KEF 한국경영자총협회
KOREA ENTERPRISES FEDERATION

새 정부의
경제 및 노동 정책

2025. 7. 16

한국경영자총협회
총괄전무 류 기 정

CONTENTS

I 한국 경제 현황

II 새 정부 경제 정책 주요 내용

III 새 정부 노동 정책 주요 내용

I. 한국 경제 현황

KEF 한국경영자총협회
KOREA ENTERPRISES FEDERATION

Ⅰ. 한국 경제 현황

올해 우리 경제성장률 전망치 0.8% (2024년 2.0%)

○ 최근 내수 부진, 수출 둔화, 美 관세 정책과 글로벌 통상환경 변화 같은 요인들로 韓銀, KDI, IMF 등 기관들은 올해 우리 성장률 전망치를 대폭 하향 조정

※ 주요기관별 2025년 한국 경제성장률 전망 조정(괄호안은 발표시점)
[韓銀] 1.5%('25.2)→ 0.8%('25.5) / [KDI] 1.6%('25.2)→ 0.8%('25.5) [IMF] 2.0%('25.1)→ 1.0%('25.4)

※ 과거 30여년간(1990~2024년) 우리 경제가 1% 미만 성장률을 기록한 시기는 IMF 외환위기(1998년 -4.9%), 금융위기(2009년 0.8%), 코로나 위기(2020년 -0.7%) 3개년에 불과

○ 최근 美 관세 인상, 韓銀 기준금리 인하 지연 등 대내외 불확실성 여전

인구구조 변화(저출산·고령화), 생산성 향상 지연 등으로 성장잠재력 더욱 저하 우려

○ 최근 잠재성장률(%) 하락세 지속 : 3.0('16)→··· 2.4('20)→···→ 1.9('25 전망)(OECD)

➡ 성장잠재력 제고 위해, 진입 장벽 완화 및 규제 개선, 성과에 부합하는 보상시스템 구축 및 노동시장 규제 완화(근로시간 등) 필요. 노동력 감소에 대응한 일·가정 양립, 고령층 재고용 등 제도적 기반 마련 필요 (KDI, '25.5)

II. 새 정부 경제 정책 주요 내용

KEF 한국경영자총협회
KOREA ENTERPRISES FEDERATION

II. 새 정부 경제 정책 주요 내용

새정부의 경제 성장 기조 : "진짜 성장"

○ 우리 경제·산업을 "AI 3대 강국, 잠재성장률 3%, 국력 세계 5강"으로 도약
(現 AI 7위권, 잠재성장률 2% 이하, 국력 6~12위)

○ 이를 위해 3대 전략과 5대 과제를 제시

<표> "진짜 성장"을 위한 3대 전략과 5대 과제

3대 전략	5대 과제
1. 기술 주도 성장	(1) AI 혁신 생태계 구축과 미래 전략산업 육성 (2) 에너지 전환과 산업 업그레이드
2. 모두의 성장	(3) 중소벤처 성장과 과학기술혁신 생태계 구축 (4) 지역 성장과 국토 공간 혁신
3. 공정한 성장	(5) 공정과 상생의 시장질서 구축

II. 새 정부 경제 정책 주요 내용

5대 과제별 세부 내용

(1) AI 혁신 생태계 구축과 미래 전략산업 육성

- (추진방향) AI 인프라 및 R&D 투자 확대, 인재 양성 및 교육 강화, 규제 합리화 등을 통해 우리 산업 경쟁력 강화와 사회의 균형 있는 성장을 도모

- (주요과제)
  ① A(AI), B(바이오헬스), C(콘텐츠), D(방위·우주), E(에너지), F(제조업) 글로벌 기업 육성
  ② 첨단전략산업 세제(국내생산촉진세제), 재정(기금 설치), 인프라(전력, 용수) 지원 확대
  ③ 철강, 조선, 석유화학 등 주력산업 고도화
  ④ 문화·콘텐츠, K방산 등 유망산업 육성

(2) 에너지 전환과 산업 업그레이드

- (추진방향) 기후 위기 대응을 위해 탄소중립 산업을 육성하고, AI 등 전력 다소비 산업의 성장과 산업 경쟁력 강화를 위한 인프라를 확충

- (주요과제)
  ① 탄소중립 전환 지속 추진 (전기차, 재생에너지, 태양광, 풍력 등 지원 강화)
  ② 국가기간 전력망 확충 (에너지 고속도로)

Ⅱ. 새 정부 경제 정책 주요 내용

5대 과제별 세부 내용

(3) 중소벤처 성장과 과학기술혁신 생태계 구축

- (추진방향) 벤처·스타트업 육성하고, 이들이 글로벌 기업으로 도약할 수 있도록 과학 기술 기반의 혁신 생태계 조성 집중

- (주요과제)
  ① 벤처투자 기업 육성
  ② 중소기업 디지털 전환 확대
  ③ R&D 예산 확대 및 과학기술 인재 육성 지원 확대

(4) 지역 성장과 국토공간 혁신

- (추진방향) 지역 산업 육성을 위한 투자를 확대하고, 지역 주거·생활 여건을 개선하여, 비수도권의 성장 잠재력 제고와 국가 균형발전을 실현

- (주요과제)
  ① 벤처스타트업을 지역 성장 엔진으로 육성 (스타트업 지방 비중 확대)
  ② 친환경 선박 건조 지원 & 친환경 연료(전기 등) 공급망 확대
  ③ 해양수산부 부산 이전 추진 & 공급 중심 주거정책 집중

Ⅱ. 새 정부 경제 정책 주요 내용

5대 과제별 세부 내용

(5) 공정과 상생의 시장질서 구축

- (추진방향) 시장 내 불공정 관행을 개선하고 공정성과 투명성을 강화해 함께 성장하는 상생 기반의 지속가능한 성장 모색

- (주요과제)
  ① 소액주주 권익 보호 (상법 개정 등)
  ② 중소기업·소상공인·취약계층 지원 (지역사랑·온누리 상품권 확대, 플랫폼법 제정)
  ③ 자본시장 활성화 (MSCI 선진국지수 편입, 스튜어드십코드 확대 & ESG 확산 지원)

상법 개정안 여·야 합의로 국회 본회의 통과(7.3)

① 이사의 충실의무 확대
- (기존) 상법상 이사는 '회사'에 대해서만 충실의무 부담
→(개정) 이사의 충실의무 대상을 '회사 및 주주'로 확대하고, 이사는 직무를 수행할 때 총주주의 이익을 보호할 의무를 명문화

② 감사위원 선임 및 해임 시 의결권 제한(3%룰) 확대
- (기존) 감사위원 선·해임 시 '사외이사'인 경우 최대주주와 특수관계인 의결권 개별 3% 한도로 제한
→(개정) 최대주주 및 특수관계인의 의결권을 합산하여 3%로 제한

③ 사외이사 명칭 변경 및 의무 선임 비율 확대, 전자주주총회 도입 의무화 등

[참고] 문재인 정부 "소득주도성장" 주요 내용과 평가

"소득주도성장" 주요 내용

(1) **개념** : 가계소득 증대, 가계지출 경감, 안전망·복지 강화를 기반으로 일자리를 늘리고, 성장잠재력을 확충하는 동시에 소득분배를 개선하는 성장

(2) **3대 정책**

- [가계소득 증대] 최저임금 인상, 일자리안정자금 지원 등
- [가계지출 경감] 의료비 경감(건강보험 보장성 강화), 보육료 경감(국공립어린이집 확충) 등
- [안전망 확충· 복지] 고용보험 확대[실업급여 상향(50%→60%) 및 기간 연장(90~240일→ 120~270일), 특고 가입], 국민취업지원제도 실시, 아동수당 신설, 기초연금 인상 등

"소득주도성장" 평가

○ 급격한 최저임금 인상('17년 6,470원 → '22년 9,160원, 41.6% ↑)으로 자영업자, 소상공인 경영난 악화, 고용의 질 저하 지적

- 주15시간 미만 취업자 증감 : 64.3% ↑ ('17년 96만명 → '22년 158만명)

○ 과도한 보장성 확대로 사회보험 국민부담 크게 증가 ('17년 111조원 → '22년 166조원)

- 5대 사회보험 국민부담 증가율(%) : 6.1('17)→7.5('18)→ 9.0('19)→ 7.8('20)→ 8.0('21)→ 9.2('22)

III. 새 정부 노동 정책 주요 내용

KEF 한국경영자총협회
KOREA ENTERPRISES FEDERATION

Ⅲ-1. 새 정부 노동정책의 철학과 방향

새 정부 노동존중, 일하는 사람들의 권리 존중 사회 실현을 공약

▶ 이재명 대통령은 21대 대선공약 15대 과제의 하나로 노동존중 및 권리보장을 제시하는 등 노동존중, 노동자 권익 보호를 지속 강조

※ 구체적으로 노조법 제2·3조 개정, 정년연장, 주4.5일제 도입, 포괄임금제 금지, 초기업교섭 제도화, 5인 미만 사업장 근기법 적용확대 등 공약 제시

▶ 국정기획委는 노동시장 이중구조 및 임금격차 해소, 비정규직의 안전·고용을 강조(고용부 업무보고, `25.6)

새 정부는 노동권 보호 확대, 격차해소를 위해 노동환경의 대대적 개편을 추진 전망

▶ 노동존중, 노동자 권익보호 관련 법·제도 개정과 정책이 다양하게 추진 전망

※ 새 정부는 청년, 소상공인, 자영업자 등 대상으로 재정지원 사업을 추진하는 한편, 노조법 제2·3조 개정, 정년연장, 주4.5일제 도입, 초기업 교섭 제도화 등 법제도 개정을 추진하고, 근로감독 강화 및 노동위원회 기능 확대 등 정책 추진 전망

▶ 과거 노동계와의 갈등요소로 부각된 산업현장 법치주의 정책을 수정· 폐기 전망

※ 노동단체 지원금 삭감, 노조 회계공시, 근로시간면제 근로감독 정책은 수정될 것으로 전망되며, 화물운송 관련 안전운임제 등의 복원 추진 가능성

▶ 고용부 장관에 前 민주노총 위원장을 지명하는 등 임기초부터 노동정책 추진에 속도낼 것으로 전망

Ⅲ-1. 새 정부 주요 노동공약(현안)

문재인 정부 「노동 존중 사회 실현」
√ 최저임금 인상
√ 주52시간제 도입
√ 공공부문 정규직화
√ 중대재해처벌법
√ 고용보험 적용 확대
√ ILO 핵심협약 비준

이재명 정부 「노동이 존중받는 공정한 사회 실현」
√ 노조법 제2·3조 개정
√ 정년연장
√ 주4.5일제 도입
√ 5인 미만 사업장 근기법 적용
√ 초기업교섭 제도화

Ⅲ-2. 노조법 개정안 (노란봉투법)

지난 정부의 재의요구권 행사로 폐기된 노조법 제2·3조 개정안 입법 가속화 전망

▶ 국정기획위원회는 고용부 업무보고에서 격차해소를 위한 노조법 2,3조 공약을 강조함.

[더불어민주당 대선공약] 교섭권보장·중간착취 방지를 위해 '진짜 사장'이 책임지는 고용조건 및 환경 조성

현행	대선 공약
•단체교섭당사자로서 사용자의 의미 사용자라 함은 근로자와의 사이에 사용종속관계가 있는 자, 즉 근로자와의 사이에 그를 지휘·감독하면서 그로부터 근로를 제공받고 그 대가로서 임금을 지급하는 것을 목적으로 하는 명시적이거나 묵시적인 근로계약관계를 맺고 있는 자 (대법원 1995. 12. 22. 선고 95누3565 판결)	•「노동조합법」 2·3조 개정으로 *(근로계약관계가 없더라도)* 하청노동자 등이 노동조건에 대해서 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 원청사업자와의 교섭을 제도화

Ⅲ-2. 노조법 개정안 (노란봉투법)

노란봉투법 논의 배경과 경과

▶ 2003년 두산중공업, 한진중공업 사건을 계기로 17대 국회에서 처음으로 노동조합에 대한 **손해배상·가압류 제한 법안** 발의

▶ 2014년 쌍용차 판결(`09년 옥쇄파업) 관련 노조원이 부담하는 손해배상액에 대한 모금운동으로 시작된 **노란봉투 캠페인**이 입법 운동으로 확산

▶ 2022년 대우조선해양 협력업체, 하이트진로 화물기사 불법파업 사건으로 손해배상·가압류 제한은 물론 **사용자 범위 확대**를 포함한 노란봉투법 입법 요구로 확대

※ `22.9 정의당은 노조법 개정안을 발의하여 당론으로 채택하고, 민주당은 7대 입법과제로 제시

▶ 20대, 21대 국회 당시 야당 단독의결로 법안이 두차례 본회의 통과했으나, 지난 정부에서 **재의요구권을 행사**함에 따라 최종 폐기

▶ 재의요구권 행사로 법안이 폐기된 이후, 민주당을 중심으로 관련 개정안 **7건 재발의, 계류중**

※ ▲박홍배 의원안, ▲김태선 의원안, ▲박해철 의원안, ▲ 박정 의원안, ▲이용우·신장식·정혜경 의원안, ▲이수진 의원안(2건) (`25.7 기준)

Ⅲ-2. 노조법 개정안 (노란봉투법)

가. 사용자 범위 확대의 문제점

구 분	현 행	개정안
사용자 범위 확대 (제2조 제2호)	사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자**(후단신설)**	▶ '**근로계약 체결 당사자가 아니더라도** 근로자의 근로조건에 대하여 **실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자**'로 확대

① 사업장의 극심한 혼란

: 추상적이고 모호한 개념으로 교섭당사자인 사용자 여부에 대한 혼란 지속

▶ 교섭단위 및 절차에 관해 원청사업주가 교섭의무가 있는지, 교섭대표노조는 누구인지 등 산업현장은 극도의 혼란에 빠질 것임.
▶ 원청은 수십, 많게는 수천 개의 협력업체와의 단체교섭을 해야 하며, 이러한 단체교섭이 결렬될 경우 파업 발생 위험마저 존재함.

② 객관적 판단기준의 부재

: 개정안에 따른 사용자 범위는 근로계약관계 존재 유무와 관계없이 판단기관의 주관이 개입될 수 있음.

▶ 현재 대법원은 사용자를 근로자와 '명시적 또는 묵시적 근로관계에 있는 자'로 판단하나, 개정안에 따른 노동조합법상 사용자 지위는 자체적인 판단이 불가함.
▶ 현행 노동조합법은 사용자의 단체교섭 거부 등 다수 형사처벌 규정이 존재하는데, 모호한 사용자 범위 기준은 기업들을 잠재적 범죄자로 만들고 경영활동을 크게 위축시킬 것임.

Ⅲ-2. 노조법 개정안 (노란봉투법)

가. 사용자 범위 확대의 문제점

③ 산업 생태계 파괴

: 도급계약의 형해화, 하청업체의 경영주체로서의 의사결정권한 및 영업의 자유 침해, 원청기업의 국내시장 이탈

[사용자 범위 확대에 따른 기업들의 우려]

▲ A기업 관계자는 "현재 하청업체가 4천여개 넘는 상황에서 개정안이 통과되어 다수의 하청업체 노조가 교섭을 요구해 올 경우, 교섭에 응하여야 하는지 회사 자체적으로 판단 불가하여 극도의 혼란상태가 우려된다"고 답변

▲ 정유업계 B기업 관계자는 "운송을 외부 물류업체에 맡기고 있는데 개정안이 통과될 경우 화물연대가 당사를 대상으로 단체교섭을 요구 할 것으로 예상되고 있으나 당사는 물류업체와 도급 계약을 체결한 운송기사들의 현황을 파악하기도 어려운 상황"이라고 답변

▲ 건설업계 C기업 관계자는 "아파트 건설의 경우 전기, 배관, 골조 등 각 분야의 협력업체 수백개사가 모여서 진행되는데, 개정안이 통과될 경우 협력업체 노조가 원청 건설사에 교섭을 요구하고 공동으로 건설현장에서 파업을 진행하여 아파트 건설이 중단되면서 입주민에게까지 피해가 발생될 우려가 있다"고 답변

▲ D기업 관계자는 "개정안 통과될 경우 수백개의 하청업체 노조가 단체교섭을 요구할 것이 예상되며 당장 이러한 교섭요구에 창구단일화의 단위는 어떻게 해야하는 것인지 교섭대표노조는 누가 되는 것인지 모든 것이 불분명한 상황에서 혼란에 빠질 수 밖에 없다"고 답변

▲ 지주회사 체제로 운영되는 F기업 관계자는 "개정안 통과시 각 계열사 노조가 지주회사를 상대로 교섭을 요구할 것으로 예상되며, 지주회사는 연중 계속되는 계열사 노조와의 단체교섭으로 정상적인 경영활동이 위축될 수밖에 없을 것"이라고 답변

Ⅲ-2. 노조법 개정안 (노란봉투법)

나. 노동쟁의 개념 확대의 문제점

구 분	현 행	개정안
노동쟁의 개념 확대 (제2조 제5호)	**근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치**로 인하여 발생한 분쟁상태	▶ '근로조건에 관한 주장의 불일치'로 확대 **(이익분쟁에서 권리분쟁으로 확대)**

① 노동분쟁의 과도한 확대
: 법원이나 노동위원회 판단이 필요한 사안이나 정치적 견해, 사용자 고유의 경영권 사항까지 쟁의행위의 대상이 될 우려

▶ 현행법은 '근로조건의 결정'에 관한 분쟁에 대해서만 쟁의행위가 가능하나, 이를 '근로조건'으로 확대한다면 부당해고, 해고자 복직, 부당노동행위 구제 등 법원이나 노동위원회의 판단이 필요한 사안까지 쟁의행위로 인정될 수 있음.
▶ ILO는 이러한 법률분쟁의 해결은 법원에 맡겨야 하고, 이에 대한 파업을 금지하는 것이 정당하다고 명시
▶ 일부 개정안에서는 정치적 견해나 경영권 사항까지 광범위하게 확대하고 있어 근로조건 개선이라는 근로3권 취지에 벗어나고, 기업의 재산권, 경영권까지 사실상 제한

② 사용자의 대항권 부재
: 쟁의행위 대상을 넓게 인정하기 위해서는 사용자의 대항권 강화 등 노사관계 법질서 전체의 균형이 고려되어야 함

▶ 노동쟁의의 개념을 넓게 규정한 국가의 경우, 대체근로 등 사용자의 방어권을 제도적으로 보장하는 등 노사관계 법질서 전체의 균형을 고려

Ⅲ-2. 노조법 개정안 (노란봉투법)

나. 노동쟁의 개념 확대의 문제점

[노동쟁의 개념 확대에 따른 기업들의 우려]

▲ G기업 관계자는 “현재 통상임금, 성과금의 평균임금 산정, 임금피크제 등 많은 소송이 진행중인데 권리분쟁사항에 대한 쟁의행위마저 허용된다면 교섭기간의 장기화는 필연적일 것이고 노조나 근로자입장에서 장기적으로 소송기간을 감내하기 보다는 힘의 논리로 문제를 해결하기를 선호하여 쟁의행위라는 카드를 선택하여 회사를 압박하고 문제를 해결하고자 할 것”이라고 답변

▲ H기업 관계자는 “기존에 노사간 합의로 결정한 근로조건 해석의 문제에 대해서도 쟁의행위가 가능해지므로 수십년간 구축해온 노·사의 신뢰가 무너지는 현상이 발생할 것”이라고 답변

Ⅲ-2. 노조법 개정안 (노란봉투법)

다. 불법쟁의행위에 대한 손해배상책임 제한의 문제점

구 분	현 행	개정안
손해배상 금지 및 제한 (제3조)	사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다. **(정당한 절차와 목적)**	▶ **(사용자 행위에 대한 정당방위)** 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위해 부득이 손해를 가한 경우 배상책임 면제 ▶ **(배상의무자별 손해배상책임제한)** 법원이 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우, 각 손해의 배상의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위 정하도록 명시 **(불법공동행위의 부진정 연대채무 X)** ▶ **(사용자의 손해배상책임 면제권)** 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상책임에 대한 사용자의 면제권

① 노동조합의 불법파업 등 불법행위 조장

: 노동조합의 공동불법행위로 인한 손해배상에 대해 배상의무자 개인별 입증이 곤란하며, 사실상 불법쟁의행위에 대한 손해배상청구를 봉쇄하는 것으로 불법파업을 조장하고 확산

▶ 민법 제760조에 따른 공동불법행위에 대한 손해배상은 부진정연대채무를 짐. 이는 공동행위로 발생한 손해는 개인별 입증이 곤란하고, 이로 인해 피해배상을 받지 못하는 것은 부당하므로 만들어진 법 규정임.

▶ 실제로 파업시 사업장을 점거해 복면을 쓰거나 CCTV를 가리고 불법쟁의행위를 하는 우리 현실에서, 사용자가 조합원 개개인의 불법행위를 입증하기 쉽지 않아 손해배상 청구가 사실상 어렵게 됨.

Ⅲ-2. 노조법 개정안 (노란봉투법)

다. 불법쟁의행위에 대한 손해배상책임 제한의 문제점

② 자력구제 금지 원칙 훼손

: 사용자의 불법행위에 대해 법률상 보호를 받을 수 있음에도 불구하고, 사용자의 불법행위에 대한 노동조합의 정당방위를 법률로 부여하는 것은 자력구제 금지 원칙 훼손

▶ 정당방위가 인정될 수 있는 사용자의 불법행위로 인한 노동조합 또는 근로자의 이익이 긴급하거나 절박하게 침해되는 경우를 상정하기 어려움.
※ 정당방위를 인정하기 위해서는 ▲현재(과거 혹은 미래가 아닌)의 침해로 인해 긴급하고 절박한 사정에 있고, ▲그 침해가 위법하거나 부당해야 하며, ▲자기 또는 타인의 법익(개인적 법익)을 보호해야 하고, ▲그 방위행위의 목적과 방법이 상당(필요성, 이익균형성, 사회윤리성 등)해야 함.

[배상의무자별 손해배상책임 제한에 따른 기업들의 우려]

▲ I기업 관계자는 "수 년 전 수백명의 조합원들이 집단적 폭력을 행사하며 회사 건물을 불법 점거하였는데 그 당시 현장에 조합원들은 모두 명찰을 제거하고 복면 마스크와 모자를 착용하여 신원확인이 어려운 인원이 대다수여서 경찰의 협조하에서도 일부 인원의 신원만 간신히 확인한 사례가 있음. 이처럼 노동조합의 불법행위는 사전에 예고되고 진행되지 않고 채증된 자료가 있더라도 개별적 신원확인이 어려운 상황임. 만일 손해배상책임이 개인별로 인정되게 된다면 피해자는 있으나 가해자는 없는 상황이 필연적으로 발생할 것임. 이는 노조법의 입법목적인 전체 산업평화유지에 반하고 입법취지 자체를 몰각하는 결과로 이어질 것"이라고 답변

▲ J기업 관계자는 "각 손해의 배상의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적 책임범위를 정하는 것은 사실상 불가능함. 특히 노조가 투쟁 지침을 통해 마스크·헬멧 착용, 복장 통일 등으로 투쟁지침을 하달한다면, 신원확인을 할 수 없어 증거능력 부족으로 손해배상청구가 기각될 가능성이 높음. 이에 회사는 이에 정확한 신원확인을 위해 사진 촬영 등 증거 확보를 위한 행위를 할 수 밖에 없는 바, 이때 쟁의행위 참가자와 물리적 충돌이 발생할 수 밖에 없음."이라고 답변

Ⅲ-2. 노조법 개정안 (노란봉투법)

경영계 입장: 신중한 접근 필요

① 건설, 조선, 자동차 등 주요 기업들이 원·하청 협업체계를 구축하고 있는 현실에서 모호한 규정으로 사용자 범위를 확대한다면, 산업생태계가 붕괴되고 우리 경제에 악영향을 끼칠 것

② 다른 불법행위와 달리 유독 불법쟁의행위에 대한 손해배상청구를 제한할 것이 아니라 그 주요 원인인 불법적인 사업장 점거 관행부터 개선 필요

▶ 2022년 고용노동부 발표에 따르면, 파업 손해배상청구 원인의 49.2%(63건 중 31건)가 사업장 점거에 의한 생산중단이고, 이는 전체 손해배상 인용액의 98.6%를 차지하며, 폭행.상해가 동반된 경우도 71%(31건 중 22건)

구 분	청구원인(행위)				합 계
	사업장 점거	집회시위농성	파업 (태업포함)	기타 (단순노조활동 등)	
사건수	**31건(49.2%)**	14건	11건	7건	**63건**
인용액	**327.5억(98.6%)**	4.1억	0.6억	-	**332.2억**

자료 : 고용부 손해배상·실태조사, 2022

Ⅲ-3. 정년연장

새정부 출범을 계기로 법정 정년연장 논의 가속화

▶ 김영훈 고용노동부 장관 후보자는 "**정년연장**, 주4.5일제는 **반드시 가야 할 길**"이라는 입장을 밝힌 바 있으며, 고용노동부는 국정기획위원회 업무보고에 '**정년연장 사회적 합의, 입법 추진('25년 下), 조기 정착 지원('26년~) 계획**'을 포함한 것으로 알려짐.

[더불어민주당 대선공약] **법정 정년 65세 단계적 연장 2025년내 입법 및 범정부 지원방안 마련**

현행	대선 공약
•고령자고용법 제19조(정년) ① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.	•고령자고용법 제19조(정년) ① 사업주는 근로자의 정년을 65세 이상으로 정하여야 한다. ※ 국민연금 수급개시 연령* 상향과 연계한 점진적·단계적 추진 * 現 63세 → ('28년) 64세 → ('33년) 65세

현재 국회에는 법정 정년을 현행 60세에서 65세로 연장하는 고령자고용법 개정안이 다수 계류 중이며, 여당인 민주당은 '정년연장 TF'를 구성해 법정 정년연장 입법안 논의

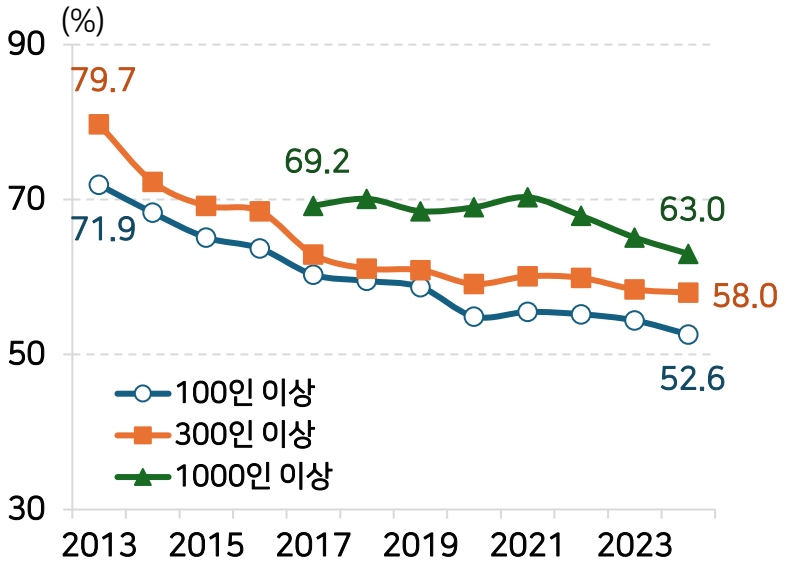
Ⅲ-3. 정년연장 : 우리 노동시장의 문제점

가. 높은 임금 연공성으로 생산성과 임금 간 괴리가 큼.

연공형 임금체계로 생산성-임금 간 괴리가 커지면서 기업의 비용 부담이 높아지고 생산성 향상을 저해

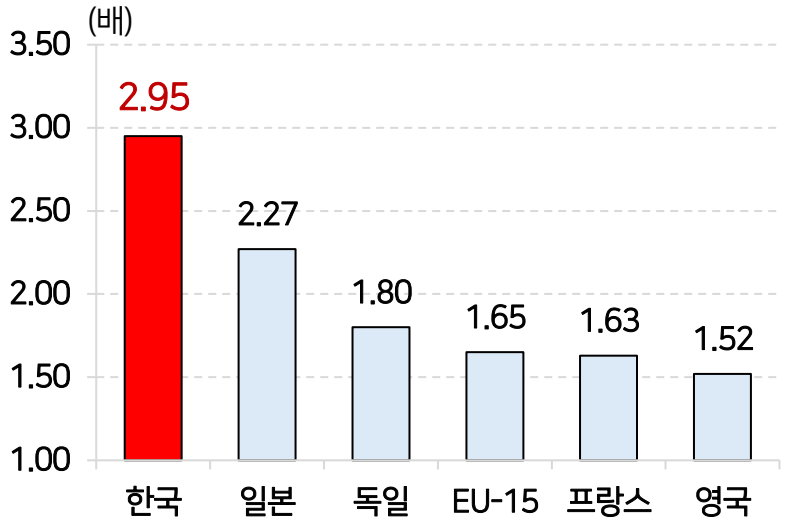
- ▶ 우리 기업은 주로 근속연수에 비례하여 임금이 올라가는 연공형 임금체계의 편중으로 생산성-임금 간 괴리가 커지면서 고비용 구조 유발. 이는 신규채용 여력 축소 요인으로 작용
- ▶ 고성과자에게 가야 할 보상이 저성과자에게 이전되는 불공정을 초래하여 생산성 향상 저해
- ▶ 막대한 사회적 비용 유발: 우리나라의 연공형 임금체계가 유지될 경우 향후 개별 세대가 부담하는 사회적 비용은 GDP 대비 7% 수준. 노동 부문만 고려하면 2023년 기준 약 110조원에 달함(한국노동연구원, 2024).

규모별 호봉급 도입 비율 추이



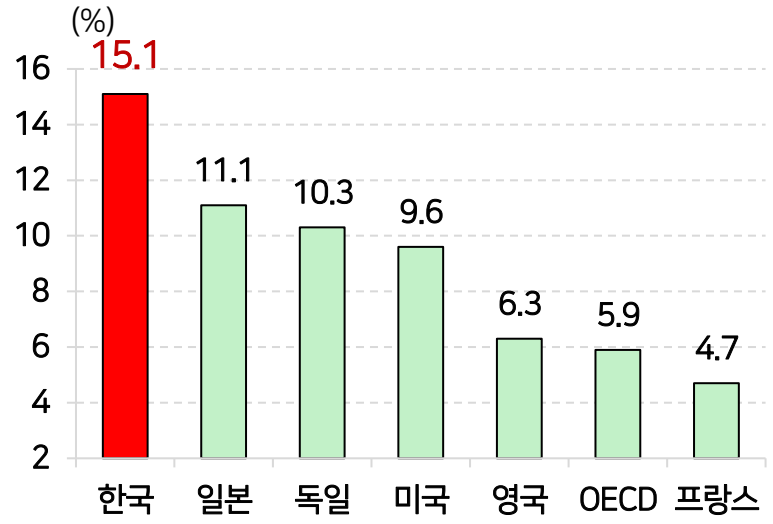
자료: 고용노동부, 사업체노동력조사 부가조사

임금 연공성 국제비교



주: 1. 근속 1년 미만 임금을 100으로 할 때 근속 30년 이상 임금수준
2. 한국, 일본은 2020년, EU국가는 2018년 기준

근속 증가 시 임금상승률 국제비교



주: 근속 10년(10년차→20년차) 증가 시 50~60세 근로자 기준
자료: OECD(2019)

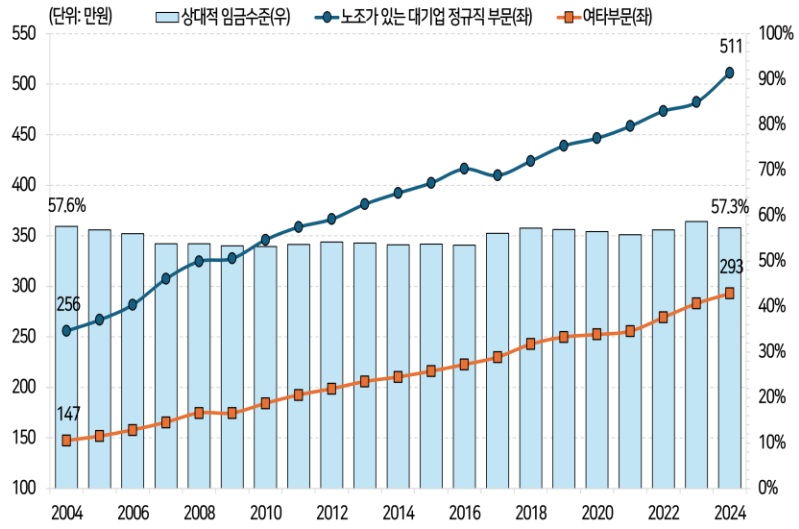
Ⅲ-3. 정년연장 : 우리 노동시장의 문제점

나. 이중구조화 된 노동시장으로 사회적 갈등 심화

기업규모, 고용형태, 노조 유무 등에 따라 임금·근로조건의 격차가 큰 노동시장 이중구조는 기업 경쟁력을 떨어뜨리고 **상대적 박탈감을 키워 사회 갈등을 심화**시키고 있음.

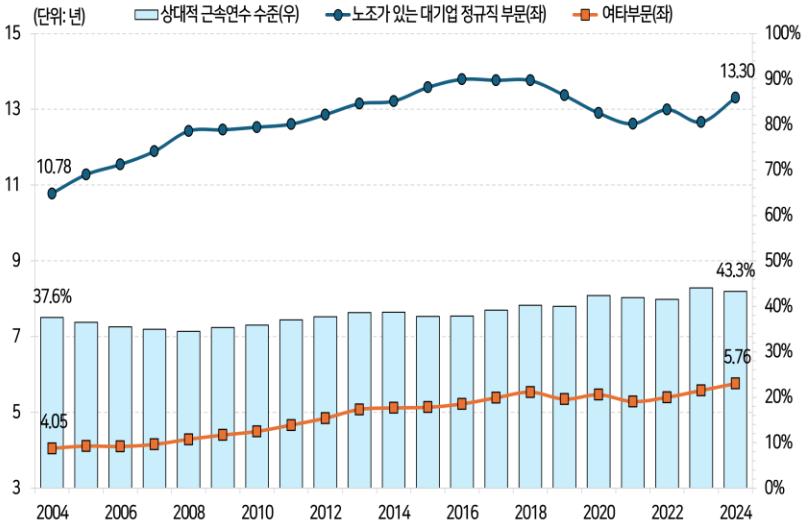
- 소수의 노조가 있는 대기업 정규직 일자리에 대한 보호가 강화되면서 여타 부문(노조가 없거나 중소기업이거나 비정규직)과 근로조건 격차 확대
- 지난 20여년간 여타 부문의 임금은 노조가 있는 대기업 정규직의 50% 중후반대에서 정체되어 있고, 여타 부문의 평균 근속연수는 다소 개선됐으나 아직 노조가 있는 대기업 정규직의 절반에도 미치지 못함.
- 노조가 있는 대기업 정규직 부문의 고령자(55~59세) 고용은 2004년을 100으로 볼 때 2024년 877로 급증했으나, 청년(23~27세) 고용은 2004년을 100으로 볼 때 2024년 98.2로 오히려 감소

임금수준 추이



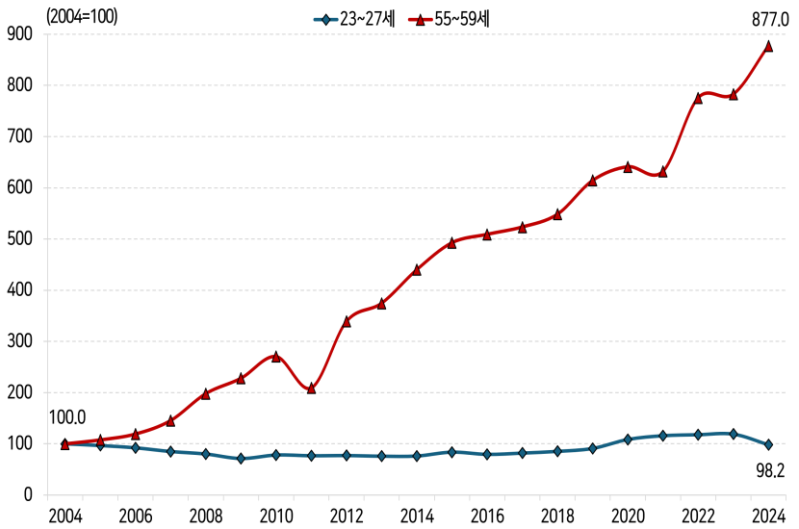
자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료

평균 근속연수 추이



자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료

청년과 고령자 고용 추이



주: 노조가 있는 대기업 정규직 기준
자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료

Ⅲ-3. 정년연장 : 우리 노동시장의 문제점

다. 청년 취업난으로 고립·은둔 청년 증가

청년 취업자가 31개월 연속 줄어드는 가운데, '쉬었음' 청년이 증가로 전환되면서 고립·은둔 청년 증가

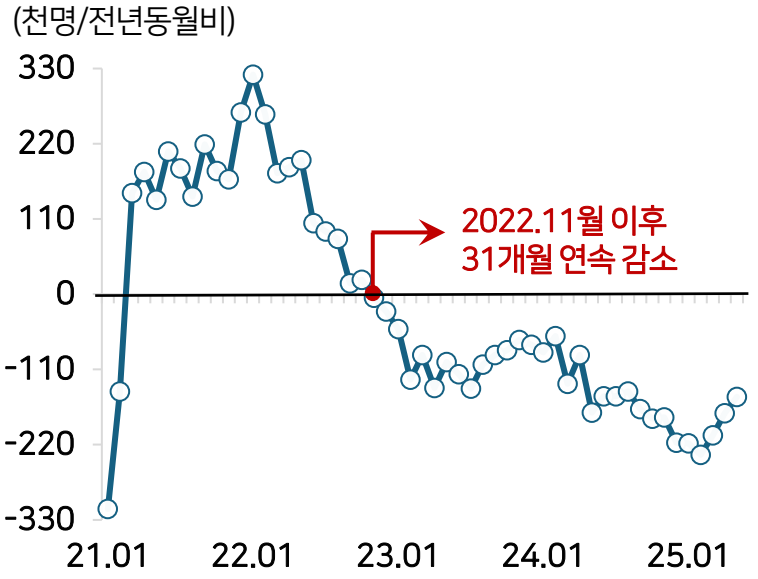
▶ 최근 청년들은 원하는 일자리에 취업하지 못한 경우 눈높이를 낮춰 하향 취업하기보다는 구직연장 또는 쉬었음을 선택하는 경향 (대졸자 첫 취업 소요기간 증가세: 2024년 8.3개월)

▶ 청년층의 상용직 취업 확률도 60세 정년 의무화 이후 추세적으로 하락을 시작하면서 고용 상황 악화

▶ 청년층 쉬었음 상태가 장기화할수록 근로를 희망하는 비율은 줄어들고, 그로 인해 실제 취업률도 낮아짐. 이들이 노동시장에서 영구 이탈하거나 니트족화 될 가능성(한국은행, 2024)

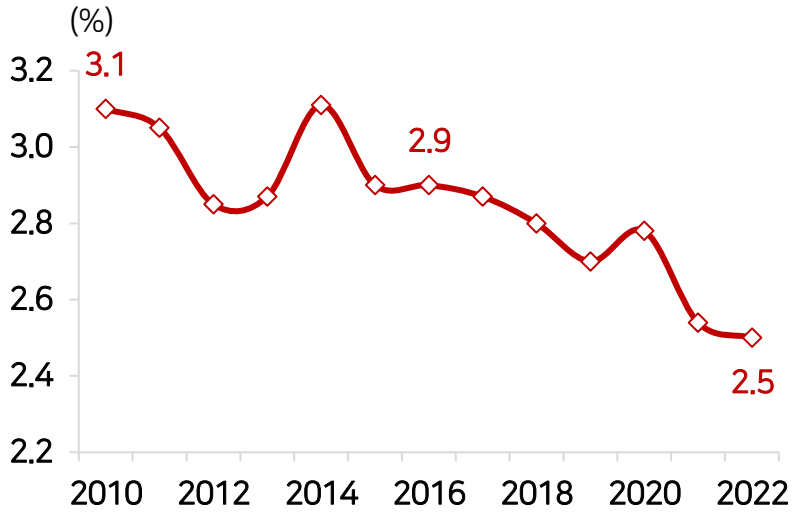
정년연장의 혜택이 대기업·정규직이나 공공기관에 집중되면서 이런 일자리를 선호하는 **청년들은 어쩔 수 없이 '자발적 백수'를 선택**하고 있음.

최근 청년 취업자 증감 추이



자료: 통계청, 경제활동인구조사

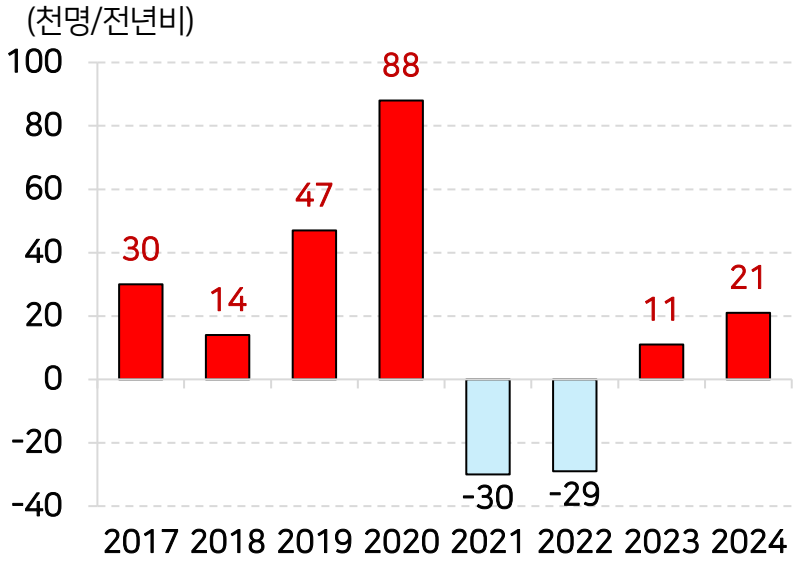
청년층의 상용직 취업 확률 추이



주: 1. 23~27세 기준
2. 실업자 및 임시·일용직이 1달 이내에 상용직에 취업할 확률

자료: 한국은행

'쉬었음' 청년 증감 추이



자료: 통계청, 경제활동인구조사

Ⅲ-3. 정년연장 : 경영계(안)

가. [고용방식] 법정 정년연장보다는 퇴직 후 재고용으로 고령인력 활용 확대

법정 정년연장의 문제점

① 일자리를 둘러싼 세대간 갈등 심화

: 고령자 정년연장이 청년고용 여력 감소로 이어져 일자리를 둘러싼 세대간 갈등 심화

▶ 상당수 연구 결과에서 정년 60세 법제화가 청년고용에 부정적 영향을 미친 것으로 추정(임금 연공성이 높은 기업에서 청년고용 감소가 컸음)

② 노동시장 이중구조 심화

: 법정 정년연장의 혜택이 일부계층(노조가 있는 대기업 정규직)에 집중, 오히려 노동시장 이중구조를 심화

▶ 정년연장 효과는 공무원, 일부 대기업 근로자 등에서만 나타나는데 이들은 같은 연령대 근로자의 10%정도에 불과(길은선, 2024)

③ 기업 경영부담 증가

: 연공형 임금체계로 생산성-임금 간 괴리가 커지면서 고용비용이 늘고, 인사적체가 심화되는 등 경영부담 가중

▶ 법정 정년이 65세로 연장될 경우 60~64세 정규직 근로자(59만명) 고용에 따른 비용(임금+4대보험료)은 연간 30.2조원.
이는 25~29세 청년층 90.2만명을 근로자로 고용할 수 있는 수준(한국경제인협회, 2024)

▶ 조직내 인사적체 심화로 젊은 직원과 고령 직원 사이 노-노간 갈등 촉발 우려(젊은 직원들의 승진기피 현상이 심화되고,
업무에 관심과 노력을 투입하지 않는 중장년 프리라이더까지 확산)

Ⅲ-3. 정년연장 : 경영계(안)

가. [고용방식] 법정 정년연장보다는 퇴직 후 재고용으로 고령인력 활용 확대

경영계 입장: 퇴직 후 재고용 활성화를 위한 특별법 제정

① 정년을 넘어선 고령자에 대한 재고용은 기존 근로계약과는 다른 새로운 근로관계 형성임을 명확히 하고, 정년 이전과 분리되는 별도 근로조건 형성, 기존 노동법 규제 완화, 고령자에 대한 정부 지원방안 등을 폭넓게 명시

② 현재 법정 정년 60세 이후에는 기존 노동법제보다 유연한 내용을 포함한 특별법 제정으로 고령인력을 활용하는 기업에게 법적 안정성과 인센티브 제공. 재고용 되지 못한 고령자에게는 재취업 지원 서비스(기업)와 직업훈련 프로그램(정부)을 제공해 수월하게 재취업할 수 있도록 지원

▶ 정부가 기업에게 재고용, 정년연장, 정년폐지 중 1가지를 선택하게 하는 방식으로 정책을 시행한다면, 기업의 67.9%는 '재고용' 방식 선호. '정년연장'이라는 응답은 25.0%, '정년폐지'라는 응답은 7.1%로 집계(경총, 30인 이상 1047개사 조사결과, 2023)

[특별법 제정 관련 주요 검토사항]

1) 법정 정년은 60세로 고정하고, 정년 이후 고령자의 재고용은 새로운 근로계약 체결(신규채용)임을 명확화
2) 재고용 대상자 선정에 대해 기업에 재량권 부여(기준 例. 건강상태, 근태, 출근율, 업무성과 등)
3) 재고용 대상자에 대한 임금, 근로시간 등 근로조건은 새롭게 형성
4) 고령자 재고용에 대해서는 파견 근로 등 고용형태 관련 규제 완화 필요
5) 기업에 대한 인건비 지원, 세제혜택 등 정부 지원 조치 확대

Ⅲ-3. 정년연장 : 경영계(안)

나. [보상방식] 임금체계 개편을 위한 실효적 조치 필요

경영계 입장: 임금체계 개편의 속도를 높일 수 있도록 취업규칙 변경절차 완화 필요

① 정년 60세 의무화와 동시에 법제화 된 의무였던 '임금체계 개편(법제19조의2)'은 실제 현장에서 지지부진했음. 이에 정년연장 논의에 앞서 기업 현장에서 임금체계 개편이 속도감 있게 이루어질 수 있는 실효적 조치가 선행돼야 함.

② 일부 근로자에게 불이익한 경우가 생기더라도 전체 근로자의 평균 임금수준(또는 임금총액)이 저하되지 않는 등 합리성이 인정되는 임금체계 개편의 경우, **취업규칙 변경 시 필요한 과반수 근로자(노동조합)의 '동의' 규정을 '의견청취'만으로 가능하도록 완화**해야 함(최저임금법 제6조의2를 참고하여 근로기준법 제94조의2 신설).

▶ 일본은 합리성을 갖춘 취업규칙 불이익 변경의 경우 노사 합의(동의) 절차 없이도 가능하도록 노동계약법에 명문화(2007년)

[日 노동계약법 제10조(취업규칙에 따른 노동계약의 내용 변경)]
취업규칙의 변경이 근로자가 받는 불이익의 정도, 근로조건 변경의 필요성, 변경 후 취업규칙 내용의 상당성, 노동조합 등과의 교섭상황, 기타 취업규칙 변경에 관련되는 사정에 비추어 **합리적인 것일 때에는, 근로계약의 내용인 근로조건은 당해 변경 후 취업규칙에서 정하는 바에 의하는 것으로 한다.**

Ⅲ-3. 정년연장 : 경영계(안)

참고. 日, 고령자 고용안정법 제·개정 주요 경과

제·개정연도	주요내용	시행시기
1971년	중고령자고용촉진특별조치법 시행	
1986년	고령자고용안정법으로 전면 개정, 60세 이상 정년 노력 의무화	
1994년	60세 이상 정년 의무화	1998년 4월
2000년	65세까지 고령자고용확보조치* 노력 의무화 *①계속고용(재고용), ②정년연장, ③정년폐지 중 선택	
2004년	65세까지 고령자고용확보조치 의무화(계속고용시 대상자 한정*) *노사협정으로 65세까지 계속고용 대상자 선발 가능	2006년 4월
2012년	65세까지 고령자고용확보조치 의무화(대상자 한정 폐지*, 희망자 전원) *계속고용 대상자 선발제도 폐지 [단, 2025년까지 선별 고용 가능 연령을 단계적으로 상향(3년마다 1세)하는 경과조치 시행]	2013년 4월
2020년	70세까지 취업기회확보* 노력 의무화 *①계속고용(재고용), ②정년연장, ③정년폐지, ④다른 기업에 재취업 지원, ⑤창업지원, ⑥프리랜서 계약, ⑦사회공헌활동 지원	2021년 4월

※ 일본의 법정 정년은 1998년 4월 이후 현재까지 60세로 고정. 1994년 이후 여러 차례 법개정이 있었으나, 법정 정년을 인상한 적은 없음.

☞ 일본형 고용시스템 하에서 기업이 65세까지 근로자를 계속 고용 시, 높은 임금수준이 계속 유지되므로 기업 입장에서는 큰 부담.
이러한 기업 부담을 경감시켜주기 위해 일단 60세에서 정년을 통해 근로조건을 청산한 후 고용확보조치를 통해 65세까지의 고용을 담보(고용부 연구용역, 2021)

※ 일본 21인 이상 기업의 99.9%가 65세까지 고령자고용확보조치 실시. 특히 2/3 이상의 기업이 계속고용제도(재고용) 선택(2024년)

☞ 21인 이상 기업의 67.4%, 301인 이상 기업의 79.4%가 계속고용제도(재고용) 도입

Ⅲ-4. 주4.5일제 도입

새정부 출범을 계기로 주4.5일제 논의 가속화

▶ 이재명 대통령은 취임 30일 기자회견에서 "주4.5일제를 사회적 대화를 통해서 가능한 부분부터 점진적으로 해나갈 것"이라는 입장을 밝혔으며, 김영훈 고용노동부 장관 후보자는 "정년연장, **주4.5일제**는 **반드시 가야 할 길**"이라는 입장을 밝힌 바 있음.

[더불어민주당 대선공약] **주 4,5일제 추진으로 노동시간 단축 지원 과로사 예방**

현행	대선 공약
•근로기준법 제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.	•범정부 차원 OECD 평균 이하 노동시간 실현을 위한 " 실노동시간 단축 로드맵" 제시 및 주4.5일제 시범사업 실시 지원 등 실노동시간 단축 지원

현재 국회에는 법정근로시간을 1주 40시간에서 36시간으로 단축하는 내용의 근로기준법 개정안이 2건 계류 중

※ 다만, 이재명 대통령은 "주4.5일제는 강제로 일정 시점에 시행하면 갈등 대립이 심해 불가능하기 때문에 사회적 대화를 통해서 점진적으로 해 나가야" 언급 (대통령 취임 한달 기자회견, '25.7.3)

Ⅲ-4. 주4.5일제 도입

주4.5일제 도입의 문제점

① 낮은 노동생산성 상황에서 기업경쟁력 저하

: 주요국에 비해 노동생산성이 낮은 상황에서 노동생산성 향상 없는 근로시간 단축은 일정한 주문량이나 결과물을 도출해 내지 못해 기업경쟁력이 떨어질 우려

▶ OECD 자료에 따르면 2023년 기준 우리나라 시간당 노동생산성은 44.4달러로 미국의 77.9달러에 크게 못 미치며 OECD 국가 평균(56.5달러)보다 약 20% 이상 낮은 수준(OECD, Data Explore, 2024)

② 임금 보전으로 인한 노사갈등

: 단축된 근로시간만큼 임금 감소는 당연하나, 임금 감축 없는 주4.5일제를 추진할 경우 기업은 근로하지 않은 4시간분의 임금을 추가로 부담하게 되어 임금 보전 문제로 인한 노사 간 새로운 갈등이 발생

③ 사회 양극화 현상 가속화

: 우리나라 노동시장 이중구조가 심각한 상황에서 대기업·공공기관 근로자들은 임금 보전 등의 혜택을 받을 수도 있겠으나 심각한 구인난과 지불 여력에 시달리고 있는 중소기업과 근로자들에게는 큰 어려움

▶ 제조업은 全산업 대비 높은 인력 부족률을 보이고 있어 2023년 정부에서 구인난이 심각한 6대 업종에 지정되었으며, 특히 제조 중소기업의 인력 부족은 2022년 1분기에 2010년 이후 처음으로 5%를 기록하는 등 코로나19 이후 인력난이 심화됨(IBK 경제브리프, 중소기업 인력난 현황 및 시사점, 2023).

Ⅲ-4. 주4.5일제 도입

경영계 입장: 유연근무제 활성화와 연차휴가 사용촉진 방안 마련

① 우리나라는 지난 20여 년간 빠르게 단축되면서 OECD 평균과의 격차가 크게 줄어 더 이상 과도한 장시간 근로 국가로 보기 어려운 상황임.

▶ 1인당 연간 평균 실근로시간은 2008년~2023년 15년간 2,200시간대에서 1,800시간대로 줄어들어 그 감소 폭이 OECD 국가 중 가장 큼.
▶ 2022년 기준 풀타임 임금근로자 주당 평균 근로시간은 42시간으로, OECD 평균인 40.7시간에 비해 약 1시간 정도만 차이 발생(경총, 근로시간 현황 및 추이 국제비교 분석, 2023)

② 변화하는 노동시장 환경과 근로자의 삶의 질 향상을 위해 유연근무제의 실질적 확산과 활성화

▶ 최근 유연근무제 활용 현황을 살펴보면, 전체 임금근로자 중 유연근무제를 실제로 이용 중인 근로자의 비율은 여전히 낮은 수준에 머무르는 등 전체 근로자 대비 활용률은 미미한 편임.
※ 임금근로자의 유연근무제 활용현황 : (활용 임금근로자수) 3,328천명 / (전체근로자 대비 비율) 6.6% (통계청, `24.8 기준)

③ 연차 미사용에 대한 단순한 보상에 의존하기보다는 연차휴가 사용을 촉진할 수 있는 제도적 장치 마련 및 활성화

▶ 고용노동부 자료(`23년 기준)에 따르면 연차휴가가 완전히 소진되지 않는 가장 큰 이유로 미사용 연차에 대한 금전적 보상(35.0%)이 가장 많이 꼽힘. 연차휴가가 충분히 소진되기만 해도 실질적인 근로시간을 효과적으로 줄일 수 있음.
※ 연차휴가 소진율은 통계마다 다소 차이가 있으나, 대체로 76%~84% 수준임.
▲ 기업체노동비용조사 76.9%(`21년 기준), ▲ 2023 근로자 휴가조사 76.2%(`22년 기준), ▲ 일·가정양립 실태조사 83.9%(`23년 기준)

Ⅲ-5. 5인 미만 사업장 근로기준법 적용

여야 모두 5인 미만 사업장 근로기준법 적용 공약 제시

▶ 대선과정에서 민주당과 국민의힘 모두 5인 미만 사업장 근로기준법 적용을 공약

[더불어민주당 대선공약] 「근로기준법」 등 노동관계법 보호대상의 명확화 및 적용 범위 확대

현행	대선 공약
•근로기준법 제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. ② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다. ※ 4인 이하 적용 제외 규정 : 부당해고(제23조①), 법정근로시간(제50조), 연장근로 한도(제53조), 연장·야간·휴일 가산수당(제56조), 공휴일 유급휴가(제55조②), 연차유급휴가(제60조) 등	•「근로기준법」 상시 5인미만 사업(장) 단계적 적용 확대 및 사업주 지원

현재 국회에는 5인 미만 사업장 근로기준법 적용 관련 내용의 근로기준법 개정안이 4건 계류 중

Ⅲ-5. 5인 미만 사업장 근로기준법 적용

5인 미만 사업장 근로기준법 적용의 문제점

① 인건비 부담 및 구인난 심화
: 법 적용 확대로 인해 중소영세사업장은 인건비 부담, 구인난 심화 등 현실적 문제에 직면 우려

▶ 최저임금의 급격한 상승과 함께, 가산수당, 연차수당 등 인건비 증가로 인한 영세소상공인의 경영 부담이 더욱 심화될 것임.
※ 취약 자영업자 대출연체율(%) : `20년 4.99 → `21년 4.32 → `22년 5.40 → `23년 8.90 → `24년 11.16 → `25년 ¼ 12.24(한국은행, 2025)

▶ 5인 미만 사업장에 연차 유급휴가 등을 적용할 경우, 추가인력 채용을 위해 비용 지불을 감수한다고 하더라도 구인난이 심한 소상공인은 경영 중단 외에 다른 대안이 없음.
※ 고용부 자료(`25.1/4)에 따르면, 5인 이상 미충원율 8.7%, 300인 미만은 7.7%, 300인 이상 사업체는 7.6%로 사업체 규모가 영세할수록 인력충원에 어려움이 있는 것으로 나타남(고용부, 2025).

② 일자리 축소 등 경제 악영향
: 중소영세사업장의 인건비 부담 증가는 일자리 축소 등 경제에 부정적 영향 초래 우려

▶ 우리나라는 5인 미만 사업장 비중이 매우 높은 경제구조를 가지고 있어, 이들의 어려움이 경제에 부정적 영향으로 이어질 가능성이 매우 높음.
※ 전체 대비 5인 미만 사업체 및 종사자 비중(%, `23년 기준) : 5인미만사업체 86.4%, 5인미만사업체 종사자 30.3%(통계청, `24)

▶ 특히 영세사업장의 경영악화로 고용원 있는 자영업자는 줄고 고용원 없는 자영업자는 증가하고 있는 점을 볼 때 추가적인 부담 증가로 인한 일자리 감소도 우려
※ (고용원 있는 자영업자, 천명) `14년 1,581 → `23년 1,420,
(고용원 없는 자영업자, 천명) `14년 4,139 → `23년 4,269(통계청, 2025)

Ⅲ-5. 5인 미만 사업장 근로기준법 적용

경영계 입장: 영세사업장 현실을 고려한 필요 최소한 조치

① 5인 미만 사업장에 대한 근로기준법의 적용 제외는 영세사업장의 현실을 고려한 필요 최소한의 조치

▶ 적용제외는 영세사업장의 생존을 근본적으로 위협할 수 있는 해고 제한, 근로시간제한, 초과근로수당, 연차수당, 생리휴가 등 일부 규정에 한정

[5인 미만 사업장 근로기준법 적용배제 관련 헌재 결정]

'상시 사용 근로자수 5인'을 기준으로 근로기준법의 전면적용 여부를 달리한 것은, 동법의 확대적용을 위한 지속적인 노력을 기울이는 과정에서, 한편으로 영세사업장의 열악한 현실을 고려하고, 다른 한편으로 국가의 근로감독능력의 한계를 아울러 고려하면서 근로기준법의 법규범성을 실질적으로 관철하기 위한 입법정책적 결정으로서 합리적 이유가 있어 평등원칙에 위배되지 않음(헌법재판소 1999. 9. 16. 선고 98헌마310 결정).

② 일자리 창출을 위해서는 최저임금 업종별 구분적용 등 5인 미만 영세사업장의 경영 부담을 경감시키는 방안을 모색할 필요

Ⅲ-6. 초기업교섭 제도화

새정부는 격차해소, 이중구조 개선의 해법으로 초기업교섭을 공공부문부터 단계적으로 추진

▶ 국정기획위원회는「새 정부 성장 정책 해설서」에서 '임금격차와 노동시장 이중구조 개선'을 과제로 언급하면서, "초기업 단위 교섭을 활성화하고 단체협약의 효력을 확장하는 방식의 노동개혁이 필요하다"고 밝힘.

[더불어민주당 대선공약] **초기업단위 교섭활성화 및 단체협약 효력 확장 추진**

현행	대선 공약
•교섭원칙(제30조) 기업 · 산업 · 지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택 •단체협약 효력확장(제35조, 제36조) - 사업장단위 효력확장 : 당해사업 또는 사업장 다른 동종 근로자 적용 - 지역 단위 효력확장 : 당해지역 다른 동종 근로자와 사용자 적용	•모범적 사용자로서 노동관계법 준수하고 산업·업종 단체교섭협약 모델 구축함으로써 저임금·미조직노동자 보호 •단체협약 자동효력확장 또는 행정명령에 의한 효력확장 등 제도개선을 추진하여 노동시장 내 양극화·불평등 완화

현재 국회에는 초기업교섭 요구에 대해 사용자의 교섭의무와 단체협약 효력확장 요건 완화 관련 노동조합법 개정안이 2건 계류 중

Ⅲ-6. 초기업교섭 제도화

초기업교섭의 문제점

① 이중·삼중교섭 문제
: 우리나라 초기업교섭은 기업별 교섭에 중앙교섭을 추가한 이중·삼중교섭 문제

▶ 기업별 노사관계가 중심인 우리나라에서 초기업교섭 형태를 강요하는 것은 우리 노사관계 현실과 부합하지 않음.
▶ 현재도 우리나라 산별교섭은 중앙교섭 이후 기업단위 교섭에서 다시 임금 및 근로조건 관련 중요한 사항을 결정하는 이중·삼중교섭 문제되며, 교섭비용은 물론 지부 또는 지회의 다중파업의 위협에도 노출
▶ 특히 상급단체의 교섭전략이나 상급단체간 선명성 경쟁으로 교섭이 장기화되거나 전략적 총파업 위협에도 노출

② 노사 자치주의에 배치
: 특정 교섭방식과 사용자단체 결성을 강제하는 것으로 자율적인 교섭 방식을 보장하는 현행 노동조합법과 배치

▶ (노조법 제30조 제3항) 국가 및 지자체가 노사 당사자가 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭 방식을 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고, 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력해야 한다.

③ 단체협약 효력 확장으로 인해 영세기업의 경영부담 가중
: 기업간 근로조건, 임금지불능력 등 차이가 크므로, 경영부담 증가는 어떤 기업에게는 존폐의 문제가 될 수 있음

▶ (포르투갈 사례) 단체협약의 효력 확장은 의무적 최저임금 상승을 유발해 중소기업의 인건비 부담 가중, 효력 확장 적용 후 전체 고용 2% 감소 및 중소기업의 경우 인건비 부담으로 인해 고용 감소율이 25%까지 증가(Queen Mary University of London, 2019)

Ⅲ-6. 초기업교섭 제도화

경영계 입장: 자율적 교섭 환경 조성

① 초기업교섭 또는 기업별교섭 등 교섭방식은 단순히 수단에 불과하므로, 특정 교섭형태에 선호를 갖기 보다 교섭당사자들의 자유로운 의사가 중요. 세계적으로도 교섭형태를 법률로 강제하는 경우는 없음

▶ ILO 역시 교섭레벨의 결정은 본질적으로 당사자의 재량에 맡겨야 할 사안이며, 법률 등으로 강제해서는 안된다는 입장(ILO 자유위원회, 2018)

[ILO 핵심협약 중 단결권, 단체교섭권 등 관련 협약 주요 내용]

(제87호) 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약
제3조의1 노동자단체 및 사용자단체는 그들의 규약과 규칙을 작성하고, 완전히 자유롭게 대표자를 선출하며, 관리 및 활동을 조직하고, 사업을 수립할 권리를 가진다.
제3조의2 공공기관은 이 권리를 제한하거나 권리의 합법적인 행사를 방해하는 어떠한 간섭도 삼간다.
(제98호) 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약
제4조 단체협약으로 고용조건을 규제하기 위해 사용자 또는 사용자단체와 노동자단체 사이에 자발적 교섭을 위한 기구를 충분히 발전시키고 이용하도록 장려하고 촉진하기 위해 필요한 경우 국내 사정에 적합한 조치를 취한다.

② 초기업교섭이 정착하기 위해서는 산별노조 산하 대기업노조의 기득권 포기, 다중교섭구조 개선, 다중파업 문제 해소 등이 전제

Ⅲ-7. 새 정부 노동정책에 대한 제안

글로벌 스탠다드에 맞는 노동시장 및 노사관계 개선

√ 경직적인 노동시장과 대립적·투쟁적 노사관계는 국가경쟁력의 걸림돌로 지적

▶ 2019년 WEF(세계경제포럼)이 발표한 국가경쟁력 평가(141개국 중 13위)에서 노동유연성은 97위, 노사관계협력 부문은 130위로 최하위 수준
▶ 지난 10년간(`13년~`22년) 임금근로자 1,000인당 노동손실일수를 산출한 결과, 한국은 35.2일로, 영국의 1.5배, 미국의 3.7배, 독일의 5.7배, 일본의 176배(한국노동연구원, 2024)

① 일자리 창출·유지를 위한 노동시장 유연성 제고
: 다양화·개별화된 현실을 반영하여 근로시간제도의 자율성을 제고할 필요

▶ ▲연장근로 산정 기준을 주단위에서 월·분기·반기·연단위로 변경, ▲ 탄력적·선택적 근로시간제 활용기간 확대. 부분근로자대표 서면합의로 도입요건 완화, ▲연구개발, 전문직 등에 대한 근로시간 규제 적용 제외 마련 등

② 대화와 타협의 노사문화 정착을 위한 노사관계 법제도 선진화
: 매년 관행적으로 파업이 이뤄지는 등 대립적·갈등적 노사관계를 개선하기 위한 법제도 선진화 필요

▶ 사업장 내 모든 시설에 대한 점거를 전면 금지하여 폭력, 노사분쟁 장기화 방지
▶ 대체근로를 허용하여 쟁의행위 기간 중 중단된 업무수행을 위한 사용자 방어권 인정
▶ 부당노동행위에 대한 행정적 구제절차 일원화. 노동조합 부당노동행위 규정 신설
※ 미국의 경우 ① 타 근로자의 권리행사를 제한하는 행위 ② 교섭거부행위 ③ 불법파업 및 보이콧 행위 ④ 부당한 금품지급 요구 등을 노조의 부당노동행위로 규율(미국 연방노동관계법 제8조 b항)

KEF
KOREA
ENTERPRISES
FEDERATION

감사합니다

KEF 한국경영자총협회
KOREA ENTERPRISES FEDERATION