자 임금지급을 3년간 유보한 내용과 관련하여 “참여정부의 노동개혁은 분란만 일으키다 종언을 고하고 말았다”는 혹평도 없지 않았다¹⁸⁾. 그 당시 노동관계법은 광범위한 개정이 이루어졌다.

우선, 2006년 12월 22일 국회에서 개정이 통과되고 동년 12월 30일 공포된 노동조합 및 노동관계조정법(2006.12.30 법률 8158호)에서는 방대한 내용의 개정이 있었다. 주요 개정내용으로는 노조법 제11조(규약)에서 종래 제12호 ‘쟁의에 관한 사항’을 ‘쟁의행위와 관련된 찬반투표 결과의 공개, 투표자 명부 및 투표용지 등의 보존열람에 관한 사항’으로 상세하게 기재하도록 규정하였고, 노조법 제40조(노동관계의 지원)와 이에 관한 벌칙인 동법 제89조 제1호를 삭제함으로써 제3자 지원신고제도를 폐지하였다. 또한 필수공익사업에서 직권중재제도를 폐지하되 공익사업의 범위를 확장하고, 쟁위행위기간 중 노조의 필수업무유지·운영의무를 규정하였으며 과업참가자의 100분 50을 초과하지 않는 범위에서 대체근로도 인정하였다. 그리고 사적조정을 수행하는 자의 자격기준을 노동위원회법 제8조 제2항 제2호에서 정한 지방노동위원회 조정담당공익위원의 자격과 동일하게 정하였으며, 복수노조허용과 노조전임자 급여지원금지규정의 시행은 3년간 유예하여 2010년 1월 1일부터 시행하기로 하였다. 개정된 노조법은 2007년 7월 1일부터 시행하지만 몇 가지 예외를 부칙에 두었다.

노동조합 및 노동관계조정법이 2007년 7월 1일부터 시행됨에 따라 동법 시행령(2007.11.30, 대통령령 제20397호)이 공포되었고 2008년 1

17) 노동부, 보도자료, 2006. 12. 22 배포.

18) 박태주, “노사관계 로드맵에 대한 후견지명” 노동법률, 2006.10, 18면.

월 1일부터 필수공익사업의 직권중재제도를 폐지하고 필수유지업무제도를 도입하게 되었다. 따라서 따라 필수공익사업별로 쟁의행위기간 동안 유지·운영되어야 하는 필수유지업무의 범위를 정하고, 필수공익사업에서 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 아니하는 범위에서 대체근로가 허용됨에 따라 파업참가자 수를 산정하는 방법을 정하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 개정이었다. 노동조합 및 노동관계조정법 시행령이 공포되었기에 동법 시행규칙((2007.12.26, 노동부령 제286호)이 개정되었다. 2008년 1월 1일부터 시행되어 필수공익사업의 필수유지업무제도가 새롭게 도입되어 노동관계 당사자 간에 필수유지업무협정이 체결되지 아니하는 때에 노동위원회에 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준 등의 결정을 신청하는 절차를 노동부령으로 위임함에 따라 그 절차에 관하여 정하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하였다.

2006년 12월 21일의 노동위원회법(2006.12.21 법률 제8075호)은 기간제근로자, 단시간근로자 및 파견근로자에 대한 보호를 강화하였고, 2006년 12월 22일 국회에서 개정이 통과되어 2007년 1월 26일 공포된 개정 노동위원회법(2007.1.26 법률 8296호)에서는 노동위원회의 소관 사무로 노동쟁의의 자주적인 해결지원업무를 명시하였고, 노동위원회위원의 중립성 및 공정성을 강화하였다. 또한 상임위원 중심의 사건처리체제를 새롭게 구축하고, 당사자 쌍방의 합의를 통한 분쟁해결(화의)을 촉진하고 노동위원회위원 등의 직무와 관련하여 취득한 지식을 영리목적으로 활용을 금지하는 등의 대폭적인 개정이 있었다. 그 후 2007년 4월에 개정된 근로기준법의 조문변경에 맞추기 위해 2007년 4월 노위법 개정이 있었고, 2007년 5월에는 노위법 제6조의2를 신설하여 공인노무사의 권리구제 대리에 관한 규정을 정하였다(2007.5.17 법률 제8374호). 주요 개정내용을 보면 노동위원회는 노동위원회의 판정·결정·승인·인정 또는 차별시정 등에 관한 사건에 있어서 공인노무사법에 따라 사회취약계층을 위하여 공인노무사로 하여금 권리구제업무를 대리하게 할 수 있도록 개정하였다. 이는 2008년 1월 1일부터 시행되어 사회양극화 해소에 기여할 것으로 기대하였다.

2006년 12월 22일 국회에서 근로기준법의 개정이 통과되어 공포는 2007년 1월 26일(2007.1.26 법률 8293호) 이루어졌다. 개정된 주요 내용은 근로기준법 제24조(근로조건의 명시)에서는 임금 근로시간 휴일 및 휴가에 관한 사항은 서면으로 명시하고 근로자의 요구가 있는 경우 교부하도록 하였고, 경영상 해고시 사전통보기간을 50일로 단축하였으며 경영상 이유로 해고한 사용자가 3년 이내에 해고된 근로자가 담당하였던 업무와 동일 업무에 근로자를 채용하는 경우 해고된 근로자의 우선채용 의무를 규정하였다. 또한 근로자 해고시 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야만 그 효력을 인정하였고, 부당해고구제명령에 근로자가 원하는 경우 원직 복직에 대신한 금품지급허용규정을 두었다. 그리고 부당해고 등에 대한 벌칙규정을 삭제하고 구제명령 불이행자에 대한 2,000만원 이하의 이행강제금(1년 2회 2년간) 부과와 확정된 구제명령 불이행자에 대한 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금을 부과하였다. 개정된 근로기준법의 시행은 2007년 7월 1일부터였다.

2006년 12월 26일 국회에서 개정되고 2007년 1월 26일 공포된 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(2007.1.26 법 8295)에서도 몇 개 조문의 개정이 있었다. 우선 제9조(위원의 신분) 제3항에서는 종래 출석에 소요되는 시간에 대해 근로시간으로 보았으나 출석시간과 관련된 시간으로서 협의회규정에서 정한 시간도 근로한 것으로 보도록 하였다. 또한 노사협의회 근로자위원이 사용자에게 대하여 협의회 의제중 협의사항과 의결사항과 관련된 자료를 회의 개최 전에 요구할 수 있도록 하되, 사용자는 기업의 경영 영업상 비밀 또는 개인정보는 제공하지 아니할 수 있도록 하였다. 그리고 노사협의회 협의사항으로 “노동쟁의의 예방”을 삭제하고 “사업장내 근로자 감시설비의 설치”를 추가하고 중앙노사정협의회에 관련된 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제28조를 삭제하는 개정을 하였다.

2007년 1월에 노사정위원회법을 경제사회발전노사정위원회법으로 명칭을 변경하면서 일부개정(2007.1.26 법률 제8297호) 하였다. 이는 노동단체·사용자단체 및 정부 사이의 대화와 타협을 통한 경제사회발전에 기여한다는 노사정위원회의 지향점을 분명히 하기 위하여 노사정위원회

의 명칭을 경제사회발전노사정위원회로 변경하고(제명, 법 제1조 및 제3조), 제4조제4항을 신설하여 노사정위원회의 공익을 대표하는 위원의 중립성을 강화하며, 비효율적이고 경직적으로 운영되던 소위원회제도 및 특별위원회제도를 폐지하고 의제별·업종별위원회를 설치(현행 제9조 삭제, 법 제10조제1항)하였으며, 지역노사정협의회의 활성화를 도모하는 한편, 노사정위원회 논의결과의 통보규정(법 제17조의2)을 신설하는 등 현행 제도의 운영과정에서 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 취지에서 개정한 것이다.

9. “알기쉬운 법령 만들기”와 노동관계법

우리 정부가 “알기 쉬운 법령 만들기” 사업을 진행하여 법 문장을 원칙적으로 한글로 적고, 어려운 용어를 쉬운 용어로 바꾸며, 길고 복잡한 문장은 체계 등을 정비하여 간결하게 하는 등 국민이 법 문장을 이해하기 쉽게 정비하기 위한 개정작업을 한 결과가 나타난 것이다.

우선, 근로기준법은 2007년 4월 개정(전부개정 2007.4.11, 법률 8372호)에서는 법률문장의 표기를 한글화하고, 어려운 용어를 쉬운 말로 바꾸며, 복잡한 문장을 간결하게 다듬는 범형식의 입법정비사업으로 전조문의 개정이 있었다. 2007년 5월에는 동법 제66조(연소자증명서)에서 “호적증명서”에 갈음하여 “가족관계기록사항에 관한 증명서”를 대치하는 일부 개정이 있었다(2007.5.17, 법률 8435호). 2007년 7월에는 동법 제44조의 2와 제44조의3을 신설하여 건설공사가 하도급을 통하여 수행될 경우 직상 수급인의 임금지급 책임에 대하여 규정하여 2008년 1월 28일부터 시행되도록 부칙에 명기하였다. 또한 동법 제67조(근로계약)에서 제3항을 신설하여 사용자는 18세 미만인자와의 근로계약 체결의 경우 근로조건을 서면으로 명시하여 교부할 것을 내용으로 하는 근로기준법의 일부 개정이 있었다(2007.7.27, 법률 제8561호).

2007년 4월에 전 조문이 개정된 근로기준법에 맞추어 1994년 12월 22일에 제정된 산업재해보상보험법의 전면개정(2007.4.11, 법률 제4826호)이 있었다. 개정이유 및 주요내용은 법치국가에서의 법 문장은

일반 국민이 쉽게 읽고 이해해서 잘 지킬 수 있도록 해야 함은 물론이고 국민의 올바른 언어생활을 위한 본보기가 되어야 하는데, 우리의 법 문장에는 용어 등이 어려워 이해하기 힘든 경우가 많고 문장 구조도 어문 규범에 맞지 않아 국민의 일상적인 언어생활과 거리가 있다는 지적이 많았기에 법적 간결성·합축성과 조화를 이루는 범위에서, 법 문장의 표기를 한글화하고 어려운 용어를 쉬운 우리말로 풀어쓰며 복잡한 문장은 체계를 정리하여 쉽고 간결하게 규정하였다. 2007년 5월 17일에 동법의 일부개정(2007.5.17 법률 제8435호)에 이어 2007년 12월 14일에 동법의 전면개정(2007.12.14 법률 제8694호)이 이루어졌다. 이는 경제사회발전노사정위원회에서 합의·의결(2006. 12. 13)한 산업재해보상보험제도 개선안을 토대로 산재근로자에 대한 의료·재활서비스는 확충하되 산재근로자 및 의료기관의 요양관리는 합리화하여 산재근로자의 직업·사회복귀를 촉진하고, 저소득·재활근로자에 대한 보호를 강화하되 산재근로자 간 보험급여의 형평성과 합리성을 높이며, 보험급여결정 등에 관한 심사청구·재심사 청구의 전문성 및 공정성을 강화하려는 취지에서 개정된 것이다. 또한 2007년 12월 31일에 다시 동법의 일부개정(2007.12.31 법률 제8835호)이 있었다. 이 때에도 지방세법의 개정에 따른 일부개정으로 공평과세의 실현을 위하여 취득세 비과세 범위와 중과세 대상 범위를 합리적으로 조정하며, 실질적인 양성평등을 위하여 부부 간의 재산분할청구권 행사 등으로 취득하는 부동산에 대하여는 취득세를 비과세하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 취지로 개정된 것이다.

2007년 5월 11일 개정되어 공포된 고용보험법(2007.5.11, 법률 제8429호)은 법률의 내용에는 변함이 없으나 일본식 한자어투와 맞춤법에 맞지 않는 표현을 바로잡고 조문 번호를 새로 부여하여 법률 전체를 정비하였다. 이어서 2007년 12월 21일에 일부개정 되어 공포된 고용보험법(2007.12.21, 법률 제8781호)은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률의 개정에 따르고, 법 문장을 원칙적으로 한글로 적고 어려운 용어를 쉬운 용어로 바꾸며, 길고 복잡한 문장은 체계 등을 정비하여

간결하게 하는 등 국민이 법 문장을 이해하기 쉽게 정비하기 위하여 일부개정 되었다.

2007년 12월 21일에 법 제명을 남녀고용평등법에서 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률로 변경하고 일부개정(2007.12.21 법률 제8781호)을 하였다. 이 법은 '일 중심'에서 '가정과의 균형'을 중시하는 근로자들의 의식변화에 대응하고, 저출산·고령화 시대에 여성 인력의 경제활동 참여를 늘리기 위하여 일·가정의 양립을 위한 정책을 강화하려는 취지에서 개정하였다. 또한 법 문장을 원칙적으로 한글로 적고, 어려운 용어를 쉬운 용어로 바꾸며, 길고 복잡한 문장은 체계 등을 정비하여 간결하게 하는 등 국민이 법 문장을 이해하기 쉽게 정비하였다.

2007년 12월 27일에 일부 개정하여 공포된 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(2007.12.27, 법률 제8815호)은 근로취약계층을 보호하기 위하여 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립지원에 관한 사항을 노사협의회의 협의사항에 추가하였다. 또한 전체의 법 문장을 원칙적으로 한글로 적고, 어려운 용어를 쉬운 용어로 바꾸며, 길고 복잡한 문장은 체계 등을 정비하여 간결하게 하는 등 국민이 법 문장을 이해하기 쉽게 정비하기 위한 개정이었다.

10. 2008년 노동관계법

2008년 3월에 근로기준법이 일부개정(2008.3.28 법률 제9038호) 되었다. 주요내용은 산전후휴가 종료 후 휴가 전의 업무와 동일하거나 동등한 대우를 받는 직무로 복귀시키도록 하고, 취업규칙 신고사항에 여성의 모성보호뿐만 아니라 직장내 가정생활의 양립 지원에 관한 사항과 근로자 개인의 특성을 고려한 작업환경 개선에 관한 사항을 추가하려는 취지에서 제74조 제5항을 신설하는 개정을 것이다. 동법이 2008년 7월 1일부터 시행되기에 이에 따라 동법 시행령도 일부개정(2008.6.25 대통령령 제20873호)하여 여러 사업체가 서로 관련을 가지고 공사를 수행하는 건설 현장의 근로자에 대하여는 그 현장 단위로 산출한 상시 근로자 수를 기준으로 주 40시간 근로시간을 일괄 적용하도록 하면서 상시 근로자

수의 산정 방법을 대통령령에 위임함에 따라 제7조의 2를 신설하여 상시 근로자 수의 산정 방법을 정하는 등 법률에서 위임한 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하고자 하였으며 2008년 7월 1일부터 시행되었다.

2008년 3월에 노동조합 및 노동관계조정법도 역시 일부개정(2008.3.28 법률 제9041호)되었다. 개정이유 및 주요내용은 노동조합의 조합원에 대한 기존의 차별금지사유 외에 현실적으로 차별대우의 발생으로 큰 문제가 될 수 있는 연령, 신체적 조건, 고용형태 등을 추가함으로써 근로취약계층이 노동조합활동을 함에 있어서 차별을 받지 아니하도록 하려는 것과 한자를 한글로 바꾸어 일반 국민들이 쉽게 이해할 수 있는 작업을 하였다.

2008년 6월에 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령의 전면적인 개정(2008.6.5 대통령령 20804호)과 동법 시행규칙의 전면개정(2008.6.17 노동부령 300호)이 이루어지고, 파견근로자보호 등에 관한 법률도 최저임금법의 개정(2008.3.21 법률 제8964호)되었다. 이들의 개정의 이유 및 주요내용은 의무교육을 받은 국민이면 누구나 쉽게 이해할 수 있도록 어려운 용어와 표현 등을 정비하는 내용으로 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률이 2007년 12월 17일에 개정되어 공포·시행됨에 따라 동법 시행령의 주요 용어·표현 등을 개정 법률에 맞추어 정비하는 한편, 이 시행령의 어려운 용어와 표현 등을 이해하기 쉽게 고치고, 복잡한 문장 등은 체계를 정리하여 쉽고 간결하게 정비하려는 취지의 개정이었다.

고용보험법도 2008년 3월에 일부개정(2008.3.21 법률 제8959호)되었다. 개정의 주요내용을 보면 공무원은 고용보험의 적용에서 제외하고 있으나, 별정직 및 계약직 공무원의 경우에는 신분보장이 거의 되지 않고 실제 공무원 연금의 혜택을 받는 경우가 거의 없어 이들의 실직 후 생활안정을 보장하고 구직활동을 지원하기 위해 본인의 의사에 따라 고용보험에 가입할 수 있도록 하였고, 취업 취약계층인 구직급여 수급자가 직업안정기관의 지시에 따라 직업능력개발훈련을 받는 경우에 지급하는 훈련연장급여의 지급수준을 구직급여의 100분의 70에서 100분의 100으로 인상함으로써 직업능력개발훈련을 통하여 실직자의 재취업을 촉진하

는 한편, 국가재정법에서 출연금에 대하여 법률에 근거를 두도록 한 취지에 따라 현재 대통령령으로 규정되어 있는 고용보험기금의 출연금 관련 사항을 법률에 직접 규정하려는 취지에서 동법 제10조제3호에 단서를 신설하여 개정하였다. 이어서 동법 시행령도 일부개정(2008.9.18 대통령령 21015호) 하여 고용보험법이 별정직 및 계약직 공무원의 경우 본인의 의사에 따라 고용보험에 가입할 수 있게 됨에 따라 별정직 및 계약직 공무원의 고용보험 가입 및 탈퇴 등에 관한 사항을 정하는 등 법에서 위임한 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하였다. 곧 이어 동법 시행규칙도 일부개정(2008.9.19 노동부령 309호)되었다. 주요 개정내용은 별정직 및 계약직 공무원의 경우 본인의 의사에 따라 고용보험에 가입할 수 있게 되었고, 고용보험 가입 및 탈퇴에 관한 절차와 서식을 정하는 등 법률과 시행령에서 위임한 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 신규고용촉진 장려금의 지급 신청주기를 월 또는 분기 단위에서 6개월 단위로 변경하고, 종전에는 임금피크제 보전수당 지급금액의 산정과 관련하여 근로시간 단축으로 임금이 낮아진 경우 임금의 감액으로 보지 않던 것을 앞으로는 근로시간 단축을 임금의 감액사유로 인정하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 취지였다.

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진법은 2008년 3월 21일에 고용보험법과 함께 일부개정(2008.3.21 법률 제8962호)되어 2009년 3월 22일부터 시행하기로 하였다. 이 법은 당시까지는 고령자에 대한 고용정책이 고용촉진정책에 치중되었으나 앞으로는 고용에서 연령을 이유로 차별하는 관행을 해소하기 위한 연령차별금지정책을 병행 추진하기로 함에 따라 법률 제명을 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률로 변경하였다. 또한 모집·채용부터 퇴직·해고까지 고용의 모든 단계에서의 연령차별을 금지하며 고용상 연령차별행위로 피해를 입은 자에 대한 구제방법으로 국가인권위원회에 대한 진정 및 이에 따른 권고, 권고 불이행에 대한 시정명령제도를 도입하려는 취지에서 개정하였다. 개정의 주요 내용은 고용의 모든 단계에서 연령차별 금지(법 제4조의4 신설), 차별금지의 예외 규정(법 제4조의5 신설)을 두었으며, 차별행위에 대한 구제절차를 마련(법 제4조의6부터 제4조의9까지 신설)하였다. 또

한 벌칙 및 과태료 규정(법 제23조의3 신설 및 법 제24조)을 두어서 실질적인 평등을 이룩하는 것을 강화하고자 하였다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령은 2008년 6월 5일에 전면개정(2008.6.5 대통령령 제20803호) 되었고, 동법 시행규칙도 전면개정(2008.6.20 노동부령 제301호) 되었다. 이들은 법률 제명을 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률로 맞추어 바꾸고 육아휴직 대신 근로시간을 단축할 수 있도록 하는 제도가 도입됨에 따라 그 신청 절차를 정하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 어려운 용어와 표현을 이해하기 쉽게 고치고, 복잡한 문장은 체계를 정리하여 쉽고 간결하게 하는 등 국민이 법 문장을 이해하기 쉽게 정비하려는 취지에서 개정을 하였다.

2008년 3월에 최저임금법도 일부개정(2008.3.21 법률 제8964호)이 있었다. 개정된 주요내용은 법 문장을 원칙적으로 한글로 적고, 어려운 용어를 쉬운 용어로 바꾸며, 길고 복잡한 문장은 체계 등을 정비하여 간결하게 하는 등 국민이 법 문장을 이해하기 쉽게 정비하는 개정이었다. 동법 시행규칙도 일부개정(2008.3.3 노동부령 제298호) 되어 노동부와 그 소속기관 직제 시행규칙의 개정에 따른 일부개정으로 효율적인 조직 운영을 위하여 정책홍보관리본부를 기획조정실로 개편하는 등 대국주의 체제로 조직 및 기능을 합리적으로 개편하는 내용으로 노동부와 그 소속기관 직제가 개정됨에 따라 실·국간 분장기능을 조정하고 실·국 밑에 팀을 과로 하는 등 관련 규정을 정비하였다.

2008년 6월에 임금채권 보장법 시행령이 일부개정(2008.6.25 대통령령 제20875호) 되었다. 임금채권보장법 시행령은 산업재해보상보험법 시행령의 개정에 따른 일부개정으로 저소득근로자와 고소득근로자 간 보험급여의 과도한 격차를 해소하기 위하여 보험급여의 기초가 되는 보상기준 금액의 상한과 하한을 정함에 따라 그 산정방법을 정하는 등 같은 법에서 위임한 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하고, 어려운 용어와 표현 등을 이해하기 쉽게 고치며, 복잡한 문장 등은 체계를 정리하여 쉽고 간결하게 하는 등 국민이 법 문장을 이해하기 쉽게 정비하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하고자 개정하였다.

2007년 7월에 산업안전보건법이 개정되어 2009년 1월 1일부터 시행하게 됨에 따라 동법 시행령도 일부개정(2008.8.21 대통령령 20973호)되었다. 이 법은 산업재해 발생의 위험이 높은 기계·기구 등의 안전성을 체계적으로 관리하기 위하여 현행 검사·검정제도를 안전인증제도로 개편하고 사업주에게 발암성 물질 등 유해인자의 노출농도를 일정기준 미만으로 유지·관리하도록 의무를 부과함에 따라, 안전인증 대상이 되는 기계·기구 등의 종류와 작업장 내에서 노출농도를 허용기준 이하로 유지하여야 하는 유해인자의 종류를 정하는 등 법률에서 위임한 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하였다. 동법 시행규칙도 일부개정(2008.9.18 노동부령 308호)하였다. 개정된 주요내용은 유해하거나 위험한 기계·기구 등의 안전성 확보를 위한 안전인증 및 안전검사제도가 도입되고 근로자에게 건강 장애를 유발할 수 있는 유해인자에 대한 작업장에서의 유해인자 허용기준 제도가 도입됨에 따라 안전인증·안전검사 방법 및 절차, 유해인자별 허용기준 등 노동부령으로 정하도록 위임한 사항과 같은 제도의 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것이었다.

2008년 2월에 산업재해보상보험법은 일부개정(2008.2.29 법률 제 8863호)되었다. 이 법의 개정은 대형화·겸업화·국제화 등 급격히 변화하는 금융환경에 능동적으로 대응하고 금융산업의 발전을 위하여, 재정경제부의 금융정책기능과 금융감독위원회의 감독정책기능을 통합하여 금융위원회를 설치(제3조, 제4조)하고, 금융정책과 감독집행사항을 명확히 구분(제29조 제2항)하여 금융행정의 책임성을 강화함으로써 금융산업 선진화의 발전기반을 마련하려는 취지에서 개정하였다. 이에 따라 동법 시행령도 일부개정(2008.8.7 대통령령 20966호) 하였다. 그동안 산업재해보상보험의 당연가입 대상에서 제외되었던 소규모 건축물의 건축 또는 대수선에 관한 공사에 종사하는 근로자에 대하여 산업재해보상보험의 적용을 확대하기 위하여, 산업재해보상보험법을 적용하지 않는 일반 건축공사의 범위를 연면적 330제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 대수선에 관한 공사에서 연면적 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사로 조정하려는 취지에서 개정

하였다. 또한 동법 시행규칙도 전면적으로 개정(2008.7.1 노동부령 304호)되었다. 이 시행규칙은 업무상 질병의 인정 여부를 심의하기 위하여 근로복지공단의 소속기관에 업무상질병판정위원회를 두도록 함에 따라 그 구성·운영 및 심의 절차 등을 정하는 등 같은 법 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정하고, 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하였다. 또는 의무교육을 받은 국민이면 누구나 쉽게 이해할 수 있도록 어려운 용어와 표현 등을 정비하는 내용으로 산업재해보상보험법과 동법 시행령이 개정됨에 따라 이 규칙에서 인용하고 있는 법률과 시행령의 조문 번호와 주요 용어·표현 등을 개정법률과 시행령에 맞추어 정비하고, 이 규칙의 어려운 용어와 표현 등을 이해하기 쉽게 고치며, 복잡한 문장 등은 체계를 정리하여 쉽고 간결하게 정비하였다.

Ⅲ. 노동법제의 쟁점별 문제점과 전망

1. 개별적 근로관계법의 새로운 방향

오늘날 우리나라의 노동시장을 보면 고용형태가 다양해지고 있다. 그 요인은 우선, 전문성을 가진 높은 수입의 근로자가 증가하면서 근로자의 종속성이 희박해지는 변화가 오고 있다. 따라서 종래의 근로조건의 결정 시스템인 단체위주의 ‘획일적인 보호’에서 ‘개별의사와 사적자치의 존중’ 방향으로 변화하고 있다. 또한 노동보호의 관점이 ‘가혹한 노동의 탈피’, ‘근로자의 건강회복’ 및 ‘최저근로조건의 보장’이라는 개념에서 ‘일과 가정의 양립’이라는 새로운 가치로 변화하고 있다. 마지막으로 사용자의 선택에 따라 고용형태가 다양해지고 있다. 이는 사용자로 하여금 근로조건의 보장과 직업능력개발을 투자로 보지 않고 비용으로 보게 함으로써 비정규직 또는 취약근로자의 증가로 나타나는 변화가 오기 때문이다.

이처럼 고용형태의 다양화로 인한 노동보호의 영역과는 별도로 그에 따른 권리와 의무관계를 명확히 판단할 수 있도록 규범이 필요하게 된다. 즉 근로조건 또한 개별적으로 결정되고 변경되어지기 때문에 개별적 근로관계법제의 변화가 자연스럽게 요구되어지고 있다.

우리나라에서도 개별적 근로관계법은 근로조건이나 근로자보호에 관한 사항들이 국제 수준에 맞추어 변하고 있다. 주40시간근로제의 도입, 여성보호가 모성보호로 전환, 해고 및 벌칙의 유연성 확보, 고용상 차별금지제도의 도입, 취약 근로자에 대한 보호수단의 마련 등 지속적으로 변화가 시도되고 있다.

2008년에는 개별적 근로관계법의 방향성을 보면 근로조건 보호철학이 “노동력의 재생산” 또는 “고한(膏汗)노동의 제거”와 같은 고전적은 틀에서 벗어나 “일·가정 양립과 모성보호”라는 패러다임으로 제시되고 있다. ‘남녀고용평등법’을 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’로 이름을 바꾸면서, 출산간호휴가제도, 태아검진시간제도, 육아기근로시간단축제도 등을 새로이 도입한 것이다. “일·가정 양립”은 근로시간, 휴일, 휴가 등 개별적 근로관계가 나아갈 길을 제시하는 것으로 볼 수 있다.¹⁹⁾

주지하는 바와 같이 고용형태의 다양화는 다양한 개별노동분쟁의 증가로 나타나고 있다. 이의 해결을 위하여 우리나라에서도 중국이나 일본의 경우와 같이 ‘개별적 근로조건 결정시스템’에 대하여 통일적으로 적용될 수 있는 원칙이 필요하다. 종래에 개별적 근로관계의 권리와 의무의 관계를 판례나 학설에 의지하는 불완전성을 탈피하여 “근로계약법”이라는 새로운 법제도를 도입할 필요가 있다고 보는 견해가 있다.²⁰⁾

현실적으로 우리나라에서도 근로계약법제를 도입하여 노동보호의 영역과 근로계약의 영역을 분리하여 근로자의 권익을 보호하는데 국제수준에 뒤지지 않도록 하여야 할 것이다.

2. 노사분쟁의 합리적 해결 방향

(1) 부당해고 금전보상

부당해고에 대한 구제신청의 이익은 원직복직과 해고기간 중위 임금상당액의 지급이다. 따라서 우리나라의 근로기준법 제30조 제3항에 근로자

19) 하갑래, 『근로기준법』, (주)중앙경제, 2008, 서문참조.

20) 하갑래, “중구과 일본의 계약법제와 입법론적 시사점”, 노동법논총 제13집, 181면 이하.

가 원직복직을 원하지 않을 경우 노동위원회가 사용자로 하여금 그 근로자에게 해고기간 중의 임금상당액 이상의 금품을 지급하도록 명할 수 있는 금전보상제²¹⁾를 두고 있다. 여기에서 지급대상 금품은 해고기간 중의 임금상당액과 위로금을 말하며 위로금의 규모는 노동위원회에서 정한다²²⁾.

이 제도의 시행은 부당해고된 근로자가 원하는 경우에 한하여 실질적인 보상을 받을 수 있도록 법적인 장치를 마련함으로써 근로자보호를 위한 바람직한 제도 중 하나라고 볼 수 있다.

(2) 이행강제금

근로기준법 제33조 제1항과 제5항에서 노동위원회는 재심판정을 포함한 구제명령을 이행하지 않은 사용자에 대하여 구제명령 대상 근로자 1인당 2천만원 이하의 이행강제금을 구제명령을 한 날을 기준으로 2년동안 매년 2회의 범위 안에서 구제명령이 이행될 때까지 부과할 수 있도록 규정하고 있다.

노동위원회에서 이행강제금의 구제명령을 하였음에도 이행하지 않을 경우에 대비하여 별도의 처벌제도(근로기준법 제111, 112조)를 둠으로써 근로자의 실질적인 보호를 강화하였다고 본다.

3. 노동위원회제도의 개선 및 보완

노동위원회가 가지고 있는 기능은 준사법적 기능인 판정적 기능과 노사의 사실상의 이해관계를 합목적적이고 타협적으로 해결하는 조정적 기능이 있다. 그러나 노동위원회의 위원구성이 노·사·공익의 3자로 되어 있기에 조정적 기능을 이행하는 데에는 문제가 없으나 판정적 기능을 행사할 경우에는 현실적으로 문제가 있다고 보는 견해가 있다²³⁾. 따라서

21) ILO의 “사용자 주도에 의한 고용종료에 관한 협약” 제158호에 복직명령과 적절한 보상금 지급 등을 보장하고 있다.

22) 위로금은 근로자의 귀책사유나 해고의 부당성의 정도에 따라 당사자가 제출한 근로계약서 및 임금대장 등을 참고하여 노동위원회에서 결정할 수 있도록 노동위원회 규칙 제65조에 규정하고 있다.

23) 노동위원회의 판정적 사항은 공익위원만으로 구성된 심판위원회의 소관사항으로 노

개별적인 권리분쟁인 근로자 개인이나 노동조합원 개인에 대한 차별대우나 해고 등의 근로계약상의 문제는 노동법원제도를 도입하여 그 전속관할로 하고, 노동쟁의의 조정 도는 노동조합에 대한 지배개입 및 단체교섭의 거부 등을 중심으로 발생하는 집단적 분쟁에 대한 구제 내지 규제는 노동위원회에 맡기는 것이 합리적이라는 견해가 있다. 그러나 권리분쟁인 당위의 문제와 이익분쟁인 사실의 문제는 이론상 또는 제도상 구별하는 것이 합리적이지만 노사의 분쟁의 원인이 되는 사실들은 개별적 또는 집단적 대립관계를 중심으로 유기적인 연관이 있으므로 해결도 통합적 방법이 타당하다고 보는 견해²⁴⁾도 있다.

생각건대 분쟁 당사자가 노동위원회의 심판결과를 받아들이지 않고 법원에 소송을 제기한다면 결국 5심제의 경우가 될 수도 있다. 또한 우리나라의 노동위원회의 판결문들을 살펴보면 기존의 판례에 종속되어 판결하는 경우가 대부분일 뿐만 아니라 분쟁사건의 해결에 있어서 신속성과 비용면을 보면 우리나라에 맞는 노동법원제도의 도입을 신중하게 검토하여 보아야 할 시기라고 본다.

또한 노동위원회에 2007년부터 시행하게 된 차별시정제도는 아직 구제신청 건수도 매우 적고 차별시정문제는 다른 분쟁사건과 연관되어 있는 경우가 많으므로 우리나라의 현실을 감안하여 볼 때 그 실효성면에서 재검토하는 것도 바람직하다고 본다.

한편 노동위원회위원들의 전문성과 성실성이 문제되기도 한다. 노동위원회회의에 참여하는 위원들이 전문성이 결여되어 있어서 심판결정과 조정을 하는 경우에 노사당사자들에게 신뢰를 주지 못하는 경우가 있다면 큰 문제가 될 수 있다고 본다. 게다가 노동위원의 성실성이 결여되어 노동위원회에 참여횟수가 극히 적거나 불성실한 태도를 보인다면 역시 노동위원회의 자질이 문제된다고 본다. 따라서 노동위원을 임명할 경우에 신중하고 철저하게 전문성과 성실성을 검토하여야 할 것이다.

동위원회법의 개정안이 상정되었다.

24) 김형배, 전거서, 1107면.

4. 비정규직 보호의 방향

비정규직 근로는 법적인 용어는 아니다. 오히려 통계적인 개념²⁵⁾으로 사용되는 경우가 일반적이다. 그러므로 정책이나 연구목표에 따라서 그 개념이 달라질 수 있다.²⁶⁾

정규직근로자와 비정규직근로자의 차별을 해소하여 사회적 정의를 실현함과 동시에 비정규직의 근로조건을 적절한 수준으로 보장하고, 비용절약만을 이유로 비정규직근로자를 사용하려는 유인을 없애거나 최소화하여 남용을 막아야 할 것이다.

우리나라에서 근로자는 오히려 비정규직의 임금차별을 인정하는 대신에 노동의 경직성을 강조하는 현상을 보이고 있으며, 사용자는 비정규직의 임금을 정규직과 동일한 수준으로 인상시키는 대신 사용기간을 2년에서 4년으로 연장하는 등 정리해고의 요건을 완화하고 노동의 유연성의 확보를 주장하고 있어서 쟁점이 되고 있다.

그러나 EU 회원국 등 선진국들은 경쟁력을 강화하고 실업문제를 해결하기 위하여 노동시장의 유연화 정책을 추진해 나가면서 차별처우 금지를 통하여 비정규직근로자의 보호와 남용을 방지하고 있다²⁷⁾. 우리나라에서도 이러한 모델을 참고하여 우리의 실정과 조화있게 합리적으로 운용할 수 있도록 더욱 연구하여야 할 것이다.

5. 파견근로자

우리 사회의 파견 근로자 문제도 어느 정도는 해결되었으나 아직도 위장도급이나 불법파견 등이 문제되고 있다.

25) 우리나라 정부와 노동계에서 비정규직근로의 개념은 통계청의 경제활동조사의 조사 항목을 기초로 두 가지 유형으로 정리하고 있다. 하나는 고용계약기간을 중심으로 그 기간이 1년 이상이면 상용직, 1월 이상 1년 미만이면 임시직, 1월 미만이면 일용직으로 분류하여 임시직과 일용직은 비정규직으로 보고 있다. 또한 경제활동인구부가조사에서는 비정규직근로자를 고용형태에 따라 한시적근로자, 시간제근로자, 비전형근로자로 분류한다. 그 결과 노동계는 임시직 및 일용직근로자와 상용직근로자 중 부가조사상의 비정규근로자를 합한 것으로 파악하고, 정부는 경제활동인구부가조사상의 비정규직만으로 인정하고 있다.

26) 하갑래, 전계서, 767면.

27) 하갑래, 전계서, 815면.

위장도급에 관하여는 모회사인 사업주가 업무도급의 형식으로 자회사의 근로자들을 사용하였으나, 실질적으로는 위장도급으로서 사업주와 근로자들 사이에 직접 근로계약관계가 존재한다고 판단하고 있다.²⁸⁾

불법파견의 금지에 관하여는 사용사업주가 파견근로자들을 구 파견근로자보호 등에 관한 법률 제5조 제1항에서 허용된 업무와 다른 업무에 종사하게 하여 근로자파견이 위법한 경우라 하더라도, 같은 법 제6조 제3항 본문의 ‘직접고용간주 규정’을 적용할 수 있다고 보고 있다.²⁹⁾

이러한 위장도급이나 불법파견으로부터의 파견근로자 보호문제도 우리나라 판례를 보면 합리적인 해결의 실마리를 찾을 수 있다고 본다.

6. 고령자

우리나라도 평균 수명이 늘어남에 따라 고령사회를 맞이하고 있다. 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제2조 및 동 시행령 제2조에 따르면 고령자는 55세 이상인 자이고, 준고령자는 50세 이상 55세 미만인 자이다. 이러한 고령자들은 경험과 능력을 가지고 있으므로 우리 경제에 적절하게 활용하고 그 들의 자아실현의 기회를 넓힘으로써 사회적으로 효율성을 극대화 시켜야 할 것이다.

우선 근로기간, 근로시간, 임금 등의 근로조건을 합리적으로 고려하여 고령자들을 탄력적으로 고용하여야 한다. 이 경우에 청장년실업 문제도 연계하여 고려함으로써 어느 한 쪽으로 치우치지 않는 고용정책을 시행해야 한다. 고령자의 임금은 일반적으로 정규직 근로자 보다 일정한 비율(40% 이내의 범위) 만큼 적게 지급함으로써 사회적신분에 따른 합리성을 인정하는 것도 합리적인 해결방안이 될 수 있을 것으로 생각된다. 그 밖에도 이러한 정책에 맞추어 고령자의 보호를 위하여 현재 시행되고 있는 노령연금과 노인복지를 현실화하여야 할 것이다.

28) 대판 2003.9.23. 2003두3420.

29) 대판 2008.9.18. 2007두22320.

7. 사회적 취약계층

사회적·경제적·신체적으로 취약한 근로자의 보호를 위하여 정부는 고용정책의 강화, 사회보장제도의 강화, 일자리창출 등을 위한 사회적 안전망의 구축이 필요하다. 이를 위하여 궁극적으로 기금의 확보가 문제되기에 국가적·국민적 차원에서 힘을 합하여야 할 것이다.

8. 산업재해보상

산업재해보상을 받기 위하여 질병과 사망 등의 재해와 업무와의 상관관계가 인정되어야 한다. 그러나 업무상 재해의 인정기준에 대한 판단이 쉽지 않은 경우가 문제이다. 우리나라에서 아직도 인과관계가 문제되고 있는 경우가 있지만 그 중에서도 특히 과로사나 근골격계의 인과관계가 문제되고 있다. 과로사³⁰⁾는 일반적으로 과로나 스트레스에 의한 사망을 말하나 의학적·법률적 용어는 아니다. 과로와 업무와의 인과관계 즉 과로재해의 업무기인성의 문제에 대하여 우리나라 판례는 과로의 판단은 일반 평균인이 아닌 당해 근로자를 기준으로 하고³¹⁾, 업무상과로의 입증 책임은 이를 주장하는 측에서 부담해야 한다고 한다³²⁾. 또한 근로자가 신체부담업무 즉 업무에 종사한 기간과 시간, 업무의 양과 강도, 업무수행 자세와 속도, 업무수행 장소의 구조 등이 근골격계에 부담을 주는 업무에 종사하여 팔·다리 또는 허리부분의 근골격계질환이 발생하거나 악화된 경우에는 업무상 질병으로 본다. 다만, 업무와 관련이 없는 다른 원인으로 발병한 경우에는 업무상 질병으로 보지 않는다. 이때 신체부위별 근골격계질환의 범위, 신체부담업무의 기준이나 그 밖에 근골격계질환의 업무상 질병 인정 여부의 결정에 필요한 사항은 노동부장관이 따로 고시하도록 되어 있다.³³⁾

30) 과로사란 용어는 일본에서 1982년 의사 3명이 저술한 ‘과로사’라는 책에서 처음 사용되어서 사회적으로 통용되었다고 한다.

31) 대판 1996.9.6.96누6103; 대판 1999.4.23.97누16459; 대판 2004.4.9.2003두12530; 대판 2006.3.9.2005두13841.

32) 대판 1998.4.24.98두3033.

33) 근골격계의 업무상재해의 인정에 관하여는 “산업재해보상보험법 시행령 별표3”에 구

이들 경우 업무와 사망 또는 근골격계의 사이에 의학적·과학적으로 명백한 인과관계가 입증되어야 하는 것은 아니고, 제반 사항을 구체적으로 고려하여 상당한 인과관계가 있다고 추단되는 경우에 업무상재해를 인정하여 상대적으로 사회적·경제적 약자인 근로자의 보호를 강화하여야 한다고 본다.

IV. 결 론

우리나라는 일제 강점기와 미군정시대를 거쳐 1953년에 노동3법이 제정된 이래, 정치적·사회적 변화의 과정 속에서 수 차례의 제정 및 개정을 거쳐서 노동관계법은 현재의 상황에 이르고 있습니다. 그 동안 우리나라의 근로자들은 1980년대와 1990년대의 급속한 경제발전의 과정 속에서 산업역군으로써 큰 기여를 하였습니다. 2000년대에 들어 사회적 합의모델인 노사정위원회를 중심으로 노동관계법의 개정작업이 논의되어 근로시간과 비정규근로자의 보호 및 각종 휴가제도 등 노사관계선진화작업으로써 노동관계법의 개정과 제정이 이루어졌다. 그 후 “알기쉬운 법령 만들기”를 목적으로 법률개정 작업이 이루어져서 일본식 한자어투와 맞춤법에 맞지 않은 표현을 바로잡고 법률 조문 번호를 새로 부여하여 법률전체를 정비하였다. 최근에도 개별근로관계법의 방향전환을 제시하는 입법과 개정이 있어왔고 또 진행되어지고 있다.

그러나 아직도 우리나라는 급변하는 세계의 변화 흐름 속에서 국·내외적으로 어려운 경제적 상황을 극복하기 위한 새로운 패러다임의 전환을 모색해야 하는 시점에 와있다고 생각한다. 특히 현재의 우리 노동계는 다양한 고용 및 취업형태에 따른 비정규직 문제, 산별노동조합과 산별교섭의 문제, 노동조합의 전임자 급여지급문제, 복수노조의 허용문제, 고령자 고용문제, 외국인근로자 보호문제, 노동위원회제도의 개선문제 등 아직도 해결해야 할 많은 과제들을 안고 있다.

현실적으로 노동법의 성립과 발전이 근로자는 그들의 생존권의 확보를 위한 노동운동을 전개하고, 사용자는 양질의 노동력확보와 산업평화유지

체적으로 명시하고 있다.

를 위한 노력을 하며, 국가는 노사분규를 극복하여 사회적 불안과 정치적 혼란을 해소하는 목적으로 하는 가운데 이루어진다는 것을 알 수 있었다. 따라서 우리나라에서도 우리의 실정에 맞게 근로계약법제를 도입하여 노동보호의 영역과 근로계약의 영역을 분리하여 근로자의 권익을 보호하고, 노동법원제도를 도입하여 노사분쟁을 해결하는데 국제수준에 뒤지지 않도록 하여야 할 것이다. 또한 선진 일류국가로의 도약을 위하여 노사관계의 다양한 정책을 추진하고 정부가 지향하는 기본과제를 잘 이해하여 산재된 문제점들을 명쾌하게 해결할 수 있는 방안을 강구하여야 할 것이다.

주제어 노동법, 제헌헌법, 노동3권, 노동조합, 복수노조, 고용문제, 비정규직, 노사분쟁, 노동위원회, 노동법원, 개별적 근로관계법, 집단적 노사관계법

참 고 문 헌

- 권영성, 『헌법학원론』, 법문사, 2008.
김유성, 『노동법Ⅱ』, 법문사, 1999
김철수, 『헌법학개론』, 박영사, 2007.
김형배, 『노동법』 제4판, 박영사, 2007
이병태, 『최신 노동법』, 중앙경제, 2008.
이상운, 『노동법』, 법문사, 2006.
이희성, 『노동법』, 도서출판 어화, 2007.
임종률, 『노동법』, 박영사, 2008.
하갑래, 『근로기준법』, (주)중앙경제, 2008.
허 영, 『헌법이론과 헌법』, 박영사, 2007.
김상호, “공무원노조의 노동3권 보장에 관한 고찰”, 노동법학 제12호, 2001.
박태주, “노사관계 로드맵에 대한 후견지명” 노동법률 2006.10.
하갑래, “중국과 일본의 계약법제와 입법론적 시사점”, 노동법논총 제 13집, 2008.6.
- 노동부, 『달라진 새 노동법 해설』, 1988.
노동부, 98년 8월 고용동향분석, <http://www.molab.go.kr/02htm>.
노동부, 보도자료, 2006. 11. 30 배포.
노동부, 보도자료, 2006. 12. 22 배포.
- 헌재 1993.3.11, 88 헌마 5.
헌재 1992.4.28, 90 헌바 27.
대판 1996.9.6, 96누6103.
대판 1998.4.24, 98두3033.
대판 1999.4.23, 97누16459.
대판 2003.9.23, 2003두3420.
대판 2004.4.9, 2003두12530.
대판 2006.3.9, 2005두13841.
대판 2008.9.18, 2007두22320.

Issue and Prospect of Labor Laws

Lee, Hee - Soung*

In 2008, Korea has the 60th anniversary after establishing the government of the Republic of Korea with a constitution announcement on July 17, 1948. The standard of labor condition was specified in the law according to the established constitution, Article 17, and the labor of a woman and a boy were prescribed as the special protection. Also three rights of laborer in Article 18, that are the right to organize, the right for collective negotiation, and the right for group action, were guaranteed and the right to possess profits equally in private company was prescribed. As a result, a labor campaign and a legal history of labor of the Republic of Korea had the new turning point.

Based on the basic frame for labor laws of the established constitution, labor legislation was accomplished in 1953. Since three acts for labor have been enacted in 1953 followed by Japan's colonial period and U.S. military age, the national labor relations acts have reached to the current situation throughout several enactments and amendments in the process of political and social changes. In the meantime, laborers of Korea strongly contributed as the industrial laborer in the process of rapid economical growth of 1980's and 1990's. With a discussion about the amendment of the national labor relations acts based on the Tripartite Commission that is the model by social agreement in 2000's, amendment and enactment of the national labor relations

* Professor, College of Law, Wonkwang University

acts were performed as advanced works of the relations between labor and capital including protections of labor hour and non-regular laborer and all kinds of vacation system. Thereafter, with the amendment of laws for the purpose of “making laws which are easy to know”, whole laws were repaired by correcting the Chinese character of Japanese style and the unmatched expression on the orthography, and by newly adding the law text number. Legislation and amendment indicating a direction change of individual labor relations acts had been process and is processing in current.

I still think, however, Korea is in the time point that the change of new paradigm could be considered to overcome difficult economical conditions both home and abroad within the flow of world rapid change. Especially, our current labor world still have a number of assignments to solve such as problems of non-regular worker by various recruits and hiring types, negotiating problems by industry with labor union by industry, payment problems for predecessor of labor union, problems of allowance for dual unions, employment problems of old people, protection problems of foreign labor, improvement problems of a labor committee system, etc.

Actually establishment and development of labor laws could be organized on purposes that worker develops a labor campaign to get their right to live, that user makes an effort to obtain a good quality of labor power and to maintain the industrial peace, and that the government solve a social unrest and a political disorder with overcoming a conflict between labor and capital. Therefore rights and interests of laborer should be protected with introducing a legislative system for labor contract and separating the regions between labor protection and labor contract, and solving a conflict between labor and capital with introducing the

system of labor court shouldn't be fall behind to international levels. In addition, in order to jump on an advanced country, we keep looking for plans to solve separated problems with propelling various policies of the relations between labor and capital and with understanding the basic assignment oriented by the government.

Key Words labor law, established constitution, three rights of labor, labor union, dual unions, employment problems, non-regular worker, labor dispute, labor relations Commission, labor court, individual labor relations acts, collective industrial relations acts