



존중 노조 NEWS PAPER

삼성전기 존중노동조합

2025.06.27(금)

작성자 : 신희식

담 당 : 존중노조 위원장 신희식

주 소 : 수원시 영통구 매영로 159번길 19 광고 더 퍼스트 지식산업센터

전 화 : 010-9496-6517

이메일 : hoonsik.sin@samsung.com

내 용

김영훈 노동부 장관 후보자 약력 및
현 정부의 노동정책 주요 아젠다



○ 김영훈 노동부 장관 후보자

- 노란봉투법, 주 4.5일제, 정년연장 등 “반드시 가야 할 길”
 - . 전 민노총 위원장, 운수산업노조 초대 위원장, 기관사 출신
 - . 대통령 대선 노동본부 공동본부장, 노동공약 실무 설계 참여

[뉴스기사]

"광범위하게 법의 보호 밖에 내몰려 있는 수많은 일하는 사람들, 평범한 우리 이웃들의 일할 권리를 보호하는 것이 가장 시급하고 중요한 문제"라고 강조했다. 정년 연장, 주4.5일제 등 노사 대립이 첨예한 사안에 대해서는 "디지털 전환이나 저출생 고령화 등 인구 변화, 노동력 감소 등 우리 앞에 닥친 대전환의 위기를 돌파해야 할 유력한 수단이라고 생각한다"며 "해도 되고 안 해도 되는 것이 아니라, 그 길은 반드시 가야 할 길"이라고 강조했다. 다만 "어떤 제도나 정책도 당연한 명분으로 밀어붙이지 않겠다. 잘 안 된다면 왜 안 되는지를 먼저 살펴보겠다"며 "주 4.5일제가 어려운 기업이 있다면 무엇이 어렵게 하는지 정부 관계자들이 잘 살피겠다."



○ 주 4.5일제 도입 추진

- 주 52시간 → 48시간으로 단축 추진
 - . 하반기 중 관련 지원법 제정 시도 예정
 - . 실노동시간 감축과 수당 보전 병행 필요

[뉴스기사]

고용부, 국정위에 실근로시간 단축 로드맵 보고

현 정부가 주 4.5일제 실현을 위해 '실근로시간 단축' 지원책을 검토하며 속도를 내고 있다.

최근 고용노동부는 국정기획위원회 업무보고에서 주 4.5일제 단계적 도입에 대한 안을 제시했다.

26일 정부여당에 따르면, 국정위는 2030년까지 실근로시간을 단축하기 위한 로드맵을 고용부로부터 최근 보고받았다. 노동시간 단축 지원 및 과로사 예방 등은 대통령의 대선 공약이다.

주 4.5일제는 법정 근로시간을 주 52시간제에서 주 48시간제로 줄일 것인지, 연장근로 허용 시간을 단축하는 방향일지가 관건이다.



○ 정년 연장 (정부 보고서 반영 됨)

- 단순 재고용이 아닌 법정 정년 자체 연장 추진
 - . '25년 내 관련 법 개정 계획(60세 → 65세 단계적)
 - . 고령 인력 재배치, 임금체계 개편 병행 필요

[뉴스기사]

정년연장 논의가 새정부 들어 다시 속도를 낼 전망이다. 대선 공약으로 법정 정년을 65세까지 단계적으로 늘리겠다고 밝혔기 때문이다.

정년연장은 고령화와 노인빈곤 문제 해결을 위한 방안으로 꼽힌다. 하지만 청년층 일자리 위축, 노동시장 양극화 심화 등 부작용도 우려된다. 세심한 정책 설계가 필요한 이유다.

대선 공약집에 따르면 이 대통령은 저출생·고령화 대응 방안 중 하나로 법정 정년 연장을 제시했다. 현재 60세인 정년을 65세까지 단계적으로 늘려 국민연금 수급 개시 연령과 퇴직 시기를 일치시키겠다는 것이다



○ 노조법 2, 3조 개정 (일명 노란봉투법)

- 간접고용, 하청 노동자의 교섭권 보장
 - . 원청 책임 명확화
 - . 간접고용, 비정규직 조합원 권리 강화 기반 마련

[뉴스기사]

가장 관심을 끄는 것은 노동조합법 2, 3조 개정안, 일명 '노란봉투법'이다. 2조 개정안은 노조법상 사용자 개념을 확대해 하청업체 노조가 원청을 상대로 단체교섭을 직접 요구할 수 있도록 하는 내용이 골자다. 3조 개정안은 불법 쟁의로 인한 손해배상 청구를 제한하는 방안을 담고 있다. 다만 이들 과제들은 경영계를 설득해야 하는 쉽지 않은 과제다. 노란봉투법에 대한 경영계의 반대 강도가 상당하기 때문이다.



○ 퇴근 후 업무 연락 차단법 (카톡 금지법)

- 근무 외 시간 업무지시 제한 법제화
 - . 사생활 보호 및 과로 방지
 - . 실효성 있는 제재 조항 포함 여부 주목

[뉴스기사]

이날 정부는 실근로시간 단축의 일환으로 '퇴근 후 카톡 금지법'으로 알려진 '연결되지 않을 권리'도 입법화한다는 계획을 밝히면서, 해당 제도에 대한 관심이 쏠리고 있다. 국제사회는 이미 '연결되지 않을 권리(right to disconnect)'를 법제화해 근무 외 시간의 업무 지시로부터 근로자를 보호하는 움직임을 본격화하고 있다. 다만 일각에서는 기업의 업무 유연성과 조직 생산성에 악영향을 미칠 수 있다는 우려도 나온다. 한국은 이미 직장 내 괴롭힘 방지법이 간접적으로 작동하고 있는 가운데 이 법까지 도입되면 노사 분쟁이 더욱 늘어날 것이란 지적도 나온다. 실제로 퇴근 후 반복적인 업무 지시가 괴롭힘으로 판단된 사례도 있다.



○ 포괄임금제 금지

- 근로기준법에 명문화 예정

- . 야근, 휴일근무 수당 등 실근로시간에 따라 정산 원칙
- . 무분별한 포괄임금제 남용 방지

[뉴스기사]

'공짜 노동'의 주요 원인으로 지목돼 온 포괄임금제를 금지하는 방안도 추진될 전망이다. 포괄임금제란 근무형태나 업무 특성상 야근 등으로 인한 초과 근무수당을 집계하기 어려운 경우 이에 해당하는 수당을 미리 급여에 포함하는 임금계약이다. 새정부는 포괄임금제 금지를 근로기준법에 명문화한다는 공약을 내세웠다. 이를 위해 사용자의 실근로시간 측정 등으로 기업을 지원하고 노동자는 근로조건이 저하되지 않도록 보완방안을 마련한다는 계획이다.

※정보 : 삼성전기는 고정외시간수당 16.5HR를 실행하고 있음.

전형적인 포괄임금제는 아님.(장기적으론 개선 필요하다 생각 함)



○ 유연근무 신청권 법제화

- 노동자의 권리로 명시 예정

- . 시차출퇴근, 재택근무 등 선택권 보장
- . 교대제 적용방식은 별도 검토 필요

[뉴스기사]

정부는 올해 재택근무·시차출퇴근제 등 유연근무의 법적 근거도 마련하기로 했다. '퇴근 후 카톡 금지법'으로 알려진 '연결되지 않을 권리'도 입법화한다. 연차휴가를 사용한 근로자에게 불리한 처우를 금지하는 법도 도입한다.

내년에는 근로자가 원하면 회사에 유연근무를 요구할 수 있도록 '유연근로 신청권'과 '근로시간 재배치 청구권'을 도입하기로 했다. 사용자는 정당한 사유 없이는 이를 거부할 수 없게 하는 내용이 골자다. 지금은 유연근무제를 허용하는 일부 기업 근로자만 이런 제도를 이용할 수 있다.



○ 임금분포제 도입 추진

- . 동일노동 동일임금 실현

. 유사 직무 간 임금 격차 해소

. 성, 계약형태, 근속 연차 등에 따른 차별 완화

[뉴스기사]

여당은 '동일가치 노동 동일임금' 원칙을 실현하기 위한 제도적 기반으로 '임금분포제'를 도입하겠다는 공약도 내놔다.

직무나 직급, 성별 등 기준을 정해 임금을 공개함으로써 임금 격차 해소를 유도한다는 구상이다.

금융노조 출신인 모 의원은 "근속이나 직무, 직급에 따라서 세부적으로 공개할 경우 임금 체계가 더 공정해질 수 있다는 차원에서 마련된 공약"이라고 설명했다.