



## 노동시장 진단과 개혁과제

김유선 (한국노동사회연구소 선임연구위원)

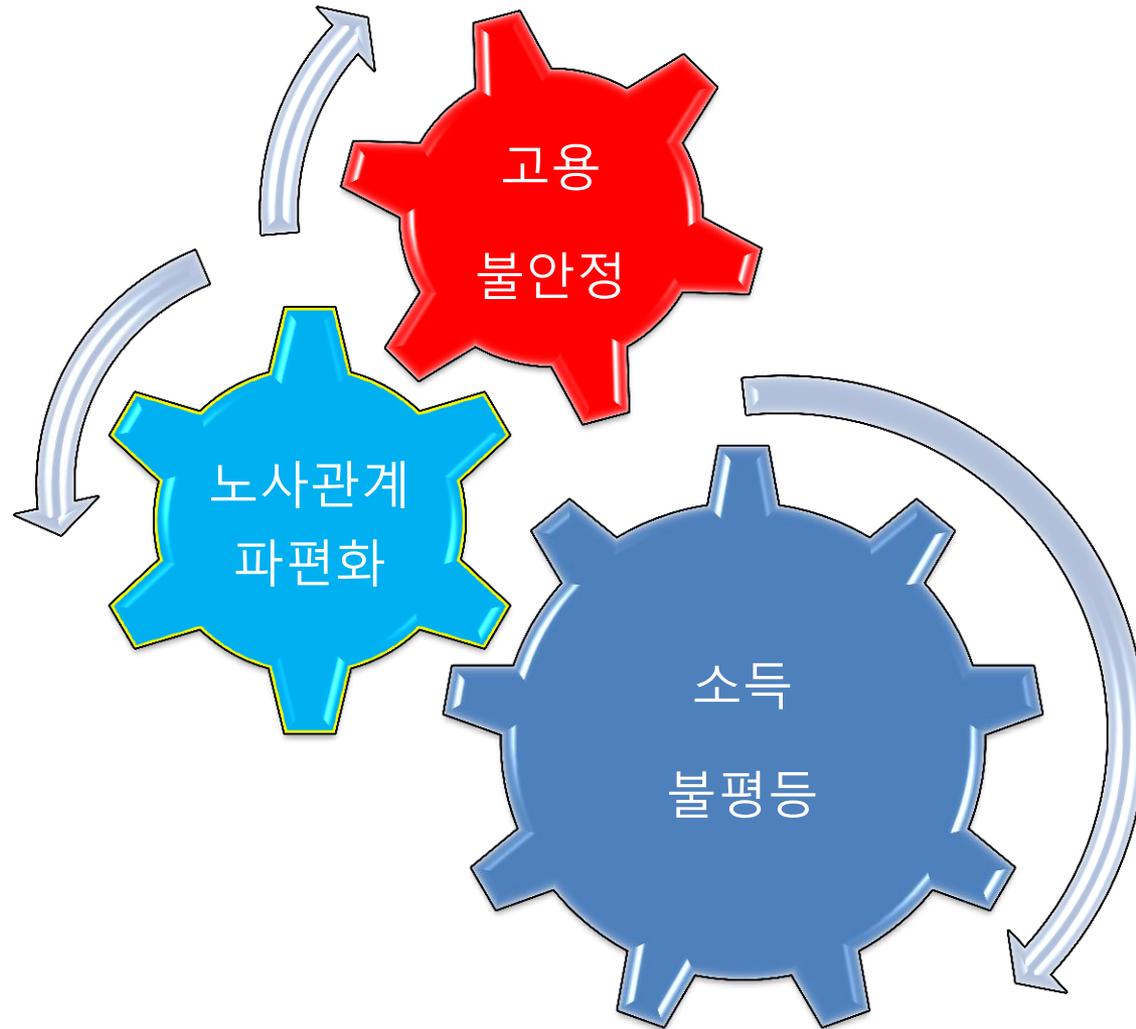
## 1. 국제동향

- 1974~2008년 신 자유주의(시장근본주의) 시대
  - 노동시장 유연화(Labor Market Flexibility) = global standard ???
- 2008년 글로벌 위기 이후 신 자유주의와 노동시장 유연화에 대한 재검토
  - ILO(2012), Global Wage Report : 이윤주도 → 임금주도 [소득주도] 성장모델
  - Piketty(2013), Capital in the Twenty-First Century 열풍

## 2. 국내동향

- 1994~2011년 신 자유주의 확산
  - 김영삼 정부부터 모든 역대 정부, 노동시장 유연화를 노동정책 제1의 과제로 추진.  
→ 노동시장 양극화 [고용 불안정 • 소득 불평등] 확대
- 2012년 총선•대선 때 경제민주화와 복지국가 건설 핵심 이슈
  - 여야 모두 과거보다 전향적인 노동시장(일자리) 공약 제시
  - 여야 모두 대선 공약에서 '노동시장 유연화' 용어 찾아볼 수 없었음.
- 2014년 말 최경환 부총리의 '정규직 과보호' 발언을 시작으로 '노동시장 유연화'는 다시 노동정책 제1의 과제로 부활.
  - '2015년 경제정책 방향'과 '비정규직 종합대책'은 정규직과 비정규직 하향평준화 공식 천명

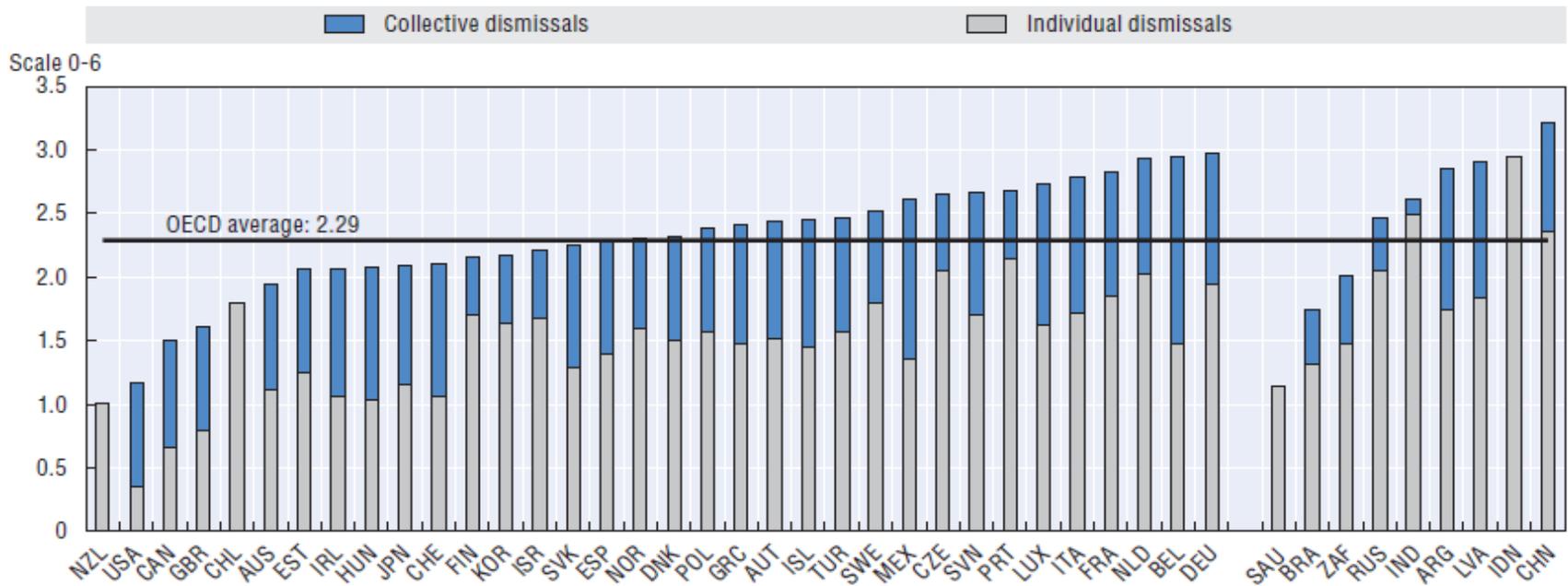
## II. 노동시장 진단



# 1. 고용 불안정

## 1) OECD 고용보호지수(2013)

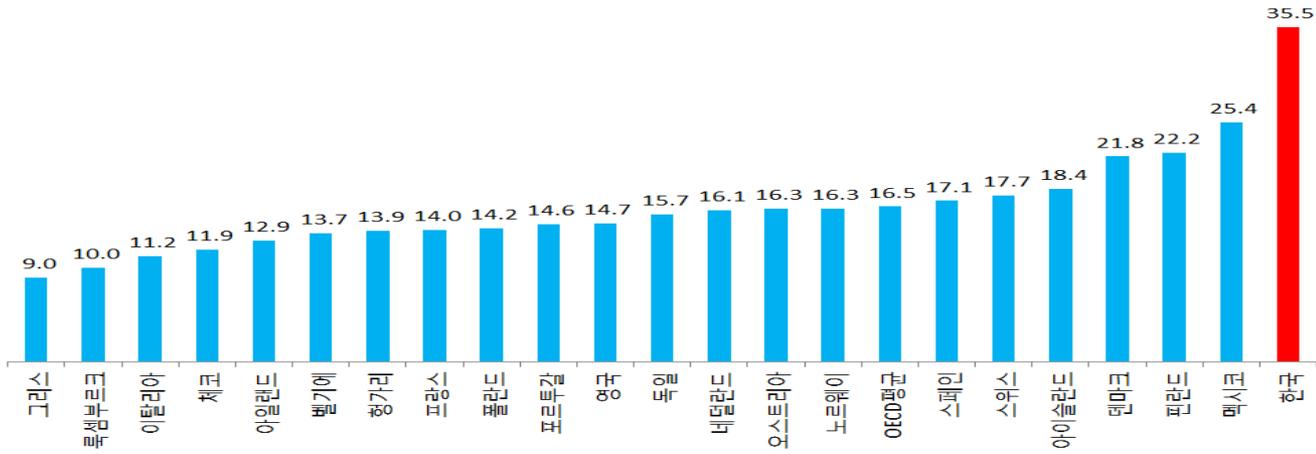
Figure 2.6. Protection of permanent workers against individual and collective dismissal



정규직(상용직) 해고제한 : 한국 22위 (개별해고 12위, 집단해고 30위)  
Cf. 독일 하르츠 개혁? 정규직 보호수준 1위

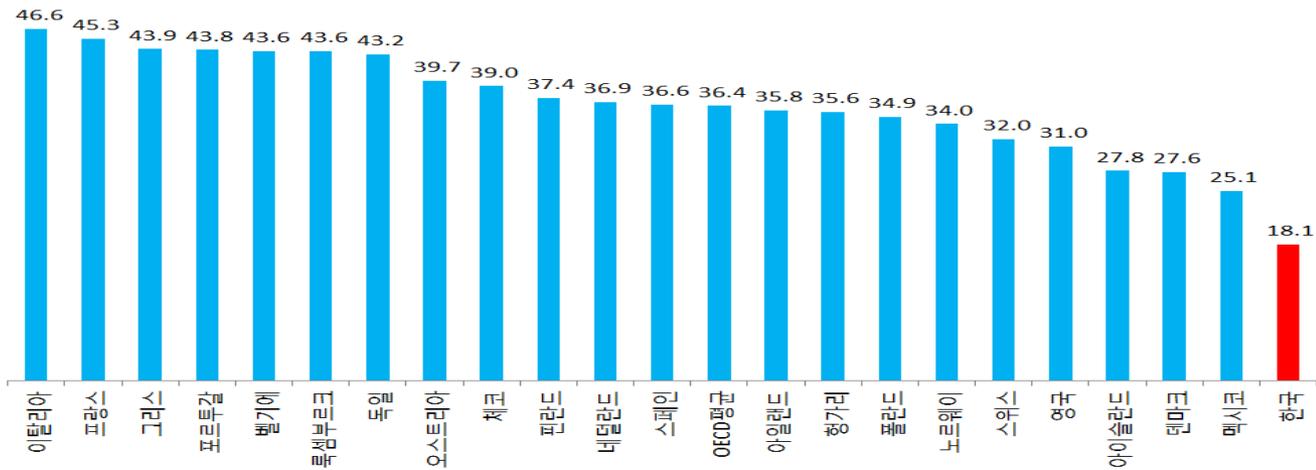
## 2) 근속년수 : 한국은 초단기 근속의 나라

단기근속자 비율(2011년, 근속1년미만; %)



근속 1년 미만  
한국 35.5%  
독일 15.7%

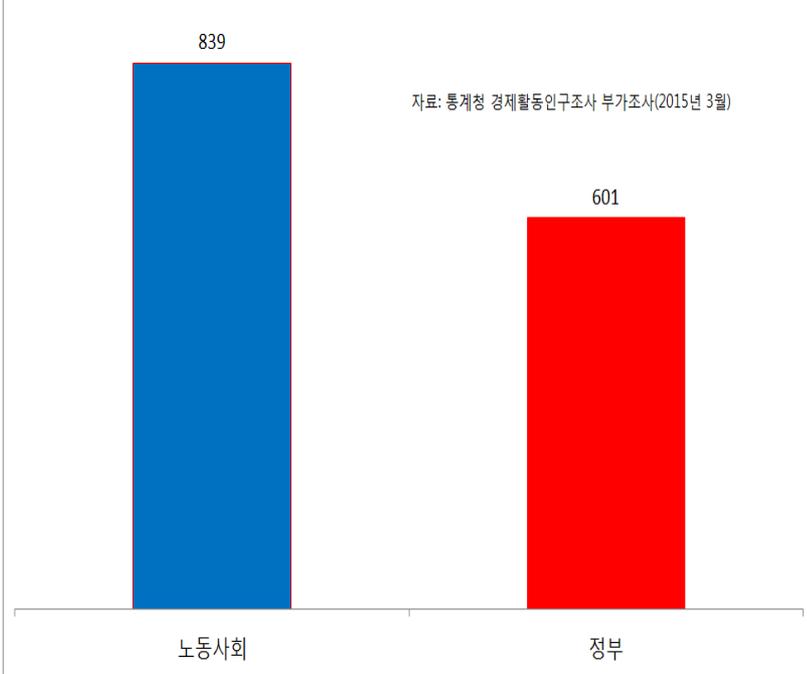
장기근속자 비율(2011년, 근속10년이상; %)



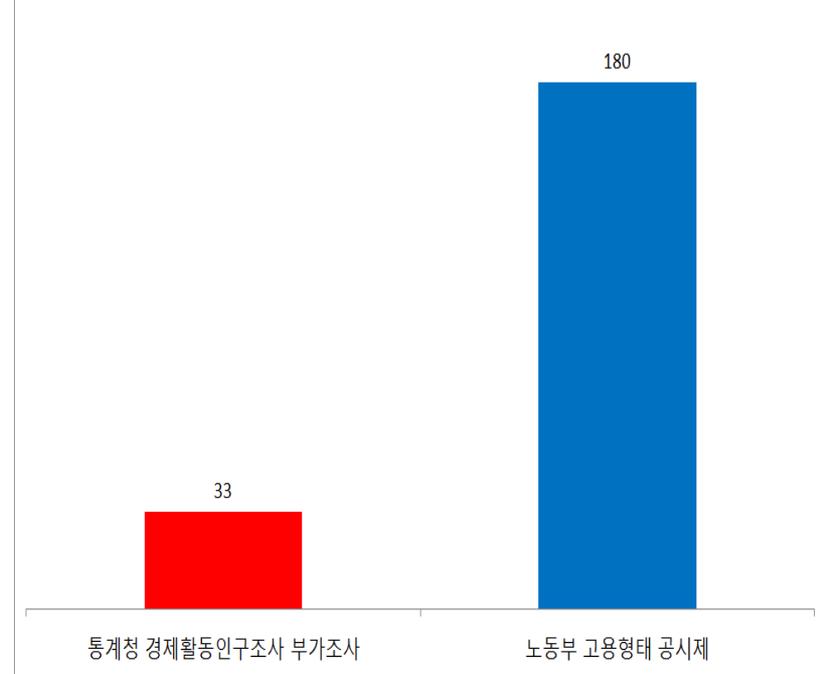
근속 10년 이상  
한국 18.1%  
독일 43.2%

### 3) 비정규직 남용

비정규직 규모(2015년 3월, 만명)



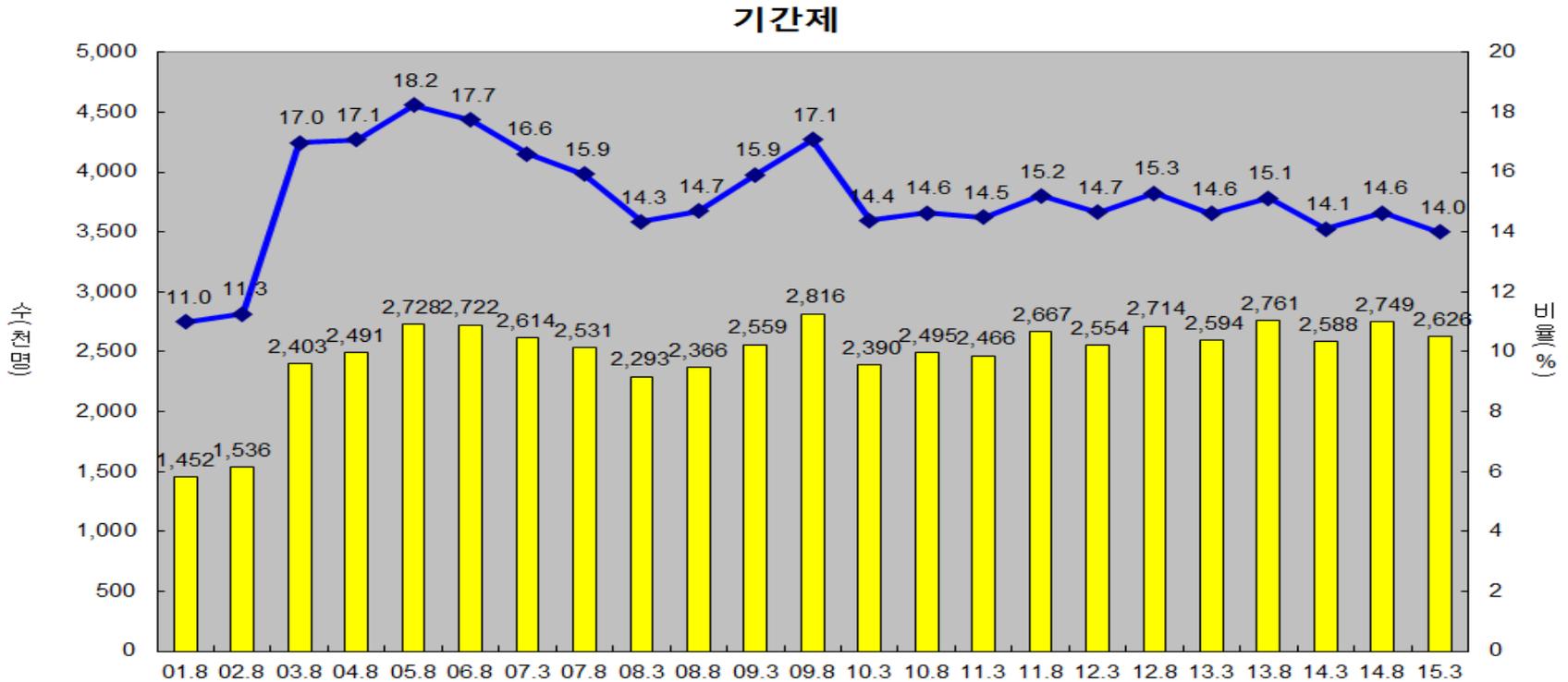
300인 이상 사업체(기업체) 비정규직 규모(2015년 3월, 만명)



- 노동사회 839만명(44.6%)
- 정부 601만명(32.0%)
  - 임시직 일용직에서 차이
- 이주노동자, 사내하청 제외

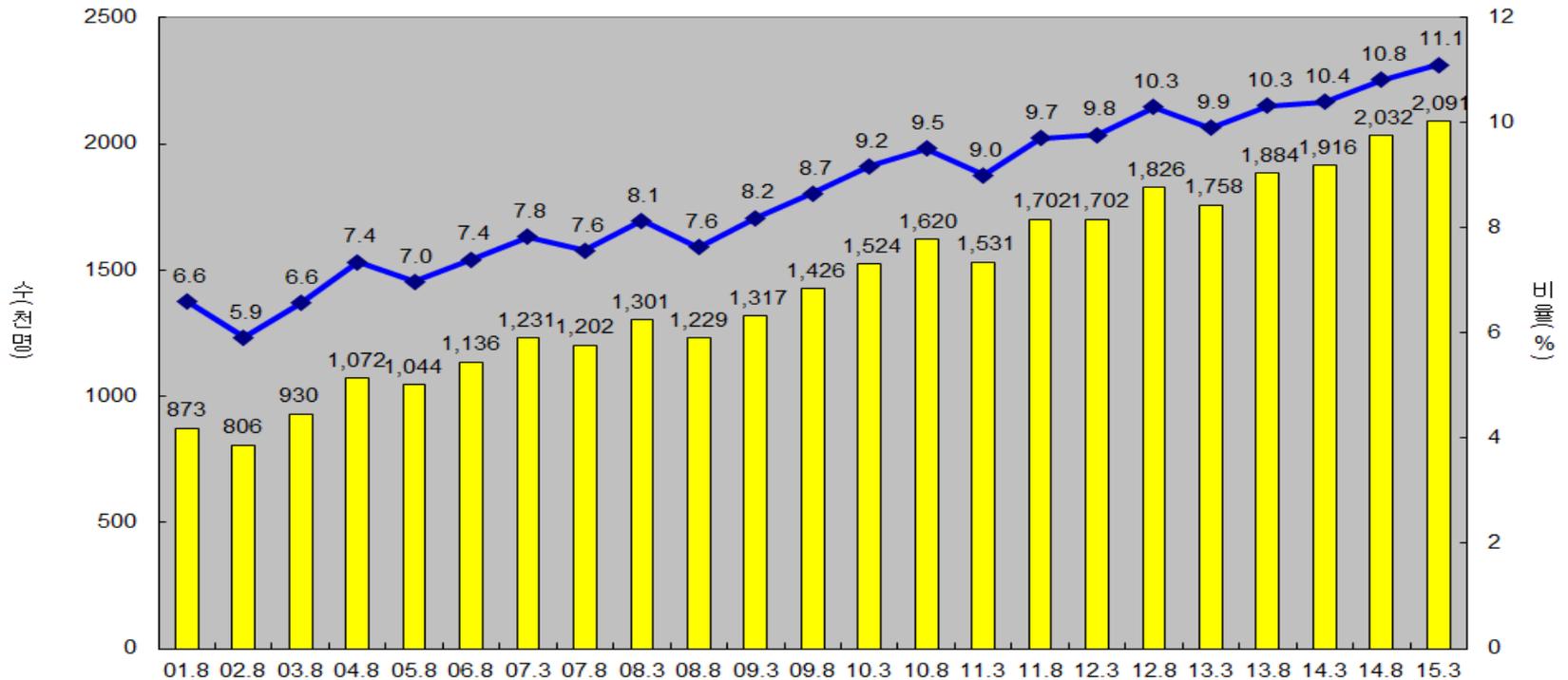
- 통계청 33만명(14.3%)
- 노동부 180만명(39.5%)
  - 직접고용 90만명(19.4%)
  - 간접고용 92만명(20.0%)

### 3-1) 직접고용 비정규직



- 05년 8월 18.2% → 08년 3월 14.3% → 15년 3월 14.0%
  - 09년 8월 17.1%는 희망근로 때문.
- 기간제 14~15% 고착
  - 기간제 보호법 효과 제한적 (3.9% 감소)

## 시간제



- 02년 8월 5.9% (81만명) → 15년 3월 11.1% (209만명)
- 상용직 23만명(1.2%), 임시직 132만명(7.0%), 일용직 209만명(2.8%)
- 시간당임금 : 2001년 6,497원(정규직의 79.8%) → 2014년 7,645원(48.0%)

## 3-2) 간접고용 비정규직 - 파견(용역), 사내하청

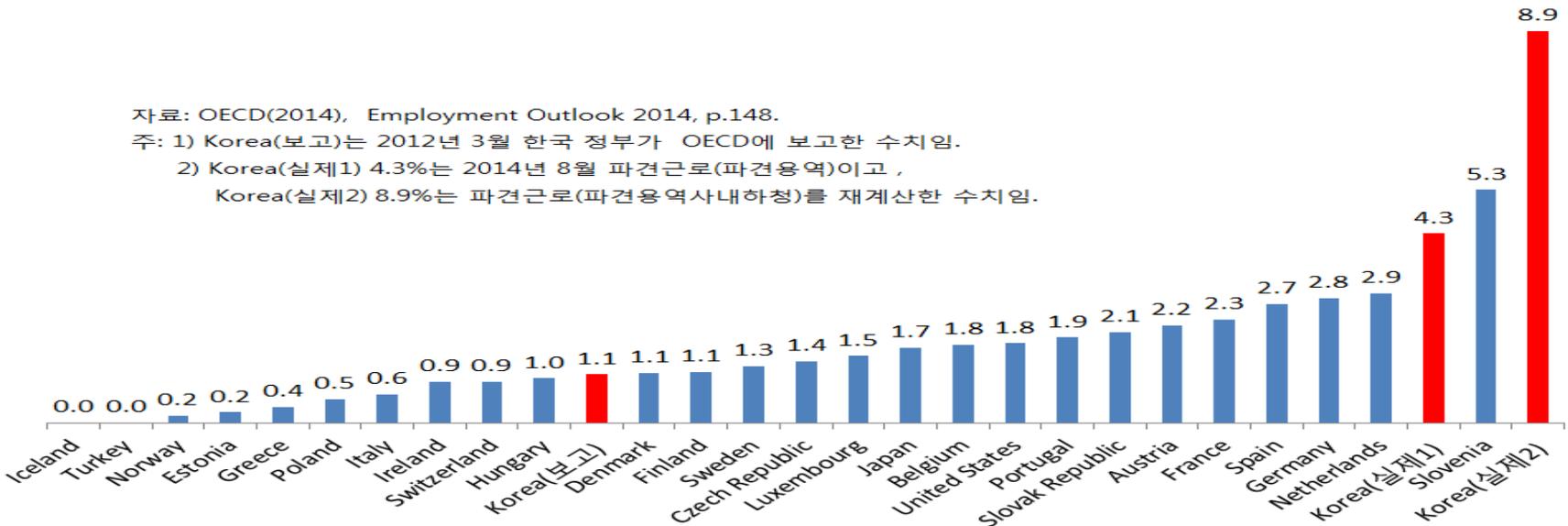
- 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2015년 3월)
  - 파견근로 19만 명(1.0%), 용역근로 66만 명(3.5%) ⇒ 파견용역 85만 명(4.5%)
  - 사내하청은 설문 문항이 없어 파악 안 됨(→ 정규직으로 분류)
- 고용노동부, 고용형태 공시제 결과(2015년 3월)
  - 300인 이상 대기업 사내하청 92만명(4.9%)
  - 재벌 대기업일수록 사내하청 많이 사용

파견근로 국제비교(2011-12년,%)

자료: OECD(2014), Employment Outlook 2014, p.148.

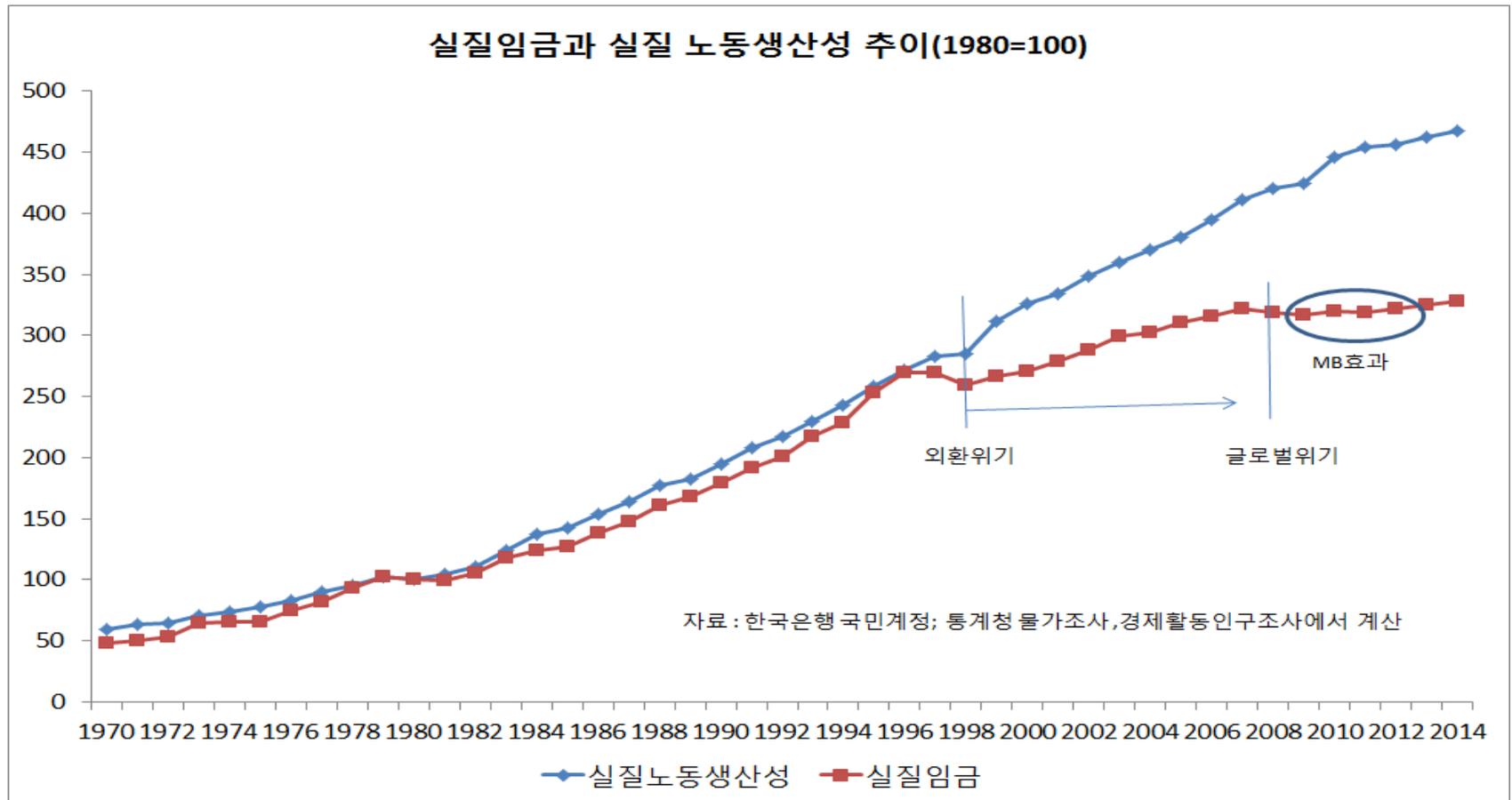
주: 1) Korea(보고)는 2012년 3월 한국 정부가 OECD에 보고한 수치임.

2) Korea(실제1) 4.3%는 2014년 8월 파견근로(파견용역)이고,  
Korea(실제2) 8.9%는 파견근로(파견용역사내하청)를 재계산한 수치임.



## 2. 소득불평등

### 1) 성장에 못 미치는 임금인상 → '임금 없는 성장'

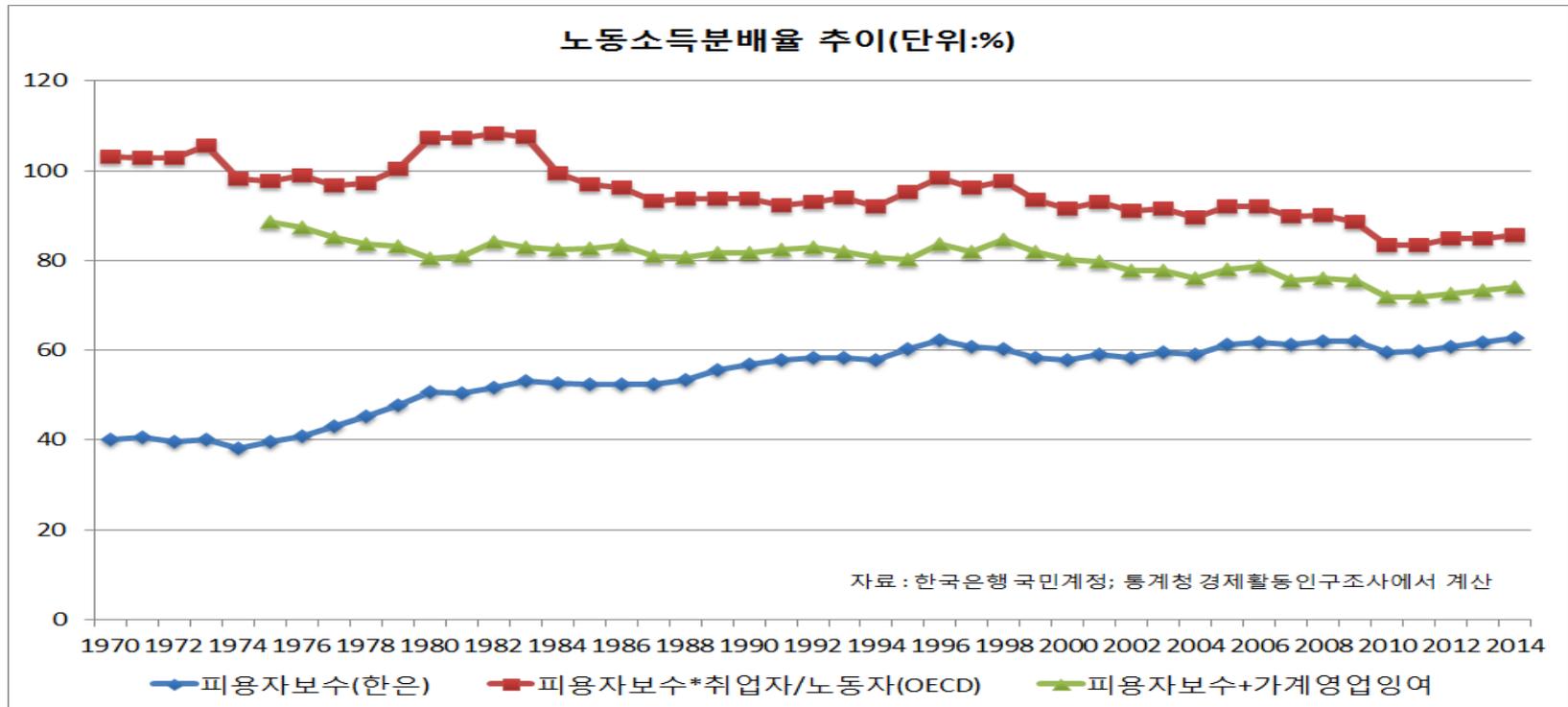


# 정규직도 성장에 못 미치는 임금인상

연도	경제 성장률 (실질GDP)	소비자 물가 상승률	경제성장 률+물가 상승률	실질임금(천원, 2010=100)			실질임금 인상률(%)		
				노동부 상용직 임금총액		한국은행 비용자	노동부 상용직 임금총액		한국은행 비용자
				10인 이상	5인 이상	1인당보수	10인 이상	5인 이상	1인당보수
2011	3.7	4.0	7.7	3,054	2,903	2,622	-4.4	-4.7	-0.2
2012	2.3	2.2	4.5	3,154	2,990	2,649	3.3	3.0	1.0
2013	2.9	1.3	4.2	3,228	3,064	2,673	2.4	2.5	0.9
2014	3.3	1.3	4.6	3,279	3,098	2,702	1.6	1.1	1.1
2000 ~2014	4.4	2.9	7.2	2,941	2,806	2,543	2.6	2.5	1.4
김대중	5.3	3.5	8.8	2,323	2,309	2,244	3.5	4.9	1.4
노무현	4.5	2.9	7.4	2,927	2,801	2,549	3.5	3.8	2.2
이명박	3.2	3.3	6.5	3,121	2,970	2,627	0.4	0.1	0.0
박근혜	3.1	1.3	4.4	3,253	3,081	2,688	2.0	1.8	1.0

(2000~14년 연평균) 경제성장률 4.4%, 실질임금인상률 1.4~2.6%

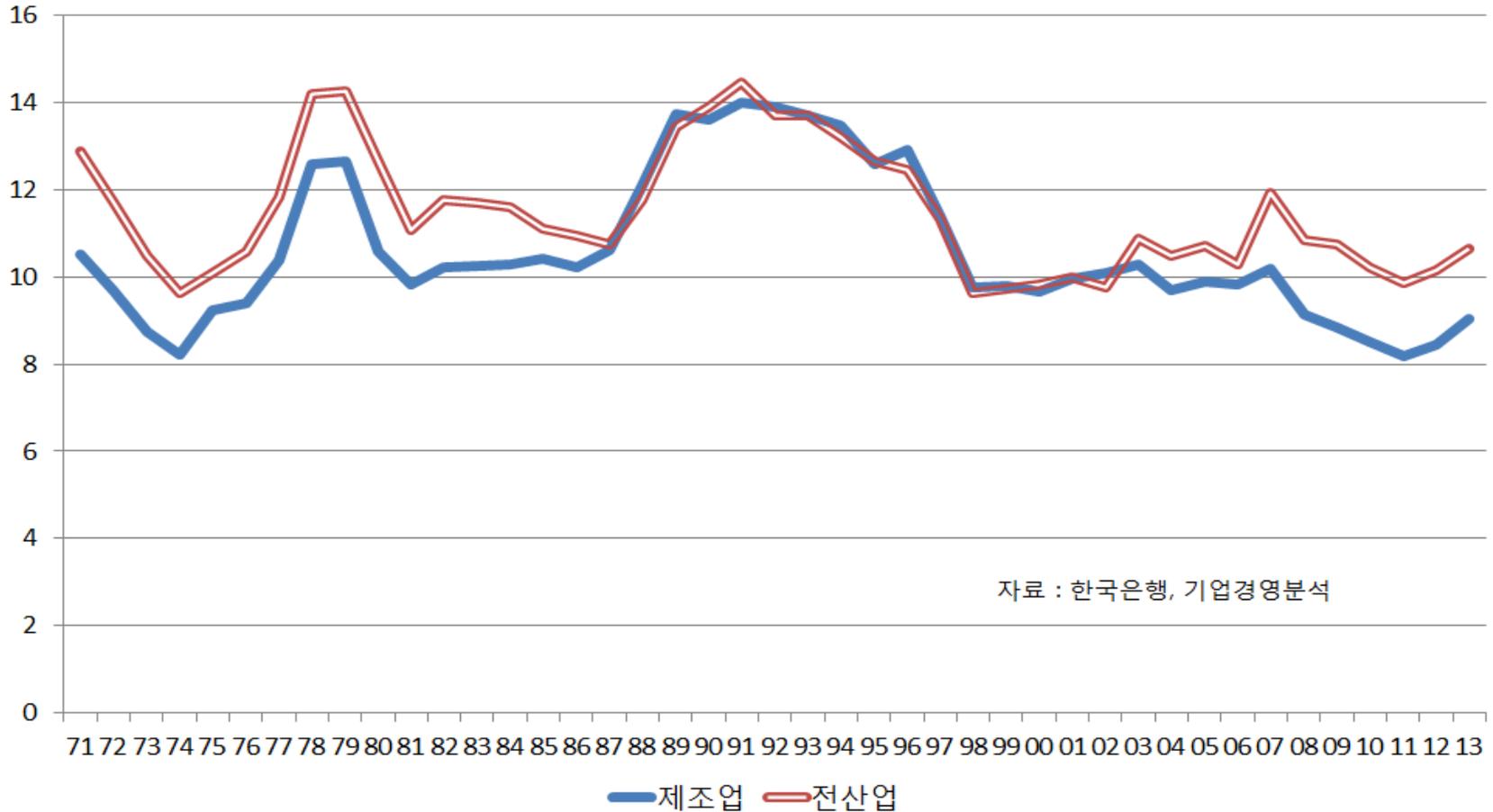
## 2) 노동소득 분배율 하락



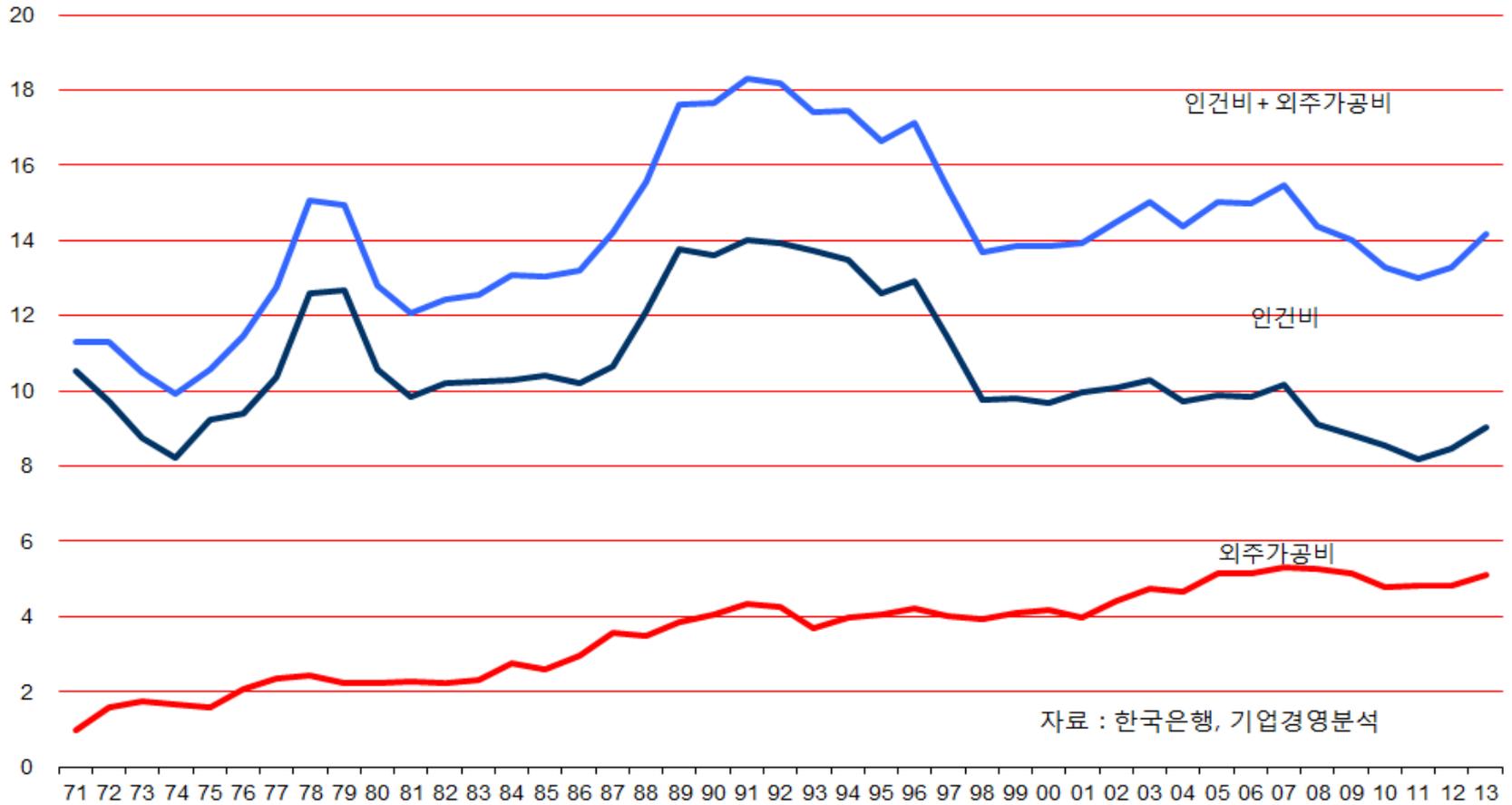
<계산방식>	1996년	2014년	증감폭
비용자보수(한국은행)	62.4%	62.6%	0.2%p
비용자보수*취업자/노동자(OECD)	98.5%	85.5%	-13.0%p
비용자보수+가계영업잉여	83.7%	74.0%	-9.7%p

### 3) 가파르게 하락하는 인건비 비중

매출액 대비 인건비 비중 추이(1971~2013년,%)

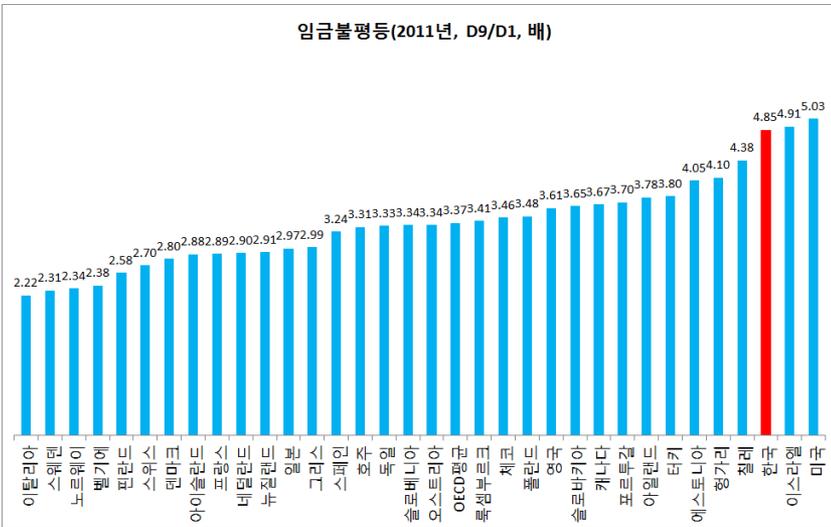


인건비와 외주가공비 추이(제조업,매출액대비,%)



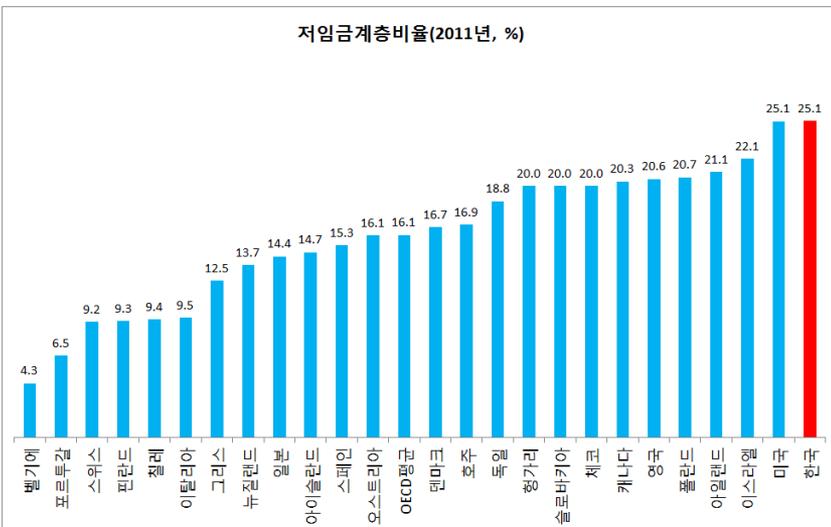
# 4) 임금불평등과 저임금계층

임금불평등(2011년, D9/D1, 배)

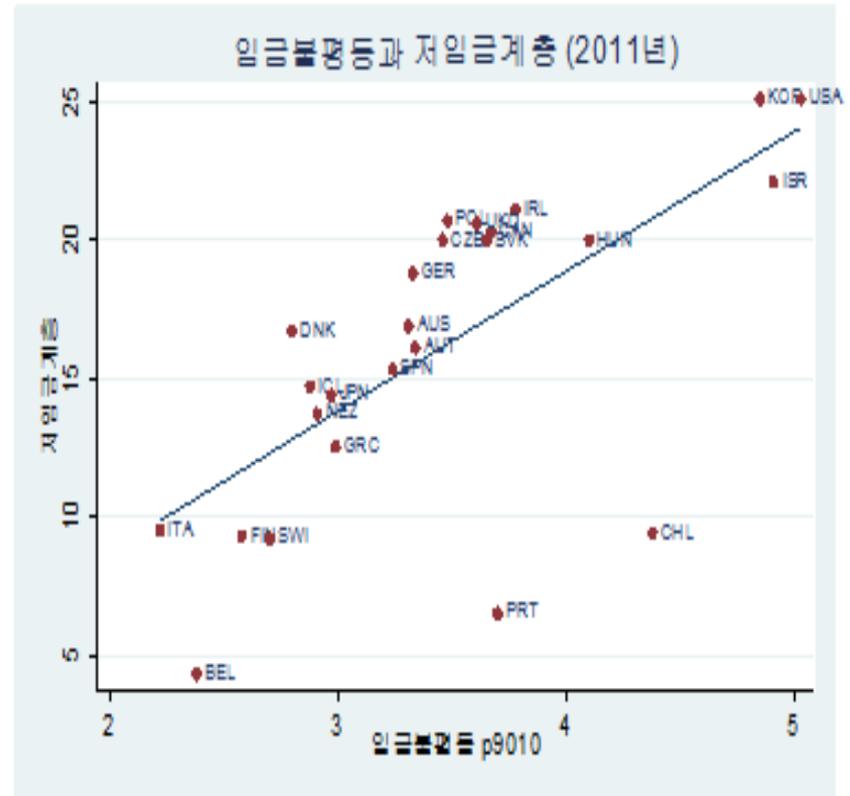


임금불평등과 저임금계층 모두 한국과 미국, 이스라엘이 가장 심함.

저임금계층비율(2011년, %)

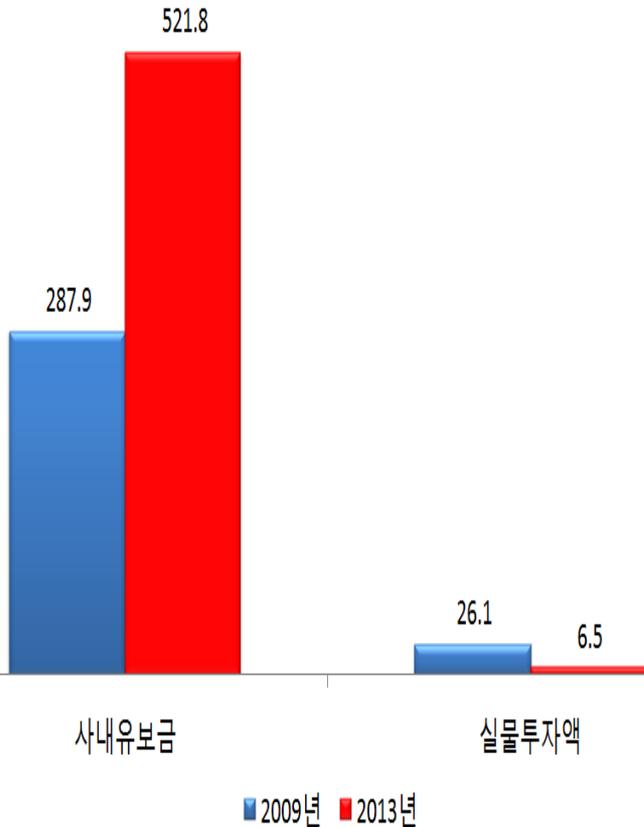


임금불평등과 저임금계층 (2011년)



## 5) 10대 재벌 사내유보금 234조원 증가, 실물투자액은 감소

10대 재벌 사내유보금과 실물투자액(2009-2013년, 조원)

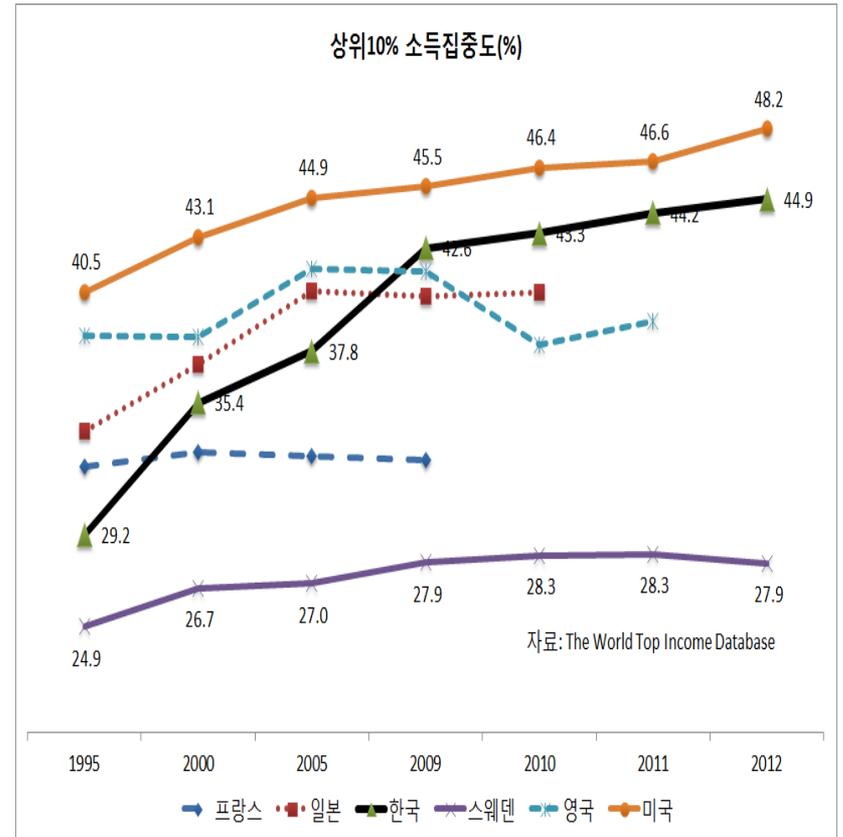
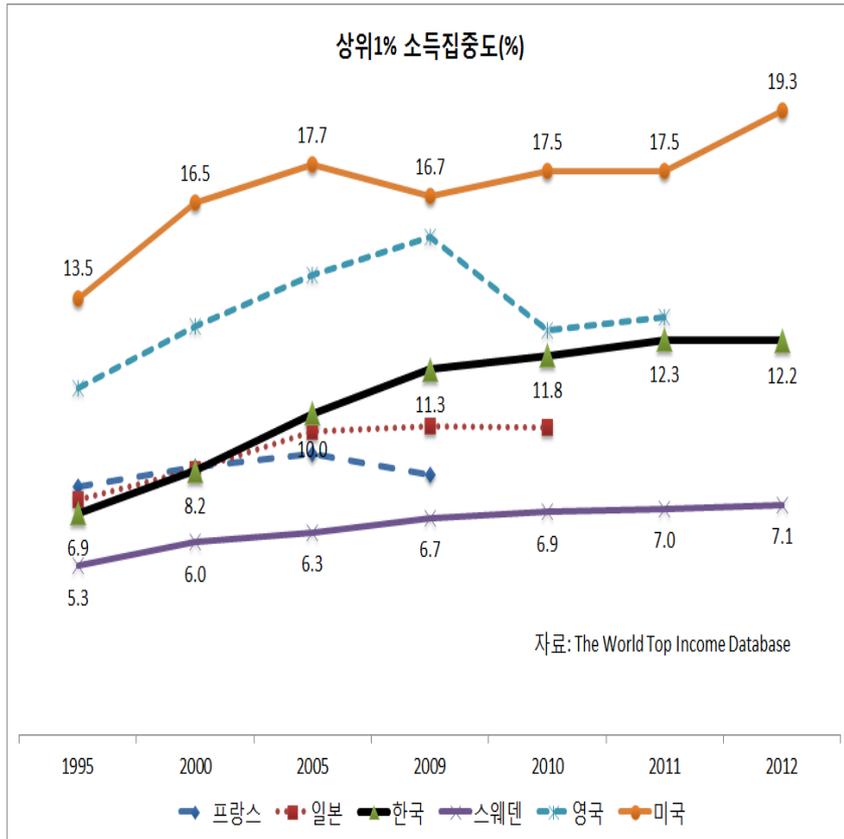


- 2009~2013년 4년 동안 10대 재벌 사내유보금 234조원 ↑, 실물투자액 20조원 ↓
- (함의1) 중소기업체 비정규직에게 거둬들인 초과이윤이 몇몇 재벌에게 집중 (빨대)
- (함의2) 다수 국민이 소비여력을 상실하고 안팎의 경제환경이 불확실한 상태에서 재벌 기업들도 투자할 곳을 찾지 못하고 있음.
- (함의3) 법률로 강제하거나 돈벌이가 되지 않는 한 재벌들이 투자를 확대하거나 일자리를 늘리지 않을 것임.

**정규직 과보호?  
No. 재벌 과보호**



## 6) 상위 1-10% 소득집중도

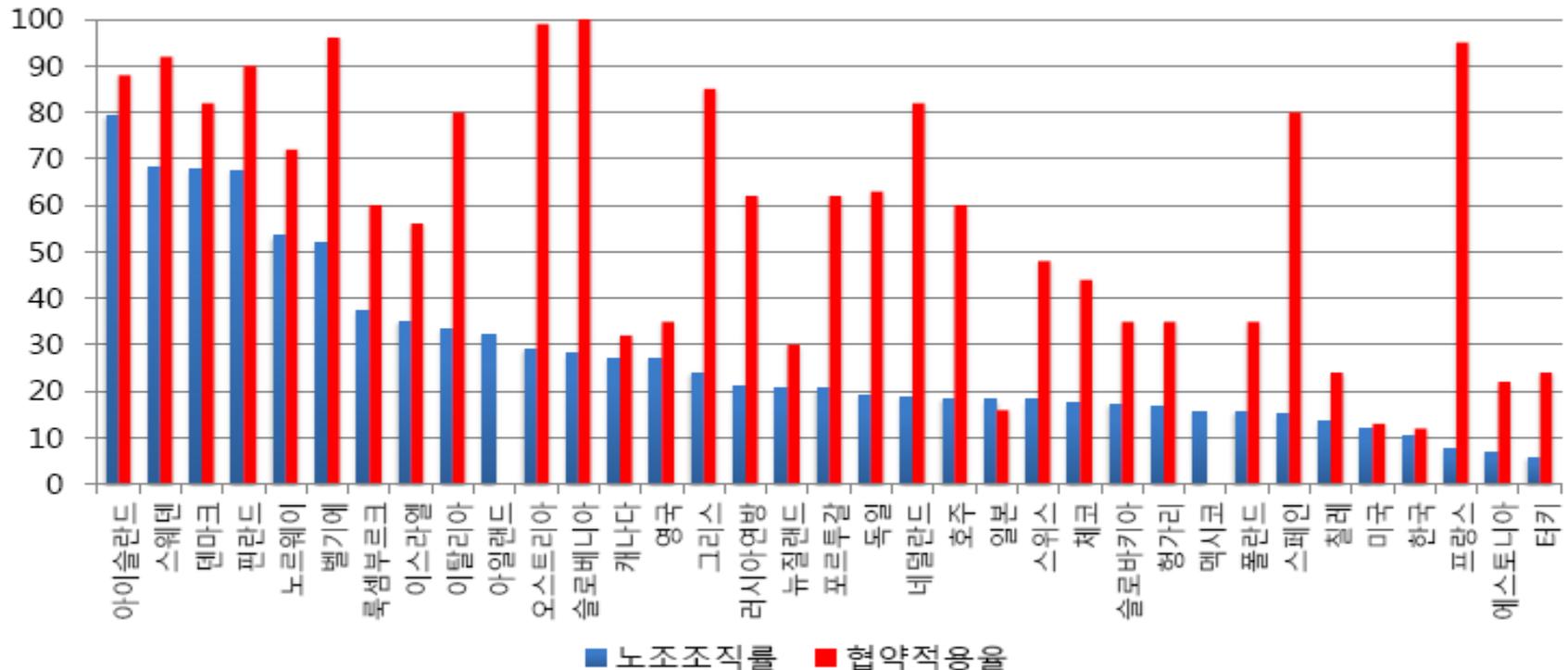


### 3. 노사관계 파편화/불균형

### 1) 노조 조직률 / 협약적용률 10% 대

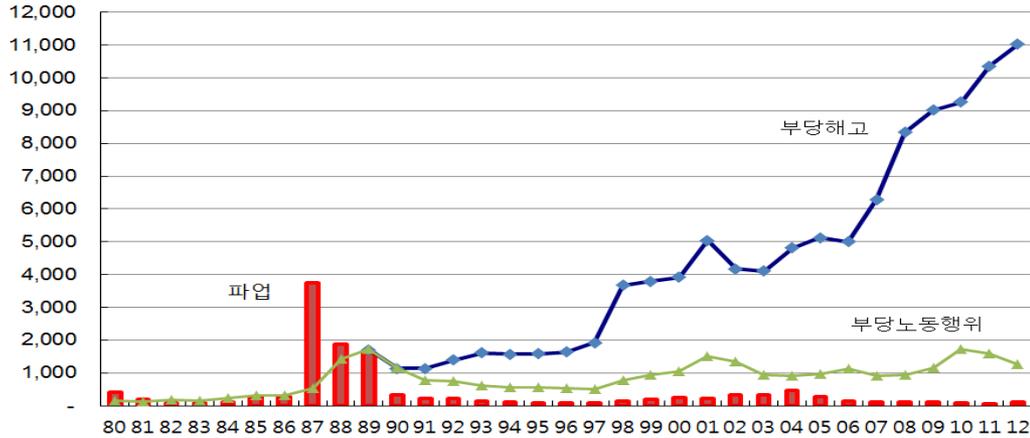
- World Bank(2002), OECD(2004), ILO(2004) 실증분석 결과
  - 노조 조직률이 높고, 단체협약 적용률이 높을수록,
  - 임금교섭 집중도(centralization) 높고 조정도(coordination) 높을수록,
  - 임금불평등 낮음.

노조 조직률과 협약 적용률(2008년, %)

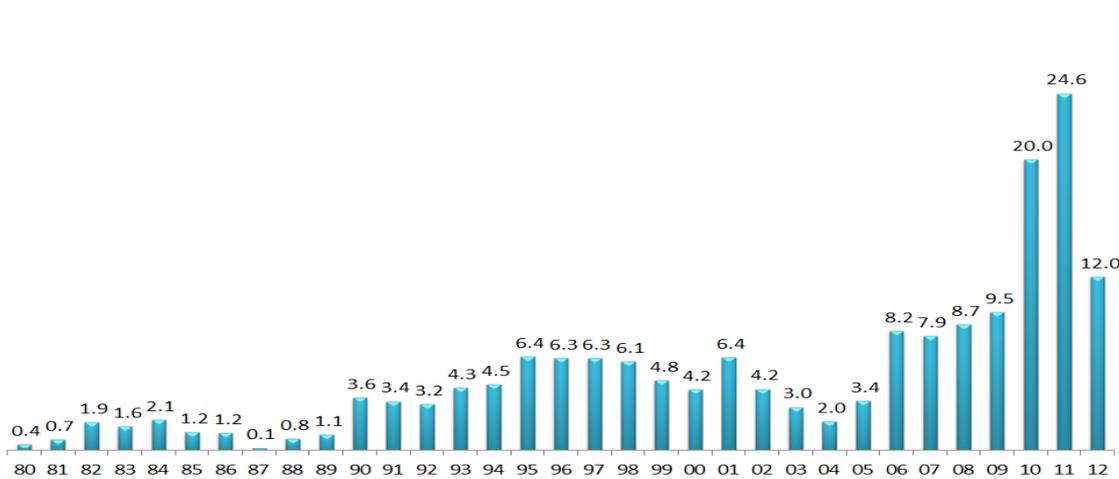


## 2) 부당노동행위와 부당해고 급증

파업발생건수, 부당해고 및 부당노동행위 구제신청(조심) 건수 추이



파업발생건수 대비 부당노동행위 구제신청건수



- 파업 감소
- 사용자 부당노동행위 성향 (부당노동행위구제신청건수/파업발생건수; 공격성) 급증
- 2010년 20, 2011년 25배
- 노조파괴 컨설팅 업체들이 "파업유도→직장폐쇄→용역폭력→제2노조 결성→기존노조 무력화" 순으로 노조 파괴하던 시기
- 노사간 힘 관계가 사용자 우위로 쏠리고, 집단적 노사관계가 노사갈등 해소라는 제 역할을 못 하면서, 부당해고 구제신청 급증



### Ⅲ. 노동시장 개혁과제

#### 가. 일자리 정책

상시·지속적 일자리는  
정규직 직접고용

실 노동시간  
단축

연금·실업급여  
확대, 구직촉  
진수당 도입

#### 나. 임금정책

최저임금 현실화와  
근로감독 강화

최고임금제 or  
고소득 세율인상

초기업 교섭  
단협효력확장

다. 노동인권 보호: 법대로, '법과 원칙' - 불법파견, 장시간노동, 최저임금위반

라. 소득주도 성장전략: 노조 교섭력 회복, 재벌개혁, 세제개혁, 금융규제

# 1. 상시·지속적 일자리는 정규직 직접고용

## ● (박근혜 정부 대선공약)

- 공공부문 상시·지속적 업무는 2015년까지 정규직 전환
- 민간 대기업은 고용형태 공시제 등을 통해 정규직 전환 유도

## ● (실제 정부 정책)

- '상시·지속적 업무 정규직 직접고용' 원칙은 공공부문 직접고용에 한정
- ① 기간제 사용기간을 2년에서 4년으로 연장하고, ② 55세 이상 고령자와 고소득 관리전문직의 파견근로 전면 허용 추진

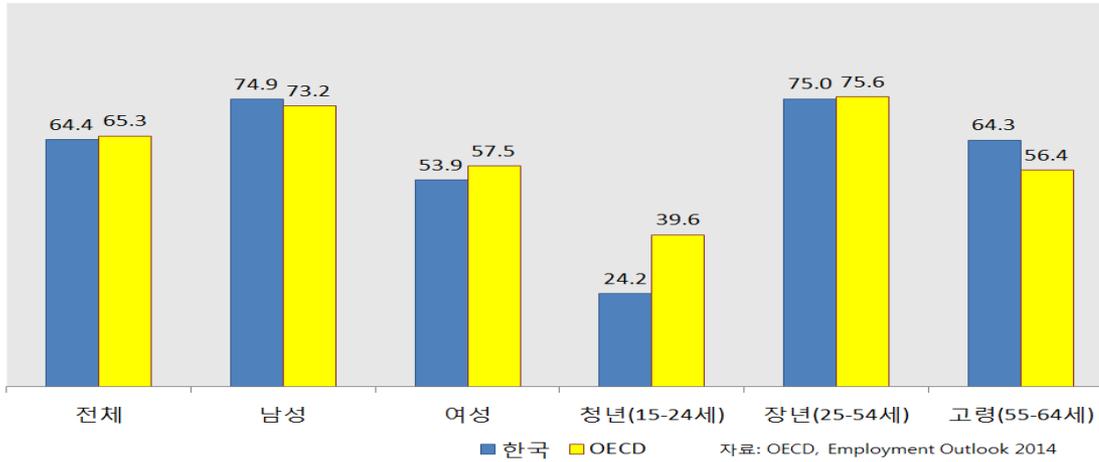
## ● (개선방향)

- 공공부문 간접고용(파견용역)도 상시·지속적 업무면 정규직 전환
  - 예) 서울, 인천, 광주시
- 민간부문 재벌기업도 상시·지속적 일자리면 정규직 전환
  - 예) 10대 재벌 비정규직 49만 명(37.7%) 중 사내하청 40만 명(30.7%)
  - 사내하청은 대부분 상시·지속적 일자리이자 불법파견

- 9988? 중소기업체에 비정규직이 몰려 있어 비정규직 문제해결이 쉽지 않다?
- 300인 이상 대기업 노동자 <통계청>
  - 경제활동인구조사 230만명(전체 노동자의 12.2%, 2015년 3월) : 사업체 규모
  - 임금근로일자리행정통계 696만명(43.7%, 2012년)
    - = 정부 210만명(13.2%) + 민간 대기업 486만 명(30.5%): 기업체 규모
  - 노동부 고용형태공시제 459만 명(2015년 3월)
- 사업체와 기업체
  - 예) 자동차 완성업체 영업판매소, 은행 지점, 공립학교 교사
- (함의)
  - 통계적 착시 현상
  - 정부와 대기업이 700만명(44%)을 고용하고 있다는 사실은, 정부와 대기업이 저임금 비정규직을 해소하는 방향에서 노동정책을 운용한다면 비정규직 등 노동시장에서 발생하는 문제를 상당 부분 해소할 수 있음을 의미.

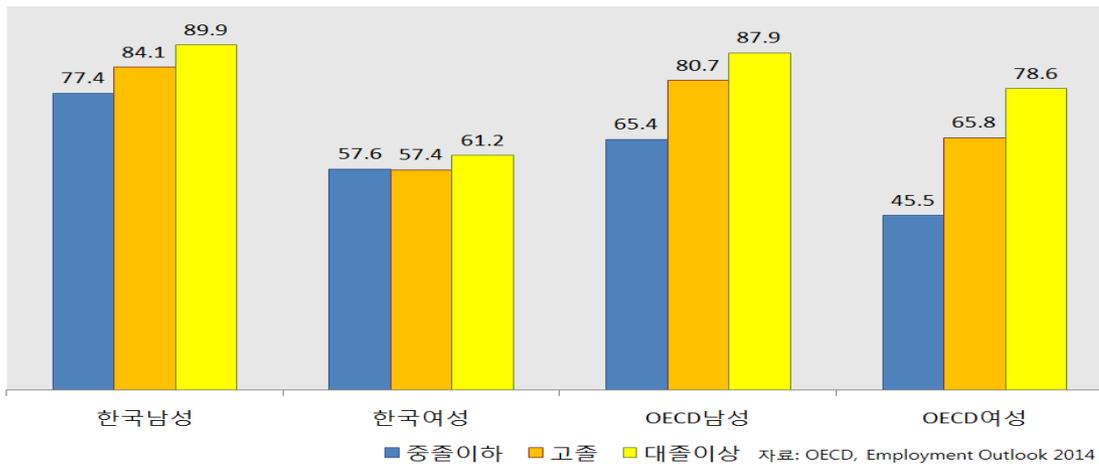
# [보론2] 고용률 70% ?

고용률(15~64세, 2013년, %)



- 남성 고용률은 높고, 여성 고용률은 낮음.
  - 청년 고용률은 낮고, 고령자 고용률은 높음.
- ☞ 은퇴 후 노후생활이 보장되지 않기 때문에 노인 고용률과 빈곤율 모두 높음.

성별 학력별 고용률(25~64세, 2012년, %)



- 한국의 여성 고용률은
  - 학력수준에 관계없이 같고
  - OECD 여성보다 중졸 이하는 12.1%p 높고, 고졸은 8.4%p, 대졸이상은 17.4%p 낮음.
- ☞ 경력단절 후 노동시장에 다시 진입하려 할 때 주어지는 일자리가 저임금 비정규직 → 고학력 여성 취업 포기
- ※ 청년과 고학력 여성 고용률 높려면 고용의 질 개선해야**

## 2. OECD 수준으로 실 노동시간 단축

### ● (박근혜 정부 대선공약)

- 2020년까지 연평균 근로시간을 OECD 평균수준으로 단축
- 근로기준법상 초과근로시간 한도 지키기, 휴일근로 초과근로시간 산입, 근로시간 특례업종 축소, 장시간근로를 강제하는 교대제 개편 등 정책 추진

### ● (실제 정부 정책)

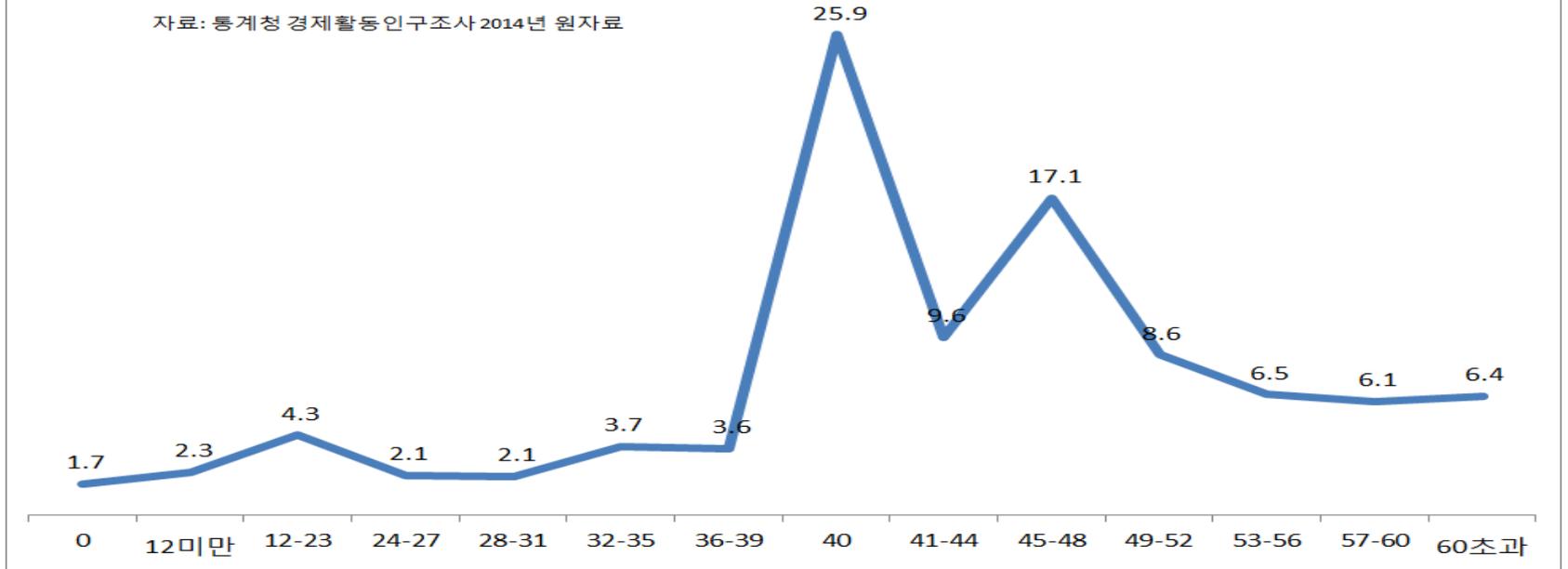
- 법정근로시간 한도 주52시간을 주60시간으로 연장
- 통상임금 범위 축소(고정상여금에 재직자요건이 있으면 통상임금에서 제외)

### ● (개선방향)

- 연간 노동시간 1800시간을 목표로 하는 종합계획(정책수단) 수립.
  - 주5일제 전면 실시(2014년 66%), 고령자 주4일제 도입 검토.
  - 휴일휴가 확대
  - 초과근로시간 한도 주12시간 → 주8시간(유럽연합 지침)
  - 근로시간 특례업종/적용제외 축소
  - 교대제 개편

### 주당 실 노동시간 분포(2014년, %)

자료: 통계청 경제활동인구조사 2014년 원자료



- 주52시간 초과 357만명(19.0%)  
→ 초과근로 일소하면 새로운 일자리 62만개 가능
- 주48시간 초과 518만명(27.6%)  
→ 초과근로 일소하면 새로운 일자리 105만개 가능

### 3. 노령연금과 실업급여 확대 및 구직촉진수당 도입

- **(고령자) 연금 확대**
  - 노후생활이 보장되지 않기 때문에 고용률도 높고 빈곤율도 높음.
- **(실업자) 실업급여 확대**
  - 실업급여 지급기간, 현행 90~240일에서 180~360일로 확대
  - 실업급여 1일 지급 상한액을 최저임금의 150%로 상향조정
  - 자발적 이직자가 성실하게 취업노력을 기울였음에도 3개월 이상 취업하지 못한 경우 실업급여 지급
- **(청년실업자, 영세자영업자) 구직촉진수당(실업부조) 지급**

## 4. 최저임금 수준 현실화와 사각지대 일소

### (최저임금 수준 현실화)

- 목표 : 평균임금의 50% (단계적 현실화) ≙ 제조업 보통인부 노임단가
- 매년 최저임금 인상률 하한선 : 경제성장률+물가상승률+ $\alpha$ (소득분배 개선치)

### (엄정한 법 집행 통한 탈법적 사각지대 해소)

- 징벌적 손해배상제도 도입
- 최저임금 위반 적발 즉시 과태료 부과
- 반복적으로 최저임금을 위반한 사업주 명단 공개 및 형사처벌
- 최저임금 전담 근로감독관; 명예 근로감독관 운영
- 최저임금 위반 신고 간소화
- 최저임금 준수 입증 책임 : 노동자 → 사용자
- 최저임금 체불임금 노동부 선 지급, 후 구상권 행사

### (최저임금 적용대상 확대)

- 가사사용인, 수습사용 중인 자 100% 적용
- 정신 또는 신체의 장애로 근로능력이 현저히 낮은 자는 노동부장관의 인가를 얻어 감액 적용

## 5. 최고임금제 도입 / 고소득자 한계소득세율 인상

- 2014년 10대 재벌 상장사 78곳 최고경영자 보수 평균 23.5억원(13~37억원)
  - 일반 직원 평균 보수 6700만원의 35배, 최저임금 1300만원의 180배
- 경영실패로 노동자들을 대량 해고한 CEO도 막대한 보수
  - KT 황창규 회장 : 1조1,418억원 적자, 8,300명 명예퇴직, 연봉 5.1억원
  - 현대중공업 이재성 전회장: 1조7,546억원 적자, 1500명 명예퇴직, 퇴직금 24억원 포함 37억원
  - 대한항공 조현아 전 부사장: 2,054억원 적자, 연봉 14.7억원
- 저임금 비정규직 양산, 정규직도 성장에 못 미치는 낮은 임금, 중소기업 몰락, 법인세 감면 등으로 거둬들이는 막대한 초과이익의 일부를 '보수' 명목으로 가져감.
  - 적절한 규제와 경쟁이 없기 때문에 가능.
- (대안1) 최저임금과 연동해서 최고임금제 실시
- (대안2) 고소득자 한계소득세율(38%) 상향조정

## 6. 초기업 교섭 확대와 단체협약 효력확장

- 노조 조직률 ↑
  - 단결권은 노동자라면 누구나 누려야 할 권리
  - But 지난 50여년 동안 조직률이 20%를 넘어선 적이 한번도 없다.
  - 노동조합에 가입하진 못 해도 단체협약은 적용받을 수 있어야
- 단체협약 효력확장 제도 개선
  - (현행) 노동조합법 제36조(지역적 구속력) ① 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다.
  - (개정안) 노사 쌍방이 초기업 수준에서 체결한 단체협약에 대해 노동부장관은 노동위원회의 의결을 얻어 해당 부문에 확대 적용할 수 있다.



## IV. 5대 수용불가 사항

### 1. 기간제, 파견근로 확대

#### 1-1. 기간제 사용기간 한도를 2년에서 4년으로 연장 : 불가

- 2009년 정부가 '백만 고용대란설'을 퍼뜨리며 추진하다 실패한 안을 재탕한 것.
- 이직수당 10%만 지급하면 정규직 전환 없이 기간제 근로자를 8년 동안 사용할 수 있기 때문에, 정규직 전환율은 지금보다 낮아짐.
- 박근혜 정부의 '상시·지속적 일자리는 정규직 직접고용' 공약과도 배치됨. 2년을 넘어 4년, 8년씩 계속 필요한 일자리라면 그거야말로 상시·지속적 일자리.

#### 1-2. 55세 이상 고령자와 고소득 관리·전문직 (제조업 직접생산 공정 및 절대금지 업무를 제외하고) 파견근로 전면허용 : 불가

- 55세 이상 고령자와 (교사, 간호사 등) 고소득 전문관리직 504만명(중복 제외, 26.8%)을 새로이 파견근로 대상에 추가하겠다는 것.
- 불법파견/사내하청을 많이 사용하고 불법파견 시비에 휘말려 있는 재벌들의 이해관계와 일치.

## 2. 연장근로 한도 확대

### 2-1. 주52시간 상한제 → 주60시간 상한제 : 불가

- 탈법적으로 주52시간 초과 노동이 관행화된 일부 기업 때문에 기존의 노동시간 법제를 후퇴시키자는 것은 명분도 없고, 연장근로가 늘어나는 부작용만 초래할 것.
- 법과 현실의 괴리를 해소하기 위해 1주 8시간의 추가연장근로 한도를 신설할 것이 아니라, 한시적으로 처벌 면제 조항을 도입하는 게 타당.

### 2-2. 기타 도입이 필요한 사항

- 근로시간 및 휴게시간 특례업종 축소, 1주 근로시간 60시간 초과 금지
- 연속휴게근로시간제 도입
- 5인 미만 사업장 근로시간 조항 적용

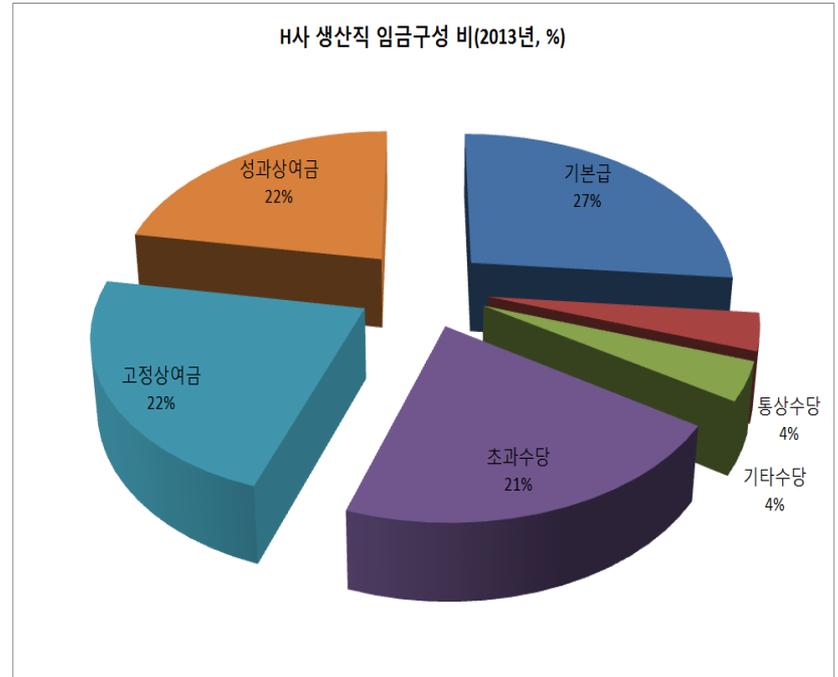
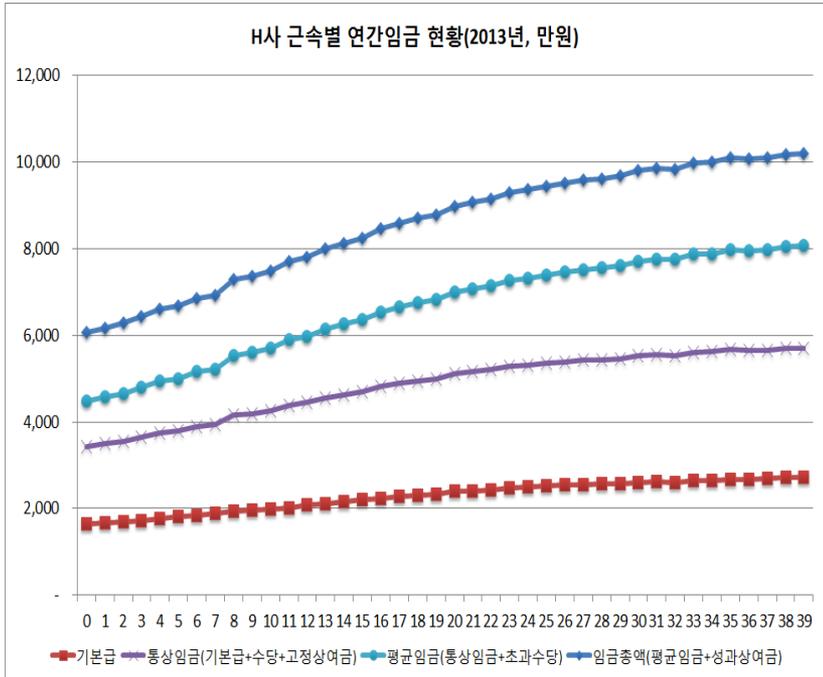
### 3. 임금피크제 도입

- 현재 임금피크제는 '55세를 정점으로 고령자의 생산성이 떨어진다'는 선입관에 근거한 일종의 **짚통 연령별 최고임금제**.
  - 연령에 따른 임금피크제보다 소득에 따른 임금피크제 도입이 타당.
  - 예) 최재성 의원이 발의한 고위공직자와 국회의원 '연봉 제한법'.
- 기재부의 공공기관 임금피크제 권고안
  - 인원은 늘어나는데 인건비 총액은 동일.
    - 고령자 연봉이 6천만원일 때 청년 연봉(3천만원)은 고령자가 만들고, 나머지 3천만원은 직원들이 분담하라는 것. → **조기퇴직 유도형**
    - 정원 T/O와 인건비 상향 조정 필요.
  - **고액연봉자 고통분담 없고, 노동시간 단축 없고, 정년 60세 초과도 금지.**
    - 예) 공공기관 임원과 감사 560명, 평균연봉 1억3,500만원.
    - 임원감사 연봉·성과급 반납, 고령자 주4일제, 정년 60~65세 자율조정.
- [참고] 싱가포르 정년법
  - 1999년부터 정년을 62세로 규정하면서 사용자의 비용부담 감소를 위해 60세 이후 고용연장에 대해서는 10%까지 임금삭감이 가능하도록 규정.
  - 62세 이하 근로자는 연령만을 이유로 해고할 수 없지만, 임금삭감에 동의하지 않는 경우는 60세가 되는 해부터 해고 가능.

## [보론3] 임금피크제가 청년고용대책?

- 정부가 임금피크제를 청년고용대책이라 얘기하는 것은 사실상 청년고용대책을 포기했음을 의미
  - 임금피크제를 실시할 수 있는 곳은 공공기관과 민간 대기업뿐.
  - 민간 대기업에서는 임금피크제를 통해 고령자 임금을 삭감하더라도, 청년고용을 늘리지 않을 것임. 어차피 뽑아야 할 신입사원 뽑아놓고 임금피크제 지원금을 받는 사중손실 문제만 발생할 것임.
  - 공공기관에서는 청년고용이 일부 늘어날 수 있음. 그러나 정부 목표를 100% 달성해도 연간 4,000명.
- 청년고용 문제를 해결할 의지가 있다면 청년고용촉진특별법 제5조(각 공공기관과 지방공기업은 정원의 3% 이상씩 청년 미취업자를 고용하여야 한다)부터 지키고, 청년고용할당제를 민간대기업으로 확대해야 함.
- 청년인턴도 일종의 고용할당제.
  - 청년들이 꿈과 희망을 갖고 일할 수 있는 정규직 일자리에 할당하지 않고, 임시적 비정규직 일자리에 할당함으로써, 비정규직과 수습기간만 늘리는 결과를 초래하고 있음.
  - 청년인턴제는 폐지하고, 해당 재원을 중소기업 정규직 채용 촉진기금으로 활용하는 것이 바람직.

# 4. 직무·성과 중심의 임금체계 개편



- H사 생산직의 근속년수별 임금곡선 : 연공성 강하지 않다.(근속 35년 1.6배)
  - 문제는 초과근로수당과 성과상여금이 절반을 차지하는 임금구성의 왜곡
- 임금체계 개편이 임금수준, 고용구조, 경영성과에 긍정적 영향을 미쳤다는 증거 발견되지 않음.
- 정부는 저임금 비정규직 노동시장에 임금체계를 도입하는데 주력해야.

### 5-1. 일반적인 고용 해지 기준 및 절차에 관한 지침 마련 : 불가

- 산업현장에서 성행하고 있는 '저성과자 관리 프로그램', '실적부진자 퇴출프로그램' 등을 악용한 사직 종용을 행정적으로 양성화 하겠다는 것.
- 현실적으로 실적 등에 의해 객관적 평가가 가능한 업무는 극소수이고, 대부분은 평가지표가 상급자에 의한 주관적 평가임. 판례는 주관적 평가를 용인하고 있고, 평가기준과 평가결과의 공정성과 합리성을 다투는 것이 실무상 불가능에 가깝다는 점을 고려하면 근로기준법상의 해고제한 조항의 폐지에 준하는 효과를 가져 올 것임.
- 지침/가이드라인으로 추진하는 것은 국회의 입법권 침해.

## 5-2. 근로조건 불이익 변경

### 5-2. 취업규칙 불이익 변경 요건 완화 지침 마련 : 불가

- 행정지침으로 '사회통념상 합리성' 요건을 구체적으로 정하여 취업규칙 불이익 변경에 대한 제한을 회피하려는 것.
- 대다수 미조직 노동자들이 자신의 근로조건을 지키기 위한 최소한의 장치마저 제거하려는 것.
- 사회통념상 합리성론은 근로기준법 제94조 제1항 단서와 같이 취업규칙 불이익 변경에 대해 근로자의 집단적 동의를 얻도록 하는 명문의 규정이 없는 일본에서 판례를 통하여 확립된 이론임. 우리의 경우 적용하는 것은 부당함.
- 공동의 법규범 제정권자로서 근로자 집단의 동의를 받지 않은 경우 변경된 취업규칙은 절차적 정당성을 결여하게 됨.

## V. 맺는 말

- 정부와 재계는 시장근본주의 시각에서 벗어나야
  - 유연성(flexibility)과 경직성(rigidity)은 엄밀하게 정의되지 않은 채 사용되고 있음.
    - 기업 입장에서 유연성은 효율성을 의미할 수 있지만, 노동자 입장에서는 고용·임금·생활의 불안정을 의미함.
    - 기업 입장에서 경직성은 비효율을 의미할 수 있지만, 노동자 입장에서 경직성은 안정성을 의미하며, 일종의 사회보험이라 할 수 있음.
  - 사람(노동자)이 감내할 수 있는 수준을 넘어서서 유연성을 추구하면 장기적으로 기업의 효율에도 바람직하지 못한 결과를 초래하고, 내수 진작을 가로막고 사회불안을 조장할 수 있음.
    - 한국은 지나친 유연화, 불안정성 해소가 당면 과제이며, 유연성이 아닌 안정성이 강조되어야 함.
- 재벌개혁과 노동시장 개혁을 package로 다룰 새로운 노사정 논의 틀 필요.
  - '해고를 쉽게 하고, 비정규직을 늘리고, 노동조건을 쉽게 깎고'는 노동시장 개혁이 아닌 개악임.
  - 정부 쪽 대표들도 과연 재량권이 있는지 의문임.

- 
- 노동계는 조합원의 요구를 중시하면서도 이를 넘어서서 전체 노동자와 사회 전체의 요구와 이해관계를 대변할 수 있어야

