
2021년 2월 임시국회에서 반드시 통과되어야 할
한국노총 핵심 입법요구

2021. 2. 8.

 **한국노동조합총연맹**

한국노총 핵심요구입법

1. ILO 기본협약 비준동의안 처리
2. 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제정
⇒ 가사노동자 고용환경 개선 및 노동조건 보호
3. 「근로자퇴직급여보장법」 개정
⇒ 1년 미만 근속 노동자 퇴직급여보장 및 중소기업퇴직연금기금제도 도입
4. 「근로기준법」 개정
⇒ 5인 미만 사업장 전면 적용 및 최저임금 신임범위·통상임금 일원화
5. 「임금채권보장법」 개정
⇒ 체당금 지급범위 확대
6. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 개정
⇒ 공공기관 노동이사제 전면 확대
7. 「사회서비스원법」 제정
⇒ 돌봄의 공공성 강화
8. 「국민건강보험법」 및 「의료법」 개정
⇒ 상병수당 도입, 건강보험 국고지원 확대, 필수의료진료 공백 방지
9. 「하도급거래 공정화에 관한 법률」 개정
⇒ 대·중소기업 불공정거래 환경 개선
10. 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 및 「건설신입기본법」 개정
⇒ 건설노동자 적정임금제도 도입

한국노총 핵심요구입법 세부내용

1. ILO 기본협약 비준동의안 처리

■ 입법 필요성

- 2020.12.9. ILO 기본협약 비준을 위한 노조법 및 공무원·교원 노조법 개정안이 국회 본회의를 통과한 이후, 정작 협약비준 동의안 처리는 소관 상임위인 외교통일위원회 (이하 '외통위'라고 함)에서 제대로 된 논의조차 진행되지 않고 있음.
- 외통위는 지난 논의과정에서 환노위 심사결과 이후 비준동의안을 심사하겠다고 한 만큼 이번 2월 임시국회에서 즉각 처리해야함.
 - ※ "K-방역으로 높아진 우리나라 국격을 고려할 때 ILO 핵심협약 비준은 국제사회와의 약속을 지키는 일이자 선진국이 이행해야 할 당위적 의무라고 할 수 있음. ... 경제의 대외의존도가 높은 우리나라의 경우 ILO 핵심협약 비준은 노동자의 기본권 보장 뿐만 아니라 우리 기업의 생존권을 보호하는 일이며, 잠재된 통상 리스크를 해소하고 국익을 지키기 위해 반드시 필요한 일임." (2020.7.6. 정부브리핑)
- '강제 또는 의무 노동에 관한 협약 비준동의안' 처리를 위한 병역법 개정이 이루어지지 않았다는 사실은 지금 시점에서 더 이상 처리지연의 이유가 될 수 없음. 당초 정부여당이 공언해 온 바와 같이 이번 임시국회에서 병역법 개정과 비준동의안을 '동시'에 처리해야 함.

■ 한국노총 핵심요구

- 2월 임시국회내 '단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약비준동의안', '결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약 비준동의안', '강제 또는 의무 노동에 관한 협약 비준동의안' 동시 처리

■ 21대 국회 입법발의현황

- ▶ 소관 상임위원회 : 외교통일위원회
- ▶ 관련입법안 계류현황

- 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약비준동의안

의안번호	제안일자	제안자	주요내용
2101883	2020.7.14.	정부	1. 노동자는 고용과 관련된 반노동조합 차별행위로부터 충분한 보호

의안번호	제안일자	제안자	주요내용
			<p>를 받으며, 이러한 보호는 노동조합에 가입하지 않거나 노동조합으로부터 탈퇴할 것을 조건으로 노동자를 고용하는 행위, 노동조합원이라는 이유나 노동시간 외에 또는 사용자의 동의하에 노동시간 내에 노동조합 활동에 참여한다는 이유로 노동자를 해고하거나 달리 불이익을 초래하는 행위에 대해 보다 특별히 적용됨(안 제1조).</p> <p>2. 노동자단체 및 사용자단체는 그 설립, 운영 또는 관리에 대해 상호 간 또는 상대의 대리인이나 구성원의 모든 간섭 행위로부터 충분한 보호를 받음(안 제2조).</p> <p>3. 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 취함(안 제4조).</p> <p>4. 이 협약에 규정된 보장사항이 군대 및 경찰에 적용되는 범위는 국내 법령으로 정하며, 이 협약 비준은 군대 또는 경찰 구성원이 이 협약에서 보장하는 권리를 누릴 수 있도록 하는 기존의 법률, 판결, 관행 또는 합의에 영향을 미치는 것으로 간주되지 않음(안 제5조).</p>

○ 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약 비준동의안

의안번호	제안일자	제안자	주요내용
2101882	2020.7.14.	정부	<p>1. 노동자 및 사용자는 어떠한 차별도 없이 사전 인가를 받지 않고 스스로 선택하여 단체를 설립하고 해당 단체의 규칙만을 따를 것을 조건으로 하여 그 단체에 가입할 수 있는 권리를 가짐(안 제2조).</p> <p>2. 노동자단체 및 사용자단체는 그들의 규약과 규칙을 작성하고, 완전히 자유롭게 대표자를 선출하며, 관리 및 활동을 조직하고, 사업을 수립할 권리를 가짐(안 제3조).</p> <p>3. 노동자단체 및 사용자단체는 행정당국에 의해 해산되거나 활동이 정지되지 않음(안 제4조).</p> <p>4. 이 협약에 규정된 보장사항이 군대 및 경찰에 적용되는 범위는 국내 법령으로 정하며, 이 협약 비준은 군대 또는 경찰 구성원이 이 협약에서 보장하는 권리를 누릴 수 있도록 하는 기존의 법률, 판결, 관행 또는 합의에 영향을 미치는 것으로 간주되지 않음(안 제9조).</p>

○ 강제 또는 의무 노동에 관한 협약 비준동의안

의안번호	제안일자	제안자	주요내용
2101881	2020.7.14.	정부	<p>1. 이 협약을 비준하는 국제노동기구 회원국은 가능한 한 조속히 모든 형태의 강제 또는 의무 노동의 사용을 금지할 것을 약속함(안 제1조).</p> <p>2. 강제 또는 의무 노동은 어떤 사람이 처벌의 위협 하에서 강요받았거나 자발적으로 제공하지 않은 모든 노동이나 서비스를 의미 하되, 전적으로 군사적 성격의 작업에 대해서 의무병역법에 따라 강요되는 노동 또는 서비스 등은 포함하지 않음(안 제2조).</p>

2. 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제정

➔ 가사노동자 고용환경 개선 및 노동조건 보호

■ 입법 필요성

- 가사노동자는 현재 무려 60만 명 규모로 추산되고 향후 사회적 수요가 증가할 것으로 예상되는 반면, 근기법 제11조에 의해 근기법 적용이 배제되어 고용불안과 임금체불 등 열악한 노동환경에 노출되어 왔음. 또한 가사노동자는 주로 직업소개를 통한 ‘비공식 경로’를 통해 노무를 제공하는 경우가 많아 이들의 권익보호에 한계가 존재함.
- ※ 최근 맞벌이 가구 증가, 스마트 앱 기반 가사서비스 제공 플랫폼 기업들이 대거 등장하면서 가사서비스 수요가 급격히 증가하고 있음. 이와 같은 배경에서 가사노동자에게 안정적인 노동환경 마련이 시급히 요구됨.
- ※ 최근 코로나19 여파로 ‘아이돌보미’, ‘산후관리사’ 등은 ‘필수노동자’로 지정되어 지원대책이 마련되었으나, 가사노동자는 현재 실업급여나 휴직수당도 지급받을 수 없는 등 사실상 노동관계법·제도 사각지대에 방치되어 있는 상황임.
- ※ ILO 총회에서 「가사노동자를 위한 양질의 일자리 협약 및 권고」 채택 (2011년)
- 19대 국회부터 줄곧 가사노동자의 고용환경을 개선하기 위한 입법시도가 있었지만 아직까지 국회처리가 무산됨. 현재 가사노동자 보호관련 정부입법안과 의원입법안이 각 발의·계류되어 있는 만큼, 2월 임시국회에서 조속한 법안논의를 통해 처리되어야 함.

■ 한국노총 핵심요구

- 가사노동자에 대한 노동시간·휴게시간, 임금, 직업훈련, 사회보험 적용 등 최소 노동조건 보장
- (비영리) 공익적 제공기관 지원·육성으로 중간착취 근절
- 정기적 실태조사 및 기본계획 수립 등 국가의 책무 명확화
- 가사노동자 권익보호협의회를 통한 정기적 제도 점검·개선

■ 21대 국회 입법발의현황

- ▶ 소관 상임위원회 : 환경노동위원회
- ▶ 관련입법안 계류현황
 - 가사근로자의 고용개선 등에 대한 법률안

의안번호	제안일자	제안자	주요내용
2103994	2020.9.17.	강은미 의원 (정의당)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 이용자는 정신상, 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단을 사용하여 가사근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 못하며, 이용자는 제이용계약에서 정한 사항 외의 가사서비스를 가사근로자에게 요구할 수 없도록 함(안 제5조). 2. 이 법에 따라 가사서비스를 제공하려는 자는 조직형태, 조직목적, 자산, 시설 요건, 가사근로자 보호 의무 준수 사항 등 대통령령으로 정하는 기준을 갖추어 고용노동부장관의 인증을 받도록 함(안 제7조). 3. 제공기관은 가사서비스의 내용, 이용 요금, 이용 방법 및 절차를 고용노동부령으로 정하는 방법으로 공개하여야 함(안 제 11조). 4. 국가는 가사근로자의 권익향상과 가사서비스업의 건전한 발전을 위하여 사회적기업, 사회적협동조합, 직원협동조합 등 공익적 제공기관을 선정하여 육성하여야 함(안 제14조). 5. 제공기관은 이용자가 지불한 이용 요금 중 고용노동부장관이 고시하는 비율 이상의 금액을 가사근로자의 임금으로 지급하여야 함(안 제18조). 6. 제공기관은 가사근로자에게 1주일에 15시간 이상의 근로시간을 보장하여야 함(안 제19조). 7. 제공기관과 이용자 등은 근로자에게 휴게 시간과 휴일을 보장하고, 제공기관은 근로자에게 「근로기준법」에 따라 유급휴가를 주어야 함(안 제20조부터 제23조). 8. 가사근로자는 이용자등으로부터 성희롱, 폭력, 감금, 협박, 강요, 폭언, 모욕 등 존엄성을 훼손하는 행위를 당했을 때에는 즉시 작업장상을 이탈하여 피난하거나 제공기관에 보고 후 피난할 수 있도록 함(안 제25조). 9. 국가 및 지방자치단체는 가사서비스 일자리 창출 및 국민의 삶의 질 개선을 위하여 한부모가정, 저소득 맞벌이 가구 등 고용노동부령으로 정하는 취약계층에 대하여 가사서비스를 지원하며, 취약계층에 가사서비스를 제공하는 기관은 공익적 제공기관으로 한정함(안 제27조). 10. 고용노동부에 가사근로자의 권익보호, 제공기관의 인증 및 지도 및 감독, 이용 요금 기준 분쟁해결을 위한 제도개선을 위해 '가사근로자 권익보호협의회'를 두도록 함(안 제28조).
2103852	2020.9.14.	이수진 의원 (더불어민주당)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 가사서비스 제공기관 인증 등(안 제8조부터 제11조까지) <ol style="list-style-type: none"> 1) 이 법에 따라 가사서비스를 제공하려는 자는 조직형태, 조직목적, 시설 요건, 가사근로자 보호 의무 준수 사항 등 대통령령으로 정하는 기준을 갖추어 고용노동부장관의 인증을 받아야 함. 2) 고용노동부장관은 가사서비스 제공기관이 인증 요건에 맞지 아니하게 되거나 공개대상 정보를 공개하지 아니하는 등의 경우에는 시정을 명할 수 있도록 하고, 가사서비스 제공기관이 그 시정명령에 따르지 아니하거나 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 인증을 받은 경우 등에는 인증을 취소하도록 함. 2. 가사서비스의 이용계약(안 제12조) : 가사서비스 제공기관은 가사서비스를 이용하려는 자와 가사서비스의 종류, 가사서비스의 제공일자 및 시간, 가사서비스 이용요금 등이 포함된 이용계약을 체결하도록 하고, 가사서비스를 제공할 가사근로자가 자신의 근로에 해당하는 가사서비스 이용계약의 내용 열람을 요청하는 경우 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 함.

의안번호	제안일자	제안자	주요내용
			<p>3. 가사근로자의 근로조건 등(안 제16조부터 제22조까지 및 제26조) : 가사서비스 제공기관의 사용자는 가사근로자와 임금, 근로시간, 연차 및 유급휴가, 휴일 등을 포함하여 서면으로 근로계약을 체결하여야 하고, 제공기관은 가사근로자에게 휴게시간을 제외하고 1주일에 최소 15시간의 근로시간을 보장하여야 하며 가사근로자가 퇴직할 때에는 「근로자퇴직급여 보장법」에 따른 퇴직금을 지급하여야 함.</p> <p>4. 가사근로자 등에 대한 지원(안 제28조 및 제29조) : 국가가 가사서비스 제공기관의 사업주 및 가사근로자에 대하여 사회보험료를 예산의 범위에서 지원할 수 있도록 하고, 국가 및 지방자치단체는 고용노동부령으로 정하는 취약계층에 대하여 가사서비스를 지원하도록 함.</p>
2101847	2020.7.13.	정부	<p>1. 가사서비스 제공기관의 운영(안 제8조) : 가사서비스 제공기관은 제공하는 가사서비스의 내용, 이용요금 등을 공개하도록 하고, 가사서비스 제공기관이 가사서비스를 이용하려는 자와 이용계약을 체결할 때 「근로기준법」 및 이 법에서 정하는 근로조건 등에 반하는 내용이 포함되지 아니하도록 함.</p> <p>2. 가사서비스의 이용계약(안 제9조) : 가사서비스 제공기관은 가사서비스를 이용하려는 자와 가사서비스의 종류·제공시간, 가사근로자의 휴게시간, 가사서비스 이용요금 등이 포함된 이용계약을 서면으로 체결하도록 하고, 이용계약에 따른 가사서비스를 제공할 가사근로자에게 미리 이용계약의 내용을 고지하도록 하여 이용계약에 따라 가사서비스가 제공될 수 있도록 하며, 이용자에게는 이용계약 준수와 이용계약에서 정한 사항 외의 업무 요구 금지의 의무화함.</p> <p>3. 가사근로자의 근로조건 등(안 제10조 및 제12조) : 가사서비스 제공기관의 사용자는 가사근로자와 근로계약을 체결할 때 임금, 최소근로시간, 유급휴일 및 연차 유급휴가 등이 명시된 서면을 교부하도록 하고, 근로일과 근로시간이 명확하지 아니한 가사서비스의 특성을 감안하여 「근로기준법」에 준하는 수준의 유급휴일 및 연차 유급휴가를 가사근로자에게 주되, 구체적 일수는 가사근로자가 실제 근로한 시간을 기준으로 산정될 수 있도록 함.</p> <p>4. 입주 가사근로자에 대한 근로조건(안 제13조) : 입주 가사근로자의 경우 실제 근로시간을 산정하기 곤란한 점을 고려하여 이용계약서에 명시한 시간을 근로한 것으로 보도록 하고, 입주 가사서비스 제공을 위한 이용계약에는 입주 가사근로자에 대한 기숙 공간 및 식사 제공에 관한 사항, 연속적인 휴게시간 보장에 관한 사항 등이 반영되도록 함.</p>

3. 「근로자퇴직급여보장법」 개정

➔ 1년 미만 근속 노동자 퇴직급여 보장 및 중소기업퇴직연금기금제도 도입

■ 입법 필요성

- 현행 근로자퇴직급여보장법(이하 '근퇴법'이라고 함) 제4조(퇴직급여제도의 설정)에서 적용대상을 한정하여 1년미만 계속근로기간 노동자는 합법적으로 퇴직급여를 보장받지 못하는 역설정 상황이 계속되고 있음.
- 이와 함께 현행 계약형(contract-type) 구조 아래에서 나타나는 저조한 수익률 및 고정된 수수료 등 불합리한 상황을 해결하기 위해 논의된 바 있는 (연합)기금형 퇴직연금제도 도입, 중소기업의 퇴직연금 운영에 대한 부담을 덜어주기 위한 중소기업 퇴직연금기금 도입 등도 함께 논의되어야 함.

■ 한국노총 핵심요구

- 계속근로기간 1개월 이상 1년 미만 노동자에 대한 퇴직급여 보장 및 중소·영세사업장에 퇴직연금제도 도입을 촉진하기 위한 중소기업퇴직연금기금제도 도입 처리

■ 21대 국회 입법발의현황

▶ 소관 상임위원회 : 환경노동위원회

▶ 관련입법안 계류현황

○ 근로자퇴직급여보장법

의안번호	제안일자	제안자	주요내용
2103174	2020.8.24.	한정애 의원 (더불어민주당)	1. 기금형으로 운영하는 퇴직연금제도 도입(안 제4조의2 신설) : 사용자가 퇴직연금사업자와 계약을 체결하여 운영하는 퇴직연금제도 운영방법(계약형) 외에 추가로 사용자가 수탁법인을 설립하고 그 수탁법인과 계약의 방법으로 신탁을 설정하여 퇴직연금제도를 운영하는 방법(기금형)을 새롭게 도입하여 퇴직연금제도 운영방법에 대한 노사의 선택권을 확대함. 2. 기금형으로 운영하는 확정기여형퇴직연금제도의 적립금 운용방법(안 제21조의2 신설) : 계약형 확정기여형퇴직연금제도의 경우 개별 가입자가 직접 적립금운용방법을 선택토록 하도록 하였으나, 새로 도입되는 기금형의 경우 수탁법인이 가입자별 적립금을 통합하여 운용함으로써 합리적 자산운용을 통해 노동자의 노후소득 재원이 확충될 수 있도록 함.
2102324	2020.7.23.	안호영 의원 (더불어민주당)	1. 퇴직연금제도 도입 의무화(안 제4조, 제11조 및 부칙 제2조) 1) 현재는 퇴직연금제도 대신 퇴직금제도 설정이 가능하여 퇴직연금제도를 도입하지 않은 사업장이 여전히 많은 실정이며, 특히 기업 규모가 작은 중소기업체일수록 퇴직연금제도 도입률이 낮아 기업규모간 노후소득 보장 격차가 지속되고 있음. 2) 이에, 퇴직연금제도 설정을 의무화하고 기존 퇴직금제도를 설정한 사업장은 퇴직연금제도로의 전환을 의무화하여 중소·영세기업 사용자의 부담을 감안하여 기업 규모별로 법 시행일 이후 6년 6개월까지 단계적(5단계)으로 의무화하려는 것임. 또한, 사용자가 퇴직연금제도를 설정하지 않을 경우 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 일시금으로 지급하도록

의안번호	제안일자	제안자	주요내용
			<p>하였음.</p> <p>2. 중소기업퇴직연금기금제도 도입(안 제4장의2)</p> <p>1) 그동안 중소·영세기업은 재정 및 행정적 부담 등으로 퇴직연금 제도 도입에 애로가 있어 중소·영세기업 소속 근로자들의 노후 생활 보장이 미흡한 문제가 있었음. 이에 근로복지공단이 30명 이하 근로자를 사용하는 사업에 대해 재정지원을 통한 가입유도, 합리적인 공적 자산운용 및 교육서비스 등을 제공하는 중소기업퇴직연금기금제도를 도입하려는 것임.</p> <p>2) 근로복지공단에 기금제도운영위원회를 두어 중소기업퇴직연금기금 운용계획 등 중소기업퇴직연금기금제도 운영과 관련한 주요 사항을 심의·의결하도록 하고 위원회의 위원은 근로자 및 사용자를 대표하는 자 등으로 구성토록 함(안 제23조의2).</p> <p>3) 중소기업퇴직연금기금제도를 설정하려는 사용자는 근로자대표의 동의 혹은 의견을 들어 근로복지공단과 계약을 체결토록 함(안 제23조의6).</p> <p>4) 중소기업퇴직연금기금제도를 설정한 사용자는 매년 1회 이상 정기적으로 가입자의 연간 임금총액의 12분의 1 이상에 해당하는 부담금을 가입자의 “기금제도사용자부담금계정”에 납입토록 하고 사용자가 정하여진 기일까지 부담금을 납입하지 아니한 경우 지연이자를 납입토록 함(안 제23조의7).</p> <p>5) 사용자부담금 외에 가입자 본인의 부담으로 한 추가 부담금 등으로 구성된 “기금제도가입자부담금계정”을 설정할 수 있도록 하고, 이 경우 기금제도사용자부담금계정과 구분하여 관리토록 함(안 제23조의8).</p> <p>6) 공단은 중소기업퇴직연금기금 운용에 따라 발생하는 이익 및 손실 가능성 등의 정보와 가입자별 운용현황을 가입자에게 제공토록 함(안 제23조의10 및 제23조의11)</p> <p>7) 국가는 사용자부담금, 가입자부담금 또는 중소기업퇴직연금기금 제도 운영에 따른 비용의 일부 등을 예산의 범위에서 지원할 수 있음(안 제23조의14).</p>
2100172	2020.6.4.	이수진 의원 (더불어민주당)	<p>1. 계속근로기간이 1개월 이상 1년 미만인 근로자에 대하여 “해당 근로자의 계속근로기간에 비례하여 산정한 일수” 내지 “계속근로 기간 동안의 임금총액을 12개월분 임금으로 환산액 금액”의 퇴직 급여를 보장하도록 함.</p>

4. 「근로기준법」 개정

➔ 5인 미만 사업장 전면 적용 및 최저임금 신임범위·통상임금 일원화

■ 입법 필요성

- 현행 근기법 제11조 제2항에 따라 5인 미만 사업장에 대해서는 노동시간 및 연장노동 제한, 연차휴가, 해고제한, 직장내 괴롭힘 금지 등 주요 조항이 적용되지 않음. 이 적용배제조항 때문에 5인 미만 사업장 노동자들은 상시 열악한 노동환경에 노출되어 있

으며, '사업장 쪼개기'를 통한 근기법 회피수단이 횡행하고 있음.

※ 이와 같은 문제로 2008년 국가인권위원회 권고, 2012년 국회 입법조사처의 제도개선 제시, 2018년 법제처의 차별법령 정비과제 보고, 2018년 고용노동행정개혁위원회 권고 등 근로기준법 적용 확대를 통한 법제도 개선 권고가 있어왔음.

○ 특히, 코로나19로 인한 피해가 중소·영세 사업장에 집중되고 있는 상황에서 5인 미만 사업장 노동자에 대한 보호법제는 시급히 마련되어야 함.

○ 2018.5. 개정된 최저임금 산입범위 개정안으로 인하여 단계별로 미산입범위 축소시 연장노동수당이 최저임금보다 밀도는 현상이 발생하여 현장 노동자들의 혼란이 가중되고 있음.

※ 최저임금 산입범위 확대 개약 이후, 현장에서는 최저임금 산입범위 확대에 의한 혼란이 발생하고 있음. 특히, 2024년까지 일률적 미산입비율 축소의 복잡한 계산법은 최저임금 위반 여부 조차 이해하기 힘든 상황임.

○ 최근 대법원이 특정 임금항목의 통상임금 해당 여부를 넓게 인정하고 있는 점을 감안하여('정기성', '일률성', '고정성') 최저임금 산입범위에 포함되기도 통상임금에 포함되지 않는 불합리한 경우는 바로잡아야 함.

■ 한국노총 핵심요구

○ 근로기준법 제11조 개정을 통한 모든 사업장의 근로기준법 전면 적용

※ 근로기준법이 노동자의 기본적 생활보장을 위하여 근로조건에 최저 수준을 정하는 법률이라는 취지에 부합하도록 사업장 규모에 관계없이 전면 적용함.

○ 현재 최저임금과 통상임금의 산입범위 불일치로 발생하는 현장의 혼란과 노시간 갈등을 예방하기 위해 최저임금법에 산입되는 임금을 모두 통상임금에도 포함하도록 하는 관련 입법의 조속한 국회통과

■ 21대 국회 입법발의현황

▶ 소관 상임위원회 : 환경노동위원회

▶ 관련입법안 계류현황

○ 근로기준법

5인 미만 사업장 전면 적용

의안번호	제안일자	제안자	주요내용
2106983	2020.12.29.	최승재 의원 (국민의힘)	1. 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 이 법의 규정을 적용하기 위하여 필요한 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 지원하도록 함으로써 소규모 영세 사업장 또는 사업을 보다 두텁게 보호하려는 것임(안 제11조제2항 후단 신설).

2106981	2020.12.29.	윤준병 의원 (더불어민주당)	1. 제11조제1항 본문 중 “상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든”을 “모든”으로 하고, 같은 항 단서를 삭제하며, 같은 조 제2항 중 “대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할”을 “경영상 이유에 의한 해고의 제한, 휴업 수당, 근로시간 및 휴가, 취업 규칙 등과 관련된 이 법의 규정을 적용함에 있어 대통령령으로 정하는 바에 따라 전부 또는 일부 규정을 적용하지 아니할”로 함.
2106882	2020.12.23.	이수진 의원 (더불어민주당)	1. 근로시간, 연장근로의 제한, 해고 등의 제한, 경영상 이유에 의한 해고의 제한, 우선 재고용, 해고사유 등의 서면통지, 부당해고등의 구제신청 및 직장 내 괴롭힘의 금지 등 일부 규정은 4인 이하 근로자를 사용하는 사업 및 사업장에도 적용하도록 함으로써 소규모 사업장에서 일하는 근로자를 더욱 두텁게 보호할 수 있도록 하고자 함(안 제11조제2항).
2104382	2020.9.29.	강은미 의원 (정의당)	1. 제11조제1항 본문 중 “상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다”를 “모든 사업 또는 사업장에 적용한다”로 하고, 같은 항 단서를 삭제하며, 같은 조 제2항 및 제3항을 각각 삭제함. 2. 제93조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조에 제2항을 “② 제1항에 따른 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다”로 신설함.

최저임금 산입범위·통상임금 일원화

의안번호	제안일자	제안자	주요내용
2105529	2020.11.19.	이수진(비례) (더불어민주당)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 현행법상 통상임금은 연장·야간 휴일근로수당, 연차유급휴가수당 등의 각종 수당의 산정기준이 되는 임금으로서 2013년 대법원은 특정 임금항목이 통상임금에 해당하는지 여부는 “정기성·일률성·고정성”을 기준으로 판단하여야 한다고 판시한 바 있음. 2. 2018.5. 「최저임금법」의 개정으로 최저임금의 산정범위에 기본급 뿐 아니라 ‘상여금 및 복리후생비’ 등이 명시적으로 포함되게 되었음. 3. 일부 사업주는 최저임금 기준을 준수하면서도 기본급의 비중을 낮추고 “정기성·일률성·고정성”을 충족하지 아니하는 ‘상여금 및 복리후생비’의 비중을 높여 현행법에 따른 통상임금을 「최저임금법」에 따른 최저임금액보다 낮게 책정하고 이에 연동하는 각종 수당을 과소지급하고 있다는 지적이 제기됨. 4. 「최저임금법」에 산입되는 임금을 모두 통상임금에도 포함하도록 하여 통상임금과 최저임금간의 불합치에서 발생하는 왜곡된 임금체계를 바로잡고, 통상임금의 범위에 대한 노사간 갈등을 예방하고자 함. 5. 통상임금이 최저임금보다 낮을 경우 통상임금을 최저임금으로 간주하도록 하여 근로자를 더욱 두텁게 보호하고자 함(안 제2조제3항 및 제4항 신설).

5. 「임금채권보장법」 개정

➔ 체당금 지급범위 확대

■ 입법 필요성

- 최근 코로나19 장기화로 고용·경영상황이 급속히 악화되고 있는 사업장이 급증하고 있음. 이에 따라 노동자 임금 등에 대해 지급능력이 없어 무급휴업·휴직을 실시하고 있음.
- 임금채권보장제도는 국가가 사업주를 대신하여 일정 범위의 체불임금 등을 지급함으로써 근로자의 기본적인 생활안정을 도모하는 데 목적이 있음에도, 지급요건 제한으로 인해 위와 같은 고용위기 상황에 전혀 기여하지 못하고 있음.
 - ※ 2019년 기준 임금체불금액 1조 7,217억원 중 체당금지급액은 26.7%인 4,599억원에 불과하여 임금채권보장제도의 취지가 제대로 구현되지 못하는 상황임.
- 코로나19로 인한 고용위기가 전산업으로 확산되고 있는 상황에서 체당금 지급요건 완화를 통한 지급범위 확대가 시급함.

■ 한국노총 핵심요구

- 임금채권보장법 개정을 통한 체당금 대상 확대 및 코로나19 고용위기 대응
 - 적용대상을 재직·퇴직자로 확대, 체당금 지급범위에도 재직 중인 노동자 포함
 - 재직 근로자에게도 법원의 확정판결 또는 “체불 임금등·사업주확인서”가 있는 경우 체당금을 신청·수령 할 수 있도록 함.

■ 21대 국회 입법발의현황

- ▶ 소관 상임위원회 : 환경노동위원회
- ▶ 관련입법안 계류현황

○ 임금채권보장법

의안번호	제안일자	제안자	주요내용
2104625	2020.10.23.	정부	1. 고용노동부장관이 사업주를 대신하여 체불 임금 등을 지급해주는 체당금 제도를 종전에는 퇴직한 근로자에 대해서만 운영해 왔으나, 앞으로는 일정한 요건을 갖춘 재직 근로자에 대해서도 확대하여 운영하고, 고용노동부장관이 체불 임금등·사업주 확인서를 발급하여 사업주의 미지급 임금 등이 확인된 경우에도 체당금을 지급할 수 있도록 하며, 체불사업주의 도덕적 해이 방지 및 임금채권보장기금의 건전성 제고를 위하여 고용노동부장관이 체불사업주를 대신하여 해당 근로자에게 체당금을 지급한 경우에는 해당 사업주로부터 그에 해당하는 변제금을 효율적으로 징수할 수 있는 근거를 마련함. 2. 체당금의 부정수급을 예방하기 위하여 체당금을 부정 수급한 자에 대하여 종전에는 체당금에 상응하는 금액을 추가 징수하던 것을 앞으로는 체당금의 5배 범위에서 추가 징수할 수 있도록 하려는 것임.

의안번호	제안일자	제안자	주요내용
2101927	2020.7.14.	이수진(비례) (더불어민주당)	법원의 확정판결 등이 없이도 “체불 임금등·사업주확인서”만으로 체당금을 지급받을 수 있도록 하여 그 처리기간을 단축하고, 임금 및 소득수준 등을 고려하여 보호가 필요한 재직 근로자에게도 법원의 확정판결 또는 “체불 임금등·사업주확인서”가 있는 경우에 한하여 체당금을 신청·수령 할 수 있도록 함으로써 근로자를 보다 투텁게 보호하려는 것임(안 제1조, 제7조 및 제12조).
2101924	2020.7.14.	노웅래 의원 (더불어민주당)	저임금 근로자가 재직 중에도 임금체불로부터 구제받을 수 있도록 체당금 지원대상을 확대하고, 체당금 반환권 등의 소멸시효를 5년으로 연장하려는 것임(안 제1조, 제7조, 제7조의2, 제8조, 제9조 등).
2101560	2020.7.7.	장철민 의원 (더불어민주당)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 이 법의 적용대상을 재직·퇴직 근로자로 확대하고, 체당금 지급 범위에 재직 중인 근로자를 포함함(안 제1조 및 제7조의2 신설). 2. 국세채납처분 절차의 예에 따라 변제금을 강제 징수할 수 있도록 사업주 재산 등에 대한 보전압류 근거를 신설함(안 제8조의2 신설). 3. 일정 요건을 갖춘 경우 변제금의 징수유예 또는 분할납부가 가능하도록 근거를 마련함(안 제8조의4 신설). 4. 사업양수인이나 출자자가 변제금, 지연이자 및 체납처분비 등을 납부할 2차 책임을 질 수 있도록 근거를 마련함(안 제8조의5 및 제8조의6 신설). 5. 체당금 또는 용자금의 부정수급을 제재하고 예방하기 위하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 체당금의 5배 이하의 금액을 추가 징수할 수 있도록 함(안 제14조).

6. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 개정

➔ 공공기관 노동이사제 전면 도입

■ 입법 필요성

- 현재 서울특별시 등 일부 지방자치단체를 중심으로 도입 중인 ‘노동이사제’를 공공기관으로 확대함으로써, 공공기관의 의사결정구조를 바꾸고 노사상생·협력적 노사관계를 구축해야 한다는 당위성 및 필요성에 대하여는 꾸준히 제기되어 왔음.
- ※ ‘노동이사제’는 노동자대표가 기업의 의사결정 단위인 이사회에 참여해 노동자 관점에서 의견을 제시하고, 기관 내부에서 감시와 견제 역할을 수행함으로써 경영의 투명성과 책임성을 제고하는 제도임.
- 이에 지난 2020.11.18. 경제사회노동위원회 ‘공공기관위원회’에서 1년 간의 논의 끝에 노·정·이 「공공기관의 지속가능한 발전을 위한 합의」를 타결하고, 노동이사제 도입을 통한 참여형 공공기관 운영을 위한 대안을 마련함.

[참고] 공공기관의 지속가능한 발전을 위한 합의

경제사회노동위원회 공공기관위원회에 참여하는 정부와 노동조합의 대표와 공익위원들은 공공부문의 지속가능한 발전을 위하여 신뢰에 기초한 협력관계가 구축되어야 한다는 데에 인식을 같이 하며, 참여형 기관 운영을 강화하고 합리적인 임금제도 개선을 위한 다음 사항들이 실현될 수 있도록 적극적으로 노력할 것에 합의한다.

1. 참여형 공공기관 운영

□ 공공기관 노동이사제

1. 노동이사제 도입을 위해 국회가 「공공기관의 운영에 관한 법률」 개정 논의를 조속히 실시할 것을 건의한다.
2. 노동이사제 도입 이전, 공공기관 노사는 자율합의에 따라 근로자 대표의 이사회 참관과 의장 허가시 의견 개진이 가능토록 하고, 노동조합이 적합한 인사를 추천하는 경우 「공공기관의 운영에 관한 법률」 등 현행법상 절차를 거쳐 비상임이사에 선임 가능하도록 함께 노력한다.

□ 공공기관의 윤리경영 및 경영투명성

1. 채용비리, 직장내 성범죄, 협력업체 갑질 등 부정부패 및 비위행위를 근절하기 위해 함께 노력한다.
2. 사회적경제 관련 3법 제정안이 국회에서 조속히 처리될 수 있도록 건의한다.

○ 이에 현 정부의 국정과제이자 대통령 직속기구인 경사노위의 노정합의사항으로서 '공공기관 노동이사제 도입'을 위한 「공공기관의 운영에 관한 법률」 개정이 이번 임시국회에서 처리되어야 함.

■ 한국노총 핵심요구

○ 경제사회노동위원회 공공기관위원회에서 합의한 노동이사제 도입을 위한 '공공기관 운영에 관한 법률' 개정안의 조속한 처리

■ 21대 국회 입법발의현황

▶ 소관 상임위원회 : 기획재정위원회

▶ 관련입법안 계류현황

○ 공공기관의 운영에 관한 법률

의안번호	제안일자	제안자	주요내용
2105514	2020.11.19.	김주영 의원 (더불어민주당)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 공기업·준정부기관의 100분의 10 이상의 지분을 소유한 자, 최근 5년 이내에 해당 공기업·준정부기관의 상근 임직원이었던 사람 등은 감사위원회의 위원이 될 수 없도록 함(안 제20조제4항 신설). 2. 공기업 및 준정부기관은 여성임원이 임원정수의 100분의 30 이상 또는 직원 정원 중 여성인력이 차지하는 비율 이상이 될 수 있도록 임원임명목표를 정하여야 함(안 제24조의2제1항). 3. 공공기관의 비상임이사에 근로자대표 등이 추천한 사람이 1명 이상 포함되도록 함(안 제25조제3항, 제26조제3항 및 제52조의7)

의안번호	제안일자	제안자	주요내용
			<p>신설).</p> <p>4. 임원추천위원회가 임원후보자를 복수로 추천하는 경우 임명할 임원 수의 2배수 이상을 우선순위를 정하여 추천함(안 제33조제5항 신설).</p> <p>5. 이사회에서 형사사건 기소 등으로 실질적인 직무의 수행이 불가능하게 된 임원에 대하여 직무정지를 의결한 경우 해당 임원의 직무정지 기간 동안 보수 지급을 중지함(안 제33조제4항 신설).</p> <p>6. 기관의 임원 또는 임원이었던 사람이 재직 중 비위행위로 인해 기관에 손해를 입힌 경우 이사회 심의·의결을 거쳐 해당 임원에 대하여 손해배상을 청구할 수 있음(안 제35조제4항 신설).</p>
2102985	2020.8.14.	박주민 의원 (더불어민주당)	<p>1. 공기업·준정부기관은 상임이사 중 노동이사 2인 이상을 포함하여 이사회를 구성하여야 한다. 다만, 정관 또는 내부규정에 따른 근로자 정원을 기준으로 근로자 수가 500명 미만인 공기업·준정부기관의 경우에는 노동이사 1인 이상을 포함하여야 함.</p> <p>2. 노동이사는 공기업·준정부기관의 소속 근로자 중 1년 이상 재직한 자로 근로자 정원의 100분의 5 또는 200명 중 작은 수 이상의 추천을 받은 자(복수추천 가능)에 대한 보통·평등·직접·비밀선거로 선출된 결과를 반영하여 임명하여야 함.</p> <p>3. 노동이사는 상임이사임에도 불구하고 노동이사로 임명되기 이전에 해당 기관과 체결한 근로관계는 유지되고, 노동이사 임기 중에 휴직한 것으로 함.</p> <p>4. 임기 만료 또는 사임으로 퇴임한 노동이사는 새로운 노동이사가 임명될 때까지 노동이사의 직무를 수행함.</p> <p>5. 노동이사는 이 법에서 달리 정하지 아니한 부분에 대해서는 이 법 및 정관으로 정하는 상임이사의 권한과 동일한 권한을 가짐.</p> <p>6. 해당 기관장은 노동이사의 임기 만료 또는 퇴임으로 그 직무가 종료된 경우 노동이사의 직무 수행기간을 근속기간에 산입하고 본인의 의사를 반영하여 적합한 부서에 배치하여야 함.</p>
2101066	2020.6.26.	김경협 의원 (더불어민주당)	<p>1. 공기업의 비상임이사 중에는 근로자대표(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표자를 말하며, 해당 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 같다)의 추천을 받은 사람이 1인 이상씩 포함되어야 함.</p> <p>2. 준정부기관의 비상임이사 중에는 근로자대표의 추천을 받은 사람이 1인 이상씩 포함되어야 함.</p>

7. 「사회서비스원법」 제정

➔ 돌봄의 공공성 강화

■ 입법 필요성

○ 사회서비스는 돌봄의 사회화라는 공공적 취지를 갖고 있음에도 불구하고, 공공의 역할부재로 사실상 민간 전달체계에 의존하고 있음.

※ 시설수를 기준으로 볼 때 국공립어린이집은 11.6%, 국공립노인요양시설은 2.9%에 불과함

정도로 민간을 통한 사회서비스 제공이 지배적임. 민간의 이윤추구행위를 규제할 수 있는
기제가 전혀 없기 때문에 사실상 공공성 담보는 어려운 상황임.

○ 이러한 문제를 해결하기 위하여 현 정부는 국정과제로 사회서비스원 설립을 공식화하
였으나, 20대 국회에서 제대로된 논의조차 진행되지 못하고 폐기됨.

※ 국·공립 사회서비스기관을 늘리고 이를 광역자치단체가 설치한 사회서비스원이 직접 운영
함으로써 돌봄서비스 질을 표준화하는 동시에 사회서비스분야의 양질의 일자리를 창출하
기 위한 법률적 기반 마련이 시급함.

■ 한국노총 핵심요구

- 사회서비스원의 핵심내용이 포괄된 사회서비스원법 제정안 조속한 입법 처리
 - 사회서비스원의 설립목적에 공공성·전문성·투명성 제고로 확고히 하고, 국가 및 지방자치단
체의 사회서비스 질 제고, 종사자 등 처우개선과 관련된 책임 강화
 - 사회서비스원 수행사무를 지원하고 효율적 운영이 가능하도록 ‘사회서비스지원단’을 설치,
사무나 운영 및 국공립기관 수탁사업 등에 관한 사항을 명확히 규정
 - 시·도지사가 법률안 시행 전 사회서비스원과 유사한 사무수행 법인을 설립한 경우, 해당 법
인을 사회서비스원으로 개편할 수 있도록 함.

■ 21대 국회 입법발의현황

- ▶ 소관 상임위원회 : 보건복지위원회
- ▶ 관련입법안 계류현황

○ 사회서비스원 설립·운영 및 지원에 관한 법률안

의안번호	제안일자	제안자	주요내용
2100046	2020.6.1.	남인순 의원 (더불어민주당)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 사회서비스의 설립·운영 및 지원 등에 관한 사항을 정함으로써 사회서비스의 공공성, 전문성 및 투명성을 제고하고, 사회서비스 와 사회서비스 관련 일자리의 질을 높여 국민의 복지 증진에 이 바지하고자 함(안 제1조). 2. 사회서비스, 국·공립 사회서비스 제공기관 및 사회서비스 종사자 를 정의함(안 제2조). 3. 다른 법률과의 관계를 설정함(안 제3조). 4. 국가·지방자치단체에게 사회서비스의 공공성 및 그 질의 제고와 종사자 등의 처우개선과 관련하여 책임을 부여함(안 제4조). 5. 사회서비스원의 설립 및 운영에 관한 기본적인 근거를 두고, 설 립 시 그 타당성 검토와 협의 등의 절차를 마련하며, 사회서비스 원의 정관, 사업, 임직원 및 성과계약 등 전반적인 운영 사항에 대해서도 명확히 규정함(안 제5조부터 제27조까지). 6. 사회서비스원이 수행하는 사무를 지원하고, 사회서비스와 관련된 사업을 보다 효율적으로 수행하기 위하여 사회서비스지원단을 설 립할 수 있는 근거를 두며, 그 사무나 운영 및 수탁사업 등에 관 한 사항을 명확히 규정함(안 제28조부터 제30조까지).

의안번호	제안일자	제안자	주요내용
			7. 사회서비스원의 사무나 경영에 대해서 매년 경영실적을 평가하도록 하고, 각종 경영사항에 대해서 공시토록 함(안 제31조부터 제33조까지). 8. 사회서비스원의 원활하고 투명한 운영을 담보하기 위하여 운영지침 제정, 정보시스템의 구축·운영, 보건복지부장관 및 시·도지사의 지도·감독, 벌칙 적용에서의 공무원 의제 근거를 마련함(안 제34조부터 제41조까지). 9. 과태료에 관한 사항을 규정함(안 제42조). 10. 법률 시행 전 준비행위로서 사회서비스지원단의 설립절차를 진행할 수 있는 근거를 마련함(안 부칙 제3조부터 제7조까지). 11. 시·도지사가 법률안 시행 전에 사회서비스원과 유사한 사무를 수행하는 법인을 설립한 경우, 해당 법인을 사회서비스원으로 개편할 수 있도록 하고, 종전의 권리·의무관계를 포괄승계하도록 함(안 부칙 제8조).

8. 「국민건강보험법」 및 「의료법」 개정

➔ 상병수당 도입, 건강보험 국고지원 확대, 필수의료진료 공백 방지

■ 입법 필요성

- 코로나19 사태가 장기화되면서 아픈 노동자들이 쉴 수 있는 권리를 보장하기 위해서라도 상병수당 도입이 필요한 노동·시민사회의 강력한 요구가 2020년 이후 지속되고 있음.
- ※ 수년 이내에 또 다시 감염병 확산의 위기가 나타날 것이라는 여러 전문가들의 예측을 반영하는 사회적 대응체계를 완성시키기 위해서라도 상병수당은 반드시 도입되어야 함. 정부와 국회는 OECD 국가 중 사실상 한국만 없는 상병수당을 이제 더 이상 미룰 수 없는 과제로 인식하고 도입방안을 적극 모색해야 함.
- 더불어 건강보험 제도를 지속하게 운영하기 위해서는 정부의 국고지원 준수가 뒷받침되어야 하지만, 정부는 모호한 국민건강보험법 기준을 활용하여 20%의 국고지원을 하지 않고 있음. 건강보험 재정건전성 확보를 위해서는 건강보험 국고지원을 준수할 수 있는 법안과 국고지원의 한시적인 조건을 삭제하는 조치가 필요함.
- 한편, 코로나19 대응과정상 전공의 등 의사단체 진료거부사태로 응급환자에 대한 필수의료진료 공백으로 국민의 생명·안전에 위협이 초래된 바가 있음. 이에 노조법상 필수유지업무 규정과 같이 의료법상 필수유지의료행위를 규정하고 해당 행위에 대한 정지·폐지 등을 규제할 필요가 있음.

■ 한국노총 핵심요구

- 「국민건강보험법」 개정을 통한 상병수당 도입 및 건강보험 국고지원 확대
- 「의료법」 개정을 통한 필수유지의료행위 공백 방지

■ 21대 국회 입법발의현황

(1) 소관 상임위원회 : 보건복지위원회

(2) 관련입법안 계류현황

○ 국민건강보험법

상병수당 도입			
의안번호	제안일자	제안자	주요내용
2107512	2021.1.20.	정춘숙 의원 (더불어민주당)	질병이나 부상에 따른 요양으로 소득을 상실하거나 소득이 감소한 기간이 3일을 초과하는 경우 상병수당을 지급하고, 그 금액은 가입자 소득에 비례하여 산정하되, 최저임금액 이상이 되도록 함으로써 질병에 걸리거나 부상을 당한 경우 생계 걱정 없이 적절한 진료를 받을 수 있도록 하여 국민 건강을 지키려는 것임(안 제49조의2 및 제50조)
건강보험 국고지원 확대			
의안번호	제안일자	제안자	주요내용
2104286	2020.9.28.	정춘숙 의원 (더불어민주당)	현행법의 '해당 연도 보험료 예상수입액의 100분의 14에 상당하는 금액'을 '전전년도 결산상 보험료 수입액의 100분의 17에 해당하는 금액'으로 변경하고, 한시법으로 규정한 부칙규정을 삭제하여 건강보험에 대한 안정적 재정지원이 가능하도록 함(국민건강보험법 일부개정법률안 제108조제1항).

○ 의료법

의안번호	제안일자	제안자	주요내용
2105333	2020.11.13.	최혜영 의원 (더불어민주당)	의료법에 필수유지 의료행위를 규정하고 동 행위에 대해서는 정당한 사유 없이 정지·폐지 또는 방해하는 행위를 할 수 없도록 하며, 위반 시 제재근거를 마련하려는 것임(의료법 일부개정법률안 제59조의2 신설 및 제88조).

9. 「하도급거래 공정화에 관한 법률」 개정

➔ 대·중소기업 불공정거래 환경 개선

■ 입법 필요성

- 중소기업의 44.5%가 납품을 하는 수급기업이며, 매출액의 80.8%는 납품을 통해 발생할 만큼 원사업자에 대한 의존도가 높은 상황임.

※ 중기중앙회와 한국노총이 공동 실시한 대·중소기업 불공정거래 실태조사 결과, 원사업자와의 거래가 불공정하다고 느끼는 중소기업이 많음(원사업자와의 거래 공정성 여부 : 불공정(42.0%) > 공정(12.0%)).

○ 대기업의 불공정 거래는 중소기업의 이익과 근로자 임금격차 확대 야기

※ 실제로 정부자료(통계청, 2018)에 따르면, 0.3%인 대기업의 영업이익이 전체 영업이익의 64.1%인 반면 99%의 중소기업은 22.0%에 불과함.

※ 또한, 중소기업 근로자의 평균임금은 대기업의 58.6%에 그쳐 대·중소기업간 소득격차도 크게 벌어져 있는 상황임(2020, 고용노동부·中企研).

○ 따라서 대·중소기업 격차 해소 및 건강한 중소기업 일자리 창출을 위해 대기업의 불공정거래 개선이 무엇보다 중요한 만큼 국회의 적극적인 관련 입법 추진이 필요함.

■ 한국노총 핵심요구

○ 대·중소기업 간 힘의 불균형으로 인해 만연해있는 불공정거래 관행 근절을 위한 관련 입법(하도급법)의 조속한 국회 통과

■ 21대 국회 입법발의현황

▶ 소관 상임위원회 : 정무위원회

▶ 관련입법안 계류현황

○ 하도급거래 공평화에 관한 법률

의안번호	제안일자	제안자	주요내용
2103850	2020.9.14.	허 영 의원 (더불어민주당)	손해배상청구의 소에서 상대방의 자료제출명령제도 신설
2102547	2020.7.31.	김경만 의원 (더불어민주당)	기술유용행위 입증책임 전환 및 상대방 자료제출명령제도 신설
2101124	2020.6.29.	송갑석 의원 (더불어민주당)	기술탈취 10배 손해배상제도 신설
2102419	2020.7.27.	이학영 의원 (더불어민주당)	기술탈취 10배 손해배상제도 신설
2102758	2020.8.6.	이용우 의원 (더불어민주당)	기술탈취 10배 손해배상제도 신설
2101226	2020.6.30.	이성만 의원 (더불어민주당)	기술탈취 손해배상에서의 손해액 추정조항 신설
2103727	2020.9.10.	윤영석 의원 (국민의힘)	기술탈취 손해배상에서의 손해액 추정조항 신설
2101875	2020.7.14.	신정훈 의원 (더불어민주당)	계약체결 전 단계의 기술편취행위 금지조항 신설
2101567	2020.7.7.	민형배 의원 (더불어민주당)	부당특약 무효조항 신설
2104063	2020.9.18.	윤미향 의원 (더불어민주당)	1. 비인격적 대우 금지 : 원사업자 또는 원사업자가 사용하는 근로자는 거래상의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정

			범위를 넘어 수급사업자 또는 수급사업자가 사용하는 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 할 수 없도록 함.
2105213	2020.11.11.	임오경 의원 (더불어민주당)	1. 수급사업자 공동행위 허용 : 하도급거래 조건의 합리화를 위한 정당한 사유가 있는 경우로서 다수의 수급사업자가 원사업자와 하도급대금을 협의하는 경우에는 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제19조를 적용하지 않도록 함(안 제28조제2항 신설). 2. 지방자치단체에 현행법 위반에 대한 조정권 및 조사권을 부여함(안 제22조부터 제24조까지 및 제24조의4).
2107742	2021.1.28.	정부 (공정거래위원회)	1. CR 약정 등 사유 하도급 조정 신청 사유 추가 : CR 약정 당시 예상 못한 사정으로 공급원가 등 비용 변동하지 않거나 하락률이 하도급대금 인하비율보다 낮은 경우 하도급조정 신청 사유에 추가(16조의2 1항 3호 신설) 2. 중기중앙회 하도급대금 조정협의권 부여(동조4항,5항) 3. 자료제출제도 도입(35조의2)

10. 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 및 「건설산업기본법」 개정

➔ 건설노동자 적정임금제도 도입

■ 입법 필요성

- 원·하청으로 이어지는 다단계 생산구조로 인해 건설노동자의 임금삭감을 통한 가격경쟁이 만연하여 건설노동자에게 지급되어야 할 노무비가 과도하게 삭감되는 문제 지적되고 있음.
- 노무비 삭감에 따른 실질임금의 하락은 신규 내국 인력의 유입을 저해하고 숙련인력의 양성을 어렵게 하는 요인으로 꼽힘.
- 또한 적정임금을 도입하면 임금삭감 경쟁을 억제해 적정공사비를 확보할 수 있고 내국인 숙련인력과 신규 인력의 유입을 활성화시킬 수 있으며, 이를 통해 산업안전 효과가 제고 될 수 있음.

■ 한국노총 핵심요구

- 건설노동자 적정임금제 도입을 위한 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 개정안 및 「건설산업기본법」 개정안 처리

■ 21대 국회 입법발의현황

- ▶ 소관 상임위원회 : 환경노동위원회, 국토교통위원회

▶ **관련입법안 계류현황**

○ **건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 (환경노동위원회)**

의안번호	제안일자	제안자	주요내용
2107615	2021.1.25.	송옥주 의원 (더불어민주당)	1. 건설근로자의 적정임금 지급을 위해 고용노동부장관이 사업주와 사업주단체에 필요한 사항을 권고할 수 있도록 하고 정부의 적정임금 지급 이행을 위한 노력을 규정하여 건설근로자에 대한 적정 수준의 임금지급을 보장하고 건설산업의 경쟁력 강화를 하고자 하는 것(안 제4조, 제7조의6 및 제9조의2).

○ **건설산업기본법 (국토교통위원회)**

의안번호	제안일자	제안자	주요내용
2107820	2021.2.1.	김교흥 의원 (더불어민주당)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 건설공사에 필요한 도급금액이 적정하게 반영될 수 있도록 도급금액 산출내역서에는 재료비, 노무비, 경비 등을 구분하여 작성하도록 함(안 제22조 제2항). 2. 국토교통부장관은 건설현장에서 근무하는 건설근로자에게 적정한 수준의 노무비가 지급되도록 노력하도록 함(안 제22조의4제1항). 3. 국가, 지자체, 대통령령으로 정하는 공공기관이 발주하는 건설공사를 도급받은 건설사업자는 해당 건설공사 현장에서 근무하는 근로자 등에게 직종별·기능별 단위 임금수준 이상의 노무비를 지급하도록 함(안 제22조의4 제2항). 4. 고용노동부장관은 국토교통부장관과 협의하여 적정노무비를 산정·고시하고, 이를 위해 대통령령으로 정하는 기관에 적정노무비에 대한 조사·연구를 위탁할 수 있도록 함(안 제22조의4 제3항). 5. 적정노무비를 산정하는 과정에서 필요한 경우에는 사업주 및 관련기관·법인·단체 등에 자료의 제출을 요청할 수 있도록 함(안 제22조의4 제4항). 6. 건설공사의 발주자는 제3항에 따른 적정노무비 이상을 반영하여 건설근로자에게 지급해야 하는 노무비 총액을 공사금액에 반영하고 적정하게 지급되는지 관리하도록 함(안 제22조의4 제5항). 7. 적정노무비 미지급 사업자에 대해 시정명령을 부과할 수 있도록 함(안 제81조 제13호).