

## | 위원회 활동 스케치 |

[위원회 주요 의제 합의]

# 경사노위, 주요 의제 속속 합의 도출

‘근로자대표제도’ · ‘배달노동 종사자 산재보험 가입 확대’ 등

이세종 국내홍보 전문위원 정리



경제사회노동위원회 산하 「노사관계제도·관행개선위원회(위원장 김인재 인하대 교수, 이하 위원회)」는 2020년 10월 16일 「근로자대표제도 개선에 관한 노사정 합의문」을 노·사·정, 공익위원 전원일치로 의결하였다.

근로자대표는 경영상 해고의 협의, 근로시간제 서면합의 등 노동관계법의 30여개 영역에

관련되는 중요한 권한의 주체이다. 2019년 2월 19일, 경사노위 노동시간제도개선위원회가 도출한 ‘탄력근로제 개선을 위한 합의문’도 탄력근로시간제 도입은 근로자대표와 서면합의로 하도록 하였다. 그럼에도 지금까지 근로자대표의 선출절차, 방법, 지위 및 활동 보장을 규율하는 법적 장치가 마련되지 못했다. 최근 코로나19 등으로 인한 유연근무시간제의 확산 추세 속에서 그 지위와 권한 강화의 명확화 요구는 더욱 높아지고 있는 실정이다. 이에 노사정은 근로자대표제도 개선 필요성에 공감, 2019년 12월 13일부터 논의를 진행하여 이날 최종 합의에 이르렀다. 이번 합의로 근로자, 특히 취약 근로자의 이익을 보호함과 동시에 사업장내 민주적이고 안정적인 노사관계 형성에 기여할 수 있게 됐다.

합의의 주요 내용은 다음과 같다.

(근로자대표의 선출) 사업장의 다양한 상황에서 민주적 선출을 확보할 수 있는 방식으로 근로자대표 선출 절차와 방법, 독립된 의사결정 절차를 구체적으로 제시하였다.

(근로자대표의 임기) 근로자대표의 임기를 3년으로 명시(노사 합의가 있으면 3년 한도에서 자율 결정)하여 사업장내에서 근로자대표가 안정적이고 책임 있는 활동을 할 수 있도록 보장하고, 노사협정 이행을 지속적으로 모니터링 할 수 있도록 하였다.

(근로자대표의 지위와 활동) 민주적 운영과 노사 공동 이익을 확보할 수 있도록 근로자대표의 지위와 활동 보장을 위한 제도적 장치 마련을 제시하였다. △근로자의 고용형태, 성별 등에 따른 의견청취의무 △근로자대표 활동에 필요한 자료 요구권 △서면합의 이행 등을 위한 협의 요구권 △근로시간 중의 근로자대표 활동 보장 △근로자대표 활동으로 취득한 비밀유지의무 △근로자대표에 대한 사용자의 불이익 취급 금지 및 개입·방해 금지

이번 합의는 첫째, 근로기준법 등에 있는 근로자대표의 민주적 선출방식과 절차, 권한과 의무를 명확하게 제시하였다는 점과 둘째, 사업장내 근로자 이해대변기능 강화를 위하여 근로자대표의 임기와 활동 보장을 명시하였다는 점, 그리고 끝으로 노사정이 오랜 시간 동안 양보와 절충을 반복하며 꾸준히 협의하여 구체적인 개선안 합의까지 이르렀다는 점에서 의미가 컸다.

노동관계법령상 근로자대표제도(7개 법률 등, 36개 조문)

법령	권한
근로기준법	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 경영상 해고시 사전협의(제24조제3항)</li> <li>② 3개월 단위 탄력적 근로시간제 서면합의(제51조제2항)</li> <li>③ 선택적 근로시간제 서면합의(제52조)</li> <li>④ 상시 30명 미만 사업장의 8시간 범위의 추가 근로시간 연장시 서면합의(제53조제3항)</li> <li>⑤ 공휴일의 유급휴일 보장 관련 타 근로일로의 휴일대체를 위한 서면합의(제55조제2항)</li> <li>⑥ 보상휴가제 서면합의(제57조)</li> <li>⑦ 근로시간 계산 특례(간주·재량근로) 서면합의(제58조제2항제3항)</li> <li>⑧ 근로시간 및 휴게시간 특례 서면합의(제59조)</li> <li>⑨ 연차유급휴가의 대체 서면합의(제62조)</li> <li>⑩ 임산부 등 야간·휴일근로 인가신청 전 협의(제70조제3항)</li> <li>⑪ 취업규칙 변경시 의견제시동의 주체(근로자 과반수)(법 제94조제1항)</li> </ul>
근로자퇴직급여보장법 <small>*근로자대표를 근로자과반수노조 또는 근로자과반수로 정의</small>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 퇴직급여제도의 종류 선택 또는 변경 시 동의, 선택된 퇴직급여제도의 내용 변경 시 의견제출(제4조제3항제4항)</li> <li>② 새로 성립된 사업의 퇴직급여제도 설정 시 의견제출(제5조)</li> <li>③ 확정급여형 퇴직연금규약 동의(제13조)</li> <li>④ 확정기여형 퇴직연금규약 동의(제19조제1항)</li> </ul>
파견법	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 파견근로자 사용에 대한 사전 협의 주체(법 제5조제4항)</li> <li>② 경영상해고 후 파견근로자 사용제한기간 단축시 동의 주체(영 제4조)</li> </ul>

<p>산안법</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 산업안전보건위원회(또는 노사협의체) 의결사항, 안전보건관리규정, 도급사업장 안전보건조치, 물질안전보건자료, 작업환경측정에 관한 사항 등 통지 요청(제11조제2항)</li> <li>② 산업안전보건위원회 미설치 사업장의 안전보건관리규정 작성변경 동의(제21조)</li> <li>③ 안전검사 자율검사프로그램 협의(제36조의2제1항)</li> <li>④ 물질안전보건자료에 적지 않은 정보제공 요구(제41조제1항)</li> <li>⑤ 작업환경측정 시 입회, 작업환경측정결과 설명회 요구(제42조제1항제6항)</li> <li>⑥ 건강진단 입회, 건강진단결과 설명 요구(제43조제1항제6항)</li> <li>⑦ 안전보건진단 시 입회 요구(제49조제2항)</li> <li>⑧ 산업안전보건위원회 미설치사업장의 안전보건개선계획 수립 시 의견 제출(제50조제3항)</li> <li>⑨ 산업안전보건위원회 구성원 (영 제25조의제1항·제3항)</li> <li>⑩ 산업안전보건위원회 불출석 시 직무 대리 지정(영 제25조의4제3항)</li> <li>⑪ 노사협의체의 근로자위원(영 제26조의3제1항, 제3항)</li> <li>⑫ 명예감독관 추천(영 제45조의2 제1항)</li> <li>⑬ 명예감독관 해촉 요청(영 제45조의3)</li> </ul>
<p>고용정책기본법 * '근로자대표'라고만 규정</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 기업의 고용관리에 관하여 직업안정기관에 대한 지원요청(제29조제2항)</li> </ul>
<p>고용보험법</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 고용유지조치계획 수립 시 협의(영 제20조제1항제1호)</li> <li>② 무급휴업·휴직 근로자 지원요건 중 휴직수당 미지급에 대한 합의 (영 제21조의3제1항제2호)</li> <li>③ 정년연장형 임금피크제 지원금 지급 시 협의(영 제28조제1항제1호)</li> </ul>
<p>고령자고용법</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 임금피크제지원금 지원요건 중 임금피크제 도입 동의(제14조제2항제2호)</li> <li>② 정년연장에 따른 임금체계 개편 등의 조치(제19조의2제1항)</li> </ul>

## 〈근로자대표제도 개선에 관한 노사정 합의문〉

노사정은 최근 변화된 제도 환경에 맞추어 근로자대표의 지위와 활동 보장을 위한 법·제도 개선을 다음과 같은 내용으로 추진하기로 합의한다.

### 1. 근로자대표의 선출

- 1-1. 과반수 노동조합이 있는 경우 과반수 노동조합이 근로자대표의 지위를 가진다.
- 1-2. 과반수 노동조합이 없고「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회가 있는 경우 근로자위원은 법률에 명시한 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출한다. 이 경우 노사협의회 근로자 위원으로 구성된 ‘근로자위원 회의’가 근로기준법상 근로자 대표의 지위를 가지는 것으로 하고, 근로자위원 회의 의결은 재적위원의 과반수 의결을 원칙으로 한다.
- 1-3. 노사협의회가 없는 경우 근로자대표는 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출한다.
- 1-4. 근로자대표 선출 과정에 대한 사용자의 개입이나 방해를 금지한다.

### 2. 근로자대표의 임기

- 2-1. 근로자대표의 임기는 3년으로 한다.
- 2-2. 노사의 합의가 있는 경우 3년의 한도 내에서 자율적으로 정할 수 있다.

### 3. 근로자대표의 지위와 활동

- 3-1. 근로자대표는 고용형태, 성별 등 근로자의 다양한 이해관계를 합리적으로 반영할 수 있도록 근로자들의 의견을 들어야 한다.
- 3-2. 근로자대표는 활동에 필요한 자료를 사용자에게 요구할 수 있고, 사용자는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고 성실히 이에 따라야 한다.
- 3-3. 근로자대표는 서면합의의 체결 또는 이행과 관련한 근로자의 고충 해결을 위하여 근로자 또는 사용자와의 협의를 사용자에게 요구할 수 있고, 사용자는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고 성실히 이에 따라야 한다.
- 3-4. 근로자대표의 정당한 활동에 소요되는 시간은 근로한 것으로 본다.
- 3-5. 사용자의 근로자대표에 대한 불이익 취급과 활동에 대한 개입·방해를 금지한다.
- 3-6. 근로자대표는 활동과 관련하여 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니된다.

2020. 10. 16.

노사관계제도·관행개선위원회

## 배달라이더 종사자 '산재보험 적용기준 재검토 및 적용 제외 신청 남용 방지' 등에 공감대



근로자 대표제 합의에 앞서 9.16.(수)에는 「디지털 플랫폼 노동: 배달업종」분과위원회(위원장 박찬임, 이하 분과위)의 합의문 체결식이 있었다. 분과위에서는 배달노동종사자의 산재보험 적용 기준을 재검토하고, 적용제외 신청이 남용되지 않도록 개선방안을 마련하자는 데 합의했다.

이번 합의는 코로나19 확산 이후 배달 업무가 더욱 확대되는 가운데, 사고 위험에 노출된 배달노동 종사자에 대한 사회안전망을 좀 더 강화하자는 데 노사정이 공감한 결과물로 의미가 컸다. 실제 배달노동종사자의 사고위험률은 매우 높은 수준임에도 불구하고 배달종사자는 산재보험 가입률이 매우 낮은 실정이다.

\*배달의 주요 수단인 이륜차 교통사고 사망자 수 전년 동기 대비 약 15% 증가(1월~4.15. 기준, 잠정 107명→123명)

배달노동종사자의 가입률이 저조한 원인은 배달노동종사자가 산재보험 적용받기 위해 충족되어야 하는 전속성 요건과 적용제외 조항의 남용에서 비롯되는 것으로 지적되어 왔다.

\*(전속성 요건) 고용노동부 고시 제2017-21호 「주로 하나의 사업자로부터 업무를 의뢰받아 퀵서비스 또는 대리운전업무를 하는 사람의 기준(퀵서비스기사 및 대리운전 기사의 전속성 기준)」

\*(적용제외조항) 산업재해보상보험법 제125조(특수형태근로종사자에 대한 특례) ④ 특수형태근로종사자는 이 법의 적용을 원하지 아니하는 경우 보험료 징수방법으로 정하는 바에 따라 공단에 이 법의 적

용 제외를 신청할 수 있다.

이에 노사정은 '배달노동종사자의 산재보험 적용기준을 재검토하고, 적용 제외 신청이 남용되지 않게 하여 산재보험 사각지대를 줄일 수 있도록 개선방안을 마련하자'는데 합의했다. 다수의 플랫폼을 활용하거나 단기 배달노동종사자 등 다양한 업무형태의 배달노동이 증가함에 따라, 배달산업과 배달노동 종사자의 업무상 특성을 고려한 제도 개선이 필요하다는 취지다.

또한 노사정은 모든 일하는 사람들이 재해로부터 보호되어야한다는 점에 공감하며, 향후 징수체계 등 제도 개선에 관한 사회적 논의를 추진하기로 하였다. 근로복지공단과 배달플랫폼 관련 업계와의 업무협약 체결 추진도 합의했다. 정보공유를 통해 플랫폼 배달노동종사자에 대한 산재보험 적용 확대와 소득에 비례한 적절한 신속한 보상 등 산재보험제도 개선에 필요한 현황이 파악되도록 했다.

실제 이날 근로복지공단(이사장 강순희)과 배달대행 프로그램사인 (주)모아플래닛의 슈퍼히어로(대표 김용식)\*간 정보공유에 대한 업무협약 체결식이 처음으로 진행됐다.

\***(주)슈퍼히어로**: 전국에 350여개의 지역배달대행 사업자와 5,000여명의 라이더와 함께 배달배송 서비스를 제공하고 있음



## 배달노동종사자의 산재보험 사각지대 해소를 위한 노사정 합의문(안)

사회보장제도의 사각지대에 놓여 있는 디지털 플랫폼노동에 대한 사회적 관심과 우려가 커지고 있는 상황에서 노사정은 지난 5월 「디지털 전환과 노동의 미래위원회」 내에 「디지털 플랫폼 노동: 배달업종 분과위원회」 구성에 합의하였다.

코로나 19로 음식배달 업무가 더욱 확대되고 있는 가운데 배달노동종사자들은 업무상 재해 위험이 높음에도 산재보험 가입률은 낮아서 재해로부터의 보호와 안전 확보가 사회적 문제로 제기되고 있다.

이에 분과위원회에서는 다양한 유형의 디지털 플랫폼을 통해 업무를 수행하는 배달노동종사자의 실태와 산재보험 가입 현황을 검토하며 배달노동종사자의 업무상 재해에 대한 보호 방안을 우선적으로 논의하였다.

노사정은 배달노동종사자를 재해로부터 보호해야 한다는 필요성에 공감하면서도 산재보험 적용 확대 등 구체적인 해법에 대해서는 의견 차이가 있었다.

노동계는 배달노동종사자의 산재보험 적용을 어렵게 하는 핵심 요인으로 「산업재해보상보험법」 제125조의 전속성 기준과 적용제외 조항을 지적하고, 전속성 기준 및 적용제외 조항을 전면 폐지할 것을 주장하였다.

경영계는 「산업재해보상보험법」 제125조에 규정된 특수형태근로종사자 전반에 영향을 미치는 사항은 분과위의 논의 범위를 넘어선다고 주장하면서 전속성 기준 및 적용제외에 대한 법 개정은 수용할 수 없다는 점을 분명히 하였다. 다만, 실무적으로 현재의 전속성 판단기준을 개선하고 적용제외 신청이 남용되는 것을 방지함으로써 배달노동종사자에 대한 산재보험 가입을 확대할 수 있다고 제안하였다.

정부는 배달노동종사자 산재보험 적용확대를 위하여 법 개정 이전에 개별 사업장 단위로 노사가 합의할 경우 적용기준에 다소 부합하지 않더라도 산재보험을 적용시키고, 적용제외를 제한할 것을 제안하였다.

이렇듯 노사정은 배달노동종사자들이 사고 등 재해로부터 보호받고 안전하게 일할 수 있는 환경이 조성되어야 한다는 점에 공감하며 구체적인 해법에 대해서 이견이 있는 부분은 제외하고 아래의 사항에 대하여 합의한다.

1. 노사정은 플랫폼 및 배달대행사를 통해 업무를 수행하는 배달노동종사자들이 산재보험에 가입할 수 있도록 노력한다.
2. 노사정은 배달노동종사자의 산재보험 적용기준을 재검토하고 적용 제외 신청이 남용되지 않게 하여 산재보험 사각지대를 줄일 수 있도록 개선방안을 마련한다.
3. 근로복지공단과 배달플랫폼 관련 업계는 배달노동종사자의 산재보험 적용 및 보상과 관련한 자료(data)의 공유 체계 구축 등을 내용으로 하는 업무협약 체결을 추진한다. 이를 통해 플랫폼 배달노동종사자에 대한 산재보험 적용 확대 및 소득에 비례한 적절하고 신속한 보상 등 산재보험제도 개선에 필요한 현황을 파악하도록 한다.
4. 노사정은 모든 일하는 사람들이 재해로부터 보호되어야 한다는 점에 공감하며, 향후 징수체계 등 제도개선에 관한 사회적 논의를 추진한다.

2020년 9월 8일

디지털 플랫폼 노동: 배달업종 분과위원회

## 버스운수산업위 노사정, 지속가능한 버스산업 발전을 위한 합의



한편, 버스업계의 주52시간 시대에 맞는 근무체제와 인력 확충 방안에 관한 합의도 나왔다. 2020년 10월 29일 경제사회노동위원회 산하 버스운수산업위원회 노사정은 「지속가능한 버스산업 발전을 위한 버스운수산업위원회 노·사·정 합의」를 발표하였다.

이번 합의는 크게 보면 버스교통의 공공성 및 안전성 강화, 그리고 버스운수업의 지속가능한 발전 방안을 담았다. 버스 노동자들의 노동 환경 패러다임을 획기적으로 바꿈으로서 국민들이 보다 안전하고 불편 없이 버스를 이용할 수 있도록 하는 데 기여할 것으로 보인다.

합의 내용을 보면 우선 교대제를 개편했다. 하루를 온전히 일하고 다음날 쉬는 ‘격일 근무제(복격일제)’를 개편하여 하루에 2개조가 나뉘 일하는 2교대제로 개편하는 내용을 담았다. 근로시간 단축 하에서 동일한 배차간격을 유지하기 위해 필수적인 인력확충과 관련하여 신규 운전인력 교육에 대한 정부지원도 합의문에 명시했다.

노선버스의 안전성을 강화하는 방안도 포함되었다. 노선버스 관련 안전사고 감소를 위해, 버스운수 근로자는 이른바 ‘투잡 운행’ 등으로 인한 과로 상태에서의 운전금지를 준수키로 하

였다. 정부는 버스 서비스의 안정적 제공을 위한 환경조성을 약속했다. 노사정은 코로나19 등 재난사태 하에서도 국민의 노선버스이용에 지장이 없도록 상호 협력기로 하였다.

노선버스업의 공공성 강화와 관련한 합의와 향후 과제도 도출하였다. 버스노선권의 공공성 강화를 위한 준공영제 등 버스운영체계의 다각화, 코로나19 등 재난사태에 대응한 정부지원, 지역별 버스관련 거버넌스인 버스위원회의 설치·운영 등이 합의사항으로 명시됐다. 다만, 향후 안정적인 재정지원을 위한 방안(교통시설특별회계상 관련 계정 신설 등)과 공정한 경쟁체제 확대방안(면허제 운영의 효율성 개선 등)은 추가적인 향후 과제로 남겼다.

## 버스운수산업위원회 노사정 합의

### 지속가능한 버스산업 발전을 위한 버스운수산업위원회 노사정 합의

2019년 10월 31일 발족한 경제사회노동위원회 버스운수산업위원회는 지난 1년여 간 다음과 같은 문제의식을 가지고 논의를 이어왔다.

첫째, 주52시간제 도입, 코로나19확산과 같은 노동제도변화나 재난사태하에서도 버스서비스가 지속·개선되기 위해서는 안정적이고 지속적인 정부(중앙정부 및 지자체)재정 지원과 함께 경영투명성 및 공정한 경쟁체제의 확립이 요구된다.

둘째, 주52시간제 시행, 버스운수업의 특례업종제외에 따른 인력부족문제에 대응하여 버스운전인력의 신규공급확대가 요구되며, 기존 장시간운전 관행 탈피를 위한 버스운수종사자 노동시간 및 근무형태 변화가 필요하다.

셋째, 노선버스는 국민의 기본적인 대중교통수단으로서 다수의 밀집된 승객이 이용하고 사회적 이동권이 취약한 교통약자에게는 복지적인 성격을 지니는 만큼 버스운전의 안전기준 확립과 버스 서비스의 안정적인 제공이 중요하다.

이에 업종별 사회적 대화에 참여한 노·사·정 간에(공익위원 제외) 버스운수업 공공성 강화, 운수종사자 인력 양성과 능력 개발, 버스교통의 서비스 및 안전성 제고에 관하여 다음과 같은 사항에 합의하기로 하였다.

## 1. 버스운수업 공공성 강화

### 1-1. 정부의 노선버스업 지원 확대

- (1) 정부와 지자체는 노선버스 안전성 제고 및 서비스 개선을 위해 다양한 재정적·제도적 지원확대방안을 마련하기 위해 노력한다.
- (2) 정부와 지자체는 감염병을 포함한 재난사태하에서도 버스서비스가 안정적으로 제공될 수 있도록 적절한 지원방안을 검토한다.

### 1-2. 경영환경개선 및 경쟁력 강화

- (1) 정부와 지자체는 지역별로 정기적으로 적절한 요금수준을 검토·조정하기 위해 노력한다.
- (2) 정부와 지자체는 버스노선권의 공공성을 강화하기 위해 준공영제 등 지역특성에 맞는 다양한 방식의 운영체제 도입을 검토한다.
- (3) 사측은 경영개선을 위한 다각적인 노력을 다하고 회계투명성 확보를 위해 노력한다.
- (4) 노사정은 버스운수업 경쟁력 확보 및 서비스 강화를 위해 상호 협력한다.
- (5) 정부는 지역별로 요금 및 전반적인 노선조정, 서비스 제고 등 버스관련 의사결정을 위한 버스위원회를 설치·운영할 수 있도록 지원하고, 노사는 이에 협력한다.

## 2. 버스운수종사자 인력양성 및 능력개발

## 2-1. 버스운전인력 양성 및 교육시스템도입

- (1) 정부와 지자체는 버스운전인력 확충을 위해 신규 진입자에 대한 교육 및 인력양성을 지원하고, 사측은 지원효과의 극대화를 위해 협력한다.
- (2) 노측은 교육훈련이수, 자기관리 책무이행, 안전운전에 만전을 기한다.
- (3) 사측은 버스운수종사자의 직무능력향상을 위해 정기적인 교육을 실시하고, 중대 교통사고자, 교통사고 다발자 및 심각한 민원발생운전자에 대한 개선교육방안을 적극 마련한다.

## 2-2. 노동시간 기준 정립

- (1) 정부와 지자체는 노사가 협력하여 적정한 노선운행시간 및 버스운수종사자의 휴식시간을 보장할 수 있도록 지원한다.
- (2) 사측은 사업구역 운행여건 등을 고려하여 격일제근무를 2교대로 전환하도록 노력한다.

## 2-3. 버스운수종사자 복지향상

- (1) 사측은 버스운수종사자의 휴식보장 및 피로해소를 위해 휴게실을 개선하고 기종점 휴게시설을 확보한다.
- (2) 노사정은 교통안전 및 업무만족도 증진을 위한 버스운수종사자 복지재단의 조속한 설립에 적극 협력한다.

## 3. 버스교통의 서비스 및 안전성 제고

### 3-1. 안전기준 강화

- (1) 정부는 상시적·정기적 안전관리체계 구축 등 안전관리 효율성 확보 및 안전한 버

스운행환경 조성을 위한 종합적인 제도개선을 지속적으로 추진한다.

- (2) 노측은 안전한 버스운행을 위해 운행 전 충분한 휴식을 취하고, 과로상태에서의 운행 금지 및 음주운전 금지 등을 준수하며, 안전운전교육을 성실히 이수한다.
- (3) 사측은 운행 전 음주여부 확인 등 운수종사자에 대한 관리·감독에 철저를 기하고 상시적·체계적 안전관리체계 구축을 위해 노력한다.

### 3-2. 기본 서비스 확보

- (1) 정부는 지자체의 교통상황을 고려하여 버스 서비스의 안정적 제공을 위한 환경조성에 노력한다.
- (2) 노사정은 근로시간제도의 변화나 감염병을 포함한 재난사태하에서도 국민의 버스 서비스 이용에 불편이 없도록 상호 협력한다.

## 4. 향후 과제

노사정은 지속가능한 노선버스 서비스를 위한 사회적 대화의 중요성에 상호 공감하며 안정적인 재정지원의 구체적 방안(교통시설특별회계상 관련계정 신설 등)과 공정한 경쟁체제 확대방안(면허제 운영의 효율성 개선 등)을 다양한 통로를 통해 지속적으로 논의하기로 합의한다.

2020년 10월 29일

전국자동차노동조합연맹  
전국버스운송사업조합연합회  
고용노동부 · 국토교통부