2018년
일터혁신 전문가회의

최저임금 안정화 및
근로시간 단축방안 전문가 토론회

일시 : 2018.03.13(화) 14:00 / 장소 : 서울가든호텔



고용노동부

노사발전재단

2018년 1분기 일터혁신 전문가 회의

최저임금 안정화 및 근로시간 단축방안 전문가 토론회

□ 일 시: 2018. 03. 13(화)

□ 장 소: 서울가든호텔 그랜드볼룸 A홀

노사발전재단

목 차

1. 행사개요 ····· 3

2. [기조발표]

금년도 정세와 노사관계 쟁점 및 전망 ····· 6

「한국노동연구원 정흥준 박사」

3. [주제발표 Ⅰ]

최저임금 안정화 방안 ····· 17

「하이에이치알노무법인 이원희 책임노무사」

4. [주제발표 Ⅱ]

근로시간 단축 방안 ····· 34

「숙명여자대학교 권순원 교수」

5. [사례발표]

장시간근로개선 컨설팅 우수사례-(주)에스피씨팩 ····· 36

「노사발전재단 장성민 선임 컨설턴트」

행 사 개 요

○ 행 사 명: 2018년 1분기 일터혁신 전문가 회의

○ 일　　시: 2018. 03. 13(화), 14:00 ~ 16:15

○ 장　　소: 서울가든호텔 그랜드볼룸 A홀

○ 토론주제: 최저임금 안정화 및 근로시간 단축방안

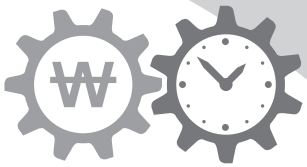
○ 프로그램

시간	내용	발표자
14:00 ~ 14:05	개회	정숙희 팀장 (노사발전재단)
14:05 ~ 14:10	참석자 소개	정숙희 팀장 (노사발전재단)
14:10 ~ 14:15	인사말씀	이정식 사무총장 (노사발전재단)
14:15 ~ 14:20	위촉장 수여	김동원교수 (위원회 의장)
14:20 ~ 14:40	[기조발표] 금년도 정세와 노사관계 쟁점 및 전망	정흥준 박사 (한국노동연구원)
14:40 ~ 14:50	[주제발표 I] 최저임금 안정화 방안	이원희 책임노무사 (하이에이치알 노무법인)
14:50 ~ 15:00	[주제발표II] 근로시간 단축 방안	권순원 교수 (숙명여자대학교)
15:00 ~ 15:10	[사례발표] 장시간근로개선 컨설팅 우수사례	장성민 선임컨설턴트 (노사발전재단)

15:10 ~ 15:15	휴 식	-
15:15 ~ 15:45	지정토론	박준식 교수 (한림대학교)
		이상철 본부장 (한국경총)
		이주호 정책실장 (민주노총)
		정문주 정책본부장 (한국노총)
15:45 ~ 16:15	종합토론	참석 전문가 위원
16:15	폐회	정숙희 팀장 (노사발전재단)



[기조발표]



[금년도 정세와 노사관계 쟁점 및 전망]

정흥준 박사

(한국노동연구원)

2018년 노사관계 쟁점 및 전망

1. 전환기의 노사관계

2017년 새정부 이후 노사관계를 한마디로 표현하자면 고용노동정책의 전환기에서의 노사관계라고 할 수 있다. 노사관계가 변화의 흐름에 놓여 있음은 크게 두 가지 이유 때문이다. 첫째, 노사관계 내부적으로 1987 노동체제가 종식되면서 새로운 노동체제가 요구되고 있으며 둘째, 노사관계 외부적으로는 노동존중정책을 국정방향으로 내세운 문재인 정부가 등장하여 노동정책의 질적 변화를 강하게 추진하고 있기 때문이다.

1) 1987 노동체제의 종식과 새로운 노동체제로의 전환

2017년은 87년 노동자대투쟁 이후 30년이 된 해로 각계에서 1987 노동체제의 현재적 성과와 한계에 대한 평가가 많았다. 대체로 모아진 의견은 지금의 노동시장, 노동운동, 노사관계, 노동법제도 등을 규율하는데 있어서 1987 노동체제는 그 역할을 다했으며 새로운 노동체제로의 전환이 시대적 과제라는 것이었다. 1987 노동체제의 한계와 새로운 노동체제의 과제를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 1987노동체제에서의 기업전략은 효율성에 중심을 둔 노동유연화, 아웃소싱 등이었고 작업장 노사관계는 기업 수준에서의 대립적인 관계를 토대로 한 분배적 교섭이 중심이었다. 그러나 효율성 중심의 기업전략은 고용불안, 비정규직 양산 및 그로 인해 기업의 장기적인 성장을 저해하고 있다는 평가를 받아 왔다. 또한 기업수준에서 대립적인 노사관계는 의도하지 않았지만 기업 간 근로조건의 격차를 확대해 왔는데, 이로 인해 대기업/고임금/정규직 노동자와 그렇지 않은 노동자들 간의 임금격차는 물론 사회적 지위가 달라지는 등 노동시장 내 왜곡이 문제점으로 지적되어 왔다. 따라서 새로운 노동체제는 기업의 공정성이 강조되는 전략을 필요로 하고 있으며 기업 내 울타리를 벗어난 노사관계의 지형변화를 요구하고 있다.

둘째, 1987 노동체제에서의 노동운동은 정규직 중심의 노동조합운동으로 미조직 노동자의 이해대변 측면에서 한계에 봉착했으며 새로운 전략적 대안들을 요구받고 있다. 1987 노동체제에서의 정규직 중심의 노동조합은 1998년 외환위기 이후 정규직과 비정규직으로 양극화 된 노동시장을 바로 잡지 못하고 정규직 조합원의 고용안정과 임금인상에만 매몰된 활동의 결과 기존의 노동조합은 임금노동자의 90%나 되는 미조직 노동자를 대변할 수 있는 구심 역할을 하지 못하게 되었다. 나아가 노동조합은 리더십 부재 현상이 커지고 있으며 정책역량의 빈곤함이 갈수록 심화되고 있어 1987 노동체제에서

의 정규직/대기업/남성 중심의 노동조합은 현실의 다양한 노동자 그룹을 대변하기 어려운 상황이다. 따라서 새로운 노동체제에서는 노동조합 내 비주류이자 소외받아 온 청년, 여성, 비정규직, 중장년 노동자들의 이해를 대변할 수 있을지에 대한 방안들을 필요로 한다.

셋째, 정부정책 및 법제도도 변화를 요구받고 있으며 핵심적인 방향은 노동시장 내 차별(예: 고용형태별 차별, 성별 차별, 연령대별 차별 등)을 축소하고 노동기본권을 확대하며 사회안전망을 강화하는 것이다. 이를 위해 새로운 노동체제에서 법, 제도의 정비가 불가피한데, 동일노동가치 동일임금실현, 기간제 노동자의 사용사유제한, 특수형태근로종사자의 노동기본권 보장, 사회보험 확대, 생명안전업무의 외주화 금지 등과 관련된 내용들이다.

이상으로 1987 노동체제를 대신하여 새로운 노동체제가 만들어져 가는 과정에 있지만 새로운 노동체제가 어떤 형태와 내용으로 완성될지 아직은 장담하기 어려운 상황이지만 기존의 고용, 노동 그리고 노사관계는 다양한 측면에서 변화를 강하게 요구받고 있는 것만은 분명하며 효율성보다는 공정성과 차별보다는 포용이 새로운 노동체제의 기본철학으로 대두되고 있기도 하다.

2) 전환하는 노동정책

5월 10일 문재인 정부의 출범 이후 진행된 노동정책은 양질의 일자리 확대, 노동존중, 차별적인 노동시장의 시정으로 요약되며 이를 위한 정부의 노동정책 로드맵을 발표되었다. <표 1>은 핵심적인 내용들을 나열해 놓은 것으로 각각은 모두 노사관계에 미치는 영향이 매우 크다. 그 내용을 살펴보면 다음과 같다.

<표 1> 정부 노동정책 로드맵

<좋은 일자리 정책>
- 2022년까지 공공부문 일자리 81만개 창출
- 사회서비스공단 설립을 통해 공공사회서비스 일자리 창출, 사회서비스 일자리 34만개 창출
- 2018년부터 공공기관 청년고용 의무비율상향(매년 정원의 3% → 5%)
- 중소기업이 청년 3명 정규직 채용 시 1명분 추가고용장려금 신설(2017년 5천 명, 2018년~2020년은 매년 신규 2만 명)

<노동존중 정책>
- 2017년에 공공기관 성과연봉제 관련 조치 폐기, 위법·불합리한 단체협약 시정지도 등 개선
- ILO 핵심협약인 강제노동에 관한 제29호 및 제105호 협약, 결사의 자유 및 단결권·단체교섭권 보호에 관한 제87호 및 제98호 협약 비준 추진
- 2018년부터 근로자 이해대변 대표제도 기능 강화,
- 체불근로자 생계보호 강화 및 체불사업주 제재 강화,
- 2018년부터 부당해고 구제절차 개선
- 학교 노동인권교육 활성화
- 2018년에 직장 내 괴롭힘으로부터 근로자 보호를 위한 종합대책 마련·시행
- 감정노동자 보호를 위한 법적 근거 마련

<차별해소 정책>

- 비정규직 감축을 위한 사용사유제한 제도 도입
- 상시·지속, 생명·안전 관련 업무는 정규직 직접고용을 원칙
- 1년 미만 근로자(비정규직 포함) 퇴직급여 보장 등
- 원청 공동사용자 책임성 강화, 도급인의 임금지급 연대책임 및 안전보건조치 의무 강화
- 파견·도급 구별기준 재정립
- 2020년 최저임금 1만원 실현과 소상공인 등 부담 완화 방안 마련
- 특수고용노동자 등 산재보험대상 확대, 도급인의 산업재해 예방 의무에 대한 종합적인 개선방안 마련, 중대재해 발생 시 처벌강화 등

(1) 공공부문이 선도하는 일자리 정책

공공부문이 선도하여 좋은 일자리를 창출하는 것이다. 예를 들어 공공부문에서의 81만개의 일자리를 창출하고 사회서비스공단을 통해 34만개의 일자리를 새롭게 만들려고 하며 공공기관의 청년고용 의무비율을 현행 3%에서 5%로 확대하는 등의 내용이다.

(2) 근로감독의 강화

삼성중공업과 STX의 산재사고로 인한 노동자 사망사고에 대한 철저한 조사, MBC의 부당노동행위 조사, 파리바케트 불법파견 판정에서 보는 것처럼 과거 정부에서는 눈감아 주었던 기업들의 노골적인 노동법 위반 행위에 대해서 근로감독을 철저히 하고 노동법에 대한 엄격한 집행을 강화하고 있는 것이 특징이다. 또한 향후 체불임금, 최저임금 미 준수에 대해서도 근로감독을 강화하겠다는 입장을 밝히고 있다.

(3) 노동존중정책의 이행

정부는 그동안 문제가 되어 왔던 불합리한 단체협약 시정지도 개선, 부당해고구제절차 개선, 노동인권교육 활성화, 감정노동 대책마련 및 직장 내 괴롭힘 종합대책 마련 등을 통해 노동존중사회의 초석을 다지겠다는 입장이다.

(4) 노동기본권 보장 확대

노동기본권 보장을 확대하는 방안으로의 제도개선도 중요한 변화지점이다. 이미 정부는 ILO핵심협약을 비준하겠다는 입장을 밝혔으며 근로자 이해대표제도를 개선하여 비정규직, 미조직 노동자들의 권리가 작업장에서 보장될 수 있도록 구체적인 방안을 마련하겠다고 밝혔다.

위와 같은 내용들에 대해 노동조합은 사안별로 비판적인 의견이 있기는 하지만 대체로 환영하는 입장이며 사용자측은 비용부담 증가 등을 걱정하면서도 명시적인 반대는 하지 않고 있다. 언론도 긍정적인 부분이 많다는 입장이다. 그런데 5월 10일 출범한 문재인 정부가 인수위원회 등 별도의 준비기간 없이 위와 같은 노동정책들을 속도감 있게 추진할 수 있었던 주요 원인은 두 가지로 평가할 수 있다.

첫째, 경제적 환경이다. 우리나라 경제성장률이 애초 기대보다 상향조정되는 등 경제적으로 긍정적 신호가 이어지고 있으며 이는 노동정책에 영향을 미치고 있다. 예를 들어 2017년 경제성장률이 3.1%로의 상향조정되어 OECD국가 중 상위권을 차지하였다. 비록 조선산업의 후퇴와 구조조정 등 부진한 산업도 있지만 세계경제 여건이 호전되고 있으며 반도체 등 특정 산업이 선전한 결과이다. 경제성장과 함께 1인당 국민소득도 29,000달러 이상이 예상되며 내년에는 3만 달러로의 진입이 예상되고 있다. 경제호전은 정부가 주장하고 있는 소득주도성장을 추진할 수 있는 동력을 제공한다. 동시에 소득주도성장을 위해서는 분배정의를 실현할 수 있는 노동존중정책에 대한 국민적 지지를 이끌고 있다.

둘째, 사회적 지지도 중요한 요인이다. 특히, 양질의 일자리 창출, 갑질 문화로 대표되는 저급한 노동문화의 개선, 비정규직 차별완화 등에 대한 사회적 지지가 공무원 정원 확대, 공공부문 비정규직의 정규직화 등 굵직한 노동정책을 추진하는 동력이 되고 있으며 이러한 정책들은 앞서 총평에서 언급한대로 노사관계에 많은 영향을 미치고 있다.

3) 전환기에서의 노사관계의 성과와 과제

2017년도 노사관계는 한국사회의 근본적 변화에 큰 영향을 미쳤다. 사실 박근혜 전 정부의 불행은 노사관계의 파탄 에서 시작되었다. 지난 상황을 복기(復棋)하면, 정부가 2016년 9·15 노사정 합의를 수단적으로만 활용해 성과연봉제와 저성과자 퇴출정책을 밀어붙이자 예상 외로 공공부문 노동조합은 강력한 저항을 조직하였고, 노정갈등이 증폭되었다. 10월부터 노동조합의 파업과 거리투쟁은 곳곳에 누적된 불만을 자극했으며 급기야 11월 최순실의 국정농단이 기폭제가 되어 전 국민적인 투쟁으로 확산되었으며 이는 박근혜 정부의 탄핵과 사회 전 분야의 개혁을 요구하는 상황으로 귀결되었다. 결국 노사정합의 이후 석 달 만인 2016년 12월 9일 국회가 박근혜 대통령 탄핵소추안 가결하고 이후 2017년 3월 10일 헌법재판소가 피청구인 박근혜의 대통령 직무를 정지하고 탄핵을 결정하여 2017년 5월 10일 새로운 대통령이 선출되었다. 이러한 맥락에서 2017년 노사관계를 전반적으로 평가하면 크게 세 가지로 요약할 수 있다.

첫째, 상당히 갈등적이었던 노정관계가 협력적인 관계로 바뀌었다. 우리나라는 노사관계를 규율하는데 있어 과거부터 정부가 중요한 역할을 해 왔기 때문에 노정관계가 노사관계에 미치는 영향은 절대적이라고 할 정도이다. 문재인 정부는 당선 초기부터 잘못된 노동정책 및 사용자 중심으로 기울어져 있는 노사관계의 잘못된 관행을 바로잡겠다고 천명했으며 한국노총, 민주노총 등 양 노총은 새 정부의 노력에 대해 대체로 긍정적으로 평가하고 있다. 특히 양 노총은 정부의 주요부처와 직접적인 대화 채널을 확보한 상태에서 정부의 정보를 공유하고 노동조합의 의견을 개진하는 등 과거와 다른 소

통방식을 갖게 되었고 이는 노정갈등을 줄이는데 기여했다. 그러나 2017년 진행된 노정대화는 임시방편적인 성격이 강하며 지속가능성은 낮다고 볼 수 있다. 따라서 향후에는 보다 공식적이고 틀로 제도화하는 것이 안정적인 노정협의를 진행하는데 바람직하며 이를 위해 기존의 일자리위원회나 노사정위원회 등 제도적 협의 틀을 포함하여 논의를 어떻게 안정화할지 적극적인 고민이 필요하다.

둘째, 전환하는 노동정책이 노사관계의 질적 변화를 유도하고 있다. 정부 노동존중 정책의 핵심은 비정규직의 정규직화 및 공공부분에서의 양질의 일자리 창출, 노동3권 및 근로자 이해대변 기구의 확대, 직장 내 괴롭힘 및 노동인권 보호 등으로 요약된다. 이러한 정부정책은 산별수준에서 10년 만에 공무원 중앙교섭을 성사시키고 산별교섭 노동인권에 대한 협약을 가능하게 했는데, 예를 들어 금속과 보건의료 노사는 직장 내 괴롭힘을 방지하는데 노력하기로 합의하였다. 정부 정책은 산별수준만이 아니라 사업장 수준의 노사관계에도 질적 변화를 유도하고 있는데 무엇보다 불법파견, 임금체불, 부당노동행위 등을 경계하도록 만드는 등 그릇된 노사관계의 관행들을 바로 잡는데 기여하였다.

셋째, 정부 중심의 선도적인 노동정책은 사회적으로 긍정적인 효과를 낳고 있음에도 노동자들의 기대감과 사용자의 불안감을 모두 높여 향후 노사관계의 자율적 결정을 어렵게 할 수 있다. 정부가 많은 역할을 하면 할수록 정부에 대한 역할에 대한 노사 양당사자의 의존이 커져서 중독효과(Narcotic Effect)를 낳을 수도 있기 때문에 정부는 이를 경계해야 한다. 노동조합도 스스로의 요구에 대해 정부만 바라볼 것이 아니라 대안을 제시해야 하며 사용자들을 설득하려는 노력을 해야 한다. 대안 없는 비판이나 요구는 사회적 동의를 확보하기 어렵기 때문이다. 사용자도 마찬가지로 노사관계의 어려움에 대해 노조나 정부에 책임을 전가할 것이 아니라 스스로 잘못된 관행을 바로 잡고 사회적 책임을 실천해야 있다. 현재 사용자들은 잘못된 관행에 대해 어떻게 바로 잡을지에 대한 전략적 로드맵을 제시하지 않고 있다. 대신 전체적으로 정부 정책에 소극적 동의를 보이고, 개별적으로는 반대 입장을 보이는 파편화된 모습을 보이고 있다. 예를 들어 정부의 양질의 일자리 창출, 원-하청 공정거래, 노동인권신장 등의 정책에 대해 경총 등 사용자단체는 원칙적인 수준에서 동의하고 있지만 개별 사용자들은 파리바게트 불법파견, 최저임금 인상, 노조 할 권리 등에 대해선 적극적인 반대 입장을 개진하고 있다.

2. 노사관계 쟁점 및 전망

변화무쌍한 노사관계를 전망하는 것은 쉬운 일이 아니지만, 몇 가지 환경적 조건(행위자, 정치일정, 경제상황 등)들을 확인하면서 2018년 노사관계가 어떻게 전개될지 살

펴보고자 한다. 우선, 노사관계 행위자 측면에서의 변화이다. 무엇보다 민주노총의 지도부(신임위원장: 김명환)가 새롭게 출범했기 때문에 전국적 수준에서 노정관계 및 노사관계가 재편될 가능성이 크다. 새 정부 출범이후 노동정책에 대한 높아진 노동자의 기대감도 노사관계에 영향을 미치게 될 것이다. 둘째, 정치적 측면에서 6월 지방선거가 예정되어 있어 선거결과에 따라 지역의 노동정책이 달라질 것이며 중앙정부의 노동정책도 부분적으로 영향을 받을 수 있다. 셋째, 경제적 측면에서 세계경제의 안정화가 2018년에도 이어질 것으로 예상되며 우리나라의 경제도 올해와 비슷한 수준이 예측된다. 그럼에도 일자리 부족현상은 지속될 것으로 예상되며 조선업에 이어 다른 산업의 구조조정도 배제할 수 없는 상황이어서 일자리 창출만이 아니라 일자리 유지 또한 노사정의 과제일 수 있다.

2018년 노사관계는 2017년에 비해 더 많은 난관과 어려움이 있을 것으로 예상된다. 많은 숙제가 2017년에 마무리되지 못한 채 2018년으로 넘어왔기 때문이다. 2018년 쟁점이 되고 있는 노사관계 주요 사안은 아래의 <표 2>와 같다.

<표 2> 2018년 주요 노사관계 쟁점 사안 및 내용

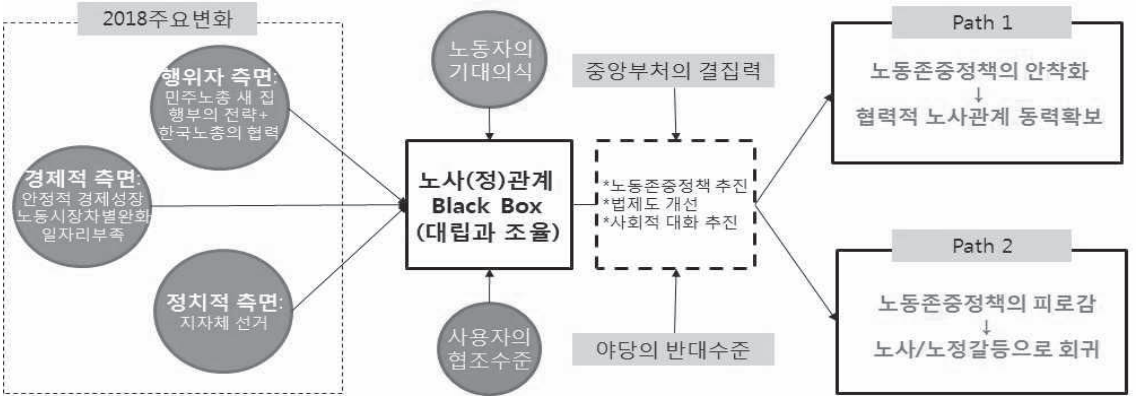
2018년 주요 노사관계 쟁점사안	내용
사회적 대화	- 사회적 대화의 의제와 참여방식 - 노사정위원회의 개편
공공부문 비정규직 정규직화 (1단계 후속 및 2단계 실시)	- 전환방식(직접고용과 자회사) - 근로조건(임금체계 및 인사규정)의 내용
노동기본권 보장 확대	- 전교조, 공무원노조 법외노조 철회 여부 - 특수형태근로종사자 노조법 적용 여부 - ILO기본협약 국회비준 여부
최저임금	- 최저임금 산입범위와 인상률
고용노동관련 법 개정 사안	- 생명안전업무의 직접고용 - 기간제 사용사유제한
기업 내 원·하청관계 개선	- 불공정거래 및 원청의 책임범위 - 불법파견에 대한 근로감독
임금체계 개편	- 동일가치노동 동일임금의 적용방안 - 직무급 임금체계의 확대

다양한 노사관계 쟁점이 존재하기 때문에 상황에 따라 노사 간의 협력이 증진될 수도 있으며 반대로 갈등적인 해가 될 수도 있다. 그럼에도 2018년 정부주도의 전환기 노동정책 추진은 계속될 것으로 예상된다. 이에 대해 낙관적인 시나리오는 정부의 노동정책이 노사 간의 의견개진과 조율을 거쳐 사업장에 안착되는 것이다. 따라서 2018년 노사관계의 최선의 시나리오는 노사정이 적절한 타협을 통해 노동존중정책에 대한 국민적 지지를 이끌어내고 이를 계기로 2019년 노동정책을 추진하는 동력을 확보하는 것이다. 그러나 비관적인 시나리오도 가능하다. 사용자의 비협조 또는 저항, 노동조합의 높은 기대감, 노동개혁 전반에 대한 국민적 피로감이 확산될 경우 정부의 노동존중정책의 제도개선은 어렵게 되고 개혁이 지연될 것이다. 그 과정에서 노정갈등 및 노사갈등

이 발생하는 상황으로 회귀하는 것이다.

구체적으로 2018년 상황을 전체적으로 조망하면 우선, 양대 노총의 한 축인 민주노총은 지도부가 교체되었기 때문에 새로운 집행부의 요구가 적극적으로 제기될 가능성이 많다. 한편, 사용자는 정부의 노동정책에 대해 소극적 동의와 부분적 저항을 지속할 가능성이 크다. 이와 관련 노동조합은 의견개진과 동시에 사용자들의 협력을 구할 대안들도 함께 제시하여 논의를 효과적으로 끌어갈 필요가 있다. 노동정책에 대해 야당별로 차이가 있으나 제1야당의 적극적인 반대가 예상되며 '좌파 정부'와 같은 이념적 공세를 강화할 가능성도 크다. 따라서 고용노동부, 기획재정부 등 중앙부처의 결집력과 실천력이 중요하다. 대통령의 노동정책에 대한 이행에 있어 중앙 부처의 충성도 및 결집수준이 낮은 상황에서 정부의 노동정책을 성공적으로 추진하기가 어렵기 때문이다. 이를 도식화하면 <그림 4>와 같다.

[그림 1] 2018년 노사관계 전망의 프레임



2) 사안별 전망

2018년 노사관계는 국가수준에서 많은 과제를 안고 있다. 노사정위원회의 실질적 정상화, ILO기본협약의 국회 비준, 최저임금 인상률 결정, 근로시간단축 방안 확정, 비정규직관련 법, 제도 개선 등이 그것인데, 이를 둘러싸고 다양한 논의들이 예정되어 있다. 각각의 내용들은 노동기본권과도 관련되어 있으며 산업 및 사업장 수준의 노사관계를 규율하는데 있어서도 중요한 함의를 갖기 때문에 간단히 전망해 보고자 한다.

(1) 사회적 대화의 복원 가능성

많은 노사관계 전문가들이 노사정위원회를 통한 사회적 대화의 정상화로의 변화를 바라고 있으므로 크던 작던 질적 변화가 예상된다. 노사정위원회의 활동과 역할에 대해선 2015년 915 노사정합의와 합의의 파행과정을 통해 개선의 필요성이 꾸준히 제기되

어 왔다. 당사자인 정부는 물론 양 노총, 그리고 노사정위원회 신임 집행부도 위원회를 어떻게 개편할 것인지에 대해 많은 고민을 하고 있다. 그 동안 노사정위원회에 공식적인 참여를 하지 않았던 민주노총도 지도부 교체에 따라 노사정위원회 및 사회적 대화에 대한 입장을 제출할 것으로 예상된다. 한국노총은 이미 적극적인 참여를 약속한 바 있다. 따라서 2018년 상반기 중으로 노사정위원회의 활동방향과 역할 그리고 세부적인 운영방안 등에 대한 구체적인 논의와 결정이 예상되지만 정부, 사용자, 노동조합 사이에 노사정위원회의 역할과 운영에 대해선 입장차이가 여전히 크고 노동조합 내부적으로 한국노총과 민주노총의 입장이 서로 다르기도 하다. 따라서 노사정위원회를 포함한 사회적 대화의 복원 논의는 사회적 대화를 통해 무엇을 해야만 하는지 혹은 할 수 있을지를 정하고 이를 위해 어떤 형식이 가장 바람직한지를 고민할 필요가 있다.

(2) 산별교섭의 법제화 가능성

산별교섭을 통해 사용자들은 노동시장의 불확실성을 제거하고 노동자들은 통일적인 노동조건을 확대할 수 있다는 측면에서 산별교섭의 법제화가 거론되고 있지만 법제화 전망은 불투명하다. 산별교섭을 법으로 제도화할 수 있는지에 대한 법적 논란은 차치하더라도 대기업 노사가 산별교섭에 참여할 지가 불분명하고, 산별교섭과 지부교섭간의 교섭의제를 둘러싼 논의 및 교섭결과에 대한 거부권 등 해결해야 할 논의가 산적해 있기 때문에 당장 법제화를 할 수 있는 수준이 아니다. 따라서 2018년 노사는 기존의 산별교섭을 내실화하는데 주력할 수밖에 없을 것으로 보이며 산별교섭의 법제화는 산별교섭을 실질적으로 확대할 수 있는 구체적인 방안들을 함께 모색하면서 준비하는 것이 바람직하겠다.

(3) 노조조직률 제고 가능성

2016년 노동조합 조합원 수가 1,966,881명으로 역대 최고치를 기록했으나 이는 2017년에 다시 갱신될 예정이다. 특히 2018년 하반기 국회에서 ILO기본협약이 비준될 경우 특수형태근로종사자들의 노동조합 조직화 권리가 광범위하게 인정받게 되어 노동조합의 노력여하에 따라 노동조합 조직률이 크게 올라갈 수 있다. 노동조합법 2조의 개정을 통해 특수형태근로종사자들에게 노동조합을 조직할 권리를 부여할 수도 있지만 국회통과가 불확실하다. 따라서 노조법개정은 뒤로 미루고 정책적 측면에서 노조 할 권리를 인정할 수도 있다. 예를 들어 2017년 고용노동부는 택배연대노동조합에 대해 설립신고필증을 내 준 바 있다. 공공부문만이 아니라 민간부문에서도 노조를 통한 고용안정 및 근로조건 개선의 기대심리가 높아져 노조 조직률이 제고될 가능성이 있다. 마지막으로 해묵은 과제인 공무원노조, 전교조 등 법외노조에 대한 정부의 입장도 2018년에 정리될 것으로 예상된다. 결과적으로 노동조합 조직률은 여러 가지 호조건 속에서 제고될 수 있으며 이 때 양 노총은 조직화 경쟁을 이어갈 것으로 예상된다. 한편 양 노총의 신규 조직화뿐만 아니라 상급단체 미가맹 노동조합들도 양 노총에 가입할 가능성

도 늘어날 수 있어 양 노총의 조직적 영향력은 신장될 것이다.

(4) 비정규직관련 제도개선 가능성

비정규직의 규모를 줄이고 차별을 완화할 수 있는 제도개선 논의가 2018년에도 이어질 것으로 예상된다. 우선, 임금격차를 해소하기 위해 동일노동가치 동일임금에 대한 사회적 논의와 구체적인 방안이 더욱 확산될 것이다. 이 경우 직무평가와 연동된 보상정책이 설득력을 가질 수 있으므로 호봉제+직무급 중심의 임금체계에 대한 관심이 더욱 커질 것이다. 그러나 직무평가를 어떻게 할 것인지, 직무 간 임금격차는 어느 정도가 적절한지 등 많은 이슈가 있어 동일노동가치 동일임금에 대한 원칙적인 제안 외에 구체적인 실행방안은 마련하기 어려울 수 있으며 실행방안이 마련된다고 할지라도 현장에서 다양한 의견대립과 갈등이 발생할 수 있다.
한편, 기간제 노동자의 남용을 막기 위한 사용사유제한도 추진될 것으로 예상된다. 그동안 기간제노동자의 고용은 사용사유가 아니 사용기간 제한으로 통제해 왔으나 여기에 대해 대체근무 등 사용사유를 추가할 예정이다. 이 경우 법 개정 등이 필요한 사항이어서 국회의 원만한 타협이 전제되어야 하며 법 개정이 이루어질 경우 기간제의 규모가 줄어들 것으로 예상된다. 한편, 비정규직의 차별 완화 및 규모축소와 관련하여 민간부문의 자발적인 참여를 유도할 예정이지만 아직 민간부문의 자발적 참여를 예측하기 어려운 상황이다. 다만, 민간부문이라고 할지라도 대기업 노동조합이 비정규직의 차별을 완화하기 위해 노사합의 등을 통해 나서면 어느 정도 성과를 기대할 수도 있다.

(5) 다양한 쟁점들: 공공부문 정규직화 방안, 최저임금 인상률 결정, 근로시간단축을 둘러싼 논의

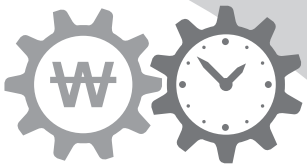
공공부문 비정규직의 정규직화가 상반기에도 계속 이어질 것이므로 대상 및 전환방법을 둘러싼 노사 간의 논의가 활발할 전망이다. 다만, 공공부문 비정규직의 정규직화 관련 일차적으로 고용안정, 이차적으로 처우개선이란 대원칙은 크게 달라지지 않을 것이며 2018년 말을 기점으로 공공부문 비정규직의 정규직화가 어느 정도 마무리될 것이다. 다만 그 과정에서 전환방식 외에도 주요 5개 직종의 표준임금체계나 무기계약직 인사관리규정 등을 둘러싸고 다양한 갈등적 논의가 예상된다. 최저임금의 인상률에 대한 논의도 5, 6월 본격화될 것인데 자영업자의 부담, 고용율의 저하 등을 고려해 최저임금 산입범위 등에 대한 조정이 이루어질 것이다. 그 과정에서 최저임금에 대한 기준은 다소 달라질 수 있으나 2018년 최저임금위원회는 높은 수준의 인상률을 결정할 것으로 예상되며 이는 저임금노동자의 실질임금 인상으로 이어질 것이다. 근로시간단축에 대한 논의도 2018년 마무리될 것이다. 현재는 근로시간 할증률 산정을 두고 이견이 있으나 근로시간 단축을 통한 노동자의 삶의 질은 개인적으로나 사회적으로 중요한 영향을 미치게 되므로 휴일할증률에 대해 적절한 타협안이 마련되는 대로 근로시간 단축은 기업규모에 따라 단계적으로 적용될 것이다.

3. 노사정 및 노사발전재단의 역할

2018년 노사관계는 전환기 고용노동정책이 지속되는 가운데 노사관계라는 블랙박스를 거쳐 노사관계가 질적으로 한 단계 상승할 수 있을지, 아니면 노사, 노정갈등으로 회귀할지가 결정될 중요한 해이다. 따라서 어느 해 보다 노사관계 행위자들의 전략적 의사결정과 소신 있는 행동이 중요한 역할을 하게 될 것이다.

정부는 노동존중사회를 실현하고 노동시장의 차별을 줄일 수 있는 정책을 일관되게 추진하기 위해 정부 부처를 조직해야하고, 양 노총은 조합원 중심의 노동조합에서 벗어나 노동운동의 전체적인 발전 방향을 우선에 두고 정책적 개입을 적극적으로 해야 할 것이며, 사용자는 고용노동정책의 전환기를 맞이하여 과거의 저임금, 노동유연화를 통한 경쟁우위 전략을 버리고 노동력 재생산과 고용안정을 바탕으로 하는 기업성장모델을 재구축하도록 하도록 해야 할 것이다. 이러한 과정에서 노사발전재단이 노사의 중립적인 입장에서 노사 모두의 이해를 대변할 수 있는 실효성있는 일터혁신 정책을 일관되게 추진, 확산하는 것은 갈등을 줄이고 생산적인 노사관계를 구현하는데 매우 중요한 역할을 할 수 있다.

[주제발표 I]



최저임금 안정화 방안

이원희 책임 노무사

(하이에이치알 노무법인)

최저임금관련 실태와 대응 방향

이원희(고려대 노동대학원
/하이에치알노무법인)

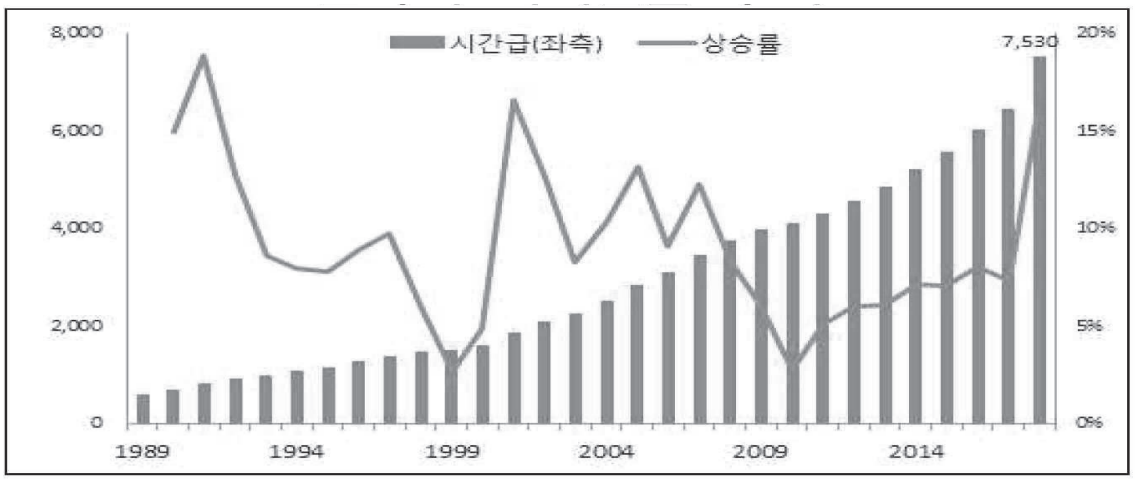
1. 최저임금제도의 개요

가. 최저임금제도의 실시현황

○ 최저임금제는 헌법 제 32조 제1항“ 국가는 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 실시하여야 한다”라는 근거를 토대로 1986년 12월 31일에 제정, 공포되어 1988년 1월 1일부터 시행되는 제도로서, 그 목적은 최저임금법 제 1조에서도 밝히고 있듯이 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 기함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하게 함을 목적으로 하고 있음

- 2018년 최저임금은 7,530원으로 전년대비 16.38%인상한 것이며, 이는 한국의 중위소득 대비 50.4%수준임. 1988년 1월 1일 제도 도입이후 연간 9.5% 수준으로 인상을 해왔으며, 1998년 외환위기 이전까지 평균 11.9% 였고, 2007년 까지도 평균 11.8% 상승하였음. 2008년 금융위기 이후 6.4% 인상하면서 대폭 하락하였고 사회적인 양극화의 문제의 심각성과 더불어 그동안의 하락추세를 보완하는 차원에서 급등하였음

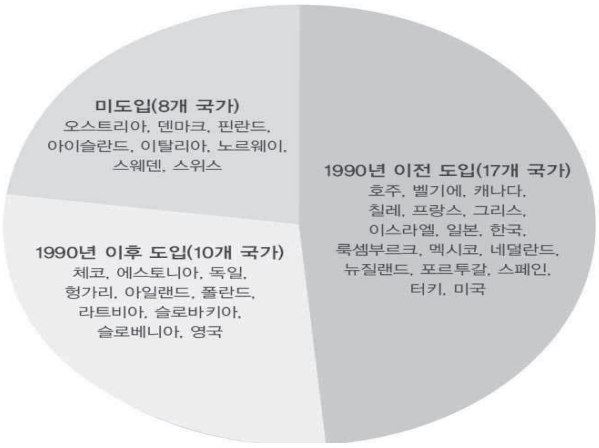
<표1> 한국의 최저임금추이



(자료: 최저임금위원회, 2018)

-한국의 최저임금 수준은 OECD 최하위권에서 탈피하여 중위권으로 진입하였음. 최저 임금제를 실시하고 있는 OECD국가는 1990년 이전에 17개 국가가 도입하였고 이후 10개 국가가 새로이 도입하여 총 27개국이 도입하고 있음

<그림1> OECD 국가 최저임금제도 도입현황



(출처: 오상봉, 2017)

○ EU 국가는 총 28개국 중에서 22개국이 운영하고 있으며, 운영하지 않는 국가들 중 사이프러스를 제외한 모든 국가는 법적 수준이 아닌 노사 간의 단체협약을 통해 사실상 운영되고 있음.

- 각 국가들의 최저임금의 수준은 많은 차이를 드러내고 있는데 독일, 아이랜드, 영국등이 시급기준을 쓰고 있으며, 대부분의 국가는 월급기준을 쓰고 있음. 최근 EU 국가들의 최저임금은 예년보다 빠른 속도로 증가하고 있는데, 루마니아, 헝가리, 체코 등은 2017년 전년에 비해 각각 38%, 15%, 11%의 인상률을 보이며 급속한 증가를 보이고 있음
- 그러나 이러한 급속한 증가는 사실 최저임금이 워낙 낮은 수준에서 출발하였기 때문에 그렇다고 볼 수 있으며, 2010년에서 2017년 사이의 실질 최저임금의 수준은 낮은 임금 이었던 루마니아(79.1%)나 불가리아(83.6%), 헝가리(50.1%), 에스토니아(42.9%)는 매우 높은 비율로 증가시켰고, 그리스(-24.3%), 벨기에(-4.3%0, 몰타(-1.4%) 네덜란드(-0.7%)는 실질최저임금이 저하되기도 하였음(송유철, 2017)

<표2> EU 회원국들의 명목 최저임금(2017년 10월 현재)

국가	유효일자	임금	기준	유로 환산
벨기에	2016. 06. 01	€1,531.93	월	1,531.93
불가리아	2017. 01. 01	BGN 460.00	월	235.62
크로아티아	2017. 01. 01	HRK 3,276.00	월	436.91
체코	2017. 01. 01	CZK 11,000.00	월	407.64
에스토니아	2017. 01. 01	€470.00	월	470
프랑스	2017. 01. 01	€1,480.27	월	1,480.27
독일	2017. 01. 01	€8.84	시간	8.84
그리스	2012. 02. 14	€586.08	월	586.08
헝가리	2017. 01. 01	HUF 127,500.00	월	412.91
아일랜드	2017. 01. 01	€9.25	시간	9.25
라트비아	2017. 01. 01	€380.00	월	380
리투아니아	2016. 07. 01	€380.00	월	380
룩셈부르크	2017. 01. 01	€1,998.59	월	1,998.59
몰타	2017. 01. 01	€169.76	주	169.76
네덜란드	2017. 01. 01	€1,551.60	월	1,551.60
폴란드	2017. 01. 01	PLN 2,000.00	월	454.52
포르투갈	2017. 01. 01	€557.00	월	557
루마니아	2017. 02. 01	RON 1,450.00	월	321.17
슬로바키아	2017. 01. 01	€435.00	월	435
슬로베니아	2017. 01. 01	€804.96	월	804.96
스페인	2017. 01. 01	€707.60	월	707.60
영국	2017. 04. 01	GBP 7.50	시간	8.80

주) 2017년 1월 1일 기준 유로 환율 적용. 프랑스의 경우, 35시간 근무 규정에 의거, 1개월은 151.67시간의 업무를 의미함.
자료: Eurofound(2017), p. 4.

- 실제로 EU회원국들의 최저임금을 KW로 환산해보면 영국은 시급 11,645원 정도이고, 독일은 11,698원으로 나타남. 우리나라 2018년 최저임금은 시급으로는 5.69€, 월급으로는 1,189.21€로 나타남. 동구권 국가들은 대부분 최저임금 수준이 낮은 것으로 나타나며, 비 동구권 국가들은 대부분 우리나라보다 높은 것을 확인 할 수 있음
- 독일의 경우에도 최저임금을 2014년에 도입하게 되었는데, 당시 임금은 주로 단체협상에 의해 업종별 임금 하한선을 결정하고 이것이 근로자에게 적용되었으나, 2000년 이후 단체협약에 의해 보호되는 근로자의 비중이 줄어들고 2010년에는 57%로 떨어져 최저임금제를 도입하지 않을 수 없었음(송유철, 2017). 현재 독일은 예외적인 적용을 상당부분 허용하고 있는데, 예를 들면 장기 실직자가 노동시장에 쉽게 진입할 수 있도록 하기 위해 6개월 동안 최저임금이 면제될 수 있도록 하거나, 혹은 고용촉진조치에 참여하는 사람들은 제외 하고 있음. 그래서 여전히 최저임금인 8.5€미만을 받는 근로자가 20%가 넘는 것으로 추정되고 있음(오상봉,

2017)

나. 최저임금의 결정방식

○ 최저임금의 결정방식은 우리나라의 경우「최저임금법」제12조에 따라 최저임금위원회를 구성하고 최저임금수준안을 매년 6.29까지 고용노동부 장관에게 제출하면 8.5까지 정부기관에서 고시하는 방식임. 반면 다른 나라에서는 법률방식으로 정하기도 하고 중앙정부가 개입하여 하거나 노사의 의견을 수렴하여 정부에서 발표하기도 하는 등 다양한 방식으로 결정되고 있음

- 미국의 경우에는 공정근로기준법(FLSA) 제6조(29 U.S. Code §206)에 최저임금 규정을 두고 있으나 법률방식으로 연방최저임금은 연방의회에 최저임금 개정안이 제출되고, 상하원에서 심의해 개정이 승인된 후 대통령이 비준하는 과정을 거쳐 최저임금 근거법령인 공정근로기준법을 개정하는 방식으로 결정(오상봉외, 2014). 따라서 매년 정기적으로 최저임금 수준을 검토하고 결정에 참고하는 등의 장치도 없음. 2017년 시애틀과 뉴욕시에서 최저임금을 결정하였고, 주나 지역에서는 최저임금을 법개정이나 주민투표에 의해 결정하므로 주나 지역의 최저임금조정도 연방만큼 쉽지 않고 있음
- 중국은 국가단위 최저임금은 없으나 지역단위 최저임금 결정에 중앙정부가 개입하여 이를 활용하고 지난 10여년 간 10% 이상의 인상률을 지속적으로 결정하고 있으며, 일본도 지방정부의 최저임금 인상을 권고하고 2023년 전국평균 최저임금을 1만엔 이상으로 높이기 위해 매년 전국평균 3%인상을 발표하였음(오상봉, 2017)
- 프랑스의 경우 노동부가 행정명령에 규정된 통계지수인 소비자 물가지수, 근로자구매력 상승률의 1/2, 정부재량에 의한 인상률에 근거한 최저임금수준을 제시하면 단체협상 국가위원회에 제시된 노사대표의 의견을 종합하여 국무회의에서 당해 연도 인상률을 결정하고 다만 소비자물가지수가 전년 동기대비 2%이상 상승하면 같은 비율로 자동조정됨.
- 영국의 경우 기업혁신기술부산하의 저임금위원회에서 통계청의 근로시간 및 소득에 관한 연차조사, 주당평균소득, 노동력 조사, 근로자 직업조사 등의 자료원을 활용하여 최저임금에 대한 권고안을 작성하고, 이를 장관이 동의하여 최저임금을 확정 공표함. 저임금위원회는 노사공이 같은 수로 구성되며, 공개경쟁을 통해 소관국무장관이 개인자격으로 임명함
- 그 외 에스토니아는 사회적 파트너로 노동조합과 사업주단체사이의 협상에 의해 결

정되며, 슬로베니아는 정부가 노사정위원회에 물가상승률, 임금인상률, 고용증가율, GDP 성장률 등을 감안하여 최저임금에 대한 제안을 하면 최저임금 인상률이 결정됨. 벨기에와 포르투갈도 사회적 합의에 의해 최저임금제를 도입하고 있음

다. 최저임금의 적용방식

○ 최저임금의 적용범위는 최저임금법 제3조에 따라 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용되는 것으로 일부 근로자를 제외하고 모두 적용되고 있음. 다만 수습근로자의 경우에 90%, 감시단속적 근로자, 도급제근로자에 대하여 별도로 정할 수 있도록 하고 있음

■최저임금법 제3조
-적용 제외
1)동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인
2) 선원법의 적용을 받는 선원과 선원을 사용하는 선박의 소유자에게는 적용되지 않음.
-그러나 선원이라도 선원법 제3조제1항, 같은 법 시행규칙 제2조에 해당되는 경우 최저임금 적용됨
①총톤수 5톤 미만의 선박으로서 항해선이 아닌 선박
②호수 강 또는 항내만을 항행하는 선박
③총톤수 20톤 미만인 어선으로서 해양수산부령으로 정하는 선박
(연 근해어선)
④선박법 제1조의2제1항제3호의 규정에 의한 부선. 다만, 해운법 제24조제1항이나 제2항에 따라 해상화물운송 사업을 하기위하여 등록한 부선을 제외

-그러나 다른 나라의 경우에는 지급기간이 연령, 또는 경력에 따라 다르거나 지급액수가 결혼유무에 따라 달리하고 있는 경우도 많음. 예를 들어 불가리아, 크로아티아, 에스토니아, 프랑스, 헝가리 등의 경우는 12개월 기준을 적용하기도 하고, 벨기에는 18세 이상과 18세 이하, 전일제 근로자인가 학생신분 근로자인가에 따라 지급 금액이 다르며, 근무경력도 반영하여 지급금액을 달리하고 있음. 프랑스는 수습직원 외에도 연령으로 27세 미만자, 견습계약과 연령을 고려한 최저임금 책정비율이 다름. 견습일 경우 21세 이상이고 3년 이면 78%를 받지만 18세에서 20세 사이고 견습계약이 2년이면 49%를 받음. 아이랜드는 18세 이상 인가, 그리고 직무교육 기간에 따라 최저임금액수가 달라지며, 영국은 연령에 따라, 견습여부에 따라 최저시급액수를 달리하고 있음

<표3> 유럽 국가의 연령과 경력에 따른 최저임금 차이

벨기에	18세 이상 전일제 근로자	18세 이상 근로자		€1,531.93
		18세 이상, 6개월 이상 경력자		€1,572.58
		20세 이상, 1년 이상 경력자		€1,590.64
	18세 이하 전일제 근로자	16세 및 그 이하		€1,072.35
		17세 이상 18세 이하		€1,164.27
	18~20세 학생신분 근로자	18세의 학생신분 근로자		€1,256.18
		19세의 학생신분 근로자		€1,348.10
		20세의 학생신분 근로자		€1,440.01
프랑스	2개월 미만 경력의 수습직원			법정 의무 기준 없음
	수습직원			>36.29%
	장애인			55~100%
	17세 미만(해당 분야 6개월 미만 경력)			80%
	17세(해당 분야 6개월 미만 경력)			90%
	16세 미만(여름방학 근무)			80%
	근로 계약을 체결한 청년			55~100%
	견습 계약	표준 최저임금 기준 최저임금 책정 비율		
		15~17세	18~20세	21세 이상
	1년	25%	41%	53%
	2년	37%	49%	61%
	3년	53%	65%	78%
독일	17개 부문에 대한 법정 최저임금 부재 (2017년 말까지 기한 연장된 법정 최저임금 협정에 의해 보호받지 못함)			
그리스	25세 이하: €510.95			
헝가리	법적으로 보장받는 최저임금: 최소 고등학교 졸업 이상의 학력을 요구하는 직업			HUF 161,000(€517)/월
	공공부문 직업			HUF 81,530(€262)/월
	최소 고등학교 졸업 이상의 학력을 요구하는 공공부문 직업			HUF 106,555(€432)/월
아일랜드	18세 미만			70%
	18세 이상, 1년 차			80%
	18세 이상, 2년 차			90%
	18세 이상	직무 교육 1/3 기간		75%
		직무 교육 2/3 기간		80%
		직무 교육 3/3 기간		90%
룩셈부르크	15, 16세			75%
	17세			80%
	18세 이상(자격 요건을 갖춘 자)			120%
몰타	17세			96%
	17세 미만			94%
네덜란드	15세			30%
	16세			34.5%
	17세			39.5%
	18세			45.5%
	19세			52.5%
	20세			61.5%
	21세			72.5%
	22세			85%
영국	25세 이상			GBP 7.50/시간
	21~24세			GBP 6.95/시간
	18~20세			GBP 5.55/시간
	18세 미만(의무 교육 연령 초과)			GBP 4.00/시간
	19세 미만(견습직) 혹은 19세 이상(직무 교육 1년 차)			GBP 3.40/시간

(출처: 송유철, 2017)

라. 최저임금에 포함되는 임금 범위

○ 최저임금에 산입되지 않는 임금은 동법 시행규칙 별표에 언급되어 있는데 ▲매월

1회이상 정기적으로 지급하는 임금외의 임금이나, ▲소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금외의 임금, ▲기타 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 않는 경우 임

- 매월 1회이상 정기적으로 지급하는 임금외의 임금으로 대표적인 것이 상여금이나 장려 가급, 능률수당, 결혼수당, 김장수당, 체력 단련비 등임. 이는 돌발적이거나 임시적으로 지급하거나, 월마다 지급되는 것이 아닌 금액으로 일반 근로자는 산입하지 않으나, 택시근로자의 경우 이러한 성격의 임금이라도 매월 1회이상이면 포함하고 있음
- 소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금외의 임금은 대표적인 것이 연월차 휴가 근로수당, 유급휴가근로수당, 유급휴일근로수당, 시간외근로 및 야간 근로수당, 일숙직 수당 등이 이에 속함
- 기타 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 않는 임금은 가족수당, 급식수당, 주택수당등 복리후생을 위하여 지급하는 것을 말함.

○반면 최저임금에 산입하는 것은 단체협약, 취업규칙 또는 근로계약의 임금 항목으로서 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급하는 임금 또는 수당과, 지급조건과 지급률에 따라 소정근로에 대해 매월 1회 이상 정기적, 일률적으로 지급하는 임금 또는 수당, 그리고 개별적으로 판단컨대 매월 일정한 금액을 지급하는 수당은 포함이 됨

-생산고 임금[1]도 일반 근로자의 경우 산입되나 택시근로자는 산입되지 않음

○간혹 최저임금이 통상임금과 동일한 것으로 혼돈하는 경우가 있으나 최저임금은 근로기준법 상의 임금에서 산입범위에 해당되지 않는 임금을 제외한 임금을 의미하며, 사전적으로 확정되지 않은 임금도 포함될 수 있으나 통상임금은 근로자에게 정기적, 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여 져 있으므로 사전에 확정되지 않은 임금은 포함되지 않음

-예를 들면 매월이 아닌 분기별로 확정되어 있고 일률적이고 고정적으로 지급되는 상여금은 통상임금에 포함되나 최저임금은 매월 지급되는 것이 아니므로 포함되지 않음. 또한 출근일수에 따라 성실수당의 지급조건이 다른 경우 단체협약에 정해져 있고

1) 택시업종에서 근로자가 운송수입금을 회사에 전액납부하고 그중에서 기준운송수입금을 초과하는 수입금 또는 총 운송수입금에 따라 성과수당 또는 성과급 등의 명칭으로 차등지급받는 임금을 말함. 일반근로자는 생산고 임금(판매실적에 따라 받는 판매수당등)이 되어 최저임금에 포함되나 일반택시운전근로자는 제외함

매월 1회 이상 지급한다면 최저임금에 산입되나 통상임금은 지급조건이 달라 고정성의 결여로 통상임금산정시 포함하지 않음

2. 최저임금효과를 둘러싼 쟁점

1) 최저임금의 효과를 둘러싼 논쟁

○ 최저임금의 경제적 효과를 둘러싼 논쟁은 계속되고 있음.

-미국의 워싱턴 대학교에서는 미국의 최저임금의 인상이 시간당 임금은 전체적으로 상승하였으나 근로시간이 감소하고 고용율이 감소하여 저임금 노동자의 월 소득에 유의미한 변화를 보여주지 못하였으며, 오히려 감소하는 결과를 보여준다고 보고하였음. 반면 캘리포니아 버클리 대학교 연구진은 주급상승으로 인해 노동자들의 이직률이 낮아지고 그에 따른 교육 및 훈련비용이 감소하였으며, 노동자들의 직무 몰입도 상승, 노동생산성의 상승을 기대할 수 있고 지역경제 활성화와 소비재 수요증가를 가져와 노동력에 대한 수요를 증가시킬 수 있다고 함(김정명, 2017).
-우리나라 역시 유사한 논쟁결과가 나타나고 있음. 김현경(2016)은 한국노동패널조사로 최저임금이 빈곤 율을 감소시키는 효과가 있을 것으로 제기하고 있고, 김유선(2018)은 경제활동인구조사 부가조사를 토대로 최저임금의 인상에 따른 임금인상액은 전체 노동자의 1%에도 못 미치지만 서비스직이나 비정규직은 12.6%가 인상되며, 기간제 역시 12.6%가 상승하고 시간제 근로자는 16.3%가 상승될 것으로 추정하였음.
-반면 김대일(2012)은 2008년에서 2010년 자료를 분석하여 최저임금이 1% 인상될 경우 최저임금에 해당하는 임금 분포 하위 5%의 노동자의 신규채용은 6.6% 감소할 수 있다고 주장하였고, 강승복(2015)의 연구에서는 산업연관표를 이용한 분석결과에서 최저임금이 10%올랐을 때 임금은 1% 인상되며 물가는 0.2~0.4% 상승한다고 발표함. 윤윤규외(2015)는 최저임금이 10%인상되면 약 1.4%의 고용감소를 가져오는 것으로 추정하였고, 다만 2015년 최저임금인상으로 고용이 약 6만명의 고용이 감소하지만 계속 고용된 근로자의 소득·소비지출 증대로 6만명 정도의 취업자가 유발될 것으로 분석하였음.

○ 결국 최저임금 인상효과는 일방적인 결론을 내리기 어렵다고 볼 수 있음. 특히 2018년 현재 임금인상이 이제 시작되어 단기적인 현상을 최저임금 인상효과로 단정

지을 수 있을지 의문임. 특히 다양한 경제적 지표는 시장상황과 정책적 중요도, 조직의 내적요인과 외적 요인이 맞물리면서 이루어지므로 예상되는 부정적 영향에 대한 보완조치를 마련하는 것이 중요하다고 보임.

- 최저임금의 효과는 특히 거시적 차원, 중위적 차원(산업별, 지역별) 그리고 미시적으로 기업차원의 문제를 달리 보아야 할 것임. 그러나 이러한 구분을 통한 연구결과는 나타나지 않고 있음. 거시적 차원의 고용지표 및 물가에 대한 영향력이 미시적으로 기업에 바로 영향을 미치는 부분이 아니라 이에 대한 구별과 대안이 필요함

2) 2018년 최저임금위원회의 논의 쟁점

○ 현재 2018년 최저임금위원회에서는 최저임금 제도개선 위원회를 구성하여 6대의제 전문가 권고안을 검토하였음. 6대의제는 ▲최저임금 산입범위개선 ▲가구생계비 계측 및 반영 방법 ▲업종, 지역 별 등 구분적용방안 ▲최저임금 결정구조 구성 개편 ▲최저임금 준수율 제고 ▲최저임금인상이 소득분배개선 및 저임금해소에 미치는 영향 임

- 최저임금산입범위에 대한 개선에 대한 전문가들의 권고안의 다수의견은 매월 지급되는 임금의 경우만 최저임금에 산입하는 것으로 하고 다만 산정대상기간은 1월을 초과하여도 무방하도록 하자는 의견임. 소수의견은 1년 이내에 지급된 임금을 최저임금에 산입하되 평균하여 최저임금이상이 되도록 하는 방안을 제시하였음. 이에 대하여 노동계는 최저임금산입범위를 확대하는 것은 입법취지를 훼손하는 것으로 반대하는 의견을 내었으며, 경영계는 상여금, 제 수당 및 금품을 최저임금 산입범위에 모두포함하자는 의견을 내었음

- 가구생계 계측 및 반영방법과 관련하여 중위생계비, 하위 25% 분위 생계비 등 특정분위의 생계비만 고려할 필요는 없으나 다양한 분위의 가구 생계비자료를 활용하는 것으로 제시됨. 이에 대하여 노동계는 가구생계비를 최저임금결정과정에 핵심기준으로 반영되어야 한다는 의견을 내었고, 경영계는 근로를 제공하지 않는 가구원의 생계를 최저임금에 반영하는 것은 제도의 범위를 벗어난 것으로 말함

-업종, 지역별 등 구분적용방안에 대하여 다수 의견은 업종별로 구분하고 지역별로는 구분하지 않는 것이 필요하다는 의견을 내었음. 또한 청년에 대한 감액적용은 불필요하고 다만 고령자에 대한 감액적용은 불필요하다는 다수 의견과 필요하다는 소수의견

이 있었음. 또한 업종별 구분에 대하여 소수의견은 업종별 격차가 확대되는 상황에서 적용하는 것이 필요하다고 함. 이에 대하여 노동계는 업종, 지역, 연령에 따른 구분은 적절하지 않다고 봄. 경영계는 구분적용이 필요하다고 봄

-최저임금 결정구조구성개편에 관해서는 현행 3자위원회 방식은 유지하되, 공익위원 방식을 유지한다는 의견이 다수의견이었으며, 공익위원 대신 정부가 직접 참여하는 방식으로 수수의견이 있었음. 또한 현행최저임금위원회를 이원화하자고 결정주기는 1년을 유지하는 것으로 제안하였으나 노동계는 이원화에 대한 반대, 경영계는 결정주기를 3년으로 하자고 함

- 최저임금 준수율 제고는 최저임금 산입범위 조정사항이 반영된 표준근로계약서의 보급 및 임금 명세서 교부를 의무화하고 현행 형벌규정은 존치하되 부가금신설제도가 신설하고 있으며, 위반의 정도 및 횟수를 고려한 제재를 부과하자는 의견이 제시되었음. 이에 노동계는 감독관 충원 및 최임전담 감독관을 운영하고 징벌적 손해배상제도를 도입하자고 함, 경영계는 처벌규정은 공감하나 과도한 추가제재는 신중한 검토를 요구함

- 최저임금 인상이 소득분배개선 및 저임금해소에 미치는 영향은 논쟁이 있음을 전제하고 최저임금 정책 외에 저임금 해소를 근원적으로 달성할 수 있는 근로장려세제 확대 등 여러 정책과의 정합성을 연계하도록 제안함. 이에 노동계는 최저임금이 고용형태와 성별에 따라 영향이 다름을 피력함. 특히 고령자, 중졸이하 저학력 층 등 사회적 약자의 임금에 직접적으로 영향을 미치므로 임금격차해소에 기여한다고 판단함. 반면 노동계는 근로능력이 있는 가구원의 경제활동 참여를 통해 풀어 가야하며, 외벌이로 인한 근로빈곤의 문제는 기초생활보장제도, EITC나 사회보장제도로 연계하여 풀어가는 것이 필요하다고 함

- 이러한 이슈들은 앞으로 지속될 최저임금의 방향을 결정하는 중요한 의제들이라 할 수 있음. 무엇보다도 최저임금을 현장에서 현실화 하는 것이 매우 중요하며, 특히 최저임금으로 인해 문제가 되는 사업장은 사실상 중소 상공 영세사업주들이라는 점을 간과해서는 안될 것임. 따라서 제재보다는 설득과 계도의 방향으로 방향들이 진행되는 것이 중요하며, 특히 최저임금의 효과를 고용형태별, 계층별, 기업규모별로 구별하고 지역별 업종별 차이에 대한 효과도 점검하여 대안이 마련될 필요가 있음.

2) 2018년 최저임금 결정이후 나타나는 양상

가. 정기상여금 및 수당의 기본급화

○ 2018년 최저임금 결정이후 가장 많이 나타나고 있는 것은 기존의 정기 상여금이나 수당을 매월 지급하는 방식으로 변경함으로써 최저임금수준의 부담을 덜고자 하는 사업장들이 증가하고 있음.
-실제로 기존에 분기별로 정기적으로 지급되는 상여금의 경우 아예 월별로 분할하여 지급함으로써 법에서 요건으로 하고 있는 '매월1회 이상 정기적 일률적으로 지급하는 임금'으로 변경하고 있음. 특히 상여금을 둘러싸고 통상임금으로 간주되는 사례가 증가하면서 아예 상여금을 통한 최저임금의 부담을 덜고자 하는 경우로 해석됨
-또한 기존의 식대를 아예 기본급에 포함함으로써 복리후생적 성격으로 최저임금액에 반영하지 않는 것을 기본급으로 전환하고 있음

○ 이러한 상여금이나 기타 수당의 기본급화를 둘러싸고 2014.12월 보완된 고용노동부의 『최저임금제도업무처리지침』에서는 임금총액의 감소 없이 임금항목만 변경하여 상여금이나 수당을 통상임금화 하였다면 통상시급이 상승하여 연장근로나 야간근로의 가산수당이 높아지므로 반드시 불이익한 변경이라 보기 어렵다는 입장을 설명하고 있었으나, 최근의 고용노동부의 2018.1.9. 보도자료에 따르면 "최저임금 산입범위에 포함되지 않던 상여금을 인상된 최저임금을 메꾸기 위해 산정.지급주기를 변경하여 매월 지급하는 것은 근로조건 불이익 변경에 해당한다"고 설명하고 있음.

- 따라서 고용노동부의 해석을 둘러싼 논쟁이 있을 수 있으며, 현장에서는 만일 상여금이나 기타 수당을 기본급화 하는 경우라면 반드시 노동조합이나 근로자과반수의 동의를 받아야 할 것임.

나. 근로시간 감소

○ 최저임금이 인상되고 난 뒤 또 하나 많이 나타나고 있는 현상은 근로시간을 감소하고 휴게시간을 늘리는 형태임. 이마트의 경우에도 계산원의 임금을 축소하지 않으면서 근무시간을 기존의 8시간에서 7시간으로 줄이기로 하였고, 많은 아파트의 경비들의 경우 휴게시간이 증가하였음.

- 문제는 근로시간을 줄이고 휴게시간을 늘리는 경우 휴게시간이 사용자의 지휘.감독으로부터 완전히 독립되어 운영이 되는가라는 것임. 최근 대법원의 판례(대법 2016다243078, 2017-12-13 선고)에 따르면 “아파트 경비원들이 야간휴게시간에 근무초소(경비실)에서 휴식을 취하면서 대기하는 시간도 근로시간에 포함된다”라고 하여 경비원들에게 별도의 취침시간과 취침장소가 없다는 전제에서, 야간휴게시간에 근무초소(경비실) 내의 의자에 앉아 가면상태에 있도록 하는 것은 휴게시간이라고 보기 어렵다“고 보고 있음

-고용노동부도 ① 기후, 작업조건, 업무의 성격 등을 고려하여 사회통념상 그 필요성과 객관적인 타당성이 있어야 하며, ② 단체협약이나 취업규칙 등에 미리 정해져 있고, ③ 근로자가 휴게시간을 자유롭게 이용할 수 있도록 보장되어야 함. 또한 ④ 실질적인 휴식이 가능하도록 필요한 조치가 뒷받침 되어야 하고, ⑤ 2중으로 출퇴근을 하는 경우에는 사용자가 비용을 부담하는 등 지원하는 제도를 마련해야 함(근기01254-1344, 1992.8.11.)을 지적한 바 있음.

○ 따라서 근로시간의 단축과 휴게시간의 증가 등은 휴게시간의 기본 요건이 충족될 수 있도록 하지 않는 경우 갈등이 발생할 수 있음

다. 제품가격 상승

○ 최저임금이 상승하는 경우 패스트푸드 점이나 일반 음식점에서 가격인상을 하고 있는 것으로 나나타남.
-KFC도 2017년 말 24개 메뉴에 대한 가격을 인상시킨 것으로 확인되고 있음. 롯데리아도 각각 버거와 음료 가격을 최대 5.9%를 인상시켰으며, 맥도날드는 메뉴가격은 올리지 않았으나 배달서비스 의 최소가격을 만원선으로 올림.
-놀부부대찌게, 신선설농탕 역시 가격을 인상하였고, 미용실, 네일아트숍 등도 가격을 인상하였음(연합뉴스, 2018.1.18.)

라.정리해고 및 고용조정

○최저임금의 인상효과는 논쟁적이나 현실에서 일차적으로 중소기업과 영세 소상공인을 중심으로 고용을 축소시키겠다는 의견이 다수를 이루고 있음. 취업포털 잡코리아

의 아르바이트 포털 알바몬의 설문조사결과 응답자의 79%가 채용을 줄이겠다고 하였고, 경총에서 실시한 설문조사 결과 역시 고용축소가 37%, 무인화,자동화 등 자본투입확대가 24.6%로 나타났음.
-실제로 모아파트의 경우 경비원 94명 전원을 해고한다는 예고통지서가 전달되어 갈등을 빚고 있으며, 패밀리레스토랑, 커피전문점 등에서도 아르바이트생을 줄이는 경우가 나타나고 있다고 보도가 되고 있음

○이러한 현상에 대해 일부에서는 사실상 과거 최저임금의 인상이 고용을 감소시키는 효과가 있다는 연구발표들이 있으며, 미국의 경우에도 여전히 논쟁중이라 고용의 감소가 최저임금의 효과라 단정하기는 어려움.
-다만 상대적으로 주요선진국은 자영업자가 10%미만에 불과한데, 우리나라 자영업 종사자의 비율이 26%로 매우 높게 경쟁이 너무 치열하여 한계기업들도 많이 존재하고 있으며 최저임금인상으로 한계기업들이 퇴출하고 고부가 가치와 고생산성의 산업구조의 재편의 계기가 될 수도 있으며, 자영업 전체의 질을 높일 수 있는 계기가 될 수 있다고 보는 의견이 있음(이상구, 2017)

○사실 최저임금의 효과에 대한 논쟁이 지속되고 있는 상태에서 단기적으로 판단하기는 어려움이 있음. 민주노총은 최저임금의 결정이 지불능력과 액수중심의 논쟁은 개선되어야 한다고 말하고 있고, 한국노총은 재벌개혁과 함께 자영업자와 소상공인의 부담을 덜어 줄 수 있는 정부의 정책지원을 고려해야 함을 함께 언급하고 있음.
-최저임금의 문제는 단기적으로 기업에서 나타나는 양상을 가지고 효과를 단정하기는 어려움. 특히 패러다임의 문제나 정치적 진영의 논리로 접근하기 보다는 사회적인 문제에 대한 촘촘한 효과 분석을 통해 논의를 좁혀가는 것이 바람직함. 특히 이미 앞에서도 언급하였듯이 업종별, 지역별 효과, 그리고 고용형태별 효과 분석이 매우 중요하며, 미시적 차원에서 기업의 경우에는 중소규모 또는 영세기업들이 가지고 있는 문제점을 함께 고려하면서 접근하는 것이 필요함. 또한 법률적으로 최저임금에 따른 임금체계의 변화에 대한 고용노동부의 해석상의 변화도 보다 명확한 검토가 필요함

3. 정부의 대책

가. 정부의 대책 내용

○정부는 최저임금 발표 이후 부담완화 및 고용유지 등을 위해 소상공인 영세 중소

기업 지원 대책 76개를 2017.7.6. 발표하고 이를 예산안 법률 개정안 등에 적극 반영하여 진행중임

-주요 핵심내용은 ▲3조원 규모의 일자리 안정자금 신설 ▲카드수수료, 인건비, 사회보험료, 카드수수료, 세금, 금융채무 등 각종 경영상 비용부담 완화 ▲안정적 임차환경조성, 가맹점·대리점 보호 강화, 소상공인·중소기업 사업 영역 확보, 대규모 점포 입지 · 영업규제 강화 등 공정거래질서 확립, ▲골목상권 전용화폐 확대, 청탁금지 법령 보완 등을 통한 경영여건 개선 및 경쟁력 강화 지원 이라 할 수 있음

나. 일자리 안정자금 관련

○관련 내용 중 일자리 안정자금은 30명 미만의 근로자를 고용하는 개인사업주 및 법인을 대상으로 2018년 추정 월 보수액이 190만원 미만인 경우 1개월 이상 근로자이고, 사업주와의 배우자이거나 직계존비속이 아니며 고용보험 가입 근로자인 경우 1인당 월 13만원 정액을 지급함

- 지원방식은 사업주에게 직접 수령하거나 4대 사회보험료 대납을 선택하여 지원기간은 현재 2018.12.31. 까지로 되어 있음

-그러나 일자리안정자금에 대한 충분한 이해가 부족하면서 문제를 제기하는 경향이 있음.

• 월평균보수 190만원내 연장근로수당 포함 문제

-소규모 영세업체 중 생산직 제조업은 월 평균 보수 190만원에서 연장수당을 제외하고 있으나 나머지 서비스 직종은 포함하고 있어 월 평균 보수 190만원이내 근로자만 지원되어 실제로 효과가 미미하다고 지적함

-또한 소상공인은 상여금이나 연장 근로수당에 대한 추정이 불투명하여 산정하기 어렵고 이후 연평균은 달라 질 수 있으므로 추후 논란이 발생한다는 점을 지적하고 있음(한국경제 2018.1.4.; 2018.2.4.보도).

• 지원대상 중 개인 매출 5억 기준 문제

-현재 일자리 안정자금 지원대상은 개인은 '사업소득금액', 법인은 '당기순이익'이 5억원을 초과하지 않도록 하고 있는데 이때 사업소득금액은 해당과세기간의 총수입금액에서 필요경비를 공제한 금액으로 세전 금액이 됨. 반면 당기 순이익은 기업이 한 회계기간 동안 벌어들인 모든 수익에서 지출한 모든 비용을 공제한 손익계산서 상의 순이익으로 법인세 공제 후 금액임. 이러한 기준에 대하여 법인은 문제제기 하고 있

지 않지만 개인사업자의 경우 매출액이 5억이라 대부분 해당되지 못하고 있음.

• 4대보험 미가입자와 한시성 논란

-영세중소기업지원대상 사업주 내에 아르바이트생, 65세 이상 고령자, 파트타임 근로자가 많은데 이들은 4대보험 가입을 망설이는 경우가 많고 실제로 영세중소기업자들도 꺼리는 경우들이 있음(전북일보, 2018.1.26.)

-또한 일자리 안정 자금 지원이 한시적인 처방이며, 내년에 또 인상될 경우 반복되는 문제이며, 영세업주는 큰 폭으로 고용 및 근로시간 단축으로 대응하려는 경향이 있다고 언급하고 있음(한국경제, 2018.2.4.)

○결국 최저임금을 둘러싼 정부의 대책에 관하여 실질적인 지원책도 중요하지만 최저임금을 둘러싼 인식개선 및 갈등을 완화할 수 있는 대책이 필요함

4. 노사발전재단의 컨설팅 방향

○노사발전재단은 최저임금을 둘러싼 일터에서 발생 가능한 갈등을 최소화 할 수 있는 방향으로 기업과 근로자가 대응할 수 있도록 대처방안을 마련하여 진행하는 것이 필요함. 특히 일터혁신 컨설팅 사업은 노사파트너십을 기반으로 하여 기업의 생산성 향상 및 근로자의 삶의 질을 향상하고, 교육 및 코칭 등 일터혁신을 꾀할 수 있는 인프라를 구축하는 것을 목적으로 ▲교육 ▲우수사례 전파 ▲연구지원을 통한 기반 조성 ▲제도 설계등을 위한 컨설팅 등 종합적으로 사업을 진행하고 있음

-2017년에는 기초 컨설팅과 통합 진단 또는 전문 컨설팅 10여개 분야로 진행하였으나 2018년에 일터 혁신 컨설팅으로 10개 분야 외에 격차해소컨설팅을 진행하였음. 이렇게 기존의 진행하던 방향에 대하여 다음과 같은 몇 가지 점에서 수정 보완할 필요가 있음

○생산성에 연동하는 임금체계 컨설팅의 확대 및 강화

-기존의 임금체계 컨설팅은 지속적으로 확대 강화되어야 할 것임. 주로 연공급 중심의 임금 직무 체계를 직무, 능력, 역할 중심으로 전환하고 평가를 기준으로 하는 성과연봉제를 도입하는 형태의 컨설팅이 진행되어 왔음. 그러나 이제는 기본급의 생산성 연동형 설계가 필요한 시점임.

-예를 들어 제조업 생산직의 경우 기본급이 적고 연장근로가 많고 호봉제와 직무급이 혼재되어 있음. 기존 연공급을 생산성을 반영한 숙련급, 연령을 고려한 40대 이후에는 직무 난이도에 따르는 직무급 등 보다 세밀하고 전문적인 컨설팅이 반영되어야 함. 성과급도 집단성과와 개별성과를 적절하게 혼용하는 등의 요소가 필요함. 반면 서비스 직종의 경우 기본급의 구성을 숙련급과 연령을 고려한 전문직 형 직무급, 평사원은 집단성과, 임원은 개별성과를 고려하는 등의 보다 전문적 서비스가 필요함
-또한 통상임금과 최저임금에 산입되는 수당과 관련하여 논란이 많이 제기되고 있으므로 이를 체계적으로 관리하는 컨설팅이 필요함. 관련규정이나 법적 요건에 부합하는 지, 복잡한 수당 체계를 간소화하는 방안이 필요함

○생산성 향상을 위한 작업공정 컨설팅의 강화

- 작업조직 및 작업환경개선 컨설팅은 업무의 권한이양을 통한 직무 수행자의 역할과 자율을 확대하고 과업을 통합함으로써 생산주체로서의 근로자의 현장책임경영을 구현하고 있음. 그리하여 직무순환제 및 유연배치전환, QC 및 자주보전 등을 고민하고 참여적 의사결정구조를 수립하거나 작업시스템을 개편하는 데 초점을 두고 있음
- 이 부분에 대하여 의사결정 구조나 권한이양적인 시스템보다 작업공정 개선이라는 측면에서 생산성을 향상하는 방안에 대한 컨설팅을 강화해야 할 것임. 현행 업무구조에서 시간당 임금이 높아지면서 가장 문제제기가 되는 것은 생산성의 문제임. 생산성 향상 컨설팅은 식스시그마나 스마크워크 컨설팅, 비효율적 작업 공정에 대한 공정개선 컨설팅 등이 있음. 이러한 부분에 효율적인 업무 프로세스 정립, 창조적 사고를 가능하게 하는 공간 , 직원의 일 가정균형을 추구할 수 있는 시간과 전략 등이 반영되어 작업자 가동상황이나, 재고관련 다양한 관리를 검토할 수 있는 노사 협력 매뉴얼을 만들어가는 컨설팅이 필요함.

○ 정부지원제도 활용 방안 컨설팅 제도신설

- 상시근로자 수 30인 미만을 중심으로 일자리 안정자금 지원, 두루누리 지원사업 소개 및 관리, 고용보험 가입 등을 둘러싼 다양한 정부 지원제도에 대한 대행 및 설계를 지원하는 컨설팅 영역을 신설하는 것이 필요함. 사실상 30인 미만 사업장의 경우 정부지원제도를 잘 모르거나 인력의 부족으로 인해 해당 지원제도를 활용하지 못하는 경우가 많음
- 현재 정부 지원 사업 중 고용안정사업은 사업장 규모별 지원 금액이나 지원인원에

서 중소기업의 인력부족 해소 나 고용안정이라는 차원에서 미흡하거나, 직업능력개발사업은 300인 이상 대기업에 편중되어 있는 것으로 나타나며(김진영, 2015), 두루누리 사업도 2012년부터 실시되었는데 2013년 4월 지원요건이 완화되면서 수혜 사업장이 늘었으나 아직은 16.5%는 지원받지 않고 있는 것으로 나타남. 특히 효과의 측면에서 신규가입의 효과가 미미한 것으로 문제제기(김도형, 2016) 그러나 정부에서 이와 관련하여 일자리안정자금지원제도와 연계하여 지원범위를 확대하고 있으므로 이에 대한 적극적인 안착을 시도하는 컨설팅이 필요함

<참고 문헌>

강승복,2015, 최저임금인상이 물가에 미치는 영향:산업연관표를 활용한 분석, 노동정책연구, 15(2), pp 1-23

김대일, 2012, 최저임금의 저임금 근로자의 신규채용 억제효과, 노동경제논집, 35(3), pp 29-50

김도형, 2016, 두루누리 사회보험 지원사업의 성과평가와 정책적 시사점, KDI FOCUS, 2016sus 9월 29일 통권 제75호

김정명, 2017, 미국시애틀 시의 최저임금 인상관련 논쟁, 국제노동브리프, 2017년 8월호, pp35-41

김진영, 2015, 중소기업인력지원사업 효과분석, 국회예산정책처

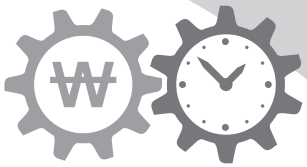
송유철, 2017 EU 국가의 최저임금제도와 한국에 대한 시사점, 경상논총, 제35권 4호, pp 41~62

오상봉, 2017, 최저임금제도의 국제적 흐름, 월간 복지동향, 228, pp 21-26

오상봉· 정진호·윤수경, 2014, 미국의 최저임금제도에 대한 연구, 한국노동연구원,

이상구, 2017. 최저임금인상반대의 모든 논리에 대한 반박, 프레시안 홈페이지

[주제발표 II]



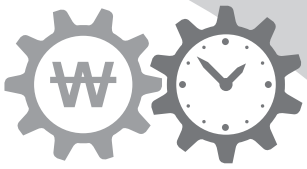
근로시간 단축 방안

권순원 교수

(숙명여자대학교)

memo

[사례 발표]



장시간근로개선 컨설팅 우수사례
[㈜에스피씨팩]

장성민 선임 컨설턴트

(노사발전재단)

일터혁신 컨설팅 사례 발표 | 장시간 근로개선(교대제 개편)

(주)에스피씨팩

2018. 03.

노사발전재단

컨설팅 개요

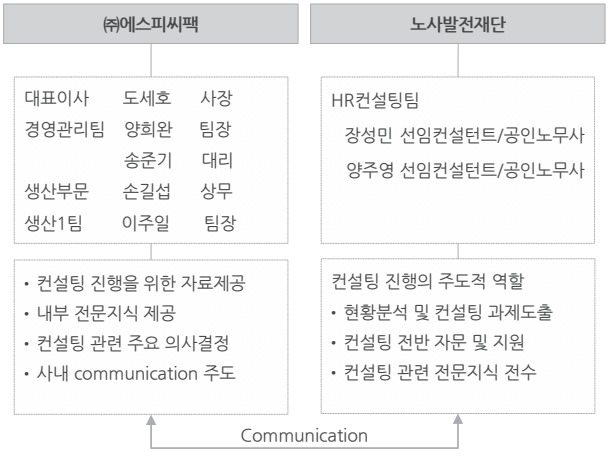
본 컨설팅은 노사발전재단 컨설턴트 2명이 투입되어, 통합진단 기간을 포함하여 약 13주간 진행됨.

컨설팅 개요

사업명	`17 일터혁신 컨설팅 / 통합진단+전문컨설팅	
컨설팅 목적	통합진단	• 기업 내·외부 현황분석, HR시스템 전반 분석, 실 컨설팅 수요 파악, 컨설팅 실행여력 파악 등을 통한 전문컨설팅 지원 필요성 및 컨설팅 추진과제 도출
	전문컨설팅	• 통합진단 컨설팅을 통해 선정된 분야에 대한 구체적인 제도설계
컨설팅 수행기간	• 통합진단 컨설팅_1차 : 2017. 04. 10 ~ 2017. 05. 02 (3주) • 전문컨설팅_1차 : 2017. 05.12 ~ 2017. 07.20 (10주)	
주요 컨설팅 범위	통합진단	• 기업 인사/노무관리 전반에 대한 현황분석 • 일터혁신 Model을 통한 근로자 설문조사(EOS) • 분석결과에 따른 컨설팅 과제 도출
	전문컨설팅	(장시간 근로개선) 현행 근로시간 및 근무형태 분석 근로시간 단축을 위한 근로유형 설계 근로시간 단축에 따른 임금보전 방안 설계 (임금체계 개선) 현행 임금제도 분석 임금체계 간소화 및 통상임금 개편 연공성 완화를 위한 임금체계 개편

추진조직

본 컨설팅의 성공적인 수행을 위하여 노사발전재단 컨설턴트 2인, 사업장 담당자 5인으로 디자인팀을 구성함.



기업 일반현황

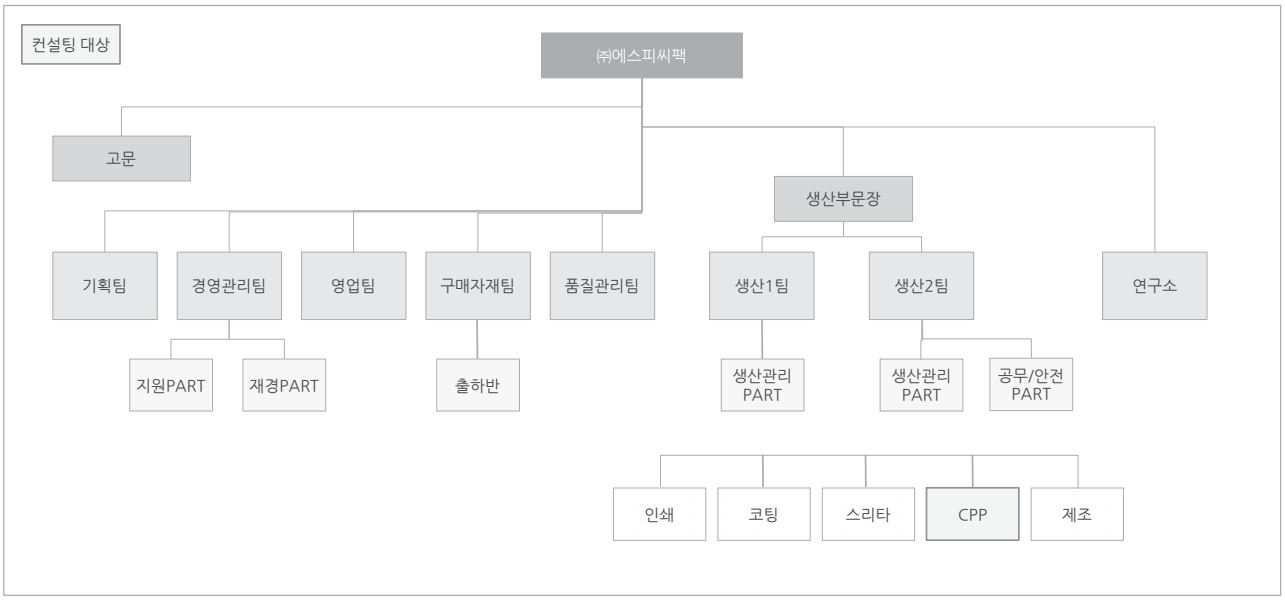
(주)에스피씨팩은 그리비아 인쇄 식품 포장지를 제조하는 업체로, 1970년 10월에 성일화학공업사로 설립되어 2016년 주식회사 에스피씨팩으로 상호가 변경된 후, 현재 임직원 약 150여명이 근무하고 있음.

기업개요			주요 연혁	
01	기업명	(주)SPC PACK	2016. 11	상호변경 (㈜성일화학→주식회사 에스피씨팩)
02	업종/주요제품	제조업 / 그라비아 인쇄 식품 포장지	2016. 03	국세청 모범납세자 표창 수상
03	소재지	충북 청주시 흥덕구 월명로 55번길 40	2016. 02	한국경총 한국노사협력대상 우수상 수상
04	설립일	1970. 10	2015. 08	노사문화우수기업 수상(고용노동부)
05	대표자	도세호	2014. 07	한국노총연맹 충북지역본부 의장 감사패 수상
06	인력규모	147명	2012. 09	폐기물 감량 지식경제부장관 표창 수상
07	노조 유무	有	2014. 11	500만불 수출탑 수상
08	전년도 매출액	543억 7천 만원	(주요 연혁 생략)	
09	전년도 영업이익	21억 4천 만원	1970. 10	성일화학공업사 설립

3

컨설팅 대상

㈜에스피씨팩은 8개의 팀으로 구성되어 있으며, 교대제 개편 컨설팅 대상은 CPP반에 한함(연속가동의 필요성이 높고, 교대제 변경으로 인한 신규 인력채용이 비교적 적은 공정을 선제대상으로 하되, 향후 단계적으로 확대해 나가는 방향으로 진행)



4

교대제 설계 Process

에스피씨팩의 교대제 개편 컨설팅은 다음의 Process를 기본으로 진행함

교대제 개편 Process

1 교대제 모델 검토

- 전일제 vs 비전일제
- 연속형 vs 중단형

2 교대제 세부 모델 검토

- 교대제 세부 모델 검토
  - 유형별 가동일/가동시간
  - 근무일/휴일
  - 개인별 근로시간
  - 임금 및 인건비
  - 각 유형별 교대표

3 인원조정 방식 검토

- 조당 인원 감축 vs 조당 인원 유지

4 임금보전방안 검토

- 임금보전 방안 검토
- 2017년 일자리함께하기 지원금 검토
- 신입사원 채용에 대한 인건비 분석
- 기존 직원 퇴직금 변화 분석

5 노사합의사항 검토

- 교대제 전환 합의서 검토
- 탄력적근로시간제 합의서 검토

변경 전 근무형태

2조 2교대 6일형을 기본으로 운영하고 있는바 1주 총 근로시간은 66시간으로 산정되며, 간헐적으로 "휴일"근로가 발생하는 것까지 고려하게 되면 1주 66시간 이상의 장시간 근로가 지속되고 있는 상태임.

〈기본 교대근무 형태〉

14일 주기	주6-휴1-야6-휴1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
A	주	주	주	주	주	주	휴	야	야	야	야	야	야	휴	주	주	주	주	주	주	휴	야	야	야	야	야	야	휴
B	야	야	야	야	야	야	휴	주	주	주	주	주	주	휴	야	야	야	야	야	야	휴	주	주	주	주	주	주	휴

〈가동시간, 가동일, 근무일, 근로시간〉

구분		주 6일 가동형	
가동시간	일	24시간	
	월	625.7시간	
	년	7508.6시간	
가동일	주	6일	
	월	26.1일	
	년	312.9일	
근무일		근무일	휴일
	년	312.9일	52.1일
	월(평균)	26.1일	4.3일
	주(평균)	6.0일	1.0일
근로시간*	년	3441.4시간	
	월(평균)	286.8시간	
	주(평균)	66.0시간	

〈1주당 근로시간 산정〉

근무일:휴일	6:1
1주 근로일수 환산	6일
1일 구속시간	12시간
1주 구속시간	72시간

		휴게시간 1시간
1일 휴게시간		1.0
1일 근로시간		11.0
1주	총 근로시간	66.0
	소정근로시간	40.0
	총 시간외 근로	26.0
	평일연장	15.0
	휴일근로	8.0
	휴일연장	3.0
근로시간 적법여부		위법

* 연차휴가, 유급휴일 등은 고려하지 않음.

- 교대제 유형 : 2조 2교대
- 주간 근무일 : 6일 + α
- 교대주기 : 14일
- 토요일 처리 : 무급휴일
- 1일 구속시간 : 12시간
- 1일 휴게시간 : 1시간
- 1일 근로시간 : 11시간

- 1일 근로시간은 휴게시간 1시간을 고려하면, 11시간으로 산정됨
- 1일 3시간의 연장근로가 고정적으로 발생하게 되므로 1주간 약 15시간의 평일 연장근로가 발생하게 됨.
  한편, 주 6일형이므로 토요일 근무 시 휴일근로 8시간을 제외하더라도 3시간의 휴일연장근로가 추가로 발생하게 되므로 결과적으로 1주간 총 연장근로시간은 18시간이 되어 법정 연장근로 상한(12시간)을 초과하게 됨(휴일근로 추가 시 26시간)

변경 전 임금체계

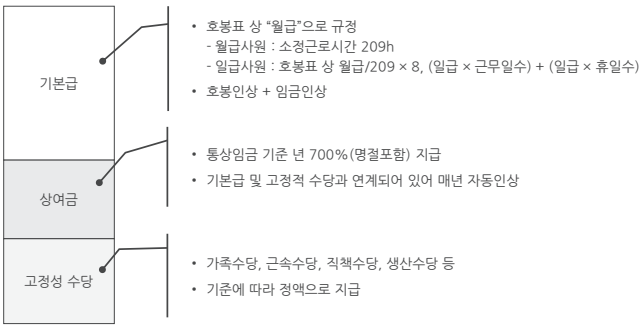
컨설팅 대상 근로자들의 임금체계(기본급)는 호봉제를 기반으로 하고 있었으며, 지급 형태의 경우 월급제(기장 이상), 일급제(기장 미만)로 혼용되어 있는 상태였음.

변경 전 임금체계

부서	사원그룹	기본급	가족수당	근속수당	직책수당	생산수당	통상임금	통상시급	통상일급
CPP반	월급사원	1							0
CPP반	월급사원	1							2
CPP반	월급사원	1							9
CPP반	월급사원	1							5
CPP반	월급사원	1							9
CPP반	월급사원	1							8
CPP반	월급사원	1							4
CPP반	월급사원	1							7
CPP반	월급사원	1							7
CPP반	월급사원	1							9
CPP반	월급사원	1							9
CPP반	월급사원	1							6
CPP반	월급사원	1							0
CPP반	월급사원	1							8
CPP반	월급사원	1							4
CPP반	일급사원	1							9
CPP반	일급사원	1							7
CPP반	일급사원	1							2
CPP반	일급사원	1							0
CPP반	일급사원	1							2
CPP반	일급사원	1							2
CPP반	일급사원	1							4
CPP반	일급사원	1							5
CPP반	일급사원	1							0
CPP반	일급사원	1							7
CPP반	일급사원	1							7
계		39,881,329	900,000	396,000	830,000	480,000	42,689,329	7,830	62,648

개인 임금데이터 비공개

구분	내용
시급제	임금이 시간 단위로 결정되는 임금형태 1시간 단위의 임률에 근로 시간을 곱하여 임금 계산·지급
일급제	1일 단위로 임률을 정하고 실제 근로한 일수를 곱하여 임금을 계산·지급하는 형태
주급제	1주 단위로 임률을 정하고 실제 근로 주간수를 곱하여 임금을 계산·지급
월급제	월 단위로 임금을 결정하고 근로일수에 관계없이 고정적으로 월액을 지급하는 임금 형태
연봉제	1년을 단위로 하여 능력과 실적을 기준으로 임금을 결정하는 임금 형태



교대제 모델 검토

교대제 유형은 설비가동일 및 조업시간에 따라 ①전일제 연속형, ②전일제 중단형, ③비전일제 연속형, ④비전일제 중단형으로 구분되며, 설비의 특성·교대제 도입 또는 개편의 목적·설비가동과 생산량의 상관관계·조직문화·경영전략 등을 종합적으로 고려하여 결정함 → 본 사업장의 경우 경영상 필요에 따라 "전일제 연속형"으로 결정

| 교대제 유형과 유형별 설비가동시간 |



〈유형별 설비 가동일 및 가동시간〉

구분		전일제			비전일제		
		연속형	중단형		연속형	중단형	
가동일	주	7	6	5	7	6	5
	월	30.4	26.1	21.7	30.4	26.1	21.7
	년	365.0	312.9	260.7	365.0	312.9	260.7
가동시간	일	24			20		
	주	168.0	144.0	120.0	140.0	120.0	100.0
	월	730.0	625.7	521.4	608.3	521.4	434.5
	년	8760.0	7508.6	6257.1	7300.0	6257.1	5214.3

* 비전일제 유형에서 1일 가동시간은 20시간으로 가정

- 가동일은 유형과 무관하게 1주 가동일에 따라 모두 동일함.
- 전일제에서 1일 가동시간은 24시간이므로 1주 가동일에 따라 연간 가동시간이 결정됨. 한편, 비전일제에서는 1일 가동시간이 변수로 남으므로 1주 가동일 및 1일 가동시간에 따라 연간 가동시간이 변동될 수 있음.
- 한편, 동일한 유형이라 하더라도 교대조의 수, 교대의 수에 따라 조별 근무일, 근무시간은 달라질 수 있음

교대제 모델 검토 | 3조 2교대

교대제 모델은 설비의 특성, 회사의 경영상황, 현실적 적용가능성 등을 종합하여 결정할 수 있으며, 본 사업장의 경우 내부 논의를 통해 3조 2교대 연속형(주 7일형) 모델로의 전환이 사전에 결정된 상태였음.

| 3조 2교대제 개요 |

의미

- 근로자들을 3개의 조로 나누어 한 근로일에 2개조 주/야 근로하고 나머지 한 조는 휴무하는 형태
- 주로 연속가동이 필요한 공익에 필수적인 사업 또는 공정이 자동화된 제조업에서 활용하는 경우가 많음
- 중단형의 경우 휴일수가 많아 근로기준법상 근로시간이 크게 문제되지 않지만, 연속형은 휴게시간의 길이에 따라 근로시간 상한 저촉 여부가 문제될 수 있음.

3조 2교대 | 주 6일 가동형

21일 주기: 주간 6일, 야간 6일, 비번 6일, 휴일 3일

	1	2	3	4	5	6	7
A	주	주	야	야	비	비	휴
B	야	야	비	비	주	주	휴
C	비	비	주	주	야	야	휴

35일 주기: 주간 10일, 야간 10일, 비번 10일, 휴일 5일

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
A	주	주	주	주	주	비	휴	비	야	야	야	야	야	휴	비	비	비	주	주	주	휴	주	주	비	비	야	야	야	휴	야	야	야	비	비	비	휴
B	야	야	비	비	비	주	휴	주	주	주	주	비	비	휴	야	야	야	야	야	비	휴	비	비	주	주	주	주	휴	주	비	비	야	야	야	휴
C	비	비	야	야	야	야	휴	야	비	비	비	주	주	휴	주	주	주	비	비	야	휴	야	야	야	야	비	비	휴	비	주	주	주	주	주	휴

- 6일 단위 작은 주기가 21일을 큰 주기로 하여 반복
- 각 근무조가 A-B-C 순환 근무

3조 2교대 | 주 7일 가동형

12일 주기: 주간 4일, 야간 4일, 비번 4일

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A	주	주	주	주	비	비	야	야	야	야	비	비
B	야	야	비	비	주	주	주	주	비	비	야	야
C	비	비	야	야	야	야	비	비	주	주	주	주

15일 주기: 주간 5일, 비번 2일, 야간 5일, 비번 3일

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	주	주	주	주	주	비	비	야	야	야	야	야	비	비	비
B	야	야	비	비	비	주	주	주	주	주	비	비	비	야	야
C	비	비	야	야	야	야	야	비	비	비	주	주	주	주	주

21일 주기: 주간 7일, 야간 7일, 비번 7일

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
A	주	주	주	비	비	야	야	비	비	주	주	주	주	비	비	야	야	야	야	비	비
B	야	비	비	주	주	주	주	비	야	야	야	야	비	비	주	주	비	비	야	야	야
C	비	야	야	야	비	비	주	주	비	비	야	야	야	비	비	주	주	주	주	주	주

교대제 모델 검토 | 3조 2교대

3조 2교대제 중 주 6일 가동형 및 주 7일 가동형을 검토함.

| 개요 |

구분		현행(2조 2교대 6일)		주 7일 가동형(연속형)	
가동시간	일	24시간		24시간	
	월	625.7시간		730.0시간	
	년	7508.6시간		8760.0시간	
가동일	주	6일		7일	
	월	26.1일		30.4일	
	년	312.9일		365.0일	
근무일		근무일	휴일	근무일	휴일
	년	312.9일	52.1일	243.3일	121.7일
	월(평균)	26.1일	4.3일	20.3일	10.1일
	주(평균)	6.0일	1.0일	4.7일	2.3일
구속시간	년	3754.3시간		2920.0시간	
	월(평균)	312.9시간		243.3시간	
	주(평균)	72.0시간		56.0시간	

- 기존 2조 2교대 6일형에서 3조 2교대 7일형으로 변경 시 회사입장에서는 연속가동에 따른 생산량 증대 효과를 도모할 수 있으며
  근로자 입장에서는 근로시간 단축 및 휴일수의 증가 효과를 기대할 수 있음

- 연속가동형의 경우, 주 평균근로시간이 56시간으로 휴게시간 부여, 탄력적 근로시간제 활용 등을 통해 적법한 교대제 운영이 가능함

교대제 모델 검토 | 3조 2교대

현행 근무형태에서 3조 2교대제로 변경할 경우, 회사 입장에서의 가동일/가동시간은 약 16% 수준 증가하고, 근로자 입장에서의 근무일은 약 22% 수준으로 감소하는 것으로 나타남.

가동일 및 가동시간

- 연간 가동일/가동시간은 현행 312.9/7508.6, 주 7일 가동형은 365.0/8760.0 임
- 주 7일형으로 변경 시 연간 가동일/가동시간은 16.7% 증가함

		현행(2조 2교대 6일)	주 7일 가동형
가동일	주	6.0	7.0
	월	26.1	30.4
	년	312.9	365.0
	증감	-	▲52.1
		-	▲16.7%
가동시간	일	24.0	24.0
	주	144.0	168.0
	월	625.7	730.0
	년	7508.6	8760.0
	증감	-	▲1,251.4
		-	▲16.7%

근무일 및 휴일

- 연간 근무일/휴일은 현행 312.9/52.1, 주 7일 가동형은 243.3/121.7 임
- 주 7일형으로 변경 시 연간 근무일이 69.5일(22.2%) 감소함

		현행(2조 2교대 6일)	주 7일 가동형
근무일	주	6.0	4.7
	월	26.1	20.3
	년	312.9	243.3
	증감	-	▼69.5
		-	▼22.2%
휴일	주	1.0	2.3
	월	4.3	10.1
	년	52.1	121.7
	증감	-	▲69.5
		-	▲133.3%

- 약정휴일, 연차휴가 등은 고려하지 않음

교대제 모델 검토 | 3조 2교대

현행 근무형태에서 3조 2교대 전환 시 실 근로시간은 약 22% 감소하고, 임금공수는 약 24~26% 수준으로 감소함.

실 근로시간

- 연간 실 근로시간은 현행 3191.9시간, 주 7일 가동형(휴게 1.8시간 기준)은 2482.0 시간임
- 실 근로시간은 주 7일 가동형으로 전환 시 22.2% 단축됨

			현행	주 7일 가동형
근무일	주		6.0	4.7
	월		26.1	20.28
	년		312.9	243.3
근로시간	일	구속시간	12.0	12.0
		휴게	1.0	1.0
		근로시간	11.0	11.0
	주(평균)		66.0	51.3
	월(평균)		286.8	223.1
	년		3441.4	2676.7
	증감		-	▼764.8
			-	▼22.2%

임금공수

- 주 7일 가동형 전환(탄력적 근로시간제 미시행) 시 임금공수는 약 24.7% 감소함.
- 주 7일 가동형 전환(탄력적 근로시간제 시행) 시 임금공수는 약 26.1% 감소함.

				현행	주 7일 가동형	
구분		구속시간		12.0	12.0	12.0
		휴게시간		1.0	1.0	1.0
		유급휴게시간		0.0	0.0	0.0
		1일 근로시간		11.0	11.0	11.0
		탄력적 근로시간제 적용		✖	✖	●
임금공수	연	기본근로	1.0	2085.7	1946.7	2085.7
		유급휴게	1.0	-	-	-
		기본연장	1.5	1173.2	1095.0	886.4
		휴(무)일근로	1.5	625.7	0.0	0.0
		휴(무)일연장	2.0	312.9	0.0	0.0
		야간근로	0.5	547.5	425.8	425.8
		주휴	1.0	417.1	417.1	417.1
		임금산정시간(임금공수)		5162.1	3884.6	3815.1
	월	임금산정시간(임금공수)		430.2	323.7	317.9
	증감			-	▼24.7%	▼26.1%
	최저시급(6,470원)기준 임금산정			33,399,064	25,133,639	24,683,820
	(감소액, 연)				8,265,425	8,715,244

교대제 모델 검토 | 인원조정 방안

근무강도가 높아지는 것을 방지하기 위하여 조당 인원을 유지하는 방식으로 교대제 전환을 실시함.
(현재 CPP 교대조 인원 기준 신규인원 8명 필요)

| 인원조정 방안 |

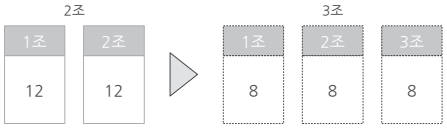
Case 1. 조당 인원유지=전체 인원증가



구분	조당 인원 증감률	전체 인원 증감률
1조→2조	변동없음	▲ 100.0%
1조→3조		▲ 200.0%
1조→4조		▲ 300.0%
2조→3조		▲ 50.0%
2조→4조		▲ 100.0%
3조→4조		▲ 33.3%

- 조당 인원을 기존 인원으로 유지하면 인원충원은 불가피
- 증가하는 인원의 비율은 교대제 유형에 따라 다르지만, 변경 전 교대제의 수가 적을수록, 변경 후 교대조의 수가 많을 수록 인원증가비율은 커짐
- 조당 인원을 유지할 경우 교대제 변경 시 근로자의 수용성을 높일 수 있지만, 인건비 부담이 증가함

Case 2. 조당 인원감축=전체 인원유지



구분	조당 인원 증감률	전체 인원 증감률
1조→2조	▼ 50.0%	변동없음
1조→3조	▼ 66.7%	
1조→4조	▼ 75.0%	
2조→3조	▼ 33.3%	
2조→4조	▼ 50.0%	
3조→4조	▼ 25.0%	

- 조당 인원을 감소시키면, 인원충원을 최소화하거나 인원충원이 필요 없을 수도 있음
- 조당 인원이 줄어들 경우, 노동강도가 높아져, 불량률과 재해율이 높아질 수 있음
- 반면, 교대조의 수가 늘어나게 되면, 근로시간이 줄어들고, 휴일이 늘어남에 따라 휴식시간을 확보하는 측면이 있음

교대제 개편에 따른 임금/인건비 변동

2조 2교대에서 3조 2교대로 전환(탄력적 근로시간제 적용) 시 기존의 총 인건비 기준 약 20.4% 감소하는 것으로 나타남.

고려사항

- 2조 2교대에서 3조 2교대로 전환에 따라 3조 2교대에 따른 기본근로로 산정
- 3조 2교대로 전환하면서 적법한 운영을 위해 탄력적 근로시간제를 적용한 것을 기준으로 시뮬레이션 함.
- 상여금은 기존 통상임금을 기준으로 산정함.
- *가장 적법하게 3조 2교대를 운영할 수 있는 방법임.*

no	현행_연간(일급기준 산정) : 2조2교대, 주6일 근무일 근무							3조 2교대 + 탄력적 근로시간제 적용							변동액		증감률
	기본근로	주휴	유급휴게	시간외	제수당	상여금	총 임금	기본근로	주휴	유급휴게	시간외	제수당	상여금	총 임금	변동액(연)	변동액(월)	
1														0	13,829,820	1,152,485	-20.4%
2														0	12,984,497	1,082,041	-20.4%
3														5	13,138,708	1,094,892	-20.4%
4														2	12,961,858	1,080,155	-20.4%
5														0	13,209,820	1,100,818	-20.4%
6														7	11,990,562	999,213	-20.4%
7														0	11,991,358	999,280	-20.4%
8														3	11,616,775	968,065	-20.4%
9														5	11,800,005	983,334	-20.4%
10														8	11,386,672	948,889	-20.4%
11														4	11,349,515	945,793	-20.4%
12														7	11,633,682	969,474	-20.4%
13														4	11,505,319	958,777	-20.4%
14														1	10,760,143	896,679	-20.4%
15														8	10,083,533	840,294	-20.4%
16														1	10,018,950	834,913	-20.4%
17														7	9,762,217	813,518	-20.4%
18														5	9,376,303	781,359	-20.4%
19														0	9,378,700	781,558	-20.4%
20														0	9,184,950	765,413	-20.4%
21														0	9,184,950	765,413	-20.4%
22														3	9,507,867	792,322	-20.4%
23														3	9,507,867	792,322	-20.4%

개인 임금데이터 비공개

구분	현행_연간(일급기준 산정)							3조 2교대 + 탄력적 근로시간제 적용							변동액		증감률
	기본근로	주휴	유급휴게	시간외	제수당	상여금	총 임금	기본근로	주휴	유급휴게	시간외	제수당	상여금	총 임금	변동액(연)	변동액(월)	
총인건비 변화	*인건비 자료 비공개*														256,164	21,347	*▼20.4%*

임금보전 방안

교대제 변경으로 근로시간이 단축됨에 따라 발생할 수 있는 임금감소에 대해서는 “수당지급”의 방식으로 임금보전 방안을 마련함.

다양한 임금보전 방안

1 임금인상(통상임금 조정)

- 근로시간 감소에 따른 임금 감소분을 시급인상, 통상임금 범위 조정 등 임금인상을 통해 보전하는 방안



2 수당지급

- 근로시간 감소에 따른 임금 감소분을 별도의 수당을 신설하여 보전하는 방안
- 가장 직접적이고 효과적인 방안 중 하나임

구분	변경 전	보전수당	증감	보전률
사원	1,990,639	2,110,639	-836,154	74.7%
주임	2,394,998	2,514,998	-449,543	86.9%
대리	2,708,660	2,82,660	-304,412	93.9%
과장	3,504,052	3,624,052	-309,745	95%

3 시간외 근로 가산율 조정

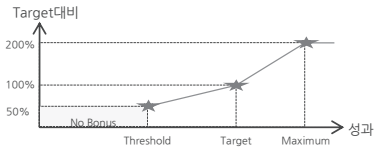
- 연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당의 가산율을 법정기준인 50%보다 높게 조정하여 지급하는 방안

구분	가산률
소정근로	1.0
연장근로	1.5
야간근로	0.5
휴일근로	1.0

구분	가산률
소정근로	1.0
연장근로	2.0
야간근로	1.0
휴일근로	1.5

4 Incentive 신설

- 생산량, 원가절감 등의 성과목표를 정하고 달성 정도에 따라 인센티브를 지급하여 임금감소분을 일부 보전



5 유급시간 조정

- 실 근로시간 외 교육시간, 휴게시간, 휴일 등을 유급화하여 감소되는 임금을 보전하는 방안
- 교대제 실시로 확대된 휴일을 활용하여 교육훈련을 실시하되, 교육시간을 유급화하여 임금보전

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A	주	주	주	주	비	비	야	야	야	야	비	비
B	야	야	비	비	주	주	주	주	비	비	야	야
C	비	비	야	야	야	야	비	비	주	주	주	주

4시간 or 8시간 유급화 *주휴일 지정*

6 기타

- 복리후생 확대 등 비금전적 보상
- 월급제 전환 등 임금체계 개편
- 고정적인 시간외 근로 보장

보전수당 산정방식

보전수당 산정은 다양한 방식으로 할 수 있으나, 본 컨설팅에서는 현행 임금(기준임금)에서 교대제 변경으로 변동되는 임금액을 보전하는 방식으로 산정하며, 보전수당은 통상임금 범위에 포함되는 것으로 함.

보전수당 산정방식 및 성격

구분		기존	변경	비고
		현행	5조 2교대 7일형	
임금	기본근로	21,274,286	19,856,000	기본시급
	기본연장	11,174,964	10,429,966	통상임금
	휴일근로_토	6,501,797	6,068,344	통상임금
	휴일연장_토	2,979,990	2,781,324	통상임금
	휴일근로_일	1,625,449	-	통상임금
	휴일연장_일	744,998	-	통상임금
	야간근로	5,926,117	5,309,801	통상임금
	주휴	4,254,857	4,254,857	기본임금
	(합계)	54,482,458	48,700,293	
제수당		1,320,000	1,320,000	동일
상여금		3,697,700	3,697,700	동일
보전수당		-	-	
총 임금		59,500,158	53,717,993	차액 5,782,166

20% 보전 예시

구분		기존	변경	비고
		현행	5조 2교대 7일형	
임금	기본근로	21,274,286	19,856,000	기본시급
	기본연장	11,174,964	10,892,793	통상임금
	휴일근로_토	6,501,797	6,337,625	통상임금
	휴일연장_토	2,979,990	2,904,745	통상임금
	휴일근로_일	1,625,449	-	통상임금
	휴일연장_일	744,998	-	통상임금
	야간근로	5,926,117	5,545,422	통상임금
	주휴	4,254,857	4,254,857	기본임금
	(합계)	54,482,458	48,700,293	
제수당		1,320,000	1,320,000	동일
상여금		3,697,700	3,697,700	동일
보전수당		-	1,156,433	통상임금
총 임금		59,500,158	55,965,575	차액 3,534,583

X% 보전 = 차액 × 보전비율(%)

- 매월 지급되는 보전수당은 통상임금에 포함하는 것을 전제로 함
- 보전수당이 통상임금에 포함에 따른 법정수당 상승분까지 고려하여 보전수당 산정필요

정부지원금 활용 병행

『일자리 함께하기』지원금 제도를 활용하여 교대제 개편에 따른 인건비 부담 및 임금감소를 최소화함.

의미

- 교대제 도입·확대 또는 실근로시간 단축, 정기적인 교육훈련·안식 휴가 부여 등을 통해 *새로운 일자리를 만들고* 실업자를 고용하여 근로자 수가 증가한 경우 사업주에게 지원금(*인건비*, 설비투자비 지원 및 융자, *임금감소 보전*) 지원
- 최저임금 110% 미만의 임금을 받기로 한 근로자(인건비 지원을 받을 근로자), 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인은 적용 제외 등

인건비 지원

증가 근로자 수

- 제도 도입 후 매 3개월간 월평균 근로자 수 - 제도 도입 전 3개월간 월평균 근로자 수
- 월 말 피보험자 수를 기준으로 월평균 근로자 수 산정
- 사업계획서 제출 후 승인일 이전 일자리 함께하기를 목적으로 고용한 근로자는 제도 도입 전 월평균 근로자 수 산정에서 제외

제도 도입 이행 기간

- 승인 통보일로부터 6개월 이내에 사업계획서대로 일자리 함께하기 제도를 도입하거나 확대 시행하여야 함.
- 3개월 주기로 장려금을 신청할 수 있고 3개월 단위로 계산

지원 한도

- 직전 보험년도 말일 기준 피보험자 수의 100분의 30(소수점 이하 버림, 10인 미만 사업장의 경우 3명) 이내로 지원

구분		연간 총액	3개월 지급액
비제조업	우선지원대상기업	960만원	240만원
제조업	우선지원대상기업(2년)	960만원	240만원
	대규모 기업	480만원	120만원

임금 감소액 보전 지원

지원 대상

- 우선지원대상기업
- 교대제도입, 실근로시간단축, 일자리순환제 등을 통해 고용을 확대한 기업으로 근로자 수 증가

지원 수준

- 임금감소액 일부 또는 전부를 사업주가 보전한 경우, 근로자 1인당 월 최소 10만원, 월 최대 40만원 지원
- 사업주가 지급한 임금의 80% 한도로 지원
- 임금감소액 보전에 대한 정부지원금은 10만원 이상(사업주가 최소 2.5만원 부담)일 경우만 지원 (사업주가 12.5만원을 더 준 경우, 정부지원금 10만원, 사업주 부담 2.5만원)

지원 인원 한도

- 증가근로자 1명당 임금이 감소한 근로자 10명까지 지원

지급 기간

- 1년 범위 내에서 3개월 단위로 지원
- 단, 제조업을 영위하는 우선지원대상기업은 최대 2년간 지원

임금보전방안 검토 | 1안_30%

보전수당을 통상임금화 하여 최저임금 110%를 맞추고, 임금보전률을 조정하는 시뮬레이션을 진행함.
보전수당 30% 지급 → 기존 임금 대비 85.7% 보전

고려사항

- 2조 2교대에서 3조 2교대로 전환에 따라 실 근로에 따라 기본근로시간 산정
- 3조 2교대로 전환하면서 적법한 운영을 위해 탄력적 근로시간제를 적용한 것을 기준으로 시뮬레이션 함.
- 월 하락금액을 기준으로 30% 보전금액을 수당(통상임금 포함)으로 지급하면 기존 임금 대비 85.7% 보전됨.
- 임금인상률 : 4.1% / 기존 근로자 중 최저시급 : 7,212원

No	현행_연간(일급기준 산정)		3조 2교대 + 탄력적 근로시간제 적용	변동액		보전수당(년)
	기본근로	총 임금	총 임금	변동액(연)	변동액(월)	30%
						기존 총 인건비의 ▼14.3% /85.7%보전
1				-13,830	-1,152	4,148,946
2				-12,984	-1,082	3,895,349
3				-13,139	-1,095	3,941,612
4				-12,962	-1,080	3,888,557
5				-13,210	-1,101	3,962,946
6				-11,991	-999	3,597,169
7				-11,991	-999	3,597,408
8				-11,617	-968	3,485,033
9				-11,800	-983	3,540,002
10				-11,387	-949	3,416,002
11				-11,350	-946	3,404,855
12				-11,634	-969	3,490,105
13				-11,505	-959	3,451,596
14				-10,760	-897	3,228,043
15				-10,084	-840	3,025,060
16				-10,019	-835	3,005,685
17				-9,762	-814	2,928,665
18				-9,376	-781	2,812,891
19				-9,379	-782	2,813,610
20				-9,185	-765	2,755,485
21				-9,185	-765	2,755,485
22				-9,508	-792	2,852,360
23				-9,508	-792	2,852,360

개인 임금데이터 비공개

임금보전방안 검토 | 2안_50%

보전수당을 통상임금화 하여 최저임금 110%를 맞추고, 임금보전률을 조정하는 시뮬레이션을 진행함.
보전수당 50% 지급 → 기존 임금 대비 89.8% 보전

고려사항

- 2조 2교대에서 3조 2교대로 전환에 따라 실 근로에 따라 기본근로시간 산정
- 3조 2교대로 전환하면서 적법한 운영을 위해 탄력적 근로시간제를 적용한 것을 기준으로 시뮬레이션 함.
- 월 하락금액을 기준으로 50% 보전금액을 수당(통상임금 포함)으로 지급하면 기존 임금 대비 89.8% 보전됨.
- 임금인상률 : 4.1% / 기존 근로자 중 최저시급 : 7,692원

No	현행_연간(일급기준 산정)		3조 2교대 + 탄력적 근로시간제 적용	변동액		보전수당(년)
	기본근로	총 임금	총 임금	변동액(연)	변동액(월)	50%
						기존 총 인건비의 ▼10.2% /89.8% 보전
1				-13,830	-1,152	6,914,910
2				-12,984	-1,082	6,492,249
3				-13,139	-1,095	6,569,354
4				-12,962	-1,080	6,480,929
5				-13,210	-1,101	6,604,910
6				-11,991	-999	5,995,281
7				-11,991	-999	5,995,679
8				-11,617	-968	5,808,388
9				-11,800	-983	5,900,003
10				-11,387	-949	5,693,336
11				-11,350	-946	5,674,758
12				-11,634	-969	5,816,841
13				-11,505	-959	5,752,660
14				-10,760	-897	5,380,071
15				-10,084	-840	5,041,767
16				-10,019	-835	5,009,475
17				-9,762	-814	4,881,109
18				-9,376	-781	4,688,152
19				-9,379	-782	4,689,350
20				-9,185	-765	4,592,475
21				-9,185	-765	4,592,475
22				-9,508	-792	4,753,934
23				-9,508	-792	4,753,934

개인 임금데이터 비공개

임금보전방안 검토 | 3안_60%

보전수당을 통상임금화 하여 최저임금 110%를 맞추고, 임금보전률을 조정하는 시뮬레이션을 진행함.
보전수당 60% 지급 → 기존 임금 대비 91.8% 보전

고려사항

- 2조 2교대에서 3조 2교대로 전환에 따라 실 근로에 따라 기본근로시간 산정
- 3조 2교대로 전환하면서 적법한 운영을 위해 탄력적 근로시간제를 적용한 것을 기준으로 시뮬레이션 함.
- 월 하락금액을 기준으로 60% 보전금액을 수당(통상임금 포함)으로 지급하면 기존 임금 대비 91.8% 보전됨.
- 임금인상률 : 4.1% / 기존 근로자 중 최저시급 : 7,931원

No	현행_연간(일급기준 산정)		3조 2교대 + 탄력적 근로시간제 적용	변동액		보전수당(년)
	기본근로	총 임금	총 임금	변동액(연)	변동액(월)	60%
						기존 총 인건비의 ▼8.2% /91.8% 보전
1				-13,830	-1,152	8,297,892
2				-12,984	-1,082	7,790,698
3				-13,139	-1,095	7,883,225
4				-12,962	-1,080	7,777,115
5				-13,210	-1,101	7,925,892
6				-11,991	-999	7,194,337
7				-11,991	-999	7,194,815
8				-11,617	-968	6,970,065
9				-11,800	-983	7,080,003
10				-11,387	-949	6,832,003
11				-11,350	-946	6,809,709
12				-11,634	-969	6,980,209
13				-11,505	-959	6,903,192
14				-10,760	-897	6,456,086
15				-10,084	-840	6,050,120
16				-10,019	-835	6,011,370
17				-9,762	-814	5,857,330
18				-9,376	-781	5,625,782
19				-9,379	-782	5,627,220
20				-9,185	-765	5,510,970
21				-9,185	-765	5,510,970
22				-9,508	-792	5,704,720
23				-9,508	-792	5,704,720

개인 임금데이터 비공개

임금보전 수준 및 총 인건비 변동

보전수당 지급비율에 따른 총 인건비 변화를 분석하여 최종 의사결정을 진행

일자리 지원금 수급 방안. 임금인상 + 보전수당 통상임금 포함 + 임금보전률 조정

임금인상률 4.1%

• 2016년 12월 임금인상 전 기준으로 4.1%인상 및 최저임금 110%를 맞추기 위해 보전수당 통상임금 산정 포함하고 임금보전률 조정

Simul 내용

임금인상률		4.1%					
보전수당 통상임금 포함여부		포함					
보전수당 비율	통상임금 제외	30%	기존 임금대비 85.7%	50%	기존 임금대비 89.8%	60%	기존 임금대비 91.8%
	통상임금 포함	19.7%		32.8%		39.3%	
채용인원(지원금 대상)		7명					
상여금 산입비율		0%					
기존 근로자 중 최저시급		7,212		7,692		7,931	
근로자간 연간차액 변동액 최대(월)		806,407		576,275		462,086	
근로자간 연간차액 변동액 최소(월)		535,568		382,728		306,891	
교대제 개편 전과의 변동비율		-14.3%		-10.2%		-8.2%	

※ 2017년 최저시급 6,470(110% : 7,117원)

총인건비

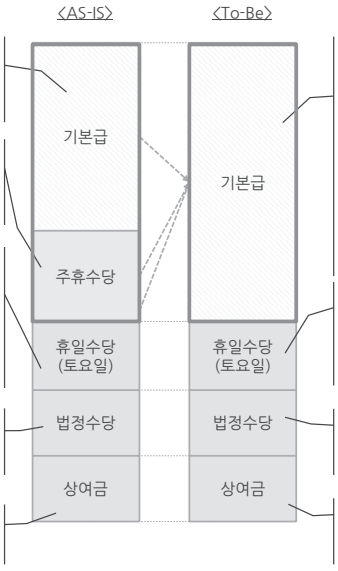
구분		임금인상 전	보전 30% (19.7%)	보전 50% (32.8%)	보전 60% (39.3%)
기존인력 인건비 총액		1,254,447,348	1,254,447,348	1,254,447,348	1,254,447,348
교대제 변경 후 인건비		998,283,273	998,283,273	998,283,273	998,283,273
교대제 변경 + 보전수당		-	1,075,206,321	1,126,358,195	1,151,738,896
(보전금액)		-	50,464,323	84,021,817	100,672,481
신규인력 인건비 총액		-	252,538,442	252,538,442	252,538,442
교대제 변경+보전+신규인건비 합계		-	1,327,744,762	1,378,896,637	1,404,277,338
증가되는 인건비		-	73,297,415	124,449,289	149,829,990
지원금	인건비	-	67,200,000	67,200,000	67,200,000
	임금보전	-	40,371,458	67,217,453	80,537,985
	계		107,571,458	134,417,453	147,737,985
인건비-지원금 합계		-	-34,274,044	-9,968,164	2,092,005

• 현장 관리자 및 외국인 근로자 제외

변경 후 임금체계

교대제 개편에 따른 임금관리의 효율성 추구, 생산직 임금 안정성 증대 등을 고려하여 이원화되어 있던 임금지급 방식을 "월급제" 형식으로 일원화함.

이원화 되어 있던 임금지급 방식을 "월급제"로 일원화



• 기본일급 × 월 근무일수
• 매월 근무일수에 따라 기본급 달라짐

• 기본일급 × 유급휴일 수
• 매월 유급휴일 수에 따라 달라짐

• 기존 토요일은 무급휴일로 지정됨
• 그러나 고정적으로 토요일 근무가 발생하고 있었으므로,고정적으로 휴일수당이 지급되어 왔음
• 실제 토요일 근무 시 통상임금 * 근무시간 * 1.5로 지급

• 통상시급 × 실제 시간외시간 × 0.5 ~ 2.0
• 통상시급 = (기본일급 ÷ 8) + (기타 통상수당 ÷ 209)

• 상여금 700%(명절포함) 기준

• 기본급 매월 동일, 기본급 내 주휴수당 포함됨.
• 일급제에서 월급제 전환방식은 다음과 같음

시급 × 209

- 근로시간, 유급일수를 기준으로 산정하는 방식
- 시급 = 기본일급 ÷ 8H
- 209 = (40+8) × (365/12/7)
- 기존 호봉표 상 월급액과 동일

• 토요일이 유급휴일로 지정된 경우 월급 내 토요일에 대한 임금이 포함된 것으로 보아야 하지만, 토요일이 "무급"으로 정해져 있으므로 "월급" 내 토요일에 대한 임금은 포함되지 않음
• 실제 토요일 근무 시 통상임금 * 실제 시간외근무시간 * 1.5로 지급

• 통상시급 × 실제 시간외근무시간 × 0.5 ~ 2.0
• 통상시급 = (기본월급+기타 통상수당) ÷ 209(통상임금 산정시간 수)

• 상여금 700%(명절포함) 기준

변경 후 임금체계

실제로 일급제에서 월급제로 전환 시 연간 얼마나 차액이 발생하는지 분석함. 그 결과 연간 차액은 7,300~7,600원으로 크지 않은 것으로 나타나 임금지급 형태 변경은 비교적 수월할 것으로 판단됨.

〈현(일급제) 임금 수준〉

임금형태	부서	기본급	가족수당	근속수당	생산수당	통상임금	통상시급	기본시급 (주휴포함)	기본일급	연 기본급(월급)	연 휴일수당 (8시간분)	총계
일급사원	CPP반	*개인 임금데이터 비공개*										

〈월급제 전환 시 임금 수준〉

임금형태	부서	연간 소정임금	연간 무급휴일(토) 임금	연간 주휴일 임금	연 소정임금+ 주휴일 임금	총계
일급사원	CPP반	*개인 임금데이터 비공개*				

〈월급제로 전환에 따른 차액 수준〉

임금형태	부서	일급제 총계	월급제 전환 총계	연간 차액
일급사원	CPP반	*개인 임금데이터 비공개*		7,666
일급사원	CPP반			7,666
일급사원	CPP반			7,563
일급사원	CPP반			7,409
일급사원	CPP반			7,461
일급사원	CPP반			7,306
일급사원	CPP반			7,306
일급사원	CPP반			7,306
일급사원	CPP반			7,409
일급사원	CPP반			7,306
일급사원	CPP반			7,306

〈월급제로 전환 시 장점과 단점〉

구분	장점	단점
내용	• 생산직 임금의 소득안정성 증대 • 동일 공정 및 직군별(사무직/생산직)임금지급형태 일체화 계기 • 임금구성 단순화 • 임금관리의 효율화 • 애사심 및 귀속의식 증가	• 근태 및 복무규율의 해이 • 월급제와 생산성 향상에 대한 확증 부족('근로시간=임금'공식의 불일치 가능성)

23

기존 직원 퇴직금 감소 문제

교대제 변경 후 퇴직금 차액에 대해서 분석하고 대안을 제시함. ① 퇴직 시 평균임금을 비교(교대제 시행 전/후) 근로자 선택권 부여, ② 교대제 시행 후 2년內 퇴직 시 교대제 전환 이전 시점의 평균임금 적용하는 것으로 제안함.

퇴직금 산정

성명	중간정산 여부	입사일	산정 기준일	연령	피크 적용 남은 년수	퇴직 잔여 년수	정년일자	근속년수	교대제 변경 전(기존 유지 시) 평균임금 (기존) _현재까지	교대제 변경 전(기존 유지 시) 퇴직금 산정 평균임금 _임피적용 전까지	교대제 변경 전(기존 유지 시) 퇴직금 예상액 (A)	교대제 변경 후 평균임금 (기존) _현재까지	교대제 변경 후 퇴직금 산정 평균임금 _임피적용 전까지	교대제 변경 후 퇴직금 예상액 (B)	차액 (B-A)
개인 임금데이터 비공개															-24,654,657
															-47,298,209
															-23,710,555
															-21,079,893
															-34,736,542
															-5,182,413
															-69,628,401
															-39,447,693
															-49,980,002
															-57,521,557
															-63,057,289
															-48,876,055
															-51,868,543
															-65,236,705
															-4,421,500
															-37,956,506
															-59,326,326
															-62,252,036

24

신입직원 임금적용 문제

『일자리 함께하기』 지원금 제도 적용 사항으로 CPP반 신입사원 최저임금 110% 적용 및 기존 신입사원 간의 차이내역 비교

적용사항

〈시뮬레이션 조건〉
1. 최저임금 인상률(주1) : 7% 가정(CPP반 적용)
2. 사업장 임금 인상률 : 6% 가정(일반사원 적용)

〈지원금 수급 신규채용〉
1. 신규직원의 경우, 매년 최저임금 110% 수준으로 기본급 인상
2. 신규채용 시 2년 간 상여금 600%지급
3. 지원금 수급 완료(2년) 후(2019년 6월) 상여금 700% 전환

〈일반채용〉
1. 입사 시 1호봉 가정
2. 상여금 700% 지급
3. 6개월마다 1호봉 승급

지원금 수급 신규 채용(A)	2017년 7월 ~ 2017년 12월							2019년 01월~2019년 06월							
	구분	통상시급	통상임금	기본급	생산수당	시간외수당	상여금(600)	임금총액	구분	통상시급	통상임금	기본급	생산수당	시간외수당	상여금	임금총액
	연봉	7,117	17,812,834	17,572,834	240,000	9,339,368	8,924,718	36,076,920	연봉	8,148	20,393,914	20,153,914	240,000	10,692,642	10,217,910	41,304,466
	(월)	7,117	1,484,403	1,464,403	20,000	778,281	743,727	3,006,410	(월)	8,148	1,699,493	1,679,493	20,000	891,054	851,492	3,442,039

일반채용(B)	2017년 7월 ~ 2017년 12월(1호봉)								2019년 1월 ~ 2019년 06월(4호봉)								차액(A-B)
	구분	통상시급	통상임금	기본급	생산수당	시간외수당	상여금	임금총액	구분	통상시급	통상임금	기본급	생산수당	시간외수당	상여금	임금총액	임금총액
	연봉	6,605	16,532,437	16,292,437	240,000	8,668,049	9,643,922	34,844,408	연봉	7,565	18,933,001	18,693,001	240,000	9,926,678	11,044,251	39,903,929	-1,400,537
	(월)	6,605	1,377,703	1,357,703	20,000	722,337	803,660	2,903,701	(월)	7,565	1,577,750	1,557,750	20,000	827,223	920,354	3,325,327	-116,711
									구분	2019년 7월 ~ 2019년 12월(5호봉)							
									연봉	7,616	19,061,959	18,821,959	240,000	9,994,291	11,119,476	40,175,727	-1,128,739
							1차년도 연봉차이 :	1,232,512	(월)	7,616	1,588,497	1,568,497	20,000	832,858	926,623	3,347,977	-94,062
									2019년	7,668	19,190,903	18,950,903	240,000	10,061,897	11,194,694	40,447,495	-856,972
									6호봉	7,668	1,599,242	1,579,242	20,000	838,491	932,891	3,370,625	-71,414

※ (주 1) 신규 채용자의 최저임금 7%인상적용은 정부 최저임금결정에 따라 유동성이 존재(연봉변동차이발생)

결과요약

1. 2017년 7월 기준 "지원금 수급 신규채용자(A)"의 2년 후(2019년 6월 시점) 임금은 연 41,304,466원
2. 2017년 7월 기준 "지원금 수급을 전제로 하지 않은 일반채용자(B)"의 임금은 약 39,903,929원 예상
3. 1과 2의 차액은 연 140만원(연 1,400,537원, 월 116,711원)

4. 지원금 수급 신규채용자가 지원금 수급 종료 후 일반 호봉테이블 적용 시 5호봉이 되어야 함.
1) 2017년 7월 ~ 2017년 12월 : 1호봉 2) 2018년 1월 ~ 2018년 6월 : 2호봉 3) 2018년 7월 ~ 2018년 12월 : 3호봉 4) 2019년 1월 ~ 2019년 6월 : 4호봉(지원금 수급 종료) 5) 2019년 7월 이후 : 5호봉

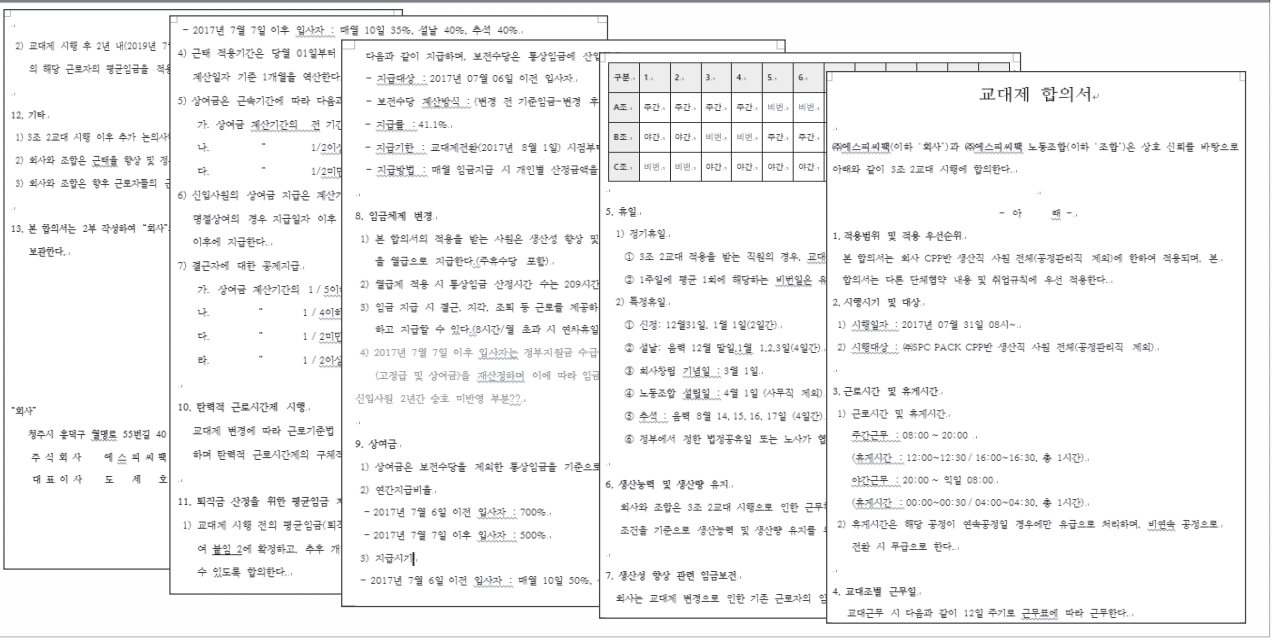
5. 발생할 수 있는 문제
1) 신규채용 근로자를 기존 호봉테이블 적용 시(5호봉) 임금하락문제(1,129천원/년, 94천원/월)
2) 기존 근로자들 중 가장 낮은 호봉을 적용 받는 근로자 경우에도 2년 후 보전수당을 지급 종료할 경우, 신규채용 근로자의 임금에 미치지 못함
3) 상여금 비중이 변경되므로 어떤 경우에도 통상시급은 감소될 것이므로 근로자 개별동의 필요

6. 고려할 수 있는 사항
1) 지원금 수급 종료 후, 신규채용자의 경우 "개별동의"를 받아 임금을 감소시키는 방안
2) 임금감소가 부담스러운 경우, 보전수당을 지급하여 임금수준을 유지시키는 방안(단, 보전수당 지급 시 기존근로자들과의 형평성 문제대두, 기존 근로자들의 임금수준 고려판단)
3) 사업장 전체 임금인상률을 최저임금 인상률 수준을 고려하여 결정(임금인상률 매년 약 7% 이상 수준)

제도 안착을 위한 제 규정 마련

컨설팅 내용에 따른 구체적인 제도 실행을 위한 단체협약, 취업규칙, 근로계약서 등을 지원함으로써 제도 안착을 촉진함.

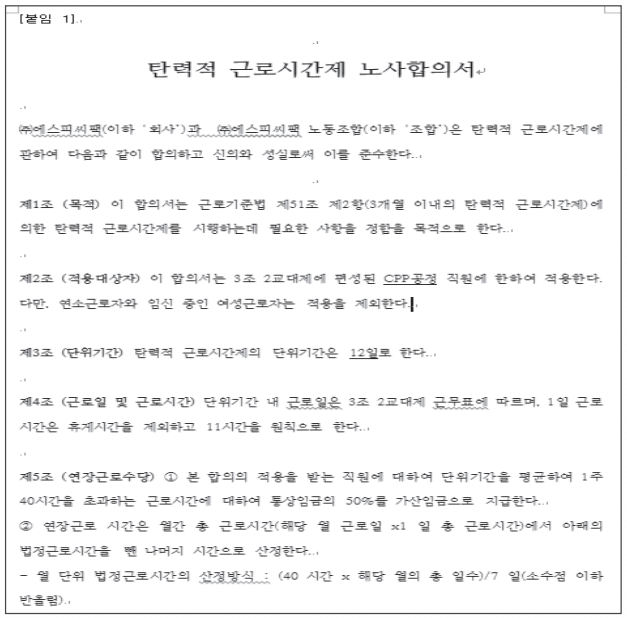
교대제 합의서 검토



제도 안착을 위한 제 규정 마련

컨설팅 내용에 따른 구체적인 제도 실행을 위한 단체협약, 취업규칙, 근로계약서 등을 지원함으로써 제도 안착을 촉진함.

탄력적 근로시간제 합의서 검토



[붙임 1]

탄력적 근로시간제 노사합의서

㈜에스피씨팩(이하 '회사')과 ㈜에스피씨팩 노동조합(이하 '조합')은 탄력적 근로시간제에 관하여 다음과 같이 합의하고 신의와 성실로써 이를 준수한다.

제1조 (목적) 이 합의서는 근로기준법 제51조 제2항(3개월 이내의 탄력적 근로시간제)에 의한 탄력적 근로시간제를 시행하는데 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조 (적용대상자) 이 합의서는 3조 2교대제에 편성된 CPP공정 직원에 한하여 적용한다. 다만, 연소근로자와 임신 중인 여성근로자는 적용을 제외한다.

제3조 (단위기간) 탄력적 근로시간제의 단위기간은 12일로 한다.

제4조 (근로일 및 근로시간) 단위기간 내 근로일은 3조 2교대제 근무표에 따르며, 1일 근로시간은 휴게시간을 제외하고 11시간을 원칙으로 한다.

제5조 (연장근로수당) ① 본 합의의 적용을 받는 직원에 대하여 단위기간을 평균하여 1주 40시간을 초과하는 근로시간에 대하여 통상임금의 50%를 가산임금으로 지급한다.

② 연장근로 시간은 월간 총 근로시간(해당 월 근로일 x1 일 총 근로시간)에서 아래의 법정근로시간을 뺀 나머지 시간으로 산정한다.

- 월 단위 법정근로시간의 산정방식 : (40 시간 x 해당 월의 총 일수)/7 일(소수점 이하 반올림).

1) 31 일인 경우 : 177 시간.
2) 30 일인 경우 : 171 시간.
3) 29 일인 경우 : 166 시간.
4) 28 일인 경우 : 160 시간.

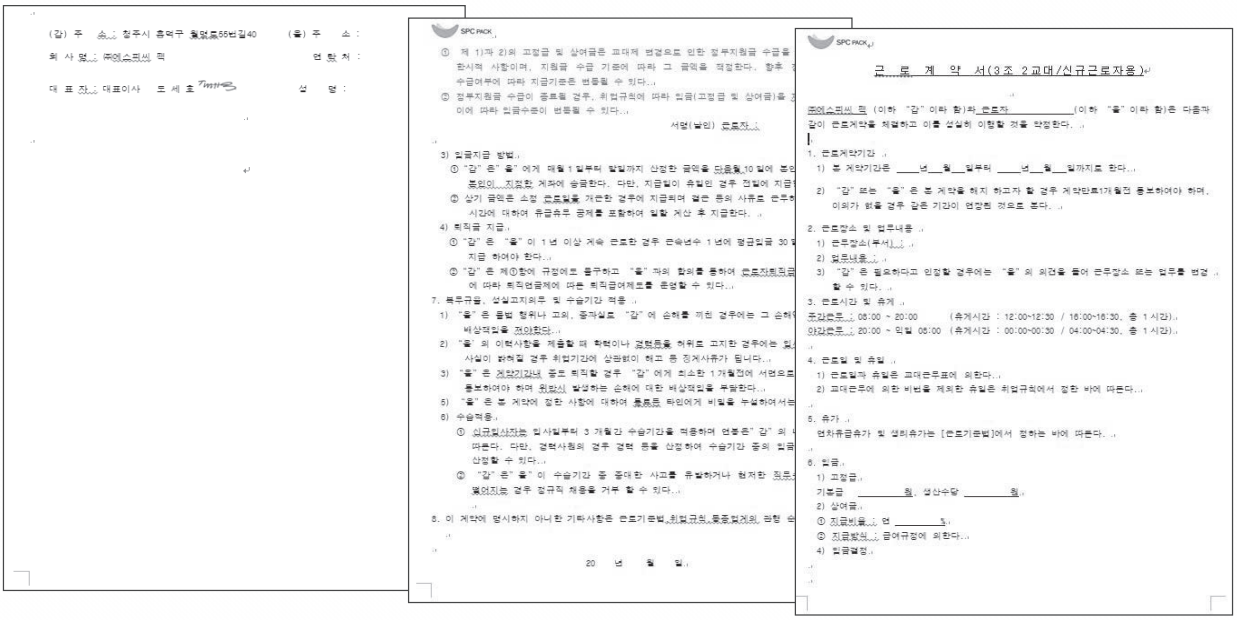
제6조 (유효기간) 이 합의서의 유효기간은 2017년 7월 31일부터 제3조의 단위기간까지로 한다. 다만, 본 합의의 계속 시행에 대해 노사 양측의 이의가 없을 경우 매 유효기간 만료 다음 날부터 단위기간 동안 자동 연장하는 것으로 한다.

제7조 (이의제기 및 합의의 효력상실) 본 합의에 대한 이의제기는 유효기간 중 노사일방의 이의가 있을 경우 이의제기가 있는 날부터 최대 4주간을 정하여 노사간 성실히 협의하며 합의에 이르지 못할 경우 본 합의서는 효력을 상실한다.

제도 안착을 위한 제 규정 마련

컨설팅 내용에 따른 구체적인 제도 실행을 위한 단체협약, 취업규칙, 근로계약서 등을 지원함으로써 제도 안착을 촉진함.

신규입사자 근로계약서 검토



(갑) 주 소 : 청주시 흥덕구 월평로55번길40 (을) 주 소 :
회 사 명 : ㈜에스피씨팩 연 락 처 :
대 표 자 : 대표이사 모 세 초 성 명 :

SPC PACK

① 제 1)과 2)의 고정급 및 상여금은 교대제 변경으로 인한 업무지침을 수급을 회사적 사항이며, 지침을 수급 기준에 따라 그 금액을 책정한다. 합후 수급여부에 따라 지급기준은 변동될 수 있다.
② 업무지침을 수급이 종료될 경우, 취업규칙에 따라 임금(고정급 및 상여금)을 이에 따라 임금수준이 변동될 수 있다.

서명(날인) 근로자 :

3) 임금지급 방법.
① "갑" 은 "을" 에게 매월 1 일부터 말일까지 산정한 금액을 따름월10 일에 본인 동의의 지정한 계좌에 송금한다. 다만, 지급일이 휴일인 경우 전일에 지급
② 상기 금액은 소정 근로일을 개근한 경우에 지급되며 결근 등의 사유로 근무 시간에 대하여 유급휴무 공제를 포함하여 월할 계산 후 지급한다.
4) 퇴직금 지급.
① "갑" 은 "을" 이 1 년 이상 계속 근로한 경우 근속년수 1 년에 평균임금 30 일 지급 하여야 한다.
② "갑" 은 제①항에 규정에도 불구하고 "을" 과의 합의를 통하여 근로자퇴직금 에 따라 퇴직연금제에 따른 퇴직금여제도를 운영할 수 있다.
7. 특무규칙, 상실고지의무 및 수습기간 적용.
1) "을" 은 품위 훼위나 고의, 중과실로 "갑" 에 손해를 끼친 경우에는 그 손해 배상책임을 져야한다.
2) "을" 의 이력사항을 제출할 때 학력이나 경력등을 허위로 고지한 경우에는 회사에 사실이 판적될 경우 퇴입기간에 상관없이 해고 등 징계사유가 됩니다.
3) "을" 은 계약기간내 중도 퇴직할 경우, "갑" 에게 최소한 1 개월전에 서면으로 통보하여야 하며 위반시 발생하는 손해에 대한 배상책임을 부담한다.
5) "을" 은 본 계약에 정한 사항에 대하여 통화등 타인에게 비밀을 누설하여서는
6) 수습적용.
① 신규입사자는 입사일부터 3 개월간 수습기간을 적용하며 연봉은 "갑" 의 따른다. 다만, 경력사원의 경우 경력 등을 산정하여 수습기간 중의 임금 산정할 수 있다.
② "갑" 은 "을" 이 수습기간 중 중대한 사고를 유발하거나 현저한 정도 못하였지는 경우 정규직 채용을 거부 할 수 있다.
8. 이 계약에 명시하지 아니한 기타사항은 근로기준법,취업규칙,통종업계의 관행 따

20 년 월 일.

SPC PACK

근 로 계 약 서(3조 2교대/신규근로자용)

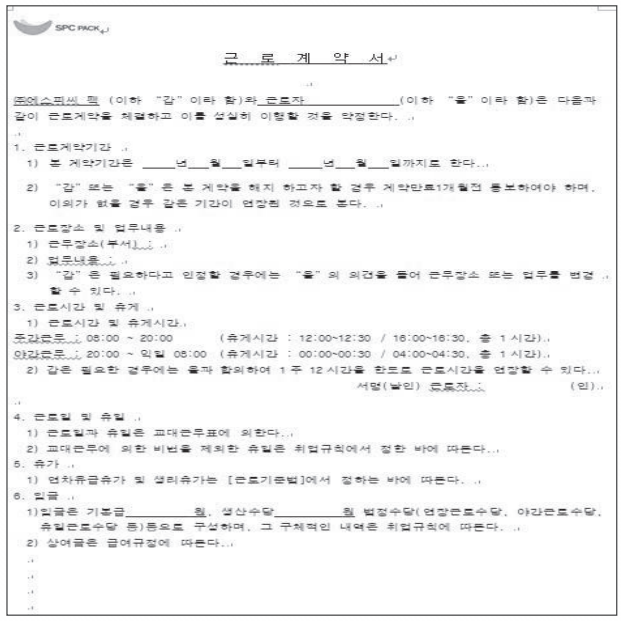
㈜에스피씨팩 (이하 "갑" 이라 함)과 근로자 (이하 "을" 이라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결하고 이를 성실히 이행할 것을 약정한다.

1. 근로계약기간
1) 본 계약기간은 년 월 일부터 년 월 일까지로 한다.
2) "갑" 또는 "을" 은 본 계약을 해지 하고자 할 경우 계약만료1개월전 통보하여야 하며, 이의가 없을 경우 같은 기간이 연장된 것으로 본다.
2. 근로장소 및 업무내용
1) 근무장소(부서) :
2) 업무내용 :
3) "갑" 은 필요하다고 인정할 경우에는 "을" 의 의견을 들어 근무장소 또는 업무를 변경 할 수 있다.
3. 근로시간 및 휴게
주간근로 : 08:00 ~ 20:00 (휴게시간 : 12:00~12:30 / 16:00~16:30, 총 1 시간)
야간근로 : 20:00 ~ 익일 08:00 (휴게시간 : 00:00~00:30 / 04:00~04:30, 총 1 시간)
4. 근로일 및 휴일
1) 근로일과 휴일은 교대근무표에 의한다.
2) 교대근무에 의한 비번을 제외한 휴일은 취업규칙에서 정한 바에 따른다.
5. 유가
연차유급휴가 및 생리휴가는 [근로기준법]에서 정하는 바에 따른다.
6. 임금
1) 고정급
기본급 원, 생산수당 원
2) 상여금
① 지급비율 : 연 %
② 지급방식 : 급여규정에 의한다.
4) 임금협정

제도 안착을 위한 제 규정 마련

컨설팅 내용에 따른 구체적인 제도 실행을 위한 단체협약, 취업규칙, 근로계약서 등을 지원함으로써 제도 안착을 촉진함.

기존근로자 근로계약서 검토



근 로 계 약 서

㈜에스피씨 팩 (이하 "갑" 이라 함)와 근로자 (이하 "을" 이라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결하고 이를 성실히 이행할 것을 약정한다.

1. 근로계약기간
1) 본 계약기간은 년 월 일부터 년 월 일까지로 한다.
2) "갑" 또는 "을" 은 본 계약을 해지 하고자 할 경우 계약만료1개월전 통보하여야 하며, 이의가 없을 경우 같은 기간이 연장된 것으로 본다.

2. 근로장소 및 업무내용
1) 근무장소(부서) :
2) 업무내용 :
3) "갑" 은 필요하다고 인정할 경우에는 "을" 의 의견을 들어 근무장소 또는 업무를 변경할 수 있다.

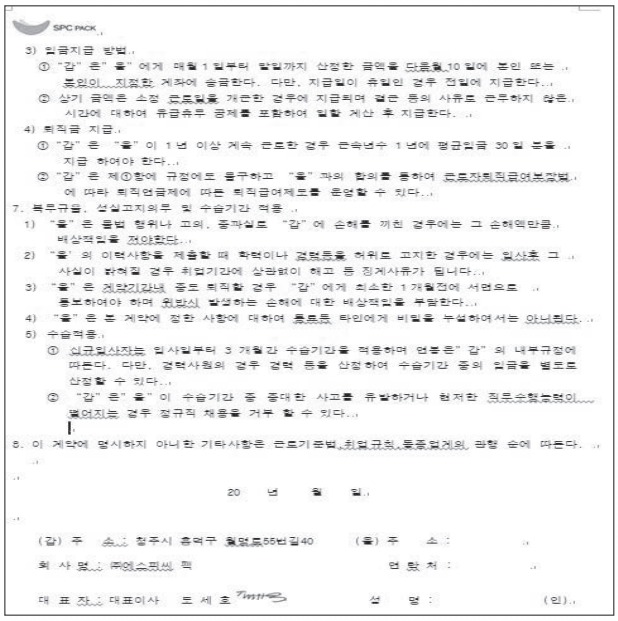
3. 근로시간 및 휴게
1) 근로시간 및 휴게시간
주간근무 : 08:00 ~ 20:00 (휴게시간 : 12:00~12:30 / 16:00~16:30, 총 1 시간)
야간근무 : 20:00 ~ 익일 08:00 (휴게시간 : 00:00~00:30 / 04:00~04:30, 총 1 시간)
2) 갑은 필요한 경우에는 을과 합의하여 1 주 12 시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있다.

서명(날인) 근로자 : (인)

4. 근로일 및 휴일
1) 근로일과 휴일은 교대근무표에 의한다.
2) 교대근무에 의한 비번을 제외한 휴일은 취업규칙에서 정한 바에 따른다.

5. 휴가
1) 연차유급휴가 및 생리휴가는 [근로기준법]에서 정하는 바에 따른다.

6. 임금
1)임금은 기본급 원, 생산수당 원 법정수당(연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당 등)등으로 구성하며, 그 구체적인 내역은 취업규칙에 따른다.
2) 상여금은 급여규정에 따른다.



3) 임금지급 방법
① "갑" 은 "을" 에게 매월 1 일부터 말일까지 산정한 금액을 다음월 10 일에 본인 또는 본인이 지정한 계좌에 송금한다. 다만, 지급일이 휴일인 경우 전일에 지급한다.
② 상기 금액은 소정 근로일을 개근한 경우에 지급되며 결근 등의 사유로 근무하지 않은 시간에 대하여 유급휴무 공제를 포함하여 일할 계산 후 지급한다.
4) 퇴직금 지급
① "갑" 은 "을" 이 1 년 이상 계속 근로한 경우 근속년수 1 년에 평균임금 30 일 분을 지급 하여야 한다.
② "갑" 은 제①항에 규정에도 불구하고 "을" 과의 합의를 통하여 근로자퇴직급여보장법에 따라 퇴직연금제에 따른 퇴직급여제도를 운영할 수 있다.

7. 복무규율, 성실고지의무 및 수습기간 적용
1) "을" 은 동법 형위나 고의, 중과실로 "갑" 에 손해를 끼친 경우에는 그 손해액만큼, 배상책임을 져야한다.
2) "을" 의 이력사항을 제출할 때 학력이나 경력등을 허위로 고지한 경우에는 일산초 그 사실이 밝혀질 경우 취업기간에 상관없이 해고 등 징계사유가 됩니다.
3) "을" 은 계약기간내 중도 퇴직할 경우 "갑" 에게 최소한 1 개월전에 서면으로 통보하여야 하며 위반시 발생하는 손해에 대한 배상책임을 부담한다.
4) "을" 은 본 계약에 정한 사항에 대하여 동료등 타인에게 비밀을 누설하여서는 아니된다.
5) 수습적용
① 신규입사자는 입사일부터 3 개월간 수습기간을 적용하며 업무은 "갑" 의 내부규정에 따른다. 다만, 경력사원의 경우 경력 등을 산정하여 수습기간 중의 일급을 별도로 산정할 수 있다.
② "갑" 은 "을" 이 수습기간 중 중대한 사고를 유발하거나 현저한 직무수행능력이 떨어지는 경우 정규직 채용을 거부 할 수 있다.

8. 이 계약에 명시하지 아니한 기타사항은 근로기준법, 취업규칙, 통종업계의 관행 등에 따른다.

20 년 월 일

(갑) 주 소 : 청주시 흥덕구 월명로55번길40 (을) 주 소 :
회 사 명 : ㈜에스피씨 팩 연 락 처 :
대 표 자 : 대표이사 도 세 호 성 명 : (인)

29

기대효과

교대제 개편을 통해 근로시간 단축 및 고용창출, 라인가동률 증가로 인한 생산량 증가 등의 효과가 발생함.

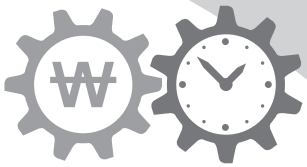
구분	AS-IS	TO-BE
근무제도	• 2조 2교대 (CPP공정) • 주 6일 가동형 (14일 주기형 : 주6-휴1-야6-휴1)	• 노사합의로 2017년 8월 1일자, 3조 2교대 (CPP공정) 도입 • 주 7일 가동형(연속형, 12일 주기형 : 주4-휴2-야4-휴2)
생산관련	• 가동일 : 312.9일 • 가동시간 : 7,508시간	• 가동일 :365.0일 • 가동시간 : 8,760시간
근로시간	• (평균) 1주 근로시간 : 66시간	• (평균) 1주 근로시간 : 51.3시간(1주 14.7시간 감소)
임금제도 및 보전수준	• 기장 이상 월급제, 기장 미만 일급제	• 생산직 근로자 소득안정성 증대를 위해 월급제 전환(호봉테이블 적용) • 교대제 변경 전 대비 92.4% 보전(기존임금 대비 -7.6%) • 임금인상률+보전수당 지급+ 통상임금화
고용창출	• CPP공정 총 인원 23명 (관리직 포함)	• CPP공정 총 인원 31명 (관리직 포함) • 8명 고용창출
신입직원 임금처우	• 최저임금 기준으로 지급(1년, 2회 시급인상)	• 최저기준 : 2017년 최저임금의 110% 이상, 월급제 적용 • 지원금 수급까지는 상여금 500% 지급 + 지원금 수급 완료 후 기존근로자와 동일하게 상여금 700% 지급 예정 • (2017년 최저시급 6,470 (110% : 7,117원)
기타	-	• 교대제 개편으로 퇴직금 손실 발생, 불이익 없도록 대안 마련 • 청주 고용지원센터 일자리 함께하기(인건비+임금감소액 보전) 지원금 연계 및 승인

30



End Of Document

[토론]



지정 토론

<지정 토론자>

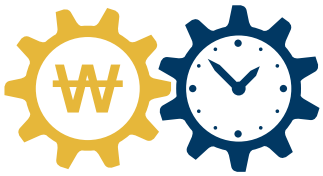
박준식 [한림대학교 교수]

이상철 [한국경영자총협회 사회정책본부장]

이주호 [전국민주노동조합총연맹 정책실장]

정문주 [한국노동조합총연맹 정책본부장]

memo



2018년 일터혁신 전문가회의

최저임금 안정화 및
근로시간 단축방안 전문가 토론회

고용노동부

노사발전재단