

[좌담회]

“글로벌 스탠다드를 따라야 한다.”

대한민국 규제 이대로 괜찮은가?

□ 일시 : 2023년 10월 23일 (월) 오후 3시

□ 장소 : 산림비전센터 7층 열림홀

□ 주최 : 자유기업원

사회 : 최승노 자유기업원 원장

패널 : <공공/행정> 이혁우 배재대학교 행정학과 교수

<경제> 정우용 상장사협의회 정책부회장

<벤처/스타트업/> 한승혜 한국인터넷기업협회 연구위원

<노동> 이승길 아주대학교 법학전문대학원 교수

1. 공공/행정 분야

이혁우 배재대학교 행정학과 교수

□ 글로벌 스탠다드에 어긋나는 국내 규제

- 우리나라는 기업, 단체 등 민간, 공공을 포함 전체 사회기관에 일반적으로 적용되는 의무교육이 다수 존재함
- 직장 내 성희롱 예방교육: 직장 내 성희롱 문제를 예방하고, 안전하고 쾌적한 근로환경 조정을 위한 교육으로 사업주를 포함한 모든 직원은 연 1회, 1시간 이상의 교육을 실시해야 함. 위반 시 최대 500만원 이상 과태료 부과
- 개인정보보호교육: 개인정보취급자를 대상으로 연 1-2회 실시, 미이수자에 대한 과태료는 없지만 교육을 진행하지 않은 상태에서 관련 사고 발생 시 최대 5억원 이하의 과징금 부과
- 직장 내 장애인 인식개선 교육: 장애인에 대한 편견을 제거하고 장애인 근로자에게 안정적인 근무환경을 제공하기 위해 사업주 및 모든 근로자를 대상으로 연 1회, 1시간 이상 교육 실시, 위반 시 최대 300만원 이하 과태료 부과
- 산업안전보건교육: 산업현장의 안전보건 사항을 근로자에게 지속적으로 교육하는 것으로 5인 이상, 사업장에 해당하면 분기별 3-6시간 교육을 실시, 기간 내 교육을 이수치 않으면 500만원 이하의 과태료 부과
- 퇴직연금교육: 퇴직연금이 올바르게 활용될 수 있도록 퇴직연금을 운용하는 사업장은 가입자를 대상으로 연 1회, 1시간 이상의 교육을 실시, 위반 시 최대 1,000만원 이상의 과태료 부과함
- 각종 사회적인 이슈가 된 사고가 발생하면 교육은 새로 법제화되거나 의무화되는 등 증가하기도 함
- 세월호 사고 발생 후, 안전사고 예방교육이 법제화 되었으며, 대한항공 땅콩회항 사고 등 발생 후, 직장 내 괴롭힘 방지 예방교육이 의무교육으로 지정, 미투사건 발생 이후, 성희롱 예방교육이 의무교육 대상에 포함.
- 공공기관은 위의 의무교육 이외에도 4대 폭력 예방교육(매년 1시간, 고위 기관장 별도 교육 실시), 인터넷 중독 예방교육(매년 1시간), 청렴 반부패 예방교육(매년 2시간), 갑질 예방교육(매년 1시간)을 이수해야 함.
- 교직원의 경우, 안전교육(매 3년, 15시간), 긴급지원대상자의 신고의무교육(연1회, 1시간), 학교폭력예방교육(학기별 1회), 교육활동 침해행위 예방교육(연 1회), 장애인식개선 교육(연 1회), 아동학대예방 및 신고의무교육(1시간 이상), 부패방지교육(연1회, 각 1시간 대면필수), 부패방지교육(연1회, 2시간 이상), 부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 교육(연1회 이상)이 있음. 그 외 다문화교육, 학습부진아 등의 학습능력 향상을 위한 연

수, 인성교육, 공직자의 이해충돌방지에 관한 교육, 선행교육 및 선행학습 예방교육, 심폐소생술 및 응급처치에 관한 교육(3시간 이상, 실습2시간)이 있음

□ 문제점

- 대부분의 법정 의무교육은 그 교육의 필요성에도 불구하고, 1년에 1시간 정도의 교육, 온라인 등의 방법으로 실시되며, 자율시청 등의 방식으로 그 실효성이 매우 낮음
- 교육을 이수한 것과, 해당 교육이 의도하는 인식개선 등의 효과와의 인과성은 매우 불확실한 전형적인 투입규제임
- 특히, 동 규제의 경우, 법정 의무교육으로, 모든 기관에 대해 매년 적용되는 것으로 인한 획일성의 문제도 지적됨
- 법정 의무교육으로 사무실에서 온라인으로 이루어지는 교육의 경우, 실제로는 교육을 시연해 놓고, 업무나 다른 일을 수행하는 등 실질적인 교육의 효과도 없으며, 형식적으로만 이루어지는 상황임
- 법정 의무교육과 관련해서는 교육의 실효성에도 불구하고, 교육콘텐츠의 제작, 교육강사 등과 관련한 지대로 상당한 상황으로 추정되며, 이는 불합리하고, 실효적이지 않은 법정 의무교육이 존속하는 이유일 수도 있음.

□ 개선안

- 동 법정 의무교육은 다음과 같이 개선된 필요가 있음
- 반드시 필요한 법정 의무교육에 대해서는 실효성을 갖도록 하기 위해 온라인 등이 아닌, 집합교육으로 실시할 필요가 있음. 현재 법정 의무교육의 실효성, 내용적 측면에서의 필요성에 대한 점검이 필요함
 - 법정 의무교육에서 퀴즈 등을 통해 확인하는 대부분의 정보는 간단한 웹서칭을 통해 금방 확인 가능한 것으로 필요시 바로 검색, 활용할 수 있음
 - 직장 내 성희롱 예방교육 등의 경우, 유사한 강의 내용이 반복될 뿐만 아니라, 대부분의 건전한 직장인들에게는 사전적인 교육의 필요성이 낮은 내용임(성인지 측면의 내용과 정보에 대해서는 교육 이외에도 이미 다양한 사회적 매체를 통해 공유·전달되고 있음)
- 모든 단체에 대해 매년 1시간(혹은 2시간)의 교육을 반복으로 의무화시키지 않고, 기관과 대상에 따른 차별적 교육 설계가 필요함. 예를 들어, 해당 법정 의무교육 관련사건/사고가 발생하지 않은 기관에 대해서는 3-5년 정도의 차등적 적용, 입직대상자에 대해서만 의무적으로 실시 한 이후, 기간을 차등화 하는 방법을 고려할 수 있음
- 직장 내 성희롱 예방교육과 같이 교육이 필요한 대상에 대한 사후적 교정적 교육으로 전환하는 것이 타당한 교육도 있음

2. 경제 분야

정우용 상장사협의회 정책부회장

(1) 다중대표소송 제소요건 강화

- **(현황 및 문제점)** 다중대표소송의 경우 주요국 7개 중 4개의 국가에서 허용하고 있으나, 국가에 따라 요건을 강화한 제도를 적용하여 우리나라에 비해 상대적으로 엄격
 - 다중대표소송 제도를 도입하고 있는 5개 주요국은 다중대표소송과 관련하여 원고적격에 있어서는 대부분 단독주주권을 채택하고 있으나, 우리나라의 소수주주권과 단순 비교 불가
 - 미국과 같이 소 제기를 위해 엄격한 요건을 충족해야 하거나, 일본의 단원주 제도 등과 결합으로 인해 사실상 소수주주권에 해당
- **(개선방안)** 다중대표소송을 채택한 국가들의 글로벌 스탠더드는 모자회사 관계에서 자회사의 독립된 법인격 인정이 어려운 경우에 한해 예외적으로 허용하는 것이므로, 완전모자회사 관계에 한정하여 인정하는 것이 바람직
 - 미국과 영국은 자회사의 독립된 법인격을 인정하기 어려운 경우 판례를 통해 다중대표소송을 허용하고, 일본도 100% 완전모자회사 관계만 인정

<다중대표소송제도 관련 주요국 입법례>

구분	한국	미국	일본	영국	캐나다	프랑스	독일	이탈리아
도입 여부	○	○	○	○	○	X	X	X
자회사 요건	50% 초과	100%	100%	100%	-	-	-	-

[2] 집중투표제도 합리화

- (현황 및 문제점) 글로벌 스탠더드 측면에서 과거 집중투표제도 의무화 주장은 설득력이 없으며 제도를 도입한 주요국과 비교하여 상대적으로 기업에 불리한 제도 운용
 - 우리나라와 G7 국가를 비교했을 때, 8개국 중 4개국은 채택하지 않는 것으로 나타나, 집중투표제 의무화 주장은 글로벌 스탠더드에 부합하는 것으로 보기 어려움
 - 또한 집중투표제를 채택한 4개 국가 모두 이를 강행법규로 규정하지 않고 있으며, Opt-out이나 Opt-in 방식으로 회사에 선택권 부여
 - 집중투표제를 채택한 4개국의 행사요건 등과 비교하여 우리 상법은 Opt-out방식에 더하여 상대적으로 엄격한 요건을 적용 중
 - 대규모 상장회사의 집중투표제 배제를 위한 정관변경 결의 시 주주의 의결권을 3%로 제한하는 엄격한 요건 적용
- (개선방안) 글로벌 스탠더드에 맞춰 현행과 같이 회사 선택권 부여 방식을 유지하되, 현행 Opt-out 채택 방식을 Opt-in 방식으로 전환하고 주주의 의결권 제한은 지나친 역차별적 규제로 폐지 바람직

< 집중투표제도 관련 주요국 입법례 >

구분	한국	미국	일본	캐나다	영국	프랑스	독일	이탈리아
도입 여부	○	○	○	○	×	×	×	×
채택 방식	opt-out	opt-in	opt-out	opt-in	-	-	-	-
요건 등	집중투표 배제 위한 정관변경시 의결권 3% 제한	-	-	-	-	-	-	-

[3] 신주인수선택권 제도 도입

- (현황 및 문제점) 조사대상국가 중 우리나라를 제외한 모든 국가에서 신주인수선택권 제도를 도입하여 활용중이며 경영권 방어에 유용한 수단
 - 미국이나 일본의 회사법은 경영권 방어 수단으로의 활용과 더불어 자본시장에서 다양한 기능을 수행할 수 있는 신주인수선택권제도 마련
 - 우리나라와 유사한 일본 또한 적대적 M&A가 많은 나라가 아님에도 미국과 유사한 수준의 경영권 방어수단 허용

<(참고) 과거 우리나라 정부의 상법 개정 움직임>

- ✓ 정부는 2010년 상법 개정을 통해 자본조달수단이면서 경영권방어수단으로 활용될 수 있는 신주인수선택권제도를 도입할 예정이었으나, 국회 논의과정에서 무산
- ✓ 정부안은 신주인수선택권제도의 남용소지를 선제적으로 방지한 내용
 - * 경영진의 자의적 발동 등을 제한, 방어수단에 대한 공시의무 부여, 정당한 경영권방어에 한정된 실제적 규제, 현저하게 불공정한 불이익 발생에 따른 소송근거 등 마련

- 적대적 M&A 영역에서 글로벌 스탠더드 대비 한국은 공격은 자유로우나 방어는 엄격히 제한하고 있으며, 이 같은 불균형을 해소하고 우리 기업의 불필요한 비용지출과 기밀 유출 우려 불식 필요
 - 대기업을 상호·순환출자를 근거로 경영권 방어수단의 도입이 어려웠으나, 현재 순환출자 고리를 해소하지 못한 그룹사는 단 한군데에 불과

< 경영권 방어수단(신주인수선택권제도, 차등의결권) 주요국 입법례 >

구분	한국	미국	일본	영국	프랑스	이탈리아	독일	캐나다
신주인수선택권	X	○	○	○	○	○	○	○
차등의결권	벤처限	○	○	○	○	○	X	○
황금주	X	○	○	○	○	○	○	X

- (개선방안) 주요국 대비 M&A법제 관련 우리나라 기업에 대한 역차별 문제 해소 방안으로 신주인수선택권제도 도입

[4] 주기적 지정제 전면 재검토

□ (현황 및 문제점) 주기적 감사인 지정제도는 자유수입제를 근간으로 하는 세계적인 관례에 역행하는 제도로 전 세계적으로 사례 전무

○ 미국·영국·일본 등 주요 선진국에서는 논의조차 되지 않는 규제이며 보편적으로 미국과 일본 등은 '파트너 로테이션 제도' 운영

- 감사인 교체 관련 주요국에서 가장 강력한 규제는 EU 및 영국에서 운영 중인 '감사법인 로테이션 제도'*이나, 이 또한 미국과 일본에서는 미도입

* 상장기업 등은 10~20년마다 의무적으로 감사인 교체(감사인 선택권은 회사에 있음)

○ 장기감사계약 유지에 따른 감사인의 독립성 훼손 문제는 일정 기간마다 기업 스스로 감사인을 교체토록 함으로써 방지 가능

- 정부의 인위적인 개입보다는 기업 스스로 일정기간마다 감사인을 교체토록 함으로써 큰 부작용 없이 문제 해결 가능

- 단, 기업 스스로 감사인을 교체하는 과정에서 발생할 수 있는 부작용을 방지하기 위해 보완책 고려 가능

* ① 의무교체한 감사인과의 최소 일정기간 감사계약을 유지토록 의무화, ② 의무교체 시점에서 회사 및 감사후보자의 저가수주 제어를 위한 일련의 안전장치 신설

□ (개선방안) 현행 주기적 지정제를 '주기적 감사인 교체 제도'로의 조속한 재검토 및 전환 필요

* 기업 스스로 일정 주기(예: 9년 또는 12년)마다 감사인을 교체

[5] 주주총회 결의 요건 완화

- (현황 및 문제점) 상법은 주주총회 결의요건에 관하여 의결정족수 및 일부 안건에 있어서 대주주의 의결권 행사를 규제하여 주요국 대비 상법상 주주총회 결의요건 매우 엄격
 - 감사·감사위원 선임 및 집중투표 관련 정관 변경 시 대주주의 의결권을 3%를 초과하여 행사할 수 없도록 제한하며(이하, '3% rule'), 전자투표 채택 시 완화된 요건* 적용
 - * 출석의결권의 과반수 이상 찬성

<참고> 상법상 주주총회 결의요건

- ✓ 보통결의 : 발행주식총수의 1/4 이상 & 출석의결권의 과반수 이상 찬성
- ✓ 특별결의 : 발행주식총수의 1/3 이상 & 출석의결권의 2/3 이상 찬성

- 주요국의 경우 의결정족수는 출석주식수 기준 또는 단순 다수결로 결의하며, 의사정족수에 관하여는 주로 정관자치로 결정
 - 우리나라는 주주총회 의사정족수 규제가 삭제되었음에도 불구하고, 결의 시 발행주식총수 대비 일정 수량 이상의 찬성 의결권 필요*
 - * 소수주주 지분이 높은 상장회사의 경우 의결정족수 미달로 결의 어려울 가능성 여전

- (개선방안) 해외 규제수준에 비추어 엄격한 요건 완화 필요
 - (의결정족수) 보통결의요건 및 특별결의요건 중 일정 비율 이상의 찬성 요건을 삭제하여 출석주식수 기준만을 채택
 - (대주주의 의결권 행사 제한) 3% Rule은 대주주 재산권의 과도한 , 상장기피 요인으로 작용하여 자본시장 활성화 저해 우려가 있으므로 삭제

< 주주총회 결의방법 관련 주요국 입법례 >

구분	의사정족수	의결정족수		
		일정비율이상 찬성 요건	보통결의요건	특별결의요건
한국	×	○(1/4 or 1/3)	출석과반수	출석 2/3
미국	모범회사법 △ (과반수 출석) 정관 자치	×	찬성>반대	
	델라웨어법 ○ 과반수 출석 (정관으로 1/3 이상으로 완화 가능)	×	출석과반수 (이사 선임 시 다득표 순)	찬성>반대
일본	△ (과반수 출석) 정관 자치	×	출석과반수	출석 2/3
영국	△ (주주 2인 이상)	×	찬성>반대	출석 3/4
독일	×	×	찬성>반대	출석 3/4

3. 벤처/스타트업 분야

한승혜 디지털경제연구원 연구위원

□ 대한민국은 혁신산업의 갈라파고스

- 혁신산업은 다른 나라에 존재하지 않거나 시대에 뒤쳐진 일명 ‘갈라파고스 규제’로 인한 문제가 뚜렷하게 나타나는 분야
 - 갈라파고스 규제는 시대의 변화를 따라가지 못하는 규제 혹은 국제 정세와 반대되는 규제 도입을 의미하며, 2009년 뉴욕타임즈가 글로벌 기술에서 고립되어 독자적으로 발전한 일본의 핸드폰 산업을 ‘갈라파고스 제도’에 빗대어 설명한 것에서 유래
 - 갈라파고스 규제는 혁신을 통한 새로운 시장 형성의 걸림돌이 될 수 있고, 그로 인해 국가 경쟁력을 약화하고 나아가 시장경제의 지속가능성을 저해하는 요인
- 국내에서 다양한 혁신산업이 자리 잡지 못하고 사업을 축소하거나 철수하는 일이 빈번하고, 그 배경에는 새로운 산업의 등장을 가로막는 갈라파고스 규제가 존재함
 - 미국 캘리포니아에서 2010년 처음 시작된 우버(Uber)는 국내 진출 후 ‘유사 콜택시’로 취급되며 2018년 「여객자동차 운수사업법」 및 「위치정보의 보호 및 이용 등에 관한 법률」 위반 혐의로 벌금형을 선고받았고 결과적으로 국내 사업 철수함
 - 타다는 당시 여객자동차법의 예외 규정을 근거로 11인승 승합차의 호출서비스를 제공하였으나, 2020년 3월 국회에서 법률 개정안(일명 타다 금지법)이 통과되면서 기존 사업 중단으로 이어지는 등 규제가 혁신에 역행하는 결과로 귀결
 - 헤이딜러가 추진했던 중고차 온라인 경매 사업을 운영하기 위해서는 오프라인 중고차 경매업체와 마찬가지로 ‘자동차매매업’으로 관련법에 적용받아야 한다는 주장에 따라 「자동차관리법」 상의 시설요건기준을 온라인 자동차 매매업체도 갖춰야 하는 방향으로 개정하게 되면서 사업 중단
- 현재 국내에서 어느 정도 입지를 다지고 있다고 평가받는 혁신기업에도 여전히 해외 기업과 동일선상에서의 경쟁을 어렵게 하는 현실에 맞지 않는 규제가 많으며 지속적인 정비가 요구됨
 - 특히 신산업의 핵심 동력인 데이터 활용이 가능하도록 개인정보 보호법 등 관련 법제를 실정에 맞게 개정하고 있으나 여전히 해소되지 않은 내용이 많음
 - 우선 기업에서 개인정보를 처리하고 활용할 사안이 더 다양해지고 있음에도 데이터의 가명처리에 제3의 전문기관을 통해야 하는 등 요건이 복잡하며, 가명정보 이용시 일반 개인정보와 실질적 차이가 낮은 안전조치 의무 부여로 활용 실익이 부족함(법 제 28조의3 등)
 - 개인정보의 ‘수집·이용’에 대한 조항과 ‘제공’에 대한 조항이 이원화되어 서로 다른 기준을 적용하고 있는데, 데이터 활용이 복합적으로 발생하는 현실에서는 수

집·이용에 대한 규정을 완화하더라도 ‘제공’ 과 관련한 규정이 함께 개정되지 않는 경우 법체계의 복잡성이 증가하고 개인정보 처리와 관련한 불필요한 비용만 증가하게 됨(법 제15조, 제17조)

- 또한 개인정보처리자에게 ‘망분리(물리적·논리적)’ 를 의무적으로 부과함에 따라 클라우드 구축 등 변화한 비즈니스 환경에서 적합하지 않고 과도한 리소스 투입의 부담으로 작용함(법 제28조 등)

□ 자국 산업 경쟁력 확보를 통해 패권 강화를 꾀하는 해외 각국과 대한민국 규제의 역행

- 세계의 혁신시장, 특히 디지털 분야에서는 미국, 유럽, 중국 등을 중심으로 글로벌 디지털 패권 경쟁이 이어지고 있으며, 규제의 방향도 패권을 강화하려는 의도가 반영됨
 - 우선 EU는 2023년 5월 시행된 디지털시장법(Digital Market Act, DMA)을 포함하여 디지털산업에서의 규제를 선도하려는 움직임을 보이며, 주로 글로벌 빅테크를 겨냥하는 규제를 통해 자국 기업을 보호하려는 정치적인 의도도 가지고 있는 것으로 해석됨
 - 글로벌 점유율이 압도적인 빅테크를 보유한 미국의 경우 EU의 규제안 발의와 유사한 시기에 진행하던 플랫폼 규제안을 경기 침체 등을 이유로 폐기하고, 자국플랫폼의 규제보다는 중국 견제를 위한 무역규제에 더 관심을 보이는 상황
 - 대만의 경우 경쟁 촉진을 원칙으로 규제에 신중하게 접근하고 있으며, 디지털산업 성장세가 두드러지면서 올해 들어 자국 빅테크 규제를 다시 완화하고 있음
- 이러한 추세는 새롭게 성장하는 AI 산업에서도 이어져, 국가의 규제 방침이 자국 시장 및 자국 기업의 경쟁력과 밀접하게 연결되는 경향을 보임
 - EU는 AI산업에 대해서도 가장 발 빠르게 법안을 발표하였으며, 인공지능 산업을 타겟으로 금지되는 활동을 범주화하고 초거대AI를 활용한 타사 서비스에 문제가 생겨도 AI제작사에 책임을 물을 수 있는 강력한 규제를 추진하는 등 강한 규제자의 입장을 이어가고 있음
 - 현재 AI 개발의 비교 우위에 있는 미국의 경우 여전히 AI 규제에 대해서는 논의 단계에 있으며, 특히 무조건적인 규제보다는 AI산업이 성장해 나갈 수 있게 先성장 後규제 하겠다는 입장
 - 이러한 입장 차는 자국 시장의 AI산업 발전 격차의 영향을 크게 받는 것으로 보이며, 일례로 챗GPT가 급부상할 시기에 AI산업의 주도권을 쥔 미국의 오픈AI 대표 샘 올트먼이 AI규제의 필요성을 강력히 주장해 왔으나 막상 EU가 규제를 강화하자 EU 내 챗GPT 운영 중단 의사를 표명하는 등 태도를 바꾸는 모습을 보임
- 그러나 국내 규제의 방향은 이러한 글로벌 패권 경쟁 상황 속에서도 국내 전략에 대한 고려보다는 해외 규제를 벤치마킹하여 자국 플랫폼에 대한 지배력 강화에 초점을 맞추고 있는 모습을 보임
 - 국내 기업 규모 및 시장 규모가 주요국에 비해 매우 작음에도 불구하고, 우리나라는 산업의 글로벌 경쟁력과 세계 정세를 고려하기보다는 ‘규제 패권국’ 이라 할 수 있는 EU의 틀을 모방하려는 시도가 있음

- EU의 경우 충분히 미국 빅테크를 압박할 만큼 큰 시장을 가졌으므로 강한 규제로 자국 산업을 보호하고 이익을 취하는 것이 가능한 상황(2023년 1월 기준 유럽의 인터넷 사용자는 약 7.6억 명으로 전 세계의 14.7%를 차지하며, 미국은 6.0%, 한국은 1.0% 수준임)
- 그러나 한국은 EU와 마찬가지로의 전략을 취하기에는 해외의 빅테크를 압박할 만한 시장 규모가 아니며, 오히려 과거의 사례에 비추어 볼 때 해외 주요국의 주도권 확보 전략에 동참할 것을 압박받는 상황에 놓일 우려가 큼(예, 2019년 미국 화웨이 제재에 대한 한국 동참 요구)

□ 국내 시장의 경쟁력 강화를 위한 규제 대안의 모색

- 한국은 경쟁력 있는 자국 플랫폼을 가진 몇 없는 국가 중 하나이며, AI 산업과 같이 새로운 기술들이 급성장하며 주요국이 디지털 패권을 두고 촉각을 곤두세우고 있는 지금은 국내 기업이 경쟁력 있는 모델을 만들어 낼 수 있는 기반을 조성하기 위한 정책적인 노력이 필요한 시점
 - 국내 시장에서 자국 플랫폼이 경쟁력을 가지고 있으나 그 점유율을 점차 해외 빅테크에 빼앗기는 추세
 - 더욱이 AI 시장에서처럼 국내 기업이 해외의 선도기업을 추격해 나가고 있는 상황에서는 기술격차를 보완할 수 있는 제도적인 뒷받침이 중요함
- 우리나라가 글로벌 경쟁이 격화되는 상황에도 자국 기업을 계속 성장시키고 패권 경쟁 속에서 대응해 나가기 위해서는, 해외시장과는 다른 현실을 직시하고 국가가 처한 환경에 맞는 새로운 접근법을 찾아 나서야 함
 - 한국이 가진 지정학적인 위치와 높은 무역 의존도를 고려할 때 미국, 중국, 유럽과 같은 폐쇄적 국익 추구가 어려운 상황
 - 그럼에도 경쟁력 있는 자국 플랫폼을 보유하고 있다는 점은 매우 중요한 자산이 되며, 우리 기업들이 일정 수준 이상으로 성장해 나갈 수 있게 긴 호흡으로 제도적 바탕을 만들어나가야 함
- 그러기 위해서는 디지털 기반의 혁신산업들에 과거의 규제 프레임을 적용하는 것이 더는 적합하지 않다는 것을 받아들이고, 지속적인 제도 개선에 나서야 함
 - 지금까지 많은 혁신의 시도들이 규제의 장벽에 가로막혀 중단된 바 있으며, 타다 등 상징적인 사건들을 경험하였음에도 여전히 스타트업이 혁신산업 분야에서 철수하는 사례가 이어지고 있음 (최근에는 비대면진료 플랫폼들이 관련 규제로 인해 사업을 철수하는 상황이 이슈가 됨)
 - 디지털 환경으로 산업구조가 재편됨에 따라 개인정보보호법을 전면 개정하는 등 제도 개선의 시도가 이어지고 있으나, 여전히 풀어야 할 숙제는 남아있음
- 더불어 최근의 추세는 자국 디지털산업의 경쟁력이 국가 경쟁력으로 이어지는 만큼, 해외 규제 사례를 무분별하게 받아들이기보다는 국내 기업과 시장 구조가 가진 특성을 잘 반영하여 혁신을 증진할 수 있는 규제 대안의 모색이 계속되어야 함

4. 노동 분야

이승길 아주대학교 법학전문대학원 교수

① 새정부의 노동개혁

- 새정부의 국정과제 번호 (50) : 공정한 노사관계 구축 및 양성평등 일자리 구현(고용노동부)
 - 공정채용 질서를 확립하고 법과 원칙에 기반한 공정한 노사관계 구축, 취약계층을 위한 보편적 노동권 보호 및 양성평등 일자리 구현
 - 공정한 채용기회 보장 입법, 청년 알바 등 취약계층 노동권 보호, 양성평등 일자리 구현, 법과 원칙에 따른 공정한 노사관계 구축
 - 모든 노무제공자가 일하는 과정에서 보편적으로 보장받아야 할 사항을 중심으로 제도적 기반 마련의 실효성 여부

- 새정부의 국정과제 번호 (51): 노사 협력을 통한 상생의 노동시장 구축 (고용노동부)
 - 근로시간제도의 노사 선택권 확대 및 직무 성과 중심의 세대상생형 임금체계 확산, 노사 협의회 활성화 및 노동위원회 조정기능 강화로 상생과 협력의 노사문화 구축
 - 선택적 근로시간과 근로시간 저축계좌제 등 근로시간 선택권 확대를 통한 근로시간 규제 완화와 다양한 근로시간제도 활용 지원 및 재택근무 등 유연근무 활성화 등을 통해 일하는 문화 개선을 지원함
 - 직무별 임금정보 제공 강화 등을 통한 세대상생형 임금체계 확산, 장기 노사분쟁사업장에 대한 적극적 조정 운영 체계 마련
 - 노사협의회 근로자 위원의 대표성과 독립성 강화와 원하청 공동노사협의회 자율 설치 및 활성화 유도,
 - 실근로시간단축 정착으로 단축에 따른 유연하고 다양한 근로시간 제도 운영이라는 단기적 개선 요구가 있고, 고령고용이나 청년고용의 이해는 이중노동시장 구조에도 영향을 미치는 세대 상생형 임금체계 확산은 중장기적 중요 개혁 내용으로서 그 이행 동력 확보 여부가 주목

㉔ 4차 산업혁명과 디지털 시대를 선도하는 노동법 개혁

- (세계의 대전환 시대) 세계는 대전환의 시대로 3대 대전환이 세계를 바꾸고 있음. 기후위기 및 탄소중립이 그린 대전환, 4차 산업혁명과 디지털 대전환, 최근 코로나 팬데믹과 문명 대전환 등임
- 국제의 기후 위기(변화), 제4차 산업혁명, 미중 패권경쟁, 우크라이나-러시아 전쟁, 남북관계, 유라시아 통합, 고령화 및 저출산, 경제성장의 둔화, 도덕 및 가치의 혼란, 코로나 팬데믹 등의 메가 트렌드.
- 국내의 급격한 고령화 및 초저출산, 인구 감소 추세, 3고(고유가, 고금리, 고환율) 등의 경제 성장 침체의 구조화 등에 따라 경제개혁의 연장선상에서 산업화 및 민주화와 세계화 개혁을 위하여 과감한 구조개혁의 필요한 시점임.
 - 인구문제를 극복하고 성장동력을 찾기 위해서는 정책의 대변화도 필요함. 정부는 산업구조 및 노동시장구조의 변화에 따른 일자리 변화에 대응하고, 서비스산업을 고부가가치 일자리로 전환하고, 투자 촉진과 기술 발전, 산업전환과 생산성 제고로 경제구조를 고도화해야 함.
- (노동법 개혁 방향) 노동법의 개혁 방향은 미래지향적으로 기존 고용시스템의 극복, 고용·사회보장제도의 위험 완화, 플랫폼 경제의 확산과 AI(인공지능)의 출현에 대처해 고용 창출의 동력을 확보하는 것임.
- 기존 ‘한국형 고용시스템’은 기업에 고용인력의 귀속·고착화를 전제로 인재에 대한 투자, 인사평가, 한정적 노동이동 등에서 발생하는 문제를 해결하지만, 4차 산업혁명시대에는 새로운 다양한 고용형태로 진전되기에 기존 고용시스템을 통하여 해결할 수 없는 문제를 극복해야 함.
- 급변하는 환경변화로 신기술 및 숙련의 습득, 노동이동 등이 활성화되므로 고용시장 및 사회보장제도의 위험을 완화해야 함.
- 다양한 고용 형태와 신규 자영업자의 출현 등과 같이 플랫폼 경제가 확산하면서 새로운 근로조건 문제가 나타나고, 로봇·사물인터넷·AI 등이 출현하면서 정규근로와 비정규근로에서 ‘비(非)근로자화’가 변모되고, ‘노동시장의 양극화(불평등) 또는 이중구조화’가 사회 갈등으로 비화함.

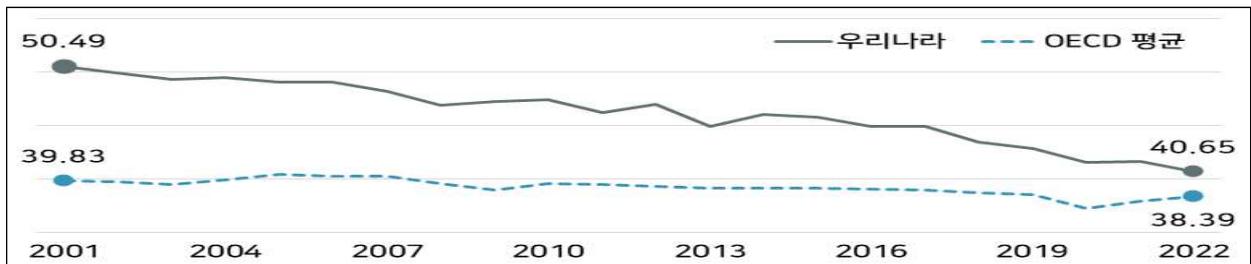
- (기본방향) 기존 고용시스템을 뛰어넘어 포스트 코로나 및 4차 산업혁명과 디지털 시대를 선도해 나갈 수 있도록 ‘노동법 개혁’을 통하여 새로운 고용 형태에 적합한 고용 창출의 동력을 확보함.
- 새 정부는 글로벌 중추국가로 발돋움의 토대로 경제개혁의 리모델링을 추진하되, 구체적인 개혁과제 분야로 교육개혁, 연금개혁 이외에 노동개혁을 설정해 추진하고 있음.
- 노동 개혁 현안 처리를 위한 국회의 여소야대 정국이라는 한계를 드러냄. 글로벌 스탠다드에 맞는 노동제도 개편, 핵심과제인 노동시장의 경직성 해소는 지체되고 있는 상황임
 - 노사현장은 법치과 원칙의 약화, 불법행위 만연(예, 화물연대, 건설노조, 철도노조, 민주노총 등), 노조회계 투명성, 전임자 등 지나친 기득권 강화 현상
 - 새정부의 초기 노동개혁 의제는 근로시간 유연화, 직무성과급제 임금체계 개편 등이었음.
- 노동개혁을 제대로 완수하려면 개혁 거버넌스를 정비하고, 집단지성이 발현하는 정책담론을 이끌어내기 위해서는 이해관계자의 진지한 대화와 타협의 공론의 장을 구축해야 함.
 - 노동개혁의 방안은 정부 주도 노사 법치주의, 입법, 노사정 합의 등을 구상할 수 있음.
 - 새정부의 기본목표로는 임기내 선진 노사관계 확립, 당면 목표로 노사 법치주의 노동개혁, 총선 이후 노동입법 개혁

③ 유연하고 다양한 근무방식 실현

- 제4차 산업혁명시대에 따른 선진 노동환경 구축이 필요함. 정부의 노동 유연화 방향 설정이 필요한 시점임. 주 52시간제의 유연화 활용이 필요함.
- 한국은 최근 장시간 근로국가라는 프레임에서 벗어나, 생산성 향상을 통한 경제성장을 위해 일률적인 근로시간 규제보다 노동시장 특성을 반영한 근로시간의 유연화 정책 및 제도개선을 적극 도모해야 함.

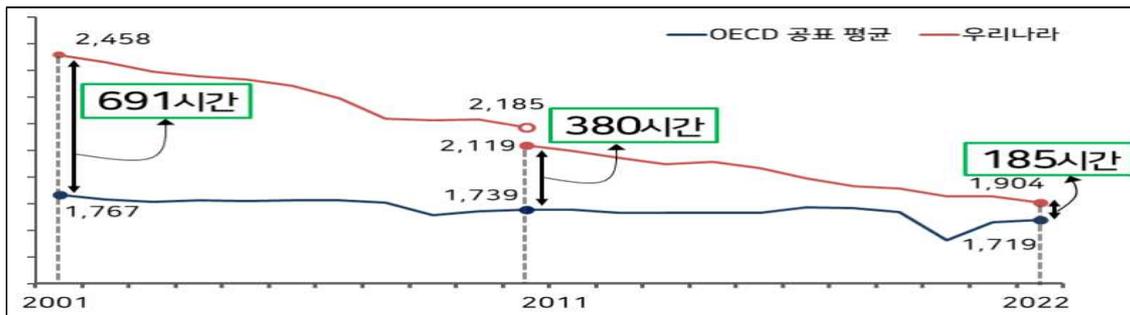
<그림1> 제조업 취업자 주당 평균 실근로시간 변화 추이(2001~2022년)

(: 시간)



- 임금근로자의 연평균 실근로시간은 2001년 이후 500시간 가량 감소해, OECD 평균 감소폭(47시간)보다 크게 감소, OECD 국가 중 최대. 다만, 일부 업종과 사업장의 장시간 근로는 제도보다는 법 집행에서 시장의 충격을 최소화하면서 해소.

<그림 2> 한국과 OECD의 임금근로자 1인당 연간 평균 실근로시간 변화 추이(단위 : 시간)



주 : 2011년에 통계 원자료 상 단절이 있으나, 그 전 기간과도 대략적인 비교는 무리가 없다고 판단됨
 자료 : OECD Statistics, 매월노동통계조사(2001~2007); 「사업체임금근로시간조사(2008~2010)」

○ 근로시간은 사회 분위기 변화 및 기존 제도*의 효과로 감소세, 노동시장에서 장시간 근로를 초래하는 근본 문제의 해소가 필요.

- 감소 요인 : △주52시간제, △공휴일 유급화 및 대체공휴일 확대 등 예상
- 2020년부터 단계 시행 중인 공휴일 유급화*와 대체공휴일 확대**가 실근로시간 단축을 촉진, 실효성이 점차 확대되면서 근로시간 단축 효과 큼

* ('20.1월) 300인 이상 및 국가·지자체·공공기관→ ('21.1월) 30~299인→ ('22.1월) 5~29인

** ('21~) 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날 ('23~) 부처님 오신 날, 성탄절

- 현장의 경직된 노동시장과 낮은 생산성
 - ① 정규직의 고용경직성으로 신규채용보다는 초과근로로 유연성 제고
 - ② 강력한 대기업 노조가 생산성 향상의 제약 등으로 노동생산성이 선진국보단 낮음
 - ③ 미사용 연차휴가 보상과 높은 초과근로할증률(ILO권고 25%, 한국 50%)
- 연공급과 근로시간 중심 임금체계, 지불근로시간과 실근로시간의 괴리

□ 유연하고 다양한 근무방식의 실현을 위하여 유연한 ① ‘신(新)근로시간법제의 재편’ 과 ② ‘한국형 화이트칼라 이그젬션(면제, 배제)’ 도입, ③ 개인맞춤형 근로계약법 제정을 도입함.

○ 유연한 근무방식의 확대를 위하여 ‘신근로시간법제의 재편’ 을 추진함.

- ① (재량근로시간제 대상 확대) 재량근로시간제(전문형 및 기획형)의 대상 확대(노사자율로 결정).
- ② (탄력적, 선택적 근로시간제) 활용 기간을 최대 1년으로 확대하고 전체, 근로자대표 또는 부분근로자대표(특정 집단에만 도입·변경하는 경우에는 적용 근로자의 과반수를 대표하는 자) 서면 합의로 도입할 수 있도록 변경해야 함.
- ③ 초과근로 등 가산임금 할증률의 적정한 축소(50%→25%).
- ④ 재택근로(원격근로)의 시스템적 활성화, ⑤ 유급주휴수당의 ‘무급화’ 등을 추진함.

○ 고임금 근로자군에 대한 근로시간 규제의 적용을 제외하기 위해 ‘한국형 화이트칼라 면제’ (exemption) 도입함.

- 업무 성과가 근로시간과 크게 관계없는 기획·연구직 등에 대해 연간소득을 기준으로 일정액을 초과하는 경우 근로시간 적용을 제외하고, 근로자에게 업무시간을 배분할 재량권을 부여하고 성과에 따라 보상함.

<표 1> 외국의 화이트칼라 이그젬션제도 비교

화이트칼라 이그젬션 (White-collar Exemption)	관리직, 행정직, 전문직, 컴퓨터직, 외근영업직 근로자가 일정 수준 이상의 임금을 받으면 초과근로수당 및 최저임금 적용 제외 * 소득 기준: 연봉 \$47,476, \$주급 913이상(2016. 5. 18 발효)
일본의 고도 프로페셔널 근로제	고도의 전문적 지식을 가지고 업무 성질상 성과와 근로시간과의 관련성이 높지 않은 업무 종사자 중 일정 소득 이상일 경우 근로시간, 휴게·휴일·야간근로의 가산임금 규정 적용 제외 * 소득 기준: 연간 소득 기준 1,075만엔

- (개인맞춤형 근로계약법 제정) 근로자의 개별적 니즈, 역량 수준, 전문성 정도에 따라 ‘개인맞춤형의 근로계약법’ 을 제정함.
- 개별근로자가 자유의사에 따라 근로 제공 방법과 근로조건을 결정할 수 있는 제도와 ‘근로계약의 효력 우위 규정’ 을 도입해 단체협약이나 노사협정에 대한 예외를 인정함.

<표 2> ‘개인맞춤형 근로계약법’의 제정

취지	▪ 특별법이나, 근로기준법과 달리 근로감독·벌칙은 이행 강제수단이 아님.
내용	▪ 당사자의 의사를 존중하는 계약자유를 폭넓게 인정하면서 세계화 등 상황 변화 및 취업 형태의 다양화를 염두에 둔 개방적 성격. ▪ 현실적 관점에서 근로계약의 성립, 내용, 종료에 유연성을 지향.
특징	▪ 노사는 대등한 관계에서 합의하고, 취업실태에 따른 균형을 고려하면서 근로계약을 체결, 변경해야 함. ▪ 사용자가 취업규칙의 불이익 변경 시 제반 사정에 따른 합리적인 변경이면 근로조건은 변경된 취업규칙을 따름. ▪ 전출, 징계, 해고할 때 인사권의 권리행사가 권리남용이 아니라면 유효함.

- 겸업, 부업, 고용관계와 상관없는 근로방법(원격근무=재택근로) 등을 추진함.
- 노동법 및 사회보장법에서 1인 사업자와 자영업자 등 ‘독립도급 종사자’, 프리랜서 등에 대한 ‘근로자 개념’ 을 재정립함.

4 유연한 고용시스템 도입

- 공장형 노동법으로 경직된 ‘한국형 고용시스템’ (멤버십형 고용)을 글로벌 스탠다드에 맞지 않는 규제를 개선하고, 노동시장의 효율을 제고함으로써 노동개혁을 추진하는데, 유연한 고용시스템의 노동시장의 유연성을 확대해야 함.
- 노동시장의 효율성을 향상시키기 위한 개선방안으로는 ① 정규직의 고용 유연성을 확대하기 위해 해고규제제도(인사이동)를 완화, ② ‘직무능력·성과 중심의 임금체계’ 로 개편함. ③ 기간제 근로자의 사용기간 제한을 완화하고, ④ 파견근로자의 파견 대상 확대 (‘제조업 해금’)함.
- (해고규제제도의 완화) 정규직의 고용유연성을 확대하기 위해 해고규제제도(인사 이동)를 완화함.
 - 경직된 노동시장에서 일자리 창출을 위하여 근로기준법에 계속 고용을 기대할 수 없는 근로자의 일신상 사유 내지 행태상의 사유가 있는 경우 해고가 가능함을 명확히 규정해야 함
 - 인력의 원활한 이동을 위하여 해고시 ‘사용자의 금전보상제도’ 및 ‘변경해약 통지제도’ 를 도입함

<표 3> 외국의 해고법제 비교

국가	주요 내용
한국	▪ 정당한 이유없는해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌 제한
미국	▪ 임의고용원칙(별도의 해고제한 규정없음) ▪ 예외적으로 일부 법률, 단체협약, 공공정책 등에 의해 제한
독일	▪ 사회적 정당성 없는 해고 제한 ▪ 근로자 일신상·행태상 사유에 의 한해고 인정
프랑스	▪ 진실하고 중대한 사유없는 해고 제한
일본	▪ 객관적으로 합리적 이유없고 사회통념상 상당성 없는 해고 제한 ▪ (判)근로자 일신상·행태상 사유에 의한 해고인

- (성과형 임금체계로 개편) 새로운 ‘직무성과 중심의 임금체계’ 로 개편하고 합리적인 인사 운용을 유도함. ‘연공형 임금’ 체계에서 직무 내용을 명확히 하고, ‘성과형 임금’ 체계로 전환함.
 - 경직된 연공서열 임금체계를 개선하기 위해 직무능력, 성과 중심 인사, 임금체계 인프라를 구축해 직무능력에 따른 평가와 새로운 ‘직무성과 중심의 임금체계’ 로 개편함.
 - 취업규칙 불이익을 변경할 경우 ‘사회적 합리성’ 이 인정되도록 입법함. 또한 ‘전체 근로자의 임금총액이 저하되지 않는 등 상당한 이유’ 가 있는 경우 집단적 동의 요건을 적용하지 않고 의견 청취로 갈음할 수 있도록 개선해야 함. 이를 통해 취업규칙 변경 절차 개선은 경영상황에 맞게 합리적이고 유연한 근로조건 변경을 가능하게 해 고용안정에 기여함

- (기간제 근로자의 기간 제한의 완화) 기간제 근로자의 일자리를 활성화하기 위하여 그 사용기간 제한을 당사자간 ‘자율적 합의’ 로 연장(‘5년’)함. 특히, 생명·안전 관련 핵심 업무에 관한 사용 제한의 도입을 재검토함. 직무별 임금체계 개편을 통해 기간제 근로자는 정규직으로 전환을 유도하고, ‘이직 수당제’ 도입은 재검토함.

<표 4> 외국의 기간제 사용기간 비교

	사용기간
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2년
독일	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2년(신규 창업시 4년) ▪ 2년내 3회 갱신 제한, 다만 단체협약이 있으면 갱신횟수를 별도로 정할 수 있음
일본	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 5년(고소득 전문직 10년)
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 9~24개월, - 1회 갱신만 가능
미국, 호주, 스위스, 핀란드, 캐나다	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 없음

- (파견근로자의 대상 및 사용기간 제한 완화) 파견근로자는 대상 및 사용기간 제한 완화 하고, 당사자 간 자율적 합의로 사용기간 연장이 가능하도록 ‘파견법의 대상 및 기간 연장’ 을 통해 파견 규제의 합리화를 도모함.
 - 파견법의 파견허용 업무를 포지티브 방식(32개 업무)에서 ‘네거티브 방식’ 으로 확대 (‘제조업 해금’, 건설·안전·의료·항만운송 등 금지)함.
 - 특히 고용 창출 효과가 과도기적으로 높은 ‘뿌리산업’ 의 제조업과 사무업무에 우선 허용함. 또한, 기획, 연구, 기술직 등 ‘고소득·전문직 근로자’ 에 대해 사용기간 제한 예외를 인정하고 대상 기간을 완화함.

<표 5> 외국의 파견제의 대상 비교

구분	한국	미국	영국	독일	일본	프랑스
파견허용업종	32개 업종 제한적 허용	전업종	전업종	전업종 (건설 제외)	전업종 (건설·경비·의료·항만운송 제외)	전업종

<표 6> 외국의 파견제의 대상·기간 비교

대상·기간	국가
대상·기간 제한이 모두 없는 국가(15개국)	미국, 캐나다, 호주, 뉴질랜드, 영국, 독일(건설은 금지), 스위스, 스웨덴, 아이슬란드, 아일랜드, 슬로바키아, 덴마크, 핀란드, 헝가리, 오스트리아
대상 제한만 있는 국가(4개국)	일본(건설·안전·의료·항만운송은 금지, 제조업 해금), 체코, 네덜란드, 그리스
대상·기간 제한이 모두 있는 국가(10개국)	한국, 스페인, 프랑스, 벨기에, 포르투갈, 폴란드, 이탈리아, 멕시코, 터키, 룩셈부르크

5] 노사 간 힘의 균형 회복과 상생의 노사관계 구축

- 우리의 노사관계는 세계 최하위 수준으로 국가경쟁력과 일자리 창출에 가장 큰 걸림돌이 된 지적이 많음. 노사관계 안정을 도모하고 투자 확대 여건을 조성해 미래세대 일자리를 창출하기 위해 산업현장의 법치주의를 위한 노동개혁이 필요함.
- 최근 노사 법치주의 노사관계 개혁을 통해 현장의 불법/부당한 노동관행 개선, 노사관계 안정 기조 정착의 성과가 나타남.
 - 화물연대/건설노조 불법행위 엄정 대응, 노조 회계 투명성/고용세습 위반 단체협약 개선, 노조전임자의 근로시간면제의 한도 위반 시정
 - 상습 임금체불/포괄임금 오남용 근절, 노동기본권 보장/부당노동행위 근절, 직장내 갑질/불공정 채용 엄정한 대응
- 산업 현장의 합리적 관행과 노사관계에서 힘의 균형 회복, 파업권과 영업권의 균형을 회복하여 상생적 노사관계를 구축해야 함.
 - 노동개혁을 위한 구체적인 개선사항으로 ① 사업장 점거 금지, ② 대체근로 허용, ③ 노조의 부당노동행위 제재 규정 신설 또는 ④ 사용자의 부당노동행위 처벌 조항 삭제, ⑤ 쟁의행위의 찬반투표 절차의 명확화 등이 필요함
- (사업장(시설) 점거 금지) 폭력행위 및 노사분쟁의 장기화, 불필요한 갈등 발생과 파업 상황의 악화로 인한 피해를 방지하고, 근로의 자유를 보장하는 사업장 내 모든 시설에 대한 ‘사업장(시설) 점거 금지’를 추진함.

<표 7> 해외의 사업장 점거 비교

국가	내용
한국	▪ 부분적·병존적 점거 인정
미국	▪ 판례법에 따라 사업장 점거는 불법행위로 판단
독일	▪ 사업장 점거 형태의 쟁의행위를 위법으로 간주 ▪ 민사상 손해배상책임, 사용자의 소유권과 점유권에 기한 청구권 등
프랑스	▪ 판례를 통해 사업장 점거 금지

- (대체근로 금지- 삭제) 산업현장에 만연한 과격한 투쟁 중심의 노조활동, 힘의 논리에 집착하는 잘못된 관행, 노사 간 힘의 균형을 개선 회복하여 생산적인 기업 활동이 정상화할 수 있도록 대다수 외국의 입법례와 같이 파업기간 중 중단된 업무의 수행을 위해 인력을 채용하도록 원칙적으로 ‘대체근로의 전면 허용’ 함.
 - 주요 선진국은 한국과 같이 대체근로를 전면 금지하는 규정을 둔 국가는 찾아보기 어려움.

사건에서 대체근로 활용의 정당성 여부는 사후적인 사법심사의 영역이 될 수는 있어도, 사전적으로 ‘금지 규정’을 두어 전면 제한하는 것과는 별개 문제임.

※ ILO 권고는 대체근로가 쟁의권의 ‘본질적 부분’을 훼손하지 않도록 하는 취지이며, 사용자의 ‘생산활동 방어권’ 측면에서 대체근로 인정이 필요함.

<표 8> 선진국의 대체근로 사례

한 국	<ul style="list-style-type: none"> 대체근로 금지규정 존재 ※ 필수공익사업의 경우 파업참가자의 50% 범위 내에서 대체근로 가능
미 국	<ul style="list-style-type: none"> 대체근로 금지규정 없음 경제적 파업에 대해 일시적·영구적 대체근로 허용
독 일	<ul style="list-style-type: none"> 파견근로자의 대체근로 금지규정 존재 신규채용, 하도급을 통한 대체근로 허용
영 국	<ul style="list-style-type: none"> 대체근로 금지규정 없음
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> 파견 및 기간제 근로자 신규 채용의 대체근로 금지규정 존재 신규채용, 하도급을 통한 대체근로 허용
일 본	<ul style="list-style-type: none"> 대체근로 금지규정 없음. 판례도 내부직원 대체 및 신규채용 허용 파견근로자를 사용한 대체근로 금지

- (노조의 부당노동행위 신설, 사용자의 부당노동행위 형사처벌(삭제)) 노사 대등성을 심각하게 저해하고 노동조합의 무분별한 고소·고발·진정으로 인한 소모적 분쟁을 예방하기 위하여 ‘노동조합의 부당노동행위’를 신설하고, ‘사용자의 부당노동행위 제도의 형사처벌 조항’을 삭제함.
- 대부분의 외국은 부당노동행위제도를 두고 있지 않으며, 부당노동행위제도가 있는 미국, 일본의 원상회복주의와 비교할 때에도 우리나라만 유일하게 ‘원상회복주의’에 더해 형벌주의까지 병행하고 있음.

<표 9> 외국의 부당노동행위제도 비교

국	<ul style="list-style-type: none"> 부당노동행위만 규율 형사처벌 규정(2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금)
미 국	<ul style="list-style-type: none"> 사용자 및 노조의 부당노동행위 규율 형사처벌 규정 없음 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>* 부당노동행위 주요 규정</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 근로 3권으로 보장된 근로자의 권리행사를 제한하거나 강요하는 행위 ② 사용자로 하여금 근로조건 등 차별행위를 유발하거나 시도하는 행위 ③ 사용자와 성실하게 교섭하는 것을 거부하는 행위 ④ 특정한 목적을 관철하기 위해 금지된 파업 및 보이콧을 하는 행위 ⑤ 과도한 또는 차별적 노동조합(가입)비를 요구하는 행위 ⑥ 부당한 금품 지급 요구 등 </div>
일 본	<ul style="list-style-type: none"> 사용자의 부당노동행위만 규율 형사처벌규정 없음(확정된 구체명령 위반시 형사처벌)
독 일	<ul style="list-style-type: none"> 민법 규정을 통해 불이익취급 금지 형사처벌 규정 없음
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> 불이익취급과 지배개입 금지 위반행위에 대해 벌금, 징역 등 형사처벌 규정 적용

- (쟁의행위 찬반투표 절차 명확화) 쟁의행위 돌입의 합리성과 사용자 예측 가능성, 쟁의행위의 절차적 공정성과 투명성 및 절차적 정당성을 확보하기 위하여 ‘쟁의행위 찬반투표 절차(기간과 횟수, 투표 유효기간)’를 보완함.

⑥ 노조법 제2조·제3조(일명 노란봉투법) 개정안 입법 추진 논란

- 노조법상의 사용자의 범위의 확대, 노동쟁의 개념 확대, 배상의무자별 손해배상책임 제한 등의 노조법 입법 추진하고 있음.
- 사용자의 범위의 확대- 죄형법정주의 명확성 원칙에 반함, 노동쟁의 개념 확대- 이익분쟁 이외에 권리분쟁(부당해고, 해고자복직, 기업변동의 경영상 판단 등) 확대로 사용자의 경영권 침해, 배상의무자별 손해배상책임 제한-노조의 불법행위를 사실상 보호하는 결과를 초래함.
- 한국경영자총협회가 주요 기업 30개사를 대상으로 설문조사한 결과(2023.2), 대다수 기업들은 교섭거부의 부당노동행위 등을 둘러싼 법적 분쟁 폭증, 교섭기간 및 노사 분쟁 장기화, 노동조합의 불법행위 확산 등 개정안이 기업의 경쟁력에 미칠 부정적 영향을 미칠 것으로 우려함
 - 경영계는 노조법 개정안이 입법되면 우리 경제의 근간이 되는 제조업 생태계를 뿌리째 흔들어 미래세대 일자리마저 위협할 수 있는 만큼 입법 추진을 중단할 것을 요구함.

⑦ 노동조합의 사회적 책임 강화

- 경영환경의 변화에 적응하기 위하여 기업의 사회적 책임(CSR)만큼 ‘노동조합의 사회적 책임’ (USR)도 함께 강화함.
- 사회의 주류 세력이 된 노동조합의 사회적 책임은 막중하고, 노동조합의 기득권 유지로 노동시장의 유연성이 제약되지 않도록 노동조합의 지배구조 합법성·공정성·투명성을 견지하고, 회계 투명성의 제고로 횡령·배임을 근절함.
- 노동조합 내 의사 표현의 자유 및 정보를 공유하여 협력사 근로자의 권리를 존중함. 노동조합의 공정 운영 관행 정착 및 부패 방지를 위하여 ‘위법한 단체협약에 대한 행정관청의 시정명령의 효력을 강화’ 하고, ‘노조의 윤리강령’ 을 정비함.
- 지역사회에 대한 노동조합의 사회적 기부와 자선 구호 활동을 강화하기 위해 지역사회와 경험·자원·노력의 교환 프로그램을 개발 및 추진하고, 사회적 공헌·봉사활동에 대한 유인(세제 혜택, 포상 등)을 제공함

⑧ 경제사회노동위원회 쇄신 및 정부의 역할

- <경사노위 역할> 경제사회노동위원회의 역할을 조정해 이해관계자의 전문성·책임성·신뢰성을 강화하는 ‘사회적 대화 기구’로 활성화함.
 - 경사노위의 기능은 고용노동정책 및 이와 관련된 경제사회정책 등을 협의, 대통령의 요청에 따라 자문
 - 최근 계획은 노사관계 제도/관행 개선 자문단, 노동시장 이중구조 개선 연구회 운영(5인 미만 사업장 근로기준법 순차 확대, 원하청 노동자 격차해소 방안, 플랫폼노동자 보호방안), 초고령사회 계속고용 연구회 운영, 공무원/교원 근무시간면제심의회 구성(운영), 미조직근로자, 지역/현장 중심 소통 활동.
 - 경제사회노동위원회 논의 결과를 ‘합의’에서 ‘협의와 조정’으로 변경하고, 참여 주체인 이해관계자(정부, 경제계와 노동계 대표)의 전문성·책임성·신뢰성을 강화해 사회적 대화 기구로서 그 운영의 중립성을 보장하도록 제도적으로 보완함.

- <정부의 역할> 정부는 노동개혁 방향/비전을 제시하고 구체적인 노동개혁 쟁점은 노사정의 실질적 정책 협의와 국민의 공론화(여론화)를 통해 노동법제 개선을 추진해 실질적인 성과를 도출해내야 할 것을 기대함.
 - 궁극적으로 노동개혁의 적극적인 추진을 통한 경제성장 동력의 강화와 일자리의 유지/창출을 제고해 지속가능한 선진국으로서의 성장 기반을 구축할 필요가 있음.