

궁금하신 내용을 입력해주세요

노동상담
지금 클릭하세요

소식

공지사항

성명·보도

기타 공고

성명·보도

[보도] 민주노총 '비정규직' '주5일근무' 입법 청원

작성일 2000.10.19 작성자 교육선전실 Views 3086

민주노총 '비정규직' '주5일근무' 입법 청원

민주노총은 오늘 19일 오전 11시 국회 사무처에 비정규직 권리 보장과 노동시간 단축을 위한 법 개정을 요청하는 입법청원을 냈습니다.

비정규직 권리보장을 위한 법 개정안은 ▲ 비정규노동자 균등 대우 ▲ 출산, 질병, 계절적 필요 등 객관적이고 합리적인 경우를 제외한 임시계약직 고용 금지 ▲ 보험모집인, 캐디, 학습지교사, 지입차주 등 특수고용형태 노동자 근로기준법 완전 적용 ▲ 단시간 노동자 보호 ▲ 비정규노동자 사회보험 전면적용 ▲ 파견법 폐지 등을 중심으로 하고 있으며, 국회 환경노동위원회 여야 간사를 맡고 있는 민주당 신계륜, 한나라당 김문수 의원을 공동으로 소개의원으로 제출했습니다.

노동시간 단축을 위한 법 개정안은 △ 법정노동시간을 주44시간에서 주40시간으로 줄여 주5일 근무제를 실시하고 △ 초과노동시간을 엄격하게 제한하여 주 8시간, 월 30시간, 연 200시간으로 하고 △ 초과노동시간 제한 예외 허용 사업을 폐지하고 △ 연차휴가 부여요건을 현행 1년이상 근속한 노동자에서 6개월 이상 근속한 노동자로 완화 등을 주된 내용으로 한나라당 김문수 의원을 소개의원으로 했습니다.

<비정규직 권리 보장 입법 청원서>

피청원인 : 대한민국 국회의장

제 목 : 비정규노동자 권리보장을 위한 법 개정 청원

소개위원 : 여야 환경노동위 간사 공동(민주당 신계륜, 한나라당 김문수 의원)

1. 청원 취지

임시직, 일용직, 단시간 노동자, 파견직, 위장자영업자 등 비정규 노동자가 급증하여 전체 노동자의 절반을 넘어섰습니다. 이들은 일자리와 실업의 경계선에서 극심한 고용불안에 시달리고 있을 뿐 만 아니라, 임금·노동조건, 심지어는 사회적 보호의 최후선인 사회보험의 적용에서도 차별을 당하고 있습니다.

이에 노동조합총연합단체인 전국민주노동조합총연맹이 비정규 노동자에 대한 차별을 철폐하고 비정규직 채용을 엄격히 제한하기 위해 근로기준법, 노동조합및노동관계조정법, 고용보험법 등 관련법의 개정을 청원합니다.

2. 청원의 이유

비정규노동자들은 고용불안, 저임금과 차별, 노동강도의 심화, 사회보험 및 기업복지로부터의 배제 등 열악하고 비인간적인 대우를 감내해야 하는 실정에 놓여 있습니다. 비정규노동자는 노동자 중에서도 차별 받는 취약계층이라 할 수 있으며, 사회보장제도마저 미흡한 상태에서 항상 고용불안 속에서 근무하기 때문에 인간다운 삶의 질의 보장과는 거리가 멀다고 할 수 있습니다.

비정규노동자의 상시적 사용은 정규노동자들의 근로조건과 고용안정을 위협하고 궁극적으로는 정규노동자의 비정규화를 초래하며, 노동시장을 이분화하여 노동자의 단결권을 약화시키는 결과를 초래합니다.

결국 비정규노동의 확산은 사회를 고용불안과 열악한 근로조건에 고통받는 대다수와 그 위에서 부를 향유하는 극소수로 양극화하여 모든 사회구성원의 인간다운 삶을 보장하는 사회라는 목표와는 역의 방향으로 나아가게 할 것입니다. 그렇기 때문에 비정규근로의 해결은 우리 사회의 중요 현안이라 할 것이고, 따라서 비정규근로자의 보호를 위한 법개정의 필요성은 매우 절실하다고 할 것입니다.

이에 '전국민주노동조합총연맹'은 ▲ 비정규노동자 균등 대우 ▲ 출산, 질병, 계절적 필요 등 객관적이고 합리적인 경우를 제외한 임시계약직 고용 금지 ▲ 보험모집인, 캐디, 학습지교사, 지입차주 등 특수고용형태 노동자 근로기준법 완전 적용 ▲ 단시간 노동자 보호 ▲ 비정규노동자 사회보험 전면적용 ▲ 파견법 폐지 등을 중심으로 법 개정안을 제출하는 바입니다.

3. 청원 골자

1) 비정규노동자 균등 대우 원칙 규정(근로기준법 제5조 개정)
근로기준법 제5조의 균등처우조항에 차별금지사유로 '고용형태'를 명시하고 동일노동 동일임금원칙을 명시함.

2) 기간제근로의 엄격한 제한(근로기준법 제23조 개정)

- ㉠ 기간제근로의 사용목적은 "1. 출산·육아 또는 질병·부상 등으로 발생한 결원을 대체할 경우, 2. 계절적 사업의 경우, 3. 일시적, 임시적 고용의 필요성이 있어 노동위원회의 승인을 얻은 경우"로 한정함.
- ㉡ 기간제근로를 사용할 경우에는 반드시 근로계약을 서면으로 작성하고 계약기간을 명시하여야 하고, 서면에 의한 근로계약을 작성하지 않거나 근로계약서에 계약기간을 명시하지 않은 경우에는 기간의 정함이 없는 것으로 간주함. 사용자가 기간제 근로자를 고용하고자 하는 경우에는 근로자대표의 동의를 얻도록 하여야 함.
- ㉢ 근로계약기간은 원칙적으로 1년으로 하고, 이를 초과하여 근로시키는 경우에는 근로계약기간의 정함이 없는 것으로 간주함. 근로계약 기간을 정한 근로자의 계약기간이 종료한 경우 사용자는 기간의 정함이 없는 근로자로 우선적으로 채용하도록 노력할 의무를 부담하도록 함.
- ㉣ 기간제근로를 사용한 업무를 위해서는 그 기간 만료 후 2년 이내에는 기간제근로를 사용할 수 없도록 함.

3) 독립사업자 형태 등 특수고용형태의 노동자의 노동자성 인정

- ㉠ 근로기준법의 근로자정의규정에서 "고용계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 특정사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자"도 근로자로 봄.
- ㉡ 사용자 정의규정에서 "근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 하더라도 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자"도 사용자로 봄.
- ㉢ 부당노동행위 조항에서 도급계약 해지 등을 불이익취급의 형태로 명시함.

4) 단시간노동자 보호(근로기준법 제10장 "단시간근로자의 근로조건" 신설)

- ㉠ 단시간근로자의 정의를 통상근로자의 소정근로시간에 비하여 30%이상 짧은 자로 함으로써 명목상의 단시간 근로자는 통상근로자로 인정함.
- ㉡ 현행 소정근로시간이 현저히 짧은 단시간근로자(1주 근로시간이 15시간 미만인 근로자)를 별도로 취급 규정 삭제함.
- ㉢ 사용자가 단시간근로자를 고용할 경우 근로조건을 명확히 기재한 근로계약서를 작성하여 근로자에게 교부하도록 하고, 통상근로자를 본인의 의사에 반하여 단시간근로자로 전환할 수 없도록 하고, 단시간근로자가 통상근로로 전환해 줄 것을 요청하는 때에는 우선 채용될 수 있도록 함.
- ㉣ 단시간근로자의 초과근로를 주8시간 이내 동의를 얻어서만 하도록 가능하도록 제한하고, 초과근로에 대하여 할증수당을 지급함.
- ㉤ 단시간근로자의 임금계산, 단시간근로자에 대한 주휴일과 연·월차휴가의 적용, 유급생리휴가, 산전·후 휴가, 단시간 근로자에 대한 취업규칙의 작성과 변경에 대하여 현행 시행령 규정을 법률에 규정함.

5) 상습법 처벌 등 법의 실효성 강화

- ㉠ 노사단체의 추천을 받는 명예근로감독관 제도를 도입하여 근로 감독 및 조사 권한을 가지도록 하고, 이들에 대한 불이익 처우를 금지함.
- ㉡ 근기법 위반 및 부당노동행위 상습범에 대해서 가중 처벌하고 악질적 범죄에 대해서도 1년이상 유기징역형에 처함.
- ㉢ 퇴직금 등 임금체불시 법정최고이율인 25%를 지급하도록 법률에 규정함.

6) 고용관계의 승계

- ㉠ 양도·인수·합병·자산매각 등 경영주체의 변경이 있더라도 사업의 동일성이 지속되는 한 근로관계는 포괄적으로 승계하도록 함. 도급이나 위탁시도 마찬가지로 고용관계를 승계하도록 함.
- ㉡ 아파트위탁관리시도 관리회사의 변경에도 고용승계 의무화

7) 감시단속적 업무의 휴일·휴게

감시단속적 근로자의 휴일·휴게 제외는 근로자대표의 동의하에 가능하도록 함.

8) 도급·위임 등에 대한 사전협의의무

사업의 도급·위임 등 근로조건에 중대한 영향을 미치는 사항에 대해서는 근로자대표와 성실한 사전협의를 하도록 함.

9) 비정규직 사회보험 전면 적용

- ㉠ 모든 노동자에게 고용보험, 의료보험, 국민연금 등 4대 사회보험이 전면적으로 적용되도록 함.
- ㉡ 단, 주 15시간 미만 노동자로서 최저임금 이하의 소득을 얻거나, 연간 60일 미만 근무자로서 업무가 직업적이지 않은 경우에 한해서 사회보험을 강제적용하지 않음. 이 경우에도 사용자는 사용자 분담금을 납부하도록 함.
- ㉢ 사업주는 근로자의 피보험자격의 취득, 상실시 해당 노동자에게도 사본1부를 주도록 규정함.

10) 파견법 철폐

- ㉠ 현행 파견법을 철폐하고 직업안정법상의 근로자공급사업으로 규율하도록 직업안정법 4조 7호의 단서조항을 삭제함.
- ㉡ 도급이나 용역 등의 형식을 가장한 불법적 근로자공급사업에 대해서는 공급받는 사업주가 당해근로자를 직접 고용한 것으로 봄.

4. 청원의 내용 및 이유

1) 균등대우원칙 규정

가. 개정이유

비정규근로자들은 정규근로자들과 동일한 직무를 수행함에도 불구하고 근로조건에서 차별을 받고 있다. 그런데, 현행 근로기준법 제5조의 균등처우조항은 차별금지사유로 '고용형태'를 명시적으로 규정하고 있지 않다. 따라서 근로기준법 제5조를 개정하여 비정규근로자에 대한 균등대우원칙을 근로기준법에 명시할 필요가 있다.

나. 개정방향

근로기준법 제5조의 균등처우조항에 차별금지사유로 '고용형태'를 명시하고 동일노동 동일임금원칙을 명시하여야 한다. 근로기준법 제5조의 개정만으로는 원칙적이고 추상적인 규정에 불과하여 실효성을 확보하기 어려우므로 구체적으로 금지하는 차별형태를 명시하는 등의 방법으로 실효성을 확보할 수 있는 방안이 강구되어야 한다는 지적이 있을 수 있다. 그러나 현실적으로 모든 차별형태를 망라하는 형식의 입법이 가능한 지는 의문이므로, 위와 같은 원칙적인 규정을 현실적으로 적용해가면서 판례의 축적을 통해 실효성을 확보해 가는 수밖에 없다. 근로기준법 제5조 위반에 대하여는 500만원 이하 벌금의 형사처벌이 가능하므로(제115조 제1호) 법 집행기관이

강력한 의지를 가지고 적용한다면 실효성을 확보해갈 수 있을 것이다.

2. 노동시간 단축 관련 개정 청원 자료

피청원인 : 대한민국 국회의장
제 목 : 노동시간단축에 관한 개정청원
소개의원 : 한나라당 김문수 의원

1. 청원의 취지

세계 최장수준의 노동시간과 세계 최고 수준의 산업 재해율 속에서 고통받고 있는 노동자들의 삶의 질 향상과 고용안정을 위해서 법정노동시간의 단축과 함께, 초과노동의 엄격한 제한, 초과노동 제한 예외 사업 폐지 등의 노동시간 단축 방안이 필요한 바 이를 위해 근로기준법을 첨부된 내용과 같이 개정하여 주시기 바랍니다.

2. 청원의 이유

1) 한국 노동자의 노동시간은 99년 현재 47.9시간, 제조업 기준으로는 50시간으로 세계 7위, OECD 가입국 가운데는 단연 1위를 차지하고 있습니다. 장시간 노동의 가장 심각한 피해는 노동자의 생명과 건강을 위협하는 것입니다. 우리나라가 '장시간 노동국'과 함께 '산재왕국'이라는 오명을 얻고 있는 것은 결코 우연이 아닙니다.

2) 또한 99년 말 현재 우리나라는 경제규모(GDP)가 4백83조 8천억원으로 세계 13위를 기록하고 있고, 1인당 국민총소득(GNI)은 8천 5백81달러로 세계 37위를 기록하고 있습니다. 이처럼 우리의 경제수준이 세계에서 상위에 속하는 것과는 반대로 노동시간은 세계 최하위 수준입니다. 경제수준에 걸맞게 노동시간을 단축할 때입니다.

3) 따라서 최장시간 노동국이라는 오명을 벗고, 경제수준에 맞게 노동자의 삶의 질을 개선하기 위해서는 노동시간을 단축하는 것이 매우 시급합니다. 이를 위해서는 주 5일 근무제를 실시하는 것과 함께, 초과노동을 엄격하게 제한하고, 연차휴가 부여 요건을 완화하는 등의 방안이 필요합니다.

4) 노동시간이 단축되면 여가와 문화생활을 즐길 여유가 생겨 노동자의 삶이 풍요로워 집니다. 가족이 함께 보내는 시간이 늘어 사회의 근간인 가정이 건강해집니다. 가정 피폐화와 가족 문화의 해체 등에 따르는 이혼, 청소년 문제 등의 사회문제도 줄어 건강한 사회의 기반이 확대됩니다. 나아가 사회봉사나 환경보호, 인권활동 등 공동체 활동 등의 기회도 늘어나 공익적 활동이 활성화됩니다. 또한 재교육과 재충전의 기회도 늘어납니다. 과중한 업무 때문에 부족했던 능력개발과 학습을 통해 자기개발의 시간을 가질 수도 있습니다.

5) 노동시간 단축으로 노동시간이 단축되면 일의 능률이 향상되고 노동자의 창의성이 높아져 기업의 입장에서 긍정적 효과가 나타납니다. 그 중에서도 노동시간 단축에 따른 생산성 향상은 이론적, 실증적으로 인정되고 있습니다. 나아가 노동시간 단축은 중기적으로 고용을 창출하여 실업문제의 해결과 예방에도 도움이 됩니다.

6) 노동시간 단축이 본래의 취지대로 효과를 나타내기 위해서는 2001년부터 전산업 전규모에 동시에 예외없이 실시되어야 하고, 초과노동시간에 대한 엄격한 제한, 휴일 휴가의 유지 및 확대, 임금 등 소득 보전 등이 전제가 되어야 합니다.

7) 이에 근로기준법 관련 조항을 개정하여 △ 법정노동시간을 주44시간에서 주40시간으로 줄여 주5일 근무제를 실시하고 △ 초과노동시간을 엄격하게 제한하여 주 8시간, 월 30시간, 연 200시간으로 하고 △ 초과노동시간 제한 예외 허용 사업을 폐지하고 △ 연차휴가 부여요건을 현행 1년이상 근속한 노동자에서 6개월 이상 근속한 노동자로 완화해야 합니다. 민주노총은 이런 취지를 반영하여 다음과 근로기준법 개정 청원안을 제출합니다.

3. 청원 골자

- 1) 법정노동시간을 주 44시간에서 40시간으로 단축함(근로기준법 제49조)
- 2) 연장근로에 대한 제한을 강화하고 중증화하여 현행 1주 12시간에서 1주 8시간, 1월 30시간, 1년 200시간으로 개정함(근로기준법 제 52조)
- 3) 연장근로 제한 예외 사업을 폐지함(근로기준법 제58조)
- 4) 현행 1년 이상 근속자에서 6개월 이상 근속자로 연차휴가 부여 요건을 완화함(근로기준법 제59조)

2. 청원의 내용

1) 법정노동시간의 단축

[현행]

제49조【근로시간】① 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제하고 44시간을 초과할 수 없다.

② 생략

[개정]

제49조【근로시간】① ……

……40시간……

② 생략(현행과 동일)

2) 연장근로시간의 제한 강화

[현행]

제52조【연장근로의제한】① 당사자간의 합의가 있는 경우에는 1주간에 12시간을 한도로 제49조의 근로시간을 연장할 수 있다.

② 당사자간의 합의가 있는 경우에는 1주간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있으며 제51조제2호의 정산시간을 평균

하여 1주간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위안에서 제51조의 근로시간을 연장할 수 있다.

㉓ 사용자는 특별한 사정이 있는 경우에는 노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 얻어 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체없이 승인을 얻어야 한다.

㉔ 노동부장관은 제3항의 규제에 의한 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정할 경우에는 그후 연장시간에 상당하는 휴게 또는 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.

[개정안]

제52조[연장근로의제한]㉓ ...

.....1주간

에 8시간, 1월간에 30시간, 1년간에 200시간을 한도로 제49조의 근로시간을 연장할 수 있다.

㉓ 당사자간의 합의가 있는 경우에는 1주간에 8시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있으며 제51조 제2호의 정산기간을 평균하여 1주간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위안에서 제51조의 근로시간을 연장할 수 있다.

㉓, ㉔ 항 (삭제)

3) 연장근로 예외 사업 폐지

[현행]

제58조[근로시간및휴게시간의특례]㉓ 다음 각호의 1에 해당하는 사업에 대하여 사용자는 근로자대표와 서면합의를 한 때에는 제52조 제1항의 규정에 의한 주 12시간을 초과하여 연장근로하게 하거나 제53조의 규정에 의한 휴게시간을 변경할 수 있다.

1. 운송업, 물품판매 및 보관업, 금융보험업
2. 영화제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사사업, 광고업
3. 의료 및 위생사업,接客업, 소각 및 청소업, 이용업
4. 기타 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 사업

㉔ 사용자는 대통령령이 정하는 바에 따라 제1항의 서면합의 내용을 노동부장관에게 신고하여야 한다

[개정안]

제58조[근로시간및휴게시간의특례]조항 삭제

4) 연차휴가 부여 요건 완화

[현행]

제59조[연차유급휴가]㉓ 사용자는 1년간 개근한 근로자에 대하여는 10일, 9월이상 출근한 자에 대하여는 8일의 유급휴가를 주어야 한다.

㉔ 사용자는 2년이상 계속근로한 근로자에 대하여는 1년을 초과하는 계속근로년수 1년에 대하여 제1항의 휴가에 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 다만,

[개정안]

제59조[연차유급근로시간및휴게시간의특례]㉓ 사용자는 6개월간 8할 이상 출근한 자에 대하여는 10일의 유급휴가를 주어야 한다.

㉔ 사용자는 1년 6개월 이상 계속근로한 근로자에 대하여는 6개월을 초과하는 계속근로년수 1년에 대하여 제1항의 휴가에 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 다만,

Update Delete List

2020년 5월 15일

민주노총 노동상담 1577-2260

부설기관 민주노총 소개 오시는 길 이용약관 개인정보처리방침

(우) 04518 서울특별시 중구 정동길 3 경향신문사 14층
고유번호 : 107-82-08139
Tel : (02) 2670-9100 Fax : (02) 2635-1134 Email : kctu@kctu.org

민주노총 가맹조직 사이트 민주노총 지역본부 사이트