

# 노동 및 중대재해

## 1

### 공약 개요

#### 1. 공정한 채용 기회 보장, 채용 비리 근절

##### 가. 채용 비리 근절을 위한 '공정채용법' 제정

- 절차적 공정성만 규정한 '채용절차의 공정화에 관한 법률'을 공정한 채용 내용까지 포괄하는 '공정채용법'으로 확대 개편
- 채용시험 출제·관리 시스템의 투명성 강화, 국가자격시험 특례(세무사, 노무사, 관세사 등) 전면 재검토, 채용 가산점 제도 불공정성 시정
- 단체협약 내 정년퇴직자, 장기근속자 자녀 우선 채용 등 불공정채용 관련 조항 무효화
- 친인척 고용 승계나 전·현직 임직원 자녀 특혜 채용 적발 시 관련자 입사 원천 무효화

##### 나. 채용비리통합신고센터 설치

- 국민권익위에 설치
- 상시 단속/점검 강화, 직권조사 및 수사기관 고발, 신고자에 대한 포상제도 운영

#### 2. 취약계층 노동권 보호

##### 가. 플랫폼종사자 등 모든 노무제공자의 권리 보장

- 다양한 고용형태를 포괄한 모든 노동자의 기본적 권리 보장 법제화

##### 나. 청년아르바이트근로자보호법 마련

- 기간제법 개정하여 알바 등 임시직 청년 근로자의 권리구제를 위한 보장내용 구체화

##### 다. 임금체불 등 청년 노동권 침해 시 신속한 무료 법률서비스 제공

- 청년알바에게 권리침해 사례가 발생할 경우 신고접수만으로 신속하게 상담하고 권리구제절차를 대행할 수 있도록 시스템 구축/확대

#### 3. 근로시간 유연성 확대, 근로자의 선택권 보장

##### 가. 선택적 근로시간제의 정산기간을 현행 1~3개월에서 1년 이내로 확대

- 사무연구직 등 선택적 근로시간제를 선호하는 직무나 부서별로 노사합의를 거쳐 주4일제 등

다양한 근로시간제를 선택할 수 있도록 장려

**나. 연간 단위 근로시간저축계좌제 도입**

- 저축계좌에 적립된 초과근로시간을 장기휴가로 사용
- 연장근로시간 총량규제 방식으로 전환

**다. 정규직을 유지하여 ‘풀타임↔파트타임’ 전환 신청권 부여로 일·생활 균형을 위한 근무조건 조성**

- 전일제근로와 시간제근로를 자유롭게 전환하는 근로전환 신청권 부여
- 재택근무제, 텔레워크, 모바일워크 등 유연근무방식 적극 도입

**라. 연장근로시간 특례업종 또는 특별연장근로 대상에 신규 설립된 스타트업 포함**

**마. 전문직 직무, 고액연봉 근로자에 대해서는 연장근로수당 등 근로시간 규제 적용 제외**

**4. 대화와 타협으로 상생의 노사관계를 발전**

**가. 노동위원회 조정기능 강화**

- 노사관계 전문가를 조정담당 상임위원으로 임명하여 노사갈등 조정능력 제고
- 장기노사분쟁 전담 조정위원회를 설치하여 갈등 장기화 예방

**나. 참여 협력적인 노사관계 기반 구축**

- 노사협의회 근로자위원을 근로자 직접투표로 선출하도록 하여 독립성과 대표성 강화
- 대기업 집단, 원하청 노사가 참여하는 공동노사협의회 운영 활성화
- 공공부문 노동이사제도의 정착을 통해 경영 투명성 제고 및 참여 협력적인 노사관계 선도

**다. 노동기본권 존중, 법과 원칙을 지키는 공정한 노사관계 정착**

- 공무원·교원의 노조전임자에 대한 타임오프제도 마련을 통해 원활한 노조 활동 보장
- 노조 불인정, 무단사업장 점거, 폭력행사 등의 불법행위에 대해서는 엄정한 법 적용으로 공정한 노사관계 관행 확립

**5. 세대 상생형 임금체계로 개선**

**가. 연공급 중심 임금체계를 직무가치 및 성과를 반영한 임금체계로 개선**

**나. 직무·성과형 임금체계 도입이 가능하도록 절차 합리화**

- 사업장 내 직무, 직군, 직급별로 근로자들이 원하는 임금체계가 상이할 경우, 해당 부문 근로자 대표와 사용자 간 서면합의로 결정할 수 있도록 관련법 개정

**다. 직무별 임금정보 공시**

- 임금정보공시 내실화로 직무 중심 노동시장 발달 촉진
- 민간부문 임금체계 개편 지원을 위한 일터혁신 컨설팅 서비스 확대

## 6. 시간선택형 정규직 시행을 통해 근로시간 선택지를 다양화

- 가. 시간선택형 정규직 일자리라는 새로운 고용형태를 통해 워라밸이 가능한 일자리 선택기회 제공
- 나. 육아기 재택근무 확대
- 다. 기존에 시행되었던 ‘시간(선택)제 일자리’의 문제점 개선

## 7. 육아휴직 기간 확대, 배우자 출산휴가 확대

- 가. 육아휴직 기간을 현행 남녀 각각 1년에서 1.5년씩 부부합산 총 3년으로 연장
- 나. 부모 육아 재택 적극 장려 및 기업 인센티브 부여
- 다. 재택근무가 불가능한 근로자를 위한 시간선택 근무제 확대 실시, 육아기 근로자에게 우선 선택권 부여
- 라. 배우자 출산휴가 현행 10일에서 20일로 연장
- 마. 특수형태근로종사자, 자영업 등 모성보호와 일가정양립의 사각지대 해소를 위한 제도 확대

## 8. 공정한 노동환경 구축

- 가. 채용부터 퇴직까지 모든 과정에서 기업의 ‘성별근로공시제’를 실시하여 공정한 노동환경을 조성(500인 이상 기업부터 자발적 참여유도, 순차적 확대)
- 나. 채용단계: 신규지원자, 경력직 지원자, 서류 합격자 포함, 지원부터 최종 합격까지 성비 공시
- 다. 근로단계: 부서별 근로자 성비, 승진자 성비, 육아휴직 사용자 성비 공시
- 라. 퇴직단계: 해고자 성비, 조기 퇴직자 성비, 정년 은퇴자 성비 공시

## 9. 산업재해 취약부문에 대한 산업재해 예방 강화

- 가. 산업재해 취약부문 산재예방에 행정역량 집중
- 나. 4차 산업혁명 기술을 산재 예방에 적극 활용하도록 지원 강화

## 10. 한국형 상병수당 도입

- 가. 모든 질환을 포괄하고 입원, 외래, 재택 치료 모두 포함
- 나. 최대한 빠른 시일내에 도입

## 2 구체적 분석(또는 법률적 쟁점)

### ○ 공정한 노동 환경 조성(제1항, 제9항 관련)

공정한 채용을 위한 ‘공정채용법’을 제정하고, 채용부터 퇴직까지 모든 과정에서 남녀 모두에게 공정한 노동환경이 구축될 수 있도록 ‘성별근로공시제’를 실시할 것을 제시하고 있습니다. ‘공정채용법’은 현행 ‘채용절차의 공정화에 관한 법률’에서 한걸음 더 나아가 채용시험 출제·관리 시스템 강화, 단체협약 내에 존재하는 정년퇴직자, 장기근속자 자녀 우선 채용 등 불공정채용 관련 조항을 무효화하는 등 기존 관습적인 제도 중 공정성에 반하는 내용을 금지하는 것까지 포괄하는 것입니다. 또한 ‘성별근로공시제’를 통하여 채용단계·근로단계·퇴직단계 등 각 단계별로 성비를 공시함으로써 남녀 성차별을 개선하려는 의지를 보여주고 있습니다.

### ○ 임금체계 개편과 근로시간 유연화(제3항, 제5항, 제6항 관련)

임금 및 근로시간과 관련된 주요 정책으로 연공급 중심의 임금체계를 직무가치 및 성과를 반영한 임금체제로 개편을 제시하였고, 주52시간제 근로시간을 유연화할 수 있는 다양한 방안을 제시하였습니다. 성과 중심의 임금체계 개편은 양(quantity) 보다는 질(quality)에 중점을 두는 것으로 근로시간 유연화 제도의 효과적인 정착과 연결됩니다.

근로시간 유연화 방안으로 제시된 선택적 근로시간제의 정산기간 확대는 노사합의에 따라 주4일제 근로도 가능합니다. 연간 단위 근로시간저축계좌제, 근로자에게 풀타임↔파트타임 전환 신청권 부여, 재택근무제 등 유연근무방식 도입, 연장근로시간 특례업종 또는 특별연장근로 대상의 확대, 시간선택형 일자리 시행 등 다양한 방안을 제시하며 기본적으로는 주52시간제를 유지하되, 탄력성을 부여하고 있습니다.

### ○ 육아를 위한 제도 개선(제7항 관련)

일하는 부모를 위한 정책으로 육아휴직 기간을 현행 1년(남녀 각각)에서 부부합산 총 3년(남녀 각각 1.5년씩)으로 연장, 육아 재택 근무제도 운영, 근로자의 선택으로 육아를 위한 시간선택 근무제 확대 실시 등을 제시하였습니다.

### ○ 상생의 노사관계(제4항 관련)

노사관계 정책으로 노동위원회 조정기능 강화, 노사협의회 근로자대표의 직접투표제, 원·하청으로 구성되는 공동노사협의회 운영 활성화, 공공부문 노동이사제, 공무원·교원 노조전임자에 대한 타임오프제도 등을 제시하였습니다. 노사의 참여 및 협력을 위한 다양한 제도적 장치를 제

시하고 있으나, 노조 불인정, 무단사업장 점거, 폭력행위 등 공정한 노사관계 확립을 저해하는 불법행위에 대해서는 엄정한 법 적용 예정임을 밝혔습니다.

### 3

## 향후 전망(또는 대응 방향)

### ○ 공정한 노동 환경 조성

현행 ‘채용절차의 공정화에 관한 법률’은 절차적 공정성에 중점을 두고 있어, 해당 법률만으로 해소되지 않는 채용 관련 불공정이 존재할 수 있습니다. ‘공정채용법’이 제정될 경우 다양한 채용 비리를 예방할 수 있을 것으로 기대되나, 위 법률을 근거로 채용을 둘러싼 다양한 법적 분쟁이 발생할 것으로 예상됩니다.

‘성별근로공시제’는 노동관계에서 암묵적으로 발생하는 성비불균형을 어느 정도 해소할 수 있을 것으로 기대되며, 다양한 이유의 차별분쟁에서 근거자료로 활용될 것으로 보입니다.

### ○ 임금체계 개편과 근로시간 유연화

임금체계 개편과 근로시간 유연화는 동시에 이루어져야 효과적이고, 어느 한 부분만 강조할 경우 임금과 근로시간의 불균형 등으로 다양한 문제가 발생할 수 있습니다. 새로운 정부의 공약대로 근로시간 유연성이 확대·정착되는 경우 노동법계에 고착화 된 ‘사용·종속성’의 개념에 변화가 있을 것으로 예상됩니다.

### ○ 육아를 위한 제도 개선

육아휴직 기간의 확대, 육아 재택 근무제도가 활성화 될 경우 승진, 인사이동 등 기업의 인사권 행사에 변화가 있을 것으로 예상됩니다. 육아 재택 근무제도를 운영할 경우 기업에 다양한 인센티브를 부여할 것으로 제시하고 있어, 위 제도를 법제화하기 보다는 인센티브를 통한 자발적 참여 유도를 할 것으로 보입니다.

### ○ 상생의 노사관계

노사관계 관련 공약은 ‘상생’과 ‘공정’한 노사관계 확립이라는 기준을 두고 이에 부합하는 제도는 적극 장려하고 장애가 되는 행위에 대해서는 엄정한 법 적용이 될 것으로 예상됩니다. 한편, 공공부문 노동이사제의 경우 새로운 정부의 공약으로 제시되어 있으나, 공공부문 노동이사제의 철폐를 주장하였던 국민의당 안철수 후보와의 단일화로 공약에 어떠한 변화가 있을지 주

목됩니다.

○ 기타 주요 현안 관련(공약집 미반영: 중대재해, 최저임금)

정책공약집에는 담겨 있지 않으나, 선거기간 동안 당선인은 ‘중대재해 처벌 등에 관한 법률’(이하 ‘중대재해처벌법’)과 최저임금 이슈에 대하여 언급한 바 있습니다.

중대재해처벌법에 대하여 낱선 비판을 해왔던 당선인은 최근 시행령 개정을 통한 합리적 적용을 언급하는 등 완화된 입장을 취하고 있습니다. 당장 법률개정은 기대하기 어렵지만 다소 추상적인 시행령의 내용을 좀 더 구체적으로 개정할 가능성이 있으며, 신중한 법적용기대 가능합니다.

최저임금과 관련된 구체적인 공약이 제시된 바 없어 향후 관련 이슈를 예측하기 어려우나, 당선인은 최저임금보다 낮은 조건에서 일할 사람이 있다는 의견을 피력한 바 있고 지역·업종별 차등 적용을 언급한 바 있어 최저임금의 인상률, 적용범위 등 다양한 이슈가 대두될 가능성이 있습니다.

▣ 담당변호사



변호사 정상태

☎ 02-3479-2382

✉ sangtae.jung@barunlaw.com