

제22대 국회에 바라는 고용노동 입법 설문조사 결과

2024. 5.

< 조사개요 >

※ 「제22대 국회에 바라는 고용노동 입법 설문조사 결과」는 한국경영자총협회(회장 손경식)가 200개사(응답 기업 기준) 임원을 대상으로 (주)글로벌리서치에 의뢰하여 2024년 3월 26일부터 4월 5일까지 조사한 결과임.

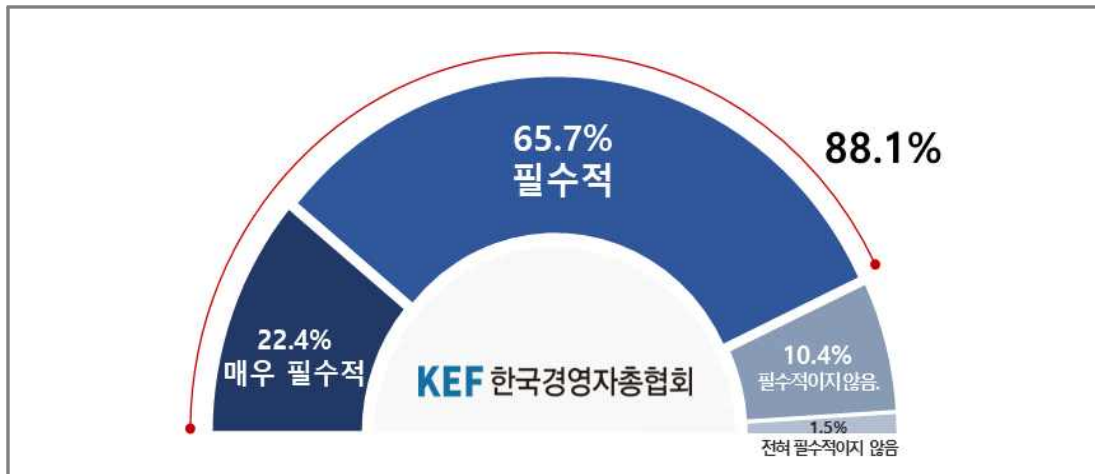
KEF 한국경영자총협회

1 미래세대 일자리 창출 등을 위해 '노동개혁은 필수'(88.1%)

□ 급변하는 산업구조 변화, 미래세대 일자리 창출 등을 위해 노동개혁이 필수적인지 여부를 설문한 결과, 응답자의 88.1%가 '노동개혁은 필수적'이라고 답변함.

- '매우 필수적이다' 22.4%, '필수적이다' 65.7%로 집계된 반면, '필수적이지 않다' 10.4%, '전혀 필수적이지 않다' 1.5%로 집계됨.

< 그림 1. 미래세대 일자리 창출 등을 위해 노동개혁이 필수인지 여부 >



2 '제22대 국회에서 노동시장 유연성 제고 등 노동개혁 입법 추진해야'(84.6%)

응답자 과반수는 '노동개혁 입법 연내 마무리해야'(58.8%)

□ 제22대 국회가 노동시장 유연성 제고, 노사관계 선진화 등 노동개혁을 위한 입법을 추진해야 하는지 설문한 결과, 응답자의 84.6%가 '노동개혁 입법을 추진해야 한다'고 답변함.

- '적극 추진해야 한다' 29.4%, '추진해야 한다' 55.2%로 집계된 반면, '추진할 필요 없다' 13.4%, '전혀 추진할 필요 없다' 2.0%로 집계됨.

< 그림 2. 제22대 국회에서 노동개혁을 추진해야 하는지 여부 >

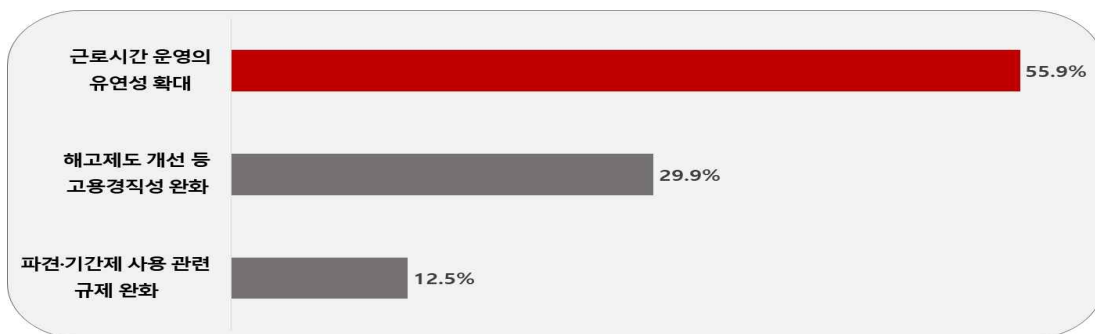


- 제22대 국회에서 노동개혁 입법을 추진해야 한다는 응답자 중 과반수 (58.8%)는 노동개혁 입법 시기에 대해 '국회 구성 후 점진적으로 추진 하되, 연내 마무리해야 한다'고 답변함.
- 그 밖에 '국회 구성 후 즉시 추진해야 한다'는 응답과 '제22대 국회 회기 내에 추진하면 된다'는 응답이 각각 20.6%로 동일하게 집계됨.

3 노동시장 유연성 제고를 위한 우선 추진 입법과제는 '근로시간 운영의 유연성 확대'(55.9%)

- 제22대 국회에서 노동시장 유연성 제고를 위해 우선적으로 추진해야 입법과제를 설문한 결과, '근로시간 운영의 유연성 확대'라는 응답이 55.9%로 가장 많았음.
- 다음으로 '해고제도 개선 등 고용경직성 완화' 29.9%, '파견·기간제 사용 관련 규제 완화' 12.5% 순으로 집계됨.

< 그림 3. 노동시장 유연성 제고를 위한 우선 추진 입법 과제 >



※ 기타 : 1.7%

4

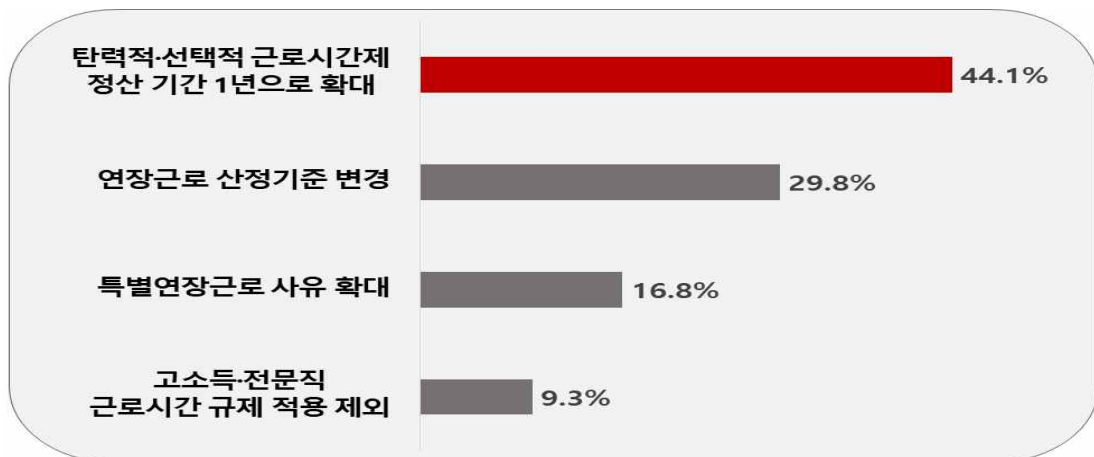
근로시간 유연성 확대를 위해 가장 필요한 입법은 '유연근무제 활용기간 확대'(44.1%)

- 근로시간 유연성 확대를 위해 필요한 입법은 '탄력적·선택적 근로시간제 단위기간·정산기간을 1년으로 확대'(44.1%)라는 응답이 가장 많았고, 다음으로 '연장근로 산정기준 변경'(29.8%), '특별연장근로 사유 확대'(16.8%), '고소득·전문직 근로시간 규제 적용 제외'(9.3%) 순으로 조사됨.

[참고]

- ※ 탄력적근로시간제 단위기간 (현행) 최대 6개월 → (변경) 1년,
선택적근로시간제 정산기간 (현행) 최대 3개월 → (변경) 1년
- ※ 연장근로 산정기준 변경 : (현행) 주 단위 → (변경) 연·월 단위
- ※ 특별연장근로사유 확대 : (현행) 소재·부품·장비 연구개발 등 국가경쟁력 강화 및 국민경제 발전을 위해 필요하다고 인정되는 경우 → (변경) 국가경쟁력 강화 및 국민경제 발전을 위해 필요한 연구개발 분야 전체에 적용

< 그림 4. 근로시간 유연성 확대를 위해 필요한 입법 >



5

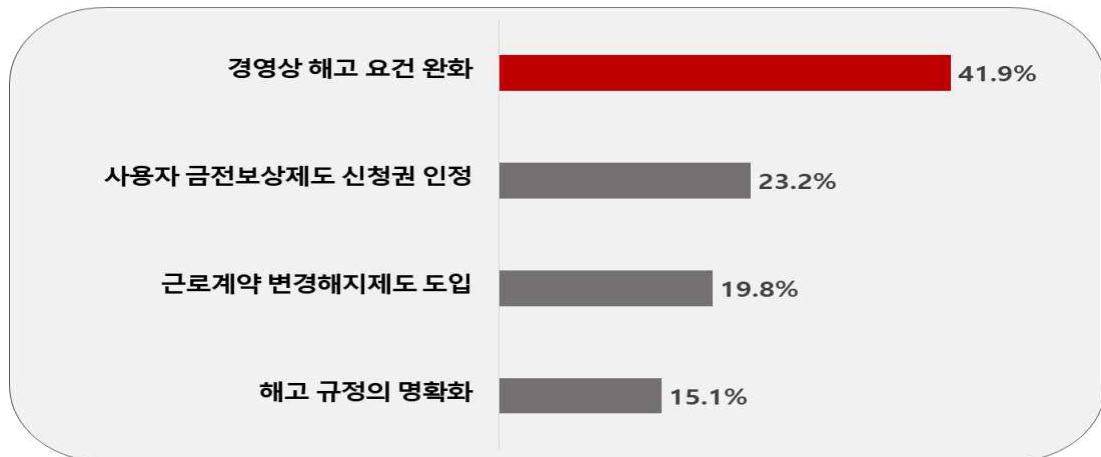
해고제도 개선 등 고용경직성 완화를 위해 가장 필요한 입법은 '경영상 해고 요건 완화'(41.9%)

- 해고제도 개선 등 고용경직성 완화를 위해 필요한 입법은 '경영상 해고 요건 완화'(41.9%)라는 응답이 가장 많았고, 다음으로 '사용자의 금전보상제도 신청권 인정'(23.2%), '근로계약 변경해지제도 도입'(19.8%), '해고 규정의 명확화'(15.1%) 순으로 조사됨.

[참고]

- ※ 경영상 해고 요건 완화 : '긴박한 경영상 필요' → '경영합리화 조치가 필요한 경우'
- ※ 사용자의 금전보상제도 신청권 인정 : 현재 근로자에게만 부여된 금전보상신청권을 근로자와 회사 모두에게 부여
- ※ 근로계약 변경해지제도 : 사용자가 근로조건을 변경을 신청할 경우 근로자가 이를 받아들이면 근로계약을 유지하지만, 근로자가 이를 거부할 경우에는 근로계약 종료
- ※ 해고 규정의 명확화 : 현행 불명확한 근로기준법상 해고 규정(근기법23조)을 고용유지를 기대할 수 없는 근로자의 일신상의 사유 내지 행태상의 사유로 명확하게 규정

< 그림 5. 고용경직성 완화를 위해 필요한 입법 >

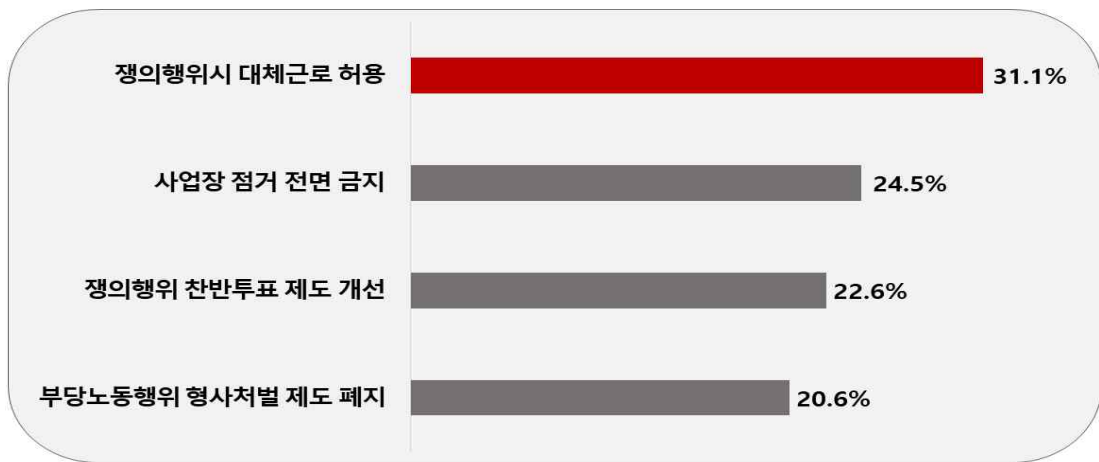


6

노사관계 선진화를 위해 필요한 입법은
‘쟁의행위시 대체근로 허용’(31.1%), ‘사업장 점거 전면 금지’(24.5%)

- 노사관계 선진화를 위해 필요한 입법은 ‘쟁의행위시 대체근로 허용’(31.1%), ‘사업장 점거 전면 금지’(24.5%), ‘쟁의행위 찬반투표 제도 개선’(22.6%), ‘부당노동행위 형사처벌 제도 폐지’(20.6%) 순으로 조사됨.

< 그림 6. 노사관계 선진화를 위해 필요한 입법 >



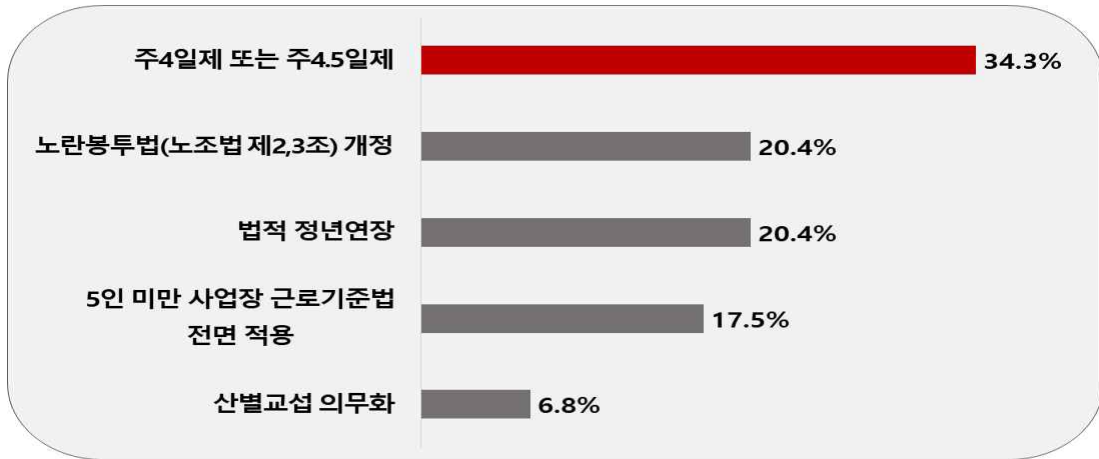
※ 기타 : 1.2%

7

노동시장과 노사관계에 악영향을 줄 것으로 우려되는 입법은
‘주4일제 또는 주4.5일제’(34.3%), ‘노란봉투법 개정’(20.4%),
‘법적 정년연장’(20.4%)

- 제22대 국회에서 입법이 추진될 경우 노동시장과 노사관계에 악영향을 줄 것으로 우려되는 입법을 설문한 결과, ‘주4일제 또는 주4.5일제’(34.3%), ‘노란봉투법(노조법 제2·3조) 개정’(20.4%), ‘법적 정년연장’(20.4%), ‘5인 미만 사업장 근로기준법 전면 적용’(17.5%), ‘산별교섭 의무화’(6.8%) 순으로 조사됨.

< 그림 7. 노동시장·노사관계에 악영향을 줄 것으로 우려되는 입법 >



※ 기타 : 0.6%

조사개요

1. 조사목적

본 조사는 기업들이 제22대 국회 바라는 고용노동 입법을 파악·분석하여 향후 노사관계 관련 입법정책 수립을 위한 참고자료를 제공하는 것에 그 목적이 있음.

2. 분석대상

전국 200개 기업(응답기업 기준)에 종사하고 있는 임원을 분석대상으로 하였음.

※ 조사수행기관 : (주)글로벌리서치

3. 조사기간 : 2024년 3월 26일 ~ 4월 5일

4. 조사방법

○ 구조화된 설문지를 통한 온라인 조사 및 우선 조사를 병행하였음.

5. 주요 조사항목

- 미래세대 일자리 창출 등을 위해 노동개혁이 필수적인지 여부
- 제22대 국회가 노동개혁 입법을 추진해야 하는지 여부 및 그 시기
- 노동시장 유연성 제고를 위해 우선 추진해야 할 입법과제
- 노사관계 선진화를 위해 우선 추진해야 할 입법과제
- 제22대 국회에서 추진될 경우 노동시장·노사관계에 악영향을 줄 것으로 우려되는 입법사항 등. 끝.