

수 신 각 언론사 사회부, 노동부
발 신 참여연대 노동사회위원회 (담당 : 최재혁 간사 02-723-5036 labor@pspd.org)
제 목 '취업규칙 불이익 변경' 관리·감독 안하면서 더 쉬운 변경 위한 가이드라인 만드는 고용노동부
날 짜 2015. 11. 11. (총 5 쪽)

보 도 자 료

‘취업규칙 불이익 변경’ 관리·감독 안하면서 더 쉬운 변경 위한 가이드라인 만드는 고용노동부 신고건수 증가하지만 정기감독 포함 근로감독은 감소해 사측의 일방적인 취업규칙 변경 위한 가이드라인 제정 철회해야

1. 참여연대 노동사회위원회가 정보공개청구를 통해 확인한 고용노동부 근로감독 결과 등에 따르면, 취업규칙 작성·변경절차와 관련한 근로기준법 위반에 대한 신고건수는 최근 증가하고 있지만 관련 내용에 대한 고용노동부의 근로감독은 감소하고 있다. 취업규칙 변경절차에 있어 노동자의 의견이나 동의를 구하도록 하고 있는 근로기준법을 위반하면서 사측이 일방적으로 진행하는 취업규칙 변경을 엄격하게 관리·감독해야 하는 의무가 있는 고용노동부가 제 역할을 하고 있지 못한 상황이다.

근로기준법 제94조(규칙의 작성, 변경 절차) ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.
② 사용자는 제93조에 따라 취업규칙을 신고할 때에는 제1항의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 한다.

2. 2015년 9월 현재까지, 최근 6개년 간 취업규칙 작성·변경절차를 규정하고 있는 근로기준법 94조 관련 근로감독의 점검업체와 위반업체 수는 모두 감소하는 추세이다(<표1> 참고). 이러한 결과는 현장에서 근로기준법

94조이 잘 준수되고 있다고 해석하기보다는 적극적이고 실효성 있는 근로감독, 즉 정기감독이 감소한 결과라고 이해하는 것이 타당하다.

<표1> 근로기준법 94조 관련 근로감독 전체 결과

<단위: 개소, %>

구분		2010 ¹⁾	2011	2012	2013	2014	2015.09 ²⁾
전체(a)	점검업체 수	19,882	40,192	31,048	22,245	24,281	12,184
	위반업체 수	1,495	1,711	1,415	763	649	168
노무관리지도 제외(b)	점검업체 수	-	23,967	21,719	13,280	16,982	12,086
	위반업체 수	1,399	1,655	1,358	691	595	-

- 1) 2010년의 노무관리지도 점검업체 수 등 확인하지 못한 근로감독 결과가 일부 존재함
- 2) 2015년의 경우, 9월 현재까지의 결과이며 근로감독은 매달 같은 양의 근로감독을 지속적으로 진행하지 않으므로 다른 해의 결과와 비교하기 어려움.
- 3) 노무관리지도 제외(b)는 근로기준법 94조 관련 근로감독 전체 결과에서 노무관리지도의 결과를 제외한 통계

3. 근로기준법 94조 관련 근로감독은 ①2011년 이후 정기감독 점검업체 수가 현저히 감소하고 있는 가운데 ‘자율점검’인 노무관리지도가 근로감독 결과 전체에서 차지하는 비중은 30~40%이다(<표3> 참고). ② ‘적발률’이라고 가정할 수 있는 점검업체 당 위반업체 비율을 정기감독의 점검업체 당 위반업체 비율이 노무관리지도보다 현저히 높다(<표2> 참고).

<표2> 근로기준법 94조 관련 근로감독 중 정기감독과 노무관리지도 결과

<단위: 개소, %>

연도	근로감독 종류	점검업체 수(a)	위반업체 수(b)	비율(b/a)
2010	정기감독	13,587	1,189	8.75
	노무관리지도	-	96	-
2011	정기감독	17,205	1,278	7.43
	노무관리지도	16,225	56	0.35
2012	정기감독	7,093	563	7.94
	노무관리지도	9,329	57	0.61
2013	정기감독	5,844	385	6.59
	노무관리지도	8,965	72	0.80
2014	정기감독	1,897	165	8.70
	노무관리지도	7,299	54	0.74
2015.09	정기감독	4,301	146	3.39
	노무관리지도	98	-	-

- 1) 2010년의 노무관리지도 점검업체 수 등 확인하지 못한 근로감독 결과가 일부 존재함
- 2) 2015년의 경우, 9월 현재까지의 결과이며 근로감독은 매달 같은 양의 근로감독을 지속적으로 진행하지 않으므로 다른 해의 결과와 비교하기 어려움.

4. 정기감독은 그 양이 감소하고 ‘자율적인 점검’인 노무관리지도가 근로감독 전체에서 30~40%를 차지하고 있는 상황은 근로기준법 94조 관련 근로감독이 부실해지고 있다고 평가할 수 있다. 정기감독의 감소 자체를 평가하기 어렵다고 하더라도 정기감독의 감소를 대체할만한 구체적인 대안이 없고 ‘자율점검’에 의존하고 있는 현행 근로감독 추세를 비판하지 않을 수 없다. 실제 노무관리지도를 통해 적발된 위반업체는 2010년 96개소, 2013년 72개소를 제외하면 대략 50~60개소에 불과하다.

<표3> 근로기준법 94조 관련 근로감독 전체 결과 중 노무관리지도 비율

<단위: %>

구분	2010 ¹⁾	2011	2012	2013	2014	2015.09 ²⁾
점검업체 중 노무관리지도 비율	-	40.4	30.0	40.3	30.1	0.8
위반업체 중 노무관리지도 비율	6.4	3.3	4.0	9.4	8.3	-

1) 2010년의 노무관리지도 점검업체 수 등 확인하지 못한 근로감독 결과가 일부 존재함

2) 2015년의 경우, 9월 현재까지의 결과이며 근로감독은 매달 같은 양의 근로감독을 지속적으로 진행하지 않으므로 다른 해의 결과와 비교하기 어려움.

5. 노무관리지도는 자율적인 점검이라는 특성 상 엄격한 법 이행을 기대하기 어렵다. 특히, 취업규칙 변경에 대해 노동자의 의견이나 동의를 구하도록 하고 있는 근로기준법 94조 위반 여부를 ‘자율적인 점검’으로 판단하고 해당 법의 이행을 강제할 수 있는지도 의문이다. 2013년 통상임금 판결 이후 확인되는 취업규칙 변경 사례와 최근 임금피크제를 관철시키기 위해 사측이 일방적으로 진행하는 취업규칙 변경 사례 등을 고려하면 근로기준법 94조 즉, 취업규칙 변경 등과 관련해서는 ‘자율적인 점검’보다 고용노동부의 적극적인 근로감독을 통해 사측의 불법을 제재하고 해당 법 위반에 대한 엄격한 처벌이 요구되는 상황이다.

6. 특히, 근로감독은 감소하고 있지만 같은 기간 근로기준법 94조 위반에 대한 신고건수는 증가하고 있는 상황은 취업규칙 변경과 관련한 문제의 심각성을 보여준다. 2014년 근로기준법 94조 위반에 대한 신고건수는 2013년보다 2배 이상 증가했다. 또한, 2015년의 경우에도 9월까지의 신고건수임에도 불구하고 이미 지난해 신고건수에 육박하고 있다(<표4> 참고). 이

와 같은 결과는 현장에서의 근로기준법 94조 위반 현황의 심각성을 보여주며 근 상황이 악화되고 있다고 해석된다. 그러나 이와 관련한 고용노동부의 일상적이고 지속적인 근로감독은 축소되고 있다.

〈표4〉 근로기준법 94조 관련 신고사건 처리 현황

〈단위: 건〉

연도	신고건수	조치내역						
		행정종결				사법처리		
		계	시정완료	과태료	기타	계	불기소	기소
2010	29	11	0	0	11	18	15	3
2011	39	18	2	0	16	21	19	2
2012	35	18	2	0	16	17	11	6
2013	54	30	3	0	27	24	18	6
2014	101	33	4	0	29	68	55	13
2015.09	82	25	1	0	24	57	52	5

- 1) 여러 사건이 병합된 경우 1건으로 처리
- 2) 하나의 사건에 근로기준법 제93조 및 제94조 모두 신고내용이 있는 경우 각 1건으로 산정
- 3) 기타(위반없음 등)의 경우 위반없음, 법적용제외, 사건조사 전 취하, 시정지시 전 시정완료 등이 있음

7. 고용노동부는 취업규칙 변경 신고 중 불이익 변경으로 판단한 건수에 대한 참여연대 노동사회위원회의 정보공개청구에 대해 ‘정보부존재’ 라고 답변했다. 그러나 참여연대 노동사회위원회가 요구한 정보는 관련한 노동 행정의 기본이 되는 자료이며 고용노동부가 마땅히 생산·보관해야만 하는 정보이다. 근로기준법 94조는 ‘취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.’ 고 명시하고 있으며 고용노동부는 관련 행정처리 과정에서 취업규칙의 ‘불이익 변경’ 여부를 확인해야 하고 불이익 변경임에도 불구하고 노동자 과반수의 동의서가 제출되지 않은 경우 사측에게 동의서의 제출을 명령해야하기 때문이다. 고용노동부는 지난 11/2(월) 비정규직 다수고용 사업장에 대한 근로감독 결과를 발표하면서 차별시정 관련 ‘취업규칙 개정명령’ 사례를 구체적이고 자세하게 설명했다. 고용노동부는 취업규칙 개정·변경과 관련한 정보를 생산하고 있는 것으로 판단되며 취업규칙 불이익 변경 관련 정보공개청구에 대해 정보부존재라고 답변한 고용노동부의 태도는 수용하기 어렵다.

8. 취업규칙은 기본적으로 최소한의 노동조건에 대한 규칙이기 때문에 이리

한 취업규칙과 관련한 현장의 불법·부당행위에 대한 엄격한 관리·감독이 요구된다. 최근 공공부문과 민간영역 모두에서 노동자의 동의 없이 취업규칙을 노동자에게 불이익하게 변경하는 사례가 빈번하게 발견되고 있으며 심지어 노동자 과반 동의를 받는 대신 새로운 관리규정을 추진하는 사례까지 발생하고 있다. 그러나 이를 엄격하고 적극적으로 관리·감독하여야 할 의무가 있는 고용노동부는 ‘자율점검’에 의존하고 있으며 최근에는 도리어 ‘사회통념상 합리성’이라는 논리로 사측의 일방적인 취업규칙 불이익변경이 가능하다는 입장을 피력하거나 이를 가능하게 할 가이드라인의 제정을 진행하고 있다. 이 가이드라인은 그 자체로 취업규칙 변경에 있어 노동자의 의견이나 동의를 구하도록 하고 있는 현행 근로기준법에 반한다. 이러한 정부 정책은 그 자체로 위법하며 당장 철회되어야 한다.

9. 노동조합 가입률이 전체 노동자의 10%를 밑도는 상황에서 취업규칙이 사측에 의해 일방적으로 결정 혹은 변경되는 경우, 노동자 전반에 대해 최소한의 노동조건조차 지키기 어려울 것으로 우려된다. 참여연대 노동사회위원회는 취업규칙 불이익 변경과 관련한 고용노동부의 노동행정과 근로감독에 대한 지속적으로 확인하고 평가하여 그 결과를 공개하겠다. 취업규칙 불이익 변경과 관련한 고용노동부의 가이드라인 제정 방침의 철회를 촉구하며 그 위법함을 다시 한 번 강조한다. 끝.