

2019

노동시간 단축 현장지원 사례집



PART 1.

유연근무제

PART 2.

정부지원제도 안내 및 연계

PART 3.

근무체계 개편



고용노동부

‘노동시간 단축 현장지원단’과 상의하세요!

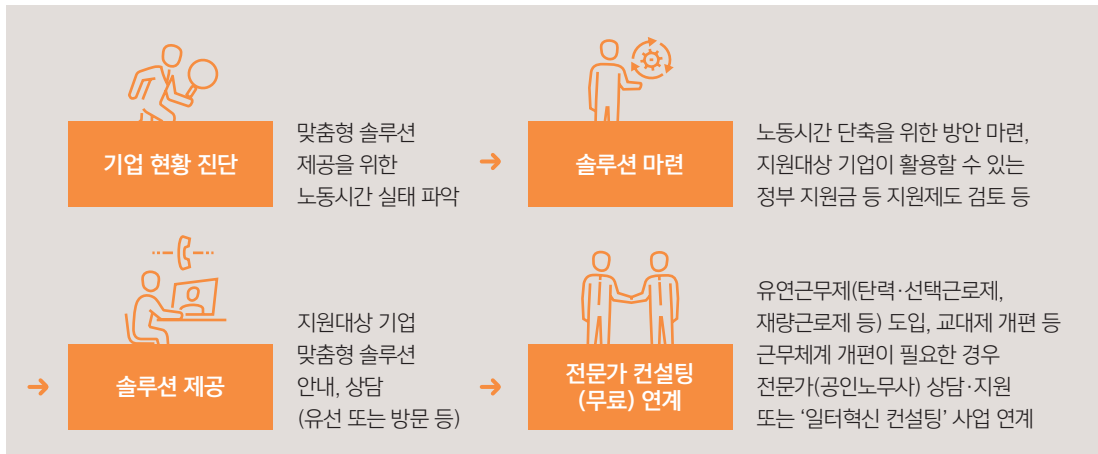
‘노동시간 단축 현장지원단’이 노동시간 단축에 어려움을 겪는 기업을 대상으로 맞춤형 서비스를 지원해 드립니다.

- **지원대상** : 노동시간 단축에 어려움을 겪는 기업
- **신청방법** : ① 현장지원을 희망하는 기업은 우측의 신청서를 사업장 소재지 관할 지방고용노동관서로 제출
② 노동시간 단축 홈페이지(www.moel.go.kr/52-hour.do)
‘노동시간 단축 현장지원 신청서 바로가기’에서 신청
- **시행주체** : 48개 지방고용노동관서에 설치된 ‘노동시간 단축 현장지원단’
(근로감독관, 고용지원관, 공인노무사 등으로 구성)

추진절차



단계별 지원내용



사업장 내 전반적인 노무관리 시스템 진단 및 개편을 위해 심층 컨설팅이 필요한 기업은 ‘일터혁신 컨설팅*’으로 연계

*10~21주간 전문 컨설턴트가 노사 면담, 설문조사 등을 통해 해당 사업장의 임금·평가체계, 근무체계 및 근로시간, 인적자원관리, 노사관계 등을 종합진단, 개선 지원

노동시간 단축 홈페이지(www.moel.go.kr/52-hour.do) 또는 지방고용노동관서(1350)에서 신청하실 수 있습니다.

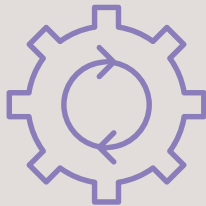
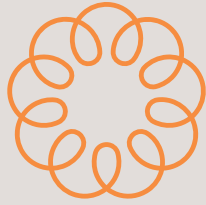
노동시간 단축을 위한 핵심 질문과 솔루션

질문		솔루션
Q 기업의 신규인력 채용 여력이 있는지? Q 근로자의 임금감소에 대한 수용성이 높거나 기업이 임금보전에 대한 여력 및 의지가 있는지?	YES	<ul style="list-style-type: none"> • 신규인력 채용 • 교대제 개편
	NO	<ul style="list-style-type: none"> • 근로시간 관리 강화 • 일생활균형 제도 도입 • 업무효율성 증진 • 실 휴게시간 반영 • 휴게시간 추가 반영 • 릴리프제도
Q 특정 계절 또는 시기에 업무량이 집중되는지?		<ul style="list-style-type: none"> • 탄력적 근로시간제 도입
Q 근로자가 같은 시간대에 근로하지 않아도 되는지? Q 근로자들이 스스로 근로시간을 선택해 근로해도 문제가 없는지?		<ul style="list-style-type: none"> • 선택적 근로시간제 도입
Q 업무 방식이나 시간 등을 근로자가 선택할 수 있는 재량성이 높은 업무인지? Q 재량근로제 대상 업무에 해당하는지?		<ul style="list-style-type: none"> • 재량 근로시간제 도입
Q 사업장 밖에서 근로하는 경우가 많아서 근로시간 확인이 어려운지? Q 사업장 내에서 근로할 필요가 적은지?		<ul style="list-style-type: none"> • 사업장 밖 간주근로제 도입 • 현장 출퇴근
Q 특정 시간대 또는 특정 요일에 업무가 집중되는지? Q 기업의 신규인력 채용 여력이 있는지?		<ul style="list-style-type: none"> • 시간선택제 채용
Q 노후 설비 등 불량 발생으로 업무 비효율성이 높아지는 경우가 있는지? Q 설비의존도가 높은 공정인지? Q 기업에서 필요하고 투자 가능한 설비가 있는지?		<ul style="list-style-type: none"> • 시설설비 투자

한눈에 정리하는

노동시간 단축 솔루션

		근로상황	솔루션
생 산 직	주야 맞교대	<ul style="list-style-type: none"> • 신규인력 채용 여력 있음 • 임금보전 가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 신규인력 채용 • 교대제 개편
		<ul style="list-style-type: none"> • 신규인력 채용 여력 없음 • 임금보전 불가 	<ul style="list-style-type: none"> • 근로시간 관리 강화 • 업무효율화 • 릴리프제도 • 일생활균형 제도 • 휴게시간 조정
		<ul style="list-style-type: none"> • 특정 계절과 시기 업무량 집중 	<ul style="list-style-type: none"> • 탄력적 근로시간제
	기타 교대제	<ul style="list-style-type: none"> • 교대제 특성상 특정 주 52시간 초과 	<ul style="list-style-type: none"> • 탄력적 근로시간제
		<ul style="list-style-type: none"> • 휴일근로 등으로 주 52시간 초과 	<ul style="list-style-type: none"> • 근로시간 관리 강화 • 업무효율화 • 릴리프제도 • 일생활균형 제도 • 휴게시간 조정
	주간 근무	<ul style="list-style-type: none"> • 상시적인 주 52시간 초과 • 신규인력 채용 여력 있고 임금보전 가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 신규인력 채용 • 교대제 도입
		<ul style="list-style-type: none"> • 추가 인력 채용 여력 없고 임금보전 불가 	<ul style="list-style-type: none"> • 근로시간 관리 강화 • 업무효율화 • 릴리프제도 • 일생활균형 제도 • 휴게시간
		<ul style="list-style-type: none"> • 특정 계절과 시기 업무량 집중 	<ul style="list-style-type: none"> • 탄력적 근로시간제
		<ul style="list-style-type: none"> • 특정 시간대와 요일에 업무량 집중 	<ul style="list-style-type: none"> • 시간제 근로자 채용 • 출퇴근시간 재배치
	사 무 직	<ul style="list-style-type: none"> • 주 52시간 초과 상시 발생 • 신규인력 채용 여력 있고 임금보전 가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 신규인력 채용
<ul style="list-style-type: none"> • 특정 계절과 시기 업무량 집중 		<ul style="list-style-type: none"> • 탄력적 근로시간제 	
<ul style="list-style-type: none"> • 근로자들이 반드시 같은 시간대에 근무할 필요가 없고 스스로 시간 선택 가능 		<ul style="list-style-type: none"> • 선택적 근로시간제 	
<ul style="list-style-type: none"> • 재량근로제 대상 업무에 해당 • 근로자가 업무의 방식과 시간 결정 가능 		<ul style="list-style-type: none"> • 재량 근로시간제 	
<ul style="list-style-type: none"> • 특정 시간대와 요일에 업무량 집중 		<ul style="list-style-type: none"> • 시간제 근로자 채용 • 출퇴근시간 재배치 	
<ul style="list-style-type: none"> • 대부분을 사업장 밖에서 근로 		<ul style="list-style-type: none"> • 사업장 밖 간주근로제 • 현장 출퇴근 • 선택적 근로시간제 	



Contents

08

PART 1.

유연근무제

- 12 광림
- 20 모토텍
- 28 성경식품

36

PART 2.

정부지원제도 안내 및 연계

- 42 솔라파크코리아
- 52 로텍엔지니어링
- 58 현향공산업
- 66 제이티

74

PART 3.

근무체계 개편

- 78 금강
- 84 한두패키지
- 92 마창여객
- 100 제너시스

주 52시간 근무제 실현을 위한 꿀팁

- 17 유형별 탄력적 근로시간제 안내
- 25 선택적 근로시간제 안내
- 33 신중년 적합직무 고용 지원 안내
- 48 설비 투자비 용자 지원 안내
- 55 일학습병행제 안내
- 61 청년추가고용장려금 안내
- 81 릴리프제도 안내

노동시간의 변화는

기업 곳곳에 긍정의 바람을 불러 일으킵니다.

노동시간의 효율적 배분을 통해
일과 생활의 균형이 생길 뿐만 아니라
생산성도 향상되고 기업 경쟁력도 높아집니다.

근로시간의 현명한 변화가 필요한 시점입니다.



1

유 연 근 무 제



광림

모토텍

성경식품

유연근무제 핵심 꼭꼭

탄력적 근로시간제

(근로기준법 제51조)

일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균적으로 법정근로시간(주 40시간) 내로 근로시간을 맞추는 근무제도

적합직무 | 계절적 영향을 받거나 시기별(성수기, 비수기) 업무량 편차가 많은 업종 등



일정 기간(1월 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도

적합직무 | 근로시간(근로일)에 따라 업무량의 편차가 발생하여 업무조율이 가능한 소프트웨어 개발, 사무관리(금융 거래, 행정처리 등), 연구, 디자인, 설계 등

선택적 근로시간제

(근로기준법 제52조)



간주 근로시간제

(근로기준법 제58조
제1, 2항)

출장 등 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에 소정 근로시간 또는 업무수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 인정하는 근무제도

적합직무 | 근로시간 대부분을 사업장 밖에서 근로하는 영업직, A/S 업무, 출장업무 등

업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 사용자가 근로자 대표와 서면합의로 정한 근로시간을 근로한 것으로 인정하는 제도

적합직무 | 근로기준법 시행령 제31조 및 관련 고시에서 정하는 업무에 한함, 신상품, 신기술 연구개발, 인문사회과학, 자연과학 연구 등

재량 근로시간제

(근로기준법
제58조 제3항)

보상휴가제

(근로기준법 제57조)

근로자 대표와 서면합의를 통해 연장, 야간, 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 대신 유급휴가로 부여하는 제도

적합직무 | 업무를 완료한 이후에는 일정 기간 휴식기간을 가지는 직무, 다른 인력으로 하여금 대체 업무 수행이 가능한 연구, 교육 등의 직무

체계적 노동시간 단축으로 근로자의 행복을 실현합니다

광림



광림은 국내 최초로 특장차 제조를 시작한 기업으로 차별화된 역량을 보유하고 있습니다. 현장 근로자가 많기 때문에 지난 2018년 근로기준법 개정 직후부터 노동시간 단축을 위한 준비를 착실하게 해왔지만 산업 특성상 어려움도 많았습니다. 그러나 고용노동부 현장지원단의 컨설팅을 통해 광림은 노동시간을 단축하기 위한 발판을 다지고, 근로자들과 함께 고민하며 단계적으로 개선해가고 있습니다.

공공 및 방위산업 분야의

특수성과 어려움

1979년 설립한 광림은 국내 최초로 특장차 제조를 시작한 업체로 41년째 업력을 키워나가고 있습니다. 스틱크레인, 너클크레인, 전기공사차, 소방차, 환경차, 도저 등 여러 산업 분야에 필요한 특장차 제조기술을 갖추고 있으며, 방위산업에 필요한 탄약 트레일러, 구난 차량, 항공기 무장 장착 차량 등의 특수차도 생산하고 있습니다.

광림은 2018년 근로기준법 개정 직후부터 노동시간 단축을 위한 준비를 착실하게 진행해왔습니다. 당시 임직원 수가 180여 명이었기 때문에 법정시행일이 2년 정도 남아있었지만 사전에 준비해야 한다고 생각했기 때문입니다. 그럼에도 공공 및 방위산업 분야의 특수성으로 인해 어려움이 있었습니다. 생산물량이 연말에 집중되기 때문에 장시간 근로를 피할 수 없었습니다. 이를 개선하기 위해서는 공고 및 입찰에 앞서 미리 제품을 생산해야 하는데, 절차상으로도 불가할 뿐만 아니라 특장차는 설계 단계에서부터 세부적인 옵션을 고려하여 제작을 진행하기 때문에 현실적으로도 불가능한 일이었습니다. 결국 한정된 시간 안에 많은 제품을 생산해야 하기 때문에 휴일을 포함해 연장 근무는 피할 수 없는 현실이었습니다.



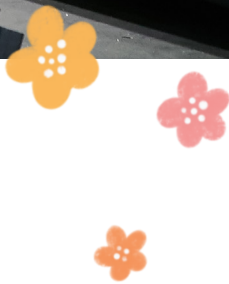


“고용노동부 현장지원단의 지원을 받아 2019년 10월부터 4개월 만에 주 52시간 근무제 준비를 마칠 수 있었습니다.”

근로자들과 함께 도입한

유연근무제

2019년 10월 고용노동부 현장지원단이 광림에 지원을 나왔습니다. 광림의 노동시간을 조사한 현장지원단은 파트별 노동시간 편차가 크다는 것을 파악했고, 이를 개선하기 위해서 유연근무제 도입을 제안했습니다. 아울러 유연근무제 안착을 위해 현장지원단의 전문가가 심층적인 컨설팅을 진행했습니다. 사실 광림에서도 2018년부터 유연근무제 도입을 검토하고 있었으나 현장에 적용하는 데 어려움이 있었습니다. **고용노동부 현장지원단은 광림의 사업적 특성을 고려해 어떤 방식으로 유연근무제를 적용할 것인지, 어떻게 유지 및 관리할 것인지 세심하게 설계해주었습니다.** 이를 통해 광림은 **3개월 단위 탄력적 근로시간제를 도입**, 공공 및 방위산업 분야의 납품이 집중되는 9월부터 12월을 8~10월, 11~1월의 3개월 단위로 묶어 노동시간을 효율적으로 운영하게 되었습니다. 즉, 8월의 경우 주 40시간을 근무하고 9~10월은 58시간을 근무하여 3개월의 평균 근무시간을 주 52시간으로 맞추는 것입니다. 아울러 관행적으로 유지해오던 근로자들의 휴식시간을 **유급 휴게시간으로 편입**하여, 근로자들은 휴식시간을 정확하게 보장받고 회사는 불필요하게 연장되는 노동시간을 단축할 수 있게 되었습니다. 경영지원본부 이기덕 과장은 “큰 문제 없이 짧은 시간에 노동시간 단축을 실현할 수 있었던 건 현장지원단의 세심한 지원 덕분”이었다고 말합니다. 유연근무제 도입 등 노동시간 단축을 위한 기반을 마련한 광림은 앞으로 근로자들의 근무 환경 개선을 위해서도 많은 노력을 해나갈 계획입니다.





그르자의 인식과

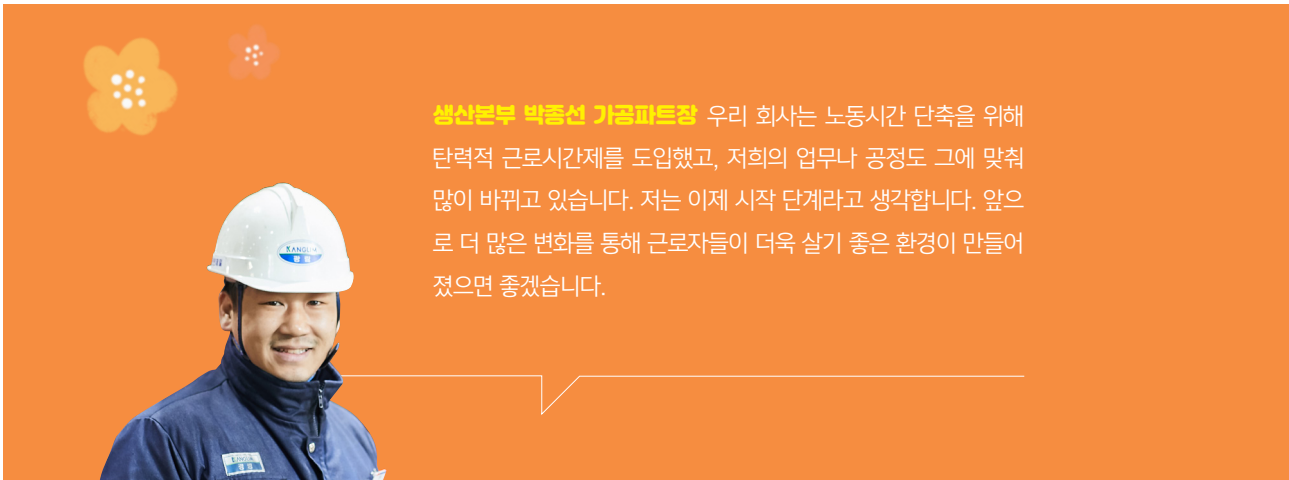
생활 패턴을 바꾸는 일

광림은 현장지원단으로부터 다양한 정부지원제도도 안내 받았 습니다. 중소기업에서는 정부지원제도가 있어도 기업이 실제로 받을 수 있는 지원이 무엇인지 꼼꼼하게 확인하기가 어렵습니 다. 따라서 현장지원단은 청년추가고용장려금, 신중년 적합직 무 고용지원 등 정부지원제도 가운데 광림이 지원받을 수 있는 제도를 검토해주었고, 광림은 이러한 지원을 받기 위해 차근차근 준비하고 있습니다.

“노동시간 단축은 사람의 인식과 생활 패턴을 바꾸는 것입니다. 단기간의 성과에 만족하지 않고 장기간 유지 및 관리할 수 있도록 신중하게 추진하고 있습니다. 사람의 인식과 생활 패턴을 바 꾸는 것만큼 어려운 건 없다고 생각합니다. 변화를 위해 노력하 고 있는 만큼 앞으로도 꾸준히 지원해주셨으면 좋겠습니다.”

광림은 주식회사로서 주주들의 만족도, 고객들의 만족도, 직원 들의 만족도를 모두 높여야 한다고 강조합니다. 이를 위해 연구 개발 시설에 과감하게 투자하고 있으며, 최적의 근무 환경을 구 축하기 위해서도 꾸준히 노력해나갈 것입니다.

Mini Interview



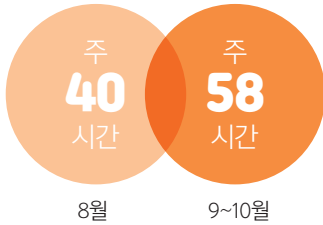
생산본부 박종선 기공파트장 우리 회사는 노동시간 단축을 위해 탄력적 근로시간제를 도입했고, 저희의 업무나 공정도 그에 맞춰 많이 바뀌고 있습니다. 저는 이제 시작 단계라고 생각합니다. 앞으 로 더 많은 변화를 통해 근로자들이 더욱 살기 좋은 환경이 만들어 졌으면 좋겠습니다.

유형별 탄력적 근로시간제

구분	2주 이내 탄력적 근로시간제	3개월 이내 탄력적 근로시간제
의의	2주 이내의 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로	3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주에 40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로
실시요건	① 취업규칙(10인 이상 사업장) 또는 이에 준하는 것(10인 미만 사업장)에 규정하여야 함 ② 특정주 48시간을 초과하지 못함	① 근로자 대표와 서면합의 - 대상근로자 범위, 단위기간, 근로일 및 근로일별 근로시간, 서면합의 유효기간 ② 3개월 이내(1개월, 3개월 등) ③ 특정주 52시간, 특정일 12시간을 초과하지 못함
유효기간 설정	유효기간을 정할 의무는 없으나 취업규칙에 유효기간을 정하는 것이 바람직	노사 서면합의로 정함
1주간 최장 근로시간	* 연장근로 : 1주 12시간까지 가능 - 주 52시간 적용 이후 : 60시간(48+12시간)	* 연장근로 : 1주 12시간까지 가능 - 주 52시간 적용 이후 : 64시간(52+12시간)
연장근로가 되는 경우 (가산임금 지급)	단위기간을 평균한 1주 근로시간을 40시간으로 정한 경우 아래의 어느 하나에 해당하면 연장근로 ① 단위기간을 평균한 1주 간의 근로시간이 40시간 초과 ② 특정주의 근로시간이 48시간 초과	단위기간을 평균한 1주 근로시간을 40시간으로 정한 경우 아래의 어느 하나에 해당하면 연장근로 ① 단위기간을 평균한 1주 간의 근로시간이 40시간 초과 ② 특정주의 근로시간이 52시간 초과 특정일의 근로시간이 12시간 초과 ③ 서면합의로 정한 단위기간의 근로일 및 근로일별 근로시간 초과
적용제외	① 연소자(15세 이상 18세 미만), 취직인허증을 보유한 15세 미만 ② 임신 중인 여성근로자	
임금보전 방안 강구	① 사용자는 탄력적 근로시간제를 도입할 경우 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 임금보전 방안을 강구하여야 함 ② 고용노동부장관은 필요한 경우 임금보전방안을 제출하게 하거나 이를 직접 확인할 수 있음	

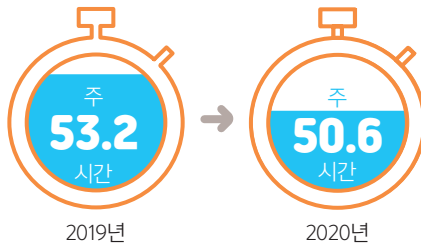
이렇게 달라졌습니다

3개월 단위의 탄력적 근로시간제 도입



생산물량 집중 기간인 9월에서 12월을 중심으로 근무시간 조정,
8~10월, 11~1월의 3개월 단위로 운영

3개월 단위의 탄력적 근로시간제 도입



자재구매팀 이지환 과장 직원들의 주 52시간 근무를 위해 회사가 다양한 방안을 마련하고 있다고 생각합니다. 우리 근무자들도 생산성을 높일 수 있도록 열심히 일하고 있고요. 앞으로 근로자들을 위한 더 좋은 정책들이 제시될 수 있도록 정부가 더욱 노력해주셨으면 합니다.



우리 회사를 소개합니다



기업명	(주)광림	업종	차체 및 특장차 제조업
근로자수	184명		
주소	충북 청주시 서원구 현도면 청남로 484		
연혁	<ul style="list-style-type: none"> • 1979. 06 광림 설립 • 1986. 09 철탑산업훈장 수상 • 2009. 11 한국서비스 품질 우수기업 인증 		
기업 특징	<ul style="list-style-type: none"> • 특장차 제조 분야를 개척한 선도기업으로 공공 및 방위산업에 필요한 특장차를 제조함 • 공공 및 방위산업 분야의 생산물량이 연말에 집중되어 연장 근무 발생 		
솔루션 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 유연근무제 도입 • 근로시간 관리 강화 • 청년추가고용장려금 • 신중년 적합직무 고용장려금 		

생산직과 연구직의 특성을 고려해 노동시간 단축을 실현합니다

모토텍





자동차용 전자부품을 생산하는 모토텍은 완성차 업체의 발주량에 맞춰 작업을 진행하다 보니 초과 근무가 발생하곤 했습니다. 특히 24시간 가동해야 하는 생산라인의 경우 어쩔 수 없이 초과 근무가 발생했는데, 고용노동부 현장지원단의 도움으로 유연근무제를 활용하여 효과적으로 노동시간을 단축할 수 있었습니다.



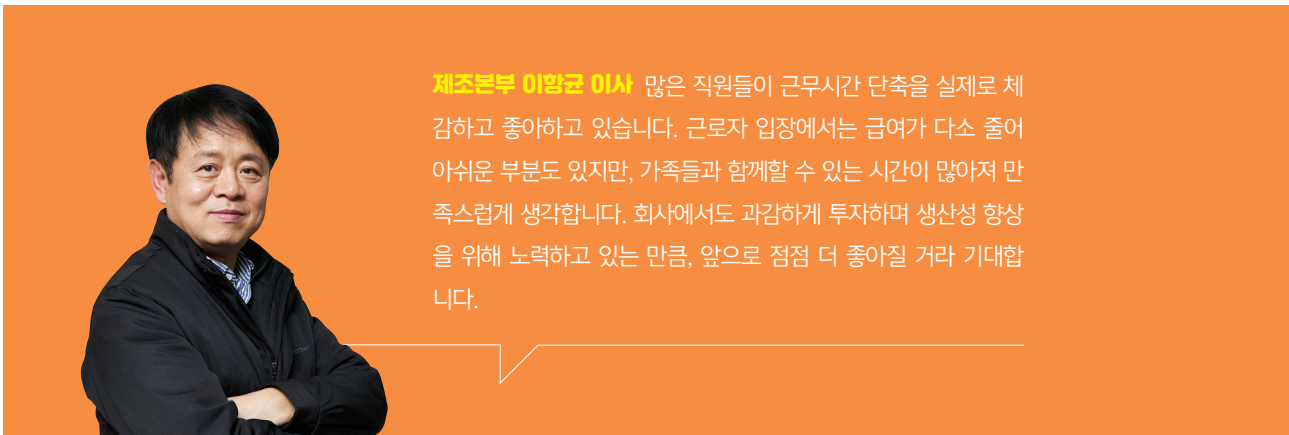


자동차 전자부품의 전문가들

2003년 설립한 모토텍은 자동차에 들어가는 전자부품을 생산합니다. 오디오와 엔진 컨트롤러를 제외한 모든 전자부품을 생산하며, 국내외 완성차 업체에 납품하고 있습니다. 아울러 수원에 연구소를 설립해 더욱 발전된 제품을 개발하기 위해 노력하고 있으며, 임직원은 크게 생산직, 관리직, 연구직으로 구성되어 있습니다.

모토텍은 2019년부터 노동시간 단축을 위한 준비를 자체적으로 해왔습니다. 그러나 생산 현장에서는 잘 지켜지지 않았습니다. 자동차 몇 만 대 분량의 긴급 발주가 들어오면 초과 근무를 할 수밖에 없었고, 24시간 가동해야 하는 생산설비가 있어 노동시간을 효율적으로 분배하는 것이 어려웠기 때문입니다. 모토텍은 이를 개선하기 위해 내부적인 회의를 통해 다양한 방안을 모색했습니다. 그러나 실제 현장에 적용했을 때 주 52시간의 노동시간을 준수할 수 있을지는 검증하기가 어려운 상황이었습니다. 그러던 중 고용노동부 현장지원단에 도움을 요청했고 노동시간 단축의 해법을 찾게 되었습니다.

Mini Interview



제조본부 이항근 이사 많은 직원들이 근무시간 단축을 실제로 체감하고 좋아하고 있습니다. 근로자 입장에서는 급여가 다소 줄어들 아쉬운 부분도 있지만, 가족들과 함께할 수 있는 시간이 많아져 만족스럽게 생각합니다. 회사에서도 과감하게 투자하며 생산성 향상을 위해 노력하고 있는 만큼, 앞으로 점점 더 좋아질 거라 기대합니다.



생산기술팀 유교현 차장 24시간 생산설비를 가동해야 하는 우리 같은 중소기업들은 주 52시간 근무제가 사실상 어렵다고 생각했습니다. 하지만 설비 투자 등 회사의 노력과 고용노동부 현장지원단의 세심한 지원으로 우리 회사도 노동시간 단축을 실현할 수 있었습니다. 다른 중소기업들도 노동시간 단축을 실현할 수 있도록 계속해서 지원해주셨으면 좋겠습니다.



타력적 근로시간제와

선택적 근로시간제

고용노동부 현장지원단은 타 기업의 노동시간 단축 사례를 공유하고, 모토텍의 노동시간 관련 자료를 수집해 최적의 개선 방안을 제시했습니다. **24시간 설비를 가동하는 생산직과 관리직의 경우에는 2주 이내 타력적 근로시간제를 도입해 근로시간을 점진적으로 줄여가는 방안을 추진하기로 했습니다.** 주간 업무계획표를 만들어 월요일과 화요일에 연장 근무한 인원은 수요일과 목요일에 일찍 퇴근하는 방식으로 근로시간을 조절했고, 주말 근무의 경우 관례적으로 다같이 출근하던 것을 당직제로 변경해 2명씩 교체 근무하는 방식을 정착시켰습니다. 이렇게 해서 평균적으로 주 52시간 근무제 준수를 정착시켜 나가고 있습니다. 또한 **연구직의 경우에는 선택적 근로시간제를 적용, 팀별로 업무 집중시간을 유연하게 조절할 수 있도록 개선했습니다.** 근로시간을 합리적으로 관리할 수 있도록 하여, 일이 많을 때는 집중적으로 근무하고 일이 적을 때는 쉬 수 있게 되었습니다.

한편, 기업 자체적으로는 노동시간 단축에 맞춰 생산량을 확보하기 위해 **설비 투자를 감행했습니다.** 설비 가동률을 조사해 130% 초과하는 설비들을 새로 구입했습니다. 특히 자동화 설비인 SMT의 경우 생산공정의 가장 앞 부분에 해당하는 터라 주야간 2교대로 24시간 운영하고 있었습니다. 그래서 10억 원이 넘는 금액을 투자해 SMT를 3대에서 4대로 늘리고 추가 인력을 고용했습니다. 또한 갑작스러운 대량 발주에 대응하기 위해 각 생산라인별 재고량을 확보해 예정되지 않은 연장 근무나 휴일 근무를 최소화하고 있습니다.

품질관리팀 이연수 사원 저는 품질관리를 담당하고 있습니다. 오전 9시에 출근해서 늦어도 오후 7시 정도 퇴근하고 있는데, 근로시간이 줄어들면서 일하는 시간에는 더욱 집중하고 있습니다. 저희 팀 자체적으로도 근로시간이 주 52시간이 넘지 않도록 꼼꼼하게 관리하고 있어요. 기존에는 느슨하게 일한 부분도 있는데, 이제는 제 시간에 끝내기 위해 노력하고 있습니다.



공정관리팀 최준석 현장소장 과거에는 생산물량이 많을 때 체력적으로 부담이 되기도 했었는데, 근로시간이 효율적으로 배분되어 상당 부분 업무 부담이 해소되고 있습니다. 작년엔 비해 급여는 조금 줄었지만 여유시간이 늘어난 것에 만족하고 있어요. 앞으로 급여적인 측면에서도 다양한 지원 부탁드립니다.



선택적 근로시간제

- **개요** 일정기간(1월 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료 시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도

- **도입요건**
 - 가. **취업규칙 등에 규정**
 - ① 취업규칙 또는 이에 준하는 것에 업무의 시작 및 종료시각을 근로자 결정에 맡긴다는 내용과 맞기기로 한 근로자를 기재하여야 함
 - ② 취업규칙 작성 의무가 있는 10명 이상의 상시 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙의 작성 및 변경을 통해 도입
 - ③ 취업규칙 작성 및 신고 의무가 없는 상시 근로자 9인 이하 사업장이 제도를 도입하기 위해서는 취업규칙이 있는 경우에는 그 '취업규칙', 취업규칙이 없는 경우에는 '취업규칙에 준하는 것'으로 규정하여야 함

나. 근로자 대표와 서면합의

- 선택적 근로시간제를 도입하려면 사용자와 근로자 대표가 아래의 내용(①~④)들을 서면으로 작성하여 서명 및 날인하여야 함
- 서면 합의에 의해 도입 및 운영하는 한 개별 근로자의 동의는 필요치 않음
- 서면 합의 서류는 근로기준법 제42조 및 시행령 제22조에 따라 서면 합의한 날로부터 3년간 보존하여야 함
 - ① (대상 근로자) 업무의 시작 및 종료시각을 근로자의 결정에 맡기는 근로자의 범위
 - 일반적으로 출퇴근을 엄격하게 제한받지 않는 외근직(외판 및 수금 등), 연구 및 조사직, 사무직 등이 대상 업무가 될 수 있으나 사업장의 필요에 따라 적절히 정할 수 있음
 - ② (정산기간 및 총 근로시간) 근로시간을 정산할 정산기간과 정산기간 동안 근로해야 할 총 근로시간을 정하여야 함
 - (정산기간) 1개월 이내에서 2주, 4주 등으로 설정할 수 있음
 - (총 근로시간) 각 근로일별 근로시간이나 각 주별 근로시간을 미리 정할 수 없으며, 정산기간 전체를 대상으로 한 총 근로시간만 정하여야 함
 - ③ (의무적 근로시간대 및 선택적 근로시간대) 의무적 근로시간대는 근로자가 반드시 근로하여야 할 시간대이며, 선택적 근로시간대는 근로자가 스스로의 결정에 의하여 근로제공 여부를 결정할 수 있는 시간대를 말함
 - ④ (표준근로시간) 주휴일, 유급휴가 등의 계산기준으로 사용하기 위해 사용자와 근로자 대표가 합의하여 정한 1일의 근로시간

새로운 목표를 향한

발걸음

이제 모토텍의 과제는 **신규인력 채용**입니다. 지리적으로 대중교통을 이용해 출근하기가 불편해 신규인력 채용에 어려움을 겪고 있지만 고용노동부 현장지원단과의 소통을 통해 이를 개선해가고 있습니다. 고용노동부 고용복지플러스센터를 통해 채용 대행 서비스를 도움받고 있으며, 채용박람회 등 다양한 행사에도 꾸준히 참가하고 있습니다. 또한 일자리 함께하기 지원사업과 연계해 적극적으로 신규인력 채용을 진행하고 있으며, 장년 근로자들을 고용해 정년이 없는 사업장으로의 변화도 모색하고 있습니다.

모토텍의 올해 목표는 생산 효율을 5% 높이는 것입니다. 신규인력 채용, 안전 재고량 확보, 과감한 설비 투자를 통해 노동시간은 단축하고 생산 효율은 높아가고 있습니다. 앞으로도 모토텍은 근로자들이 일하기 좋은 환경을 구축하기 위해 끊임없이 고민하며 더 큰 성과를 이뤄갈 것입니다.

이렇게 달라졌습니다

근무시간 관리 강화



- ① 주간 업무계획표 작성
- ② 전일 출퇴근 기록 일일 관리
- ③ 주 단위 근무시간 변동

유연근무제 도입

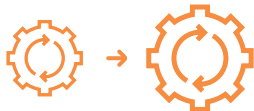


생산직 | 탄력적 근로시간제 적용
연구직 | 선택적 근로시간제 적용



SMT 설비 가동을 위한
주말 출근을 당직제로 변환

설비 투자



3대 **4대**

SMT 설비

신규인력 채용



2018년

2019년

2020년 5명 이상 채용 예정

우리 회사를 소개합니다



기업명	(주)모토텍
업종	자동차용 전자부품 제조
근로자수	130명
주소	경기도 화성시 정남면 만년로 68-26
연혁	<ul style="list-style-type: none"> • 2003. 11 법인 및 연구소 설립 • 2005. 05 쌍용자동차 리모트 컨트롤 양산 공급 • 2018. 07 인도 마힌드라 S201 부품 양산 공급
기업 특징	<ul style="list-style-type: none"> • 자동차에 필요한 전자부품을 생산하고 있으며, 직원들은 생산직, 관리직, 연구직으로 구성되어 있음 • 자동차 대량 및 긴급 발주 시 초과 근무가 발생하고, SMT 설비의 경우 24시간 운영해야 함
솔루션 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 탄력적 근로시간제 도입 • 선택적 근로시간제 도입 • 근로시간 관리 강화 • 일자리 함께하기 • 청년추가고용장려금

식품회사의 긍정적 변화, 여성 근로자의 행복을 위하여

성경식품



성경식품은 경력단절 여성들이 많이 일하는 여성 친화적 기업입니다. 김을 제조하는 식품회사 특성상 생산라인을 자동화 하기가 어렵고, 특히 명절이 다가오면 선물세트 생산물량이 늘어 노동시간 단축에 어려움이 많았습니다. 고용노동부 현장지원단은 성경식품을 방문해 노동시간 단축을 위한 방안을 모색했고 탄력적 근로시간제를 도입해 노사가 힘을 모아 노동시간의 변화를 꾀하고 있습니다.



40년을

하결같이

성경식품은 1981년부터 김 생산을 시작해 40년 동안 국민에게 사랑받는 기업으로 성장해왔습니다. 현재는 생산시설 내에 기름을 짜는 라인까지 확보해 당일 생산한 기름으로 김을 만들어 더욱 고소하고 바삭한 맛을 내고 있습니다. 이러한 경쟁력을 바탕으로 재래시장, 대형마트, 온라인마켓 등에서 판매량 1위를 차지하고 있습니다. 최근에는 미국, 유럽, 동남아 등 해외에서 김이 건강 간식으로 각광받고 있어 수출물량도 늘어나고 있습니다.



여성 친화적

기업을 위해

성경식품은 여성 친화적 기업입니다. 국적과 성별을 떠나 모두가 존중받는 기업문화를 바탕으로 현재 200여 명의 직원이 근무하고 있으며, 그 가운데 140여 명이 여성으로 구성되어 있습니다. 특히 성경식품은 경력이 단절된 여성들을 채용하는 데도 힘쓰고 있습니다. 아울러 직원들의 편안한 휴식을 위해 휴게실에 안마의자, 발 마사지, 공기 청정기 등을 배치하는 등 근무 환경 개선을 위해서도 노력하고 있습니다. 그러나 식품 회사 특성상 생산라인에 자동화 시스템을 적용하는 데 한계가 있고, 당일 생산, 당일 출고를 위해 많은 노동력이 필요했습니다. 뿐만 아니라 명절 기간에는 선물세트 발주량이 많아 연장 근무가 발생할 수밖에 없었습니다. 특히 식품은 유통기한을 엄격히 지켜야 하기 때문에 미리 제품을 생산해 놓을 수도 없어 고민이 많았습니다.

3개월 단위의

탄력적 근로시간제

고용노동부 현장지원단은 성경식품을 직접 방문해 애로사항을 경청하고, 컨설팅을 진행했습니다. 성경식품의 가장 큰 문제는 명절 기간에 온·오프라인 마켓의 주문량 폭증으로 생산물량을 맞추기 위해서는 초과 근무가 불가피하다는 것이었습니다. 주 52시간 근무제가 시행되기 전에 앞서 기업 자체적으로 노력했지만 뾰족한 해결책을 찾을 수 없었습니다.

현장지원단은 여러 식품회사의 사례를 분석하고, 성경식품의 노동시간 자료를 바탕으로 탄력적 근로시간제 도입을 제안했습니다. 평상시에는 주 52시간의 노동시간을 준수할 수 있으나, 명절을 앞둔 기간에만 주 52시간 이상의 초과 근무가 발생하는 사업적 특성을 반영한 것이었습니다. 탄력적 근로시간제를 통해 명절 전후 노동시간을 평균 주 52시간으로 맞추고자 했습니다.

현장지원단의 탄력적 근로시간제 설명을 통해 성경식품은 제도에 대해 명확하게 이해할 수 있었고 노사는 서로간의 심도 깊은 소통을 통해 공감대를 형성했습니다.

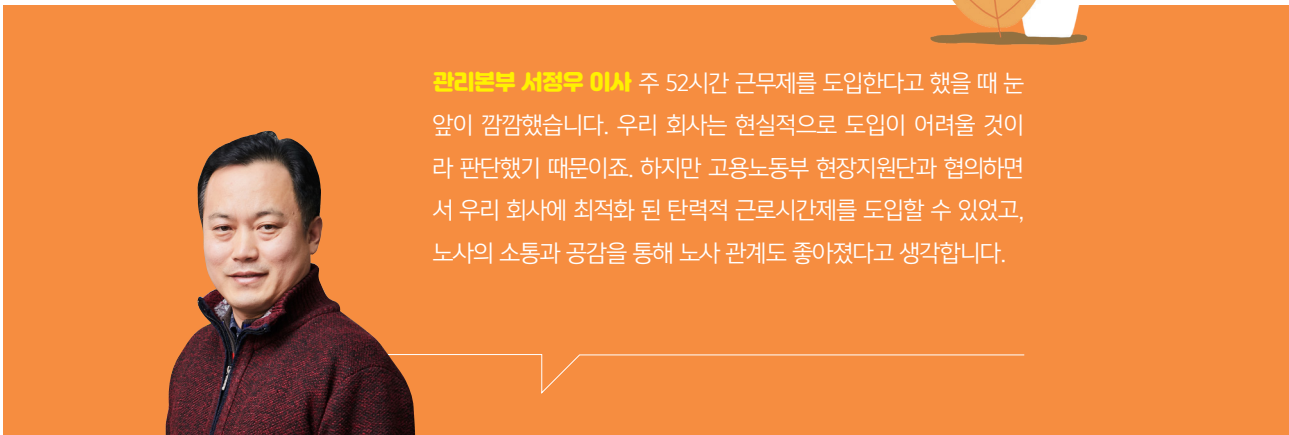
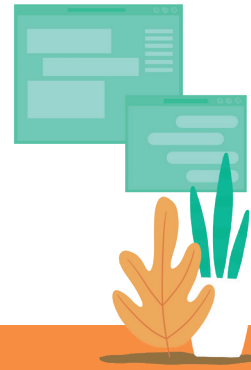
“중소기업은 인사 및 노무를 담당하는 직원이 적고, 대부분의 직원들이 생산직에 편중되어 있습니다. 따라서 정부가 새로운 정책을 도입한다고 해도 그것에 대해 자세히 알아보기가 어려운 것이 현실이죠. 다른 기업을 벤치마킹 하기도 어렵고, 어디에 자문을 구하기도 막막합니다. 저희 나름대로는 여러 가지로 준비를 하고 있었는데, 실제로 어떻게 현장에 적용할지에 대해서는 고민이 많았습니다.” 관리본부 서정우 이사는 현장지원단의 도움으로 단축된 노동시간을 현장에 적용하는데 혼란을 최소화 할 수 있었다고 말합니다. 더불어 이번 사례를 계기로 정부 정책에 대한 믿음을 가질 수 있었다고 덧붙였습니다. 탁상공론이 아니라 함께 발로 뛰어주었기 때문입니다.



현장지원단과의 긴밀한 소통

성경식품은 인력을 채용할 때 육아 때문에 일을 그만 둔 경력단절 여성들을 우선적으로 채용하고 있습니다. 이를 통해 일자리를 창출하고 국가지원도 받을 수 있기 때문입니다. 아울러 청년지원센터를 통해 대전에 거주하고 있는 젊은 인재들도 많이 채용하고 있으며, 50세 이상 근로자를 채용하여 신중년 적합직무 고용장려금도 지원받고자 노력하고 있습니다.

이렇게 정부지원제도를 적극 활용할 수 있었던 건 고용노동부 현장지원단과 긴밀한 소통이 가능했기 때문입니다. 성경식품은 애로사항이 있으면 현장지원단에 부담 없이 연락해 조언을 듣고 있으며, 현장지원단에서도 지속적으로 정부지원제도를 검토하여 연계해주고 있습니다. 성경식품은 앞으로도 현장지원단과의 협력을 통해 건강한 근무 환경을 조성하고 노동시간 단축에 앞장설 계획입니다. 아울러 국내 시장에서의 경쟁력을 바탕으로 세계 시장에서도 값진 성과를 거두고자 합니다. 세계인들이 영화를 볼 때 팝콘이나 감자칩 대신 성경식품의 김을 먹을 때까지 지켜봐주시기 바랍니다.



관리본부 서정우 이사 주 52시간 근무제를 도입한다고 했을 때 눈앞이 깜깜했습니다. 우리 회사는 현실적으로 도입이 어려울 것이라 판단했기 때문이죠. 하지만 고용노동부 현장지원단과 협의하면서 우리 회사에 최적화 된 탄력적 근로시간제를 도입할 수 있었고, 노사의 소통과 공감을 통해 노사 관계도 좋아졌다고 생각합니다.

신중년 적합직무 고용 지원

● 지원대상 만 50세 이상 구직자를 신중년 적합직무에 채용한 우선지원대상기업 및 중견기업

● 지원제외 국가, 지방자치단체, 공공기관, 임금체불로 명단이 공개 중인 사업주

● 지원요건 ① 만 50세 이상 실업자를 신규 고용하여 3개월간 고용 유지

② 최저임금액 이상의 임금 지급

③ 4대 보험 가입(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험)

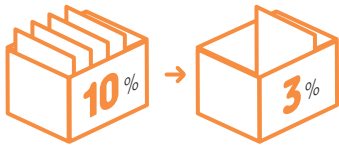
④ 근로계약기간의 정함이 없는 근로자로 채용

단, (a) 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우, (b) 휴직 및 파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우, (c) 만 55세 이상 근로자와 2년을 초과하여 근로계약을 체결하는 경우, (d) 취업취약계층과 1년 이상 근로계약을 체결하는 경우는 제외



이렇게 달라졌습니다

퇴직률



2018년

2019년

근로자 총원



2020년 영업·생산직 5% 총원 예정

패밀리데이



2020년 3월부터 정식 퇴근을 유도하는
'패밀리데이' 월 1회 추진 예정

분기별 간담회



분기별로 관리팀장 이하 직원들과
간담회를 실시해 애로사항 개선

생산부 1파트 주영민 과장 저는 개인적으로 노동시간 단축에 관심이 없었습니다. 우리 회사와는 관련이 없는 얘기라고 생각했기 때문이었죠. 하지만 근무체계를 혁신적으로 바꾸고 노동시간을 주 52시간으로 맞춰가는 것을 보고 생각이 많이 바뀌었습니다. 노동시간이 줄어든 만큼 저는 앞으로 더 열심히 일해서 생산량을 높여갈 것입니다.



생산부 1파트 정명신 사원 과거에는 명절이 가까워지면 늦은 시간까지 일하는 것이 관행이었습니다. 더 많은 급여를 받을 수 있었지만, 몸이 힘들고 피곤한 건 어쩔 수 없었지요. 하지만 이제는 명절 앞뒤로 빨리 퇴근해서 쉴 수 있으니 기존보다 훨씬 나아졌습니다. 급여 측면에서도 많이 지원해주신다면 더 살만해질 것 같습니다.

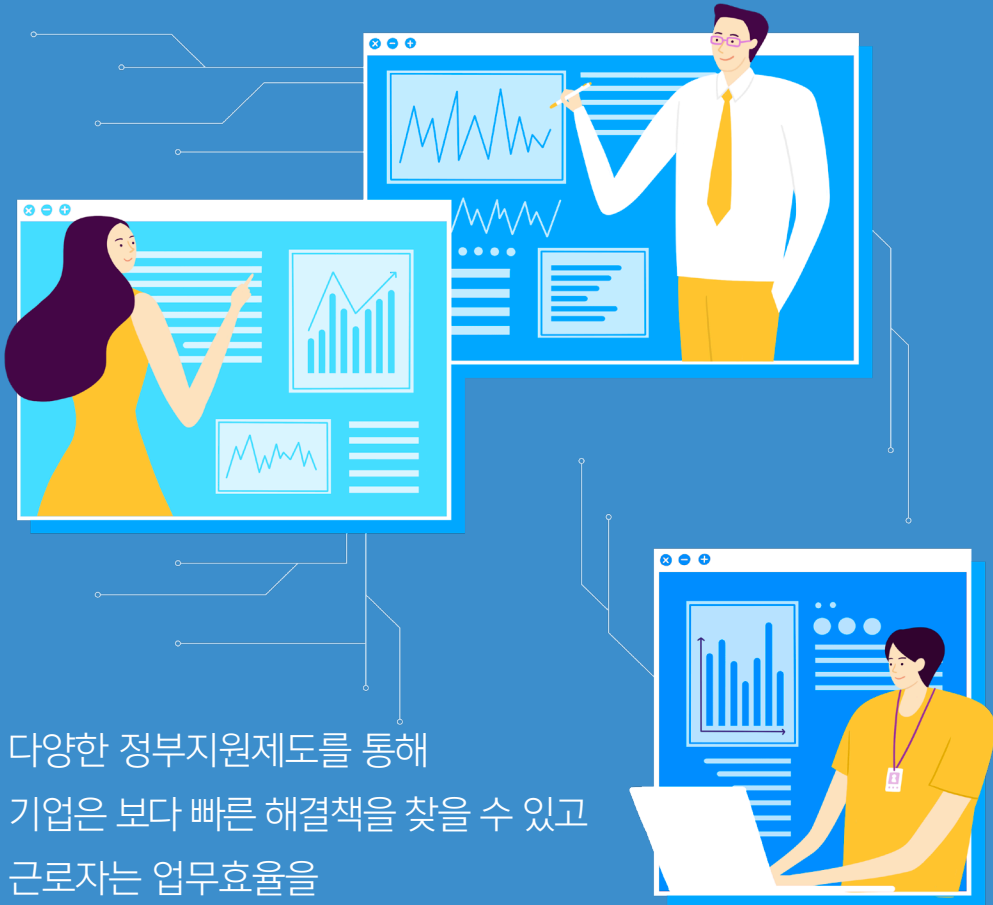


우리 회사를 소개합니다



기업명	(주)성경식품	업종	제조업
근로자수	200명		
주소	대전 대덕구 신탄진로 351		
연혁	<ul style="list-style-type: none"> • 1994. 09 성경식품 설립 • 2010. 10 대전광역시 유망중소기업 선정 • 2016. 10 HACCP인증 획득 		
기업 특징	<ul style="list-style-type: none"> • 김 생산을 중심으로 사업을 펼치고 있으며, 200여 명의 직원 가운데 여성이 70%를 차지하는 여성 친화적 기업 • 명절 기간 선물세트 생산물량이 많고 생산라인에 사람의 노동력이 필수적이라 장시간의 초과 근무가 발생 		
현장지원 주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 유연근무제 도입 • 근로시간 관리 강화 • 신중년 적합직무 고용장려금 		

혼자 가면 빨리 가지만
같이 가면 멀리 갈 수 있습니다.



다양한 정부지원제도를 통해
기업은 보다 빠른 해결책을 찾을 수 있고
근로자는 업무효율을
높일 수 있습니다.

기업과 근로자
모두 행복한
대한민국,
함께 손을 맞잡고
만들어나갑니다.

2

정부지원제도 안내 및 연계

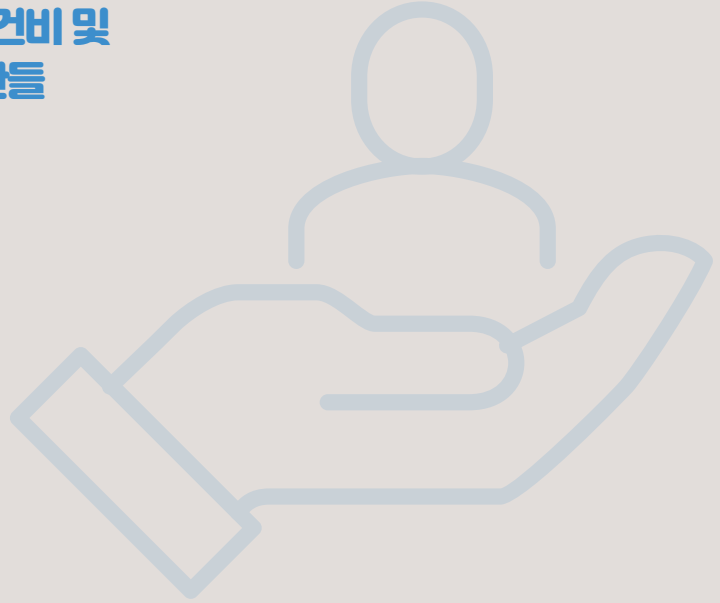
솔라파크코리아

로텍엔지니어링

현상공산업

제이티

2020년 신규인력 채용 인건비 및 기존 근로자 임금보전 방안들



① 일자리 함께하기 지원금

연장근로가 많은 기업이 '일자리 함께하기 제도'를 도입하거나 확대함으로써 새로운 일자리를 만들어 근로자 수가 증가하는 경우에 한해, 증가시킨 근로자 인건비 및 기존 재직자 임금감소액을 보전하는 제도입니다.

1) 일자리 함께하기 지원(공모사업)

지원요건	① 교대제 도입 확대, ② 실 근로시간단축제, ③ 일자리순환제 도입으로 실업자를 고용하여 월평균 근로자수 증가 *제도 도입 다음달부터 3개월마다 제도 도입 직전 3개월의 월평균 근로자수보다 증가하여야 함			
지원수준	<ul style="list-style-type: none"> [인건비] [임금감소액보전] 			
	구분		증가 근로자 인건비	임금보전
			1명 당, 1개월, 최대금액, 지원기간	
	비제조업	우선지원 대상기업	80만 원, 1년	40만 원, 1년
		중견기업	40만 원, 1년	40만 원, 1년
		대규모기업	40만 원, 1년	-
제조업	우선지원 대상기업	80만 원, 2년	40만 원, 2년	
	중견기업	40만 원, 2년	40만 원, 1년	
	대규모기업	40만 원, 1년	-	
<ul style="list-style-type: none"> [설비 투자비 용자] 투자비의 2/3 범위 내에서 최대 10억 원(증가한 근로자 1인당 1억 원) * 3년 거치 5년 균등상환(우선지원 1%, 대규모 2%) 				

2) 일자리 함께하기 지원(주 근로시간 단축)

지원요건	근로기준법 개정(법률15513호)에 따라 주 근로시간을 단축하고 실업자를 고용하여 월 평균 근로자수가 증가한 경우				
지원수준	① 법정근로시간 단축기업				
	구분	증가근로자 인건비		임금보전	
		1명 당, 1개월, 최대금액, 기간			
	500명 초과	60만 원, 1년		-	
	300~500명	제조업	80만 원, 2년	제조업 및 특례제조업종	40만 원, 2년
		비제조업	60만 원, 1년	비제조업	40만 원, 1년
	300명 미만	제조업	80만 원, 2년	제조업 및 특례제조업종	40만 원, 2년
		비제조업	80만 원, 1년	비제조업	40만 원, 1년
	② 법정시행일보다 6개월 이상 선제적으로 단축한 조기단축 기업				
	*법정시행일까지 6개월 미만인 기업은 「① 법정근로시간 단축기업」 기준 적용				
	상시 근로자수		증가근로자 인건비	임금 보전	
			1명 당, 1개월, 최대금액, 기간		
	300인 이상 특례제조업종		법정시행일까지 60만 원/ 이후 40만 원, 2년		40만 원, 법정시행일이 속한 달까지 지원, 최소 2년
	300인 미만	제조업 및 특례제조업종	법정시행일까지 100만 원/ 이후 80만 원, 3년		
		기타업종	법정시행일까지 100만 원/ 이후 80만 원, 3년		
③ 노선버스에 대한 지원 특례					
* 버스업종의 공공성 및 특수성을 고려하여 우대 지원					
상시 근로자수		법정근로 시간 단축	52시간 조기단축		
		1명 당, 1개월, 최대금액, 기간			
500인 초과	증가 근로자 인건비	60만 원, 1년	법정시행일까지 60만 원/이후 40만 원, 법정시행일이 속한 달까지 지원, 최소 2년		
	임금보전	40만 원, 2년	40만 원, 법정시행일이 속한 달까지 지원, 최소 2년		
300~ 500인	증가 근로자 인건비	60만 원, 1년	법정시행일까지 60만 원/이후 40만 원, 법정시행일이 속한 달까지 지원, 최소 2년		
	임금보전	40만 원, 2년	40만 원, 법정시행일이 속한 달까지 지원, 최소 2년		
300인 미만	증가 근로자 인건비	80만 원, 1년	법정시행일까지 100만 원/이후 80만 원, 법정시행일이 속한 달까지 지원, 최소 2년		
	임금보전	40만 원, 2년	40만 원, 법정시행일이 속한 달까지 지원, 최소 2년		

② 청년추가고용장려금

청년을 정규직으로 추가로 고용한 중소기업에 인건비를 지원함으로써 양질의 청년일자리를 창출하고자 하는 제도입니다. 만 15세 이상 34세 이하의 청년을 정규직으로 신규 채용한 5인 이상 중소기업(성장유망업종, 벤처기업 등은 5인 미만도 가능)이면 신청이 가능합니다.

지원요건	<ul style="list-style-type: none"> • 청년(만 15세 이상 34세 이하)을 정규직으로 신규 채용한 5인 이상 중소기업(성장유망업종, 벤처기업 등은 5인 미만도 가능) • 청년 정규직 신규채용 <기업규모별 청년 최저고용 요건> 	
	기업 규모	청년 신규채용
	30인 미만	1명 이상
	30~99인	2명 이상
	100인 이상	3명 이상
	<ul style="list-style-type: none"> • 전년 연평균보다 기업 전체 근로자수 증가 	
지원수준	청년 추가채용 1명당 연 최대 900만 원을 3년간 지원(장려금은 매 3개월 단위로 지급 원칙)	

③ 신중년 적합직무 고용장려금

만 50세 이상 구직자를 신중년 적합직무에 채용하는 '고용보험법'상 우선지원대상 기업 및 중견기업에 지원 하는 제도입니다. 2019년 기준으로 신중년 적합직무는 경영 및 인사 전문가, 간호사, 사회복지사 및 상담사, 건설구조 기능원, 기계장비 설치 및 정비원 등 70개에 해당합니다.

지원요건	만 50세 이상 실업자를 신중년 적합직무에 3개월 이상 고용		
지원수준	<ul style="list-style-type: none"> • [인건비] 신규고용 1인당, 1년 		
	유형	3개월 단위	총 지원액
	우선지원	240만 원	960만 원
	중견기업	120만 원	480만 원

④ 고용촉진 지원금

노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 곤란한 사람을 고용하는 사업주에게 장려금을 지급하여 취업취약계층의 고용을 촉진하고자 하는 제도입니다. 임금체불로 명단이 공개된 사업주를 제외하고 모든 사업주가 지원을 받을 수 있으며, 취업취약계층을 고용하고 6개월 이상 고용을 유지하면 신청할 수 있습니다.

지원요건	<ul style="list-style-type: none"> 고용노동부장관이 지정하는 취업지원프로그램(취업성공패키지 등)을 이수*하고 직업안정기관 등에 구직 등록한 실업자를 근로계약기간의 정함이 없는 근로자로 고용하여 6개월 이상 고용유지 *취업지원프로그램 이수 제외자 : 중증장애인, 한부모가족 중 여성, 섬 지역 거주자 등은 구직 등록 후 1개월 이상 실업상태에 있는 경우 지원대상자에 포함 지원 제외 : 근로계약기간의 정함이 있는 자, 최저임금액 미만자, 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척 등 		
지원수준	* [인건비] 신규고용 1인당, 1년		
	구분	6개월 단위	총 지원액
	우선지원	360만 원	720만 원
대규모	180만 원	360만 원	
* 다만, 취업성공패키지 이수한 기초생활수급자, 취업지원프로그램 이수면제자 중 중증장애인. 가족부양의 책임이 있는 여성은 2년 지원			

⑤ 일자리 함께하기 설비 투자비 용자

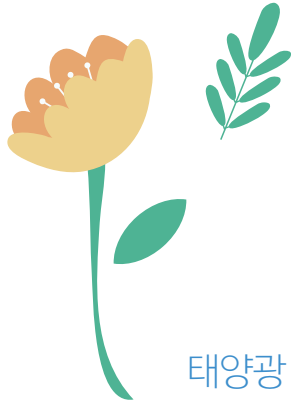
지원요건	• 교대제 도입, 실 근로시간 단축 등을 통해 빈 일자리를 만들고 고용을 확대한 기업으로써 근로자수가 증가한 사업주
지원수준	<ul style="list-style-type: none"> [설비 투자비 용자] 투자비의 2/3 범위 내에서 최대 10억 원 한도로 증가근로자 1인당 1억 원 지원 * 3년 거치 5년 균등상환(우선 1%, 대규모 2%)



앞에서 끌어주고 뒤에서 밀며 성장에 추진력을 더하다

슬라파크코리아





태양광 모듈을 생산하는 솔라파크코리아는 2015년 미국 솔라리아와의 기술제휴를 통해 태양광 모듈의 차별화된 기술력을 확보했습니다. 이러한 기술력을 바탕으로 대규모 공급계약을 체결한 솔라파크코리아는 고용노동부 현장지원단의 도움을 받아 근무체계 개편과 신규인력 채용, 설비 투자까지 성공적으로 추진하고 있습니다.



“회사가 성과를 이뤄내고
성장하는 것만큼
전체적인 근로 환경을 개선하는 일도
중요하다고 생각합니다.”



업계 최고의

기술력을 가진 중소기업

2007년 태양광 모듈 생산을 시작한 솔라파크코리아는 당시 세계 최대 규모의 고창솔라파크 태양광발전소를 준공하는 등 커다란 성과를 이뤘습니다. 그러나 시장 상황은 급변했습니다. 중국 태양광 업체의 비약적인 성장으로 가격경쟁력에 어려움을 겪었습니다. 그러다 2015년 미국 솔라리아와 기술협약을 통해 싱글링(Shingling) 기술을 적용한 새로운 모듈을 생산하게 되었고 재도약을 기회를 얻었습니다. 이 모듈은 기존 제품과 비교했을 때 면적 대비 20% 더 높은 고효율을 자랑합니다. 이러한 장점 덕분에 진입 장벽이 높은 미국 주택시장에서 선풍적인 수요를 이끌어냈습니다.

지난 2019년 솔라파크코리아는 대규모 공급계약을 여러 건 획득했습니다. 미국 주택시장을 타깃으로 5년의 수출계약을 체결했으며, 폴리실리콘 분야 세계 최대 기업인 중국 GCL과 투자협약을 통해 연간 500MW 규모의 미국 산업용 태양광 모듈 시장에도 진출할 계획입니다. 국내에서는 새만금 신재생 에너지 비전 선포식을 통해 지상 100MW 규모의 태양광 모듈 공급계약을 체결했으며 지상 200MW, 해상 2.1GW 규모의 태양광 사업에도 참여하기 위해 생산 능력을 확대하고 있습니다. 아울러 1GW 규모의 시장을 가진 한국남동발전과도 양해각서를 체결해 태양광 모듈을 적극 적용하기로 했습니다. 이와 같은 사업 확장을 통해 생산물량은 급격하게 증가했고 납기일을 맞추기 위해 장시간 노동은 피할 수 없었습니다. 거기다 생산설비도 한계에 다다라 조치가 시급한 상황이었습니다. 이러한 고민을 들은 고용노동부 현장지원단은 다각도의 해법을 제시했습니다.

성장을 위한

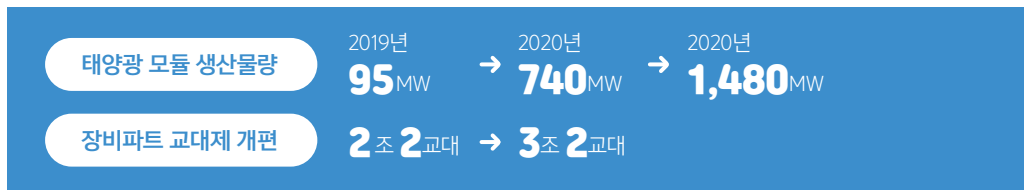
발판 다지기

솔라파크코리아는 먼저 근무체계 개편을 실시했습니다. 기존대로 생산설비를 24시간 가동하되 근무시간을 조정했습니다. 기존에는 12시간 교대 근무 외에도 출퇴근을 15분씩 연장해 총 30분의 초과 근무가 있었습니다. 그러다 보니 식사와 휴식 시간 한 시간 반을 제외하고도 1일 11시간 근무를 하게 되었습니다. 그런데 [고용노동부 현장지원단의 도움으로 15분씩의 이른 출근과 늦은 퇴근을 없애고 오히려](#)



식사시간을 충분히 두어 **1일 10시간의 근무로** 변경하였습니다. 아울러 다른 생산라인에 맞춰 사전에 작업이 진행되어야 하는 장비파트의 경우, 2조 2교대에서 **3조 2교대** 방식으로 **개편하였습니다**. 이와 같은 근무체계 개편에 따라 신규인력 채용도 필요했습니다. 고용노동부 현장지원단은 **지역인재 채용과 청년일자리창출 채용행사**를 통해 신규인력 채용을 지원했으며, **솔라파크코리아 자체적으로도 전주비전대학교와 협약을 통해 졸업생을 채용하였습니다**. 이밖에 일학습병행제, 산학일체형 도제학교, 청년내일채움공제, 청년추가고용장려금 등 다양한 지원제도의 도움을 받았습니다. 이러한 노력에 힘입어 2019년 100명의 근로자를 고용해 전체 근로자는 210명이 되었으며, 2020년에는 제2공장 가동을 위해 190명을 추가 고용할 계획입니다.

근무체계 개편 상세내용




**투자과 개선은
계속되어야 한다**

솔라파크코리아는 늘어난 생산물량을 감당하기 위해 설비 투자도 추진하고 있습니다. 고용노동부, 근로복지공단, 기업은행의 협약을 통해 80억 원의 설비 투자금을 융자받아 기존 70MW였던 싱글링 모듈 생산 능력을 350MW 규모로 확대하였으며, 이를 통해 연 95MW였던 생산물량을 2020년 740MW로 늘리고 2021년에는 1,480MW까지 확대해나갈 계획입니다. 솔라파크코리아는 적극적인 투자를 바탕으로 앞으로 계획되어 있는 대규모 사업들을 성공적으로 이끌어 근로자들에게 더 큰 혜택을 제공하고자 합니다. “회사가 성과를 이뤄내고 성장하는 것만큼 전반적인 근로 환경을 개선하는 일도 중요하다고 생각합니다.” 솔라파크코리아는 전망이 가장 좋은 곳에 직원식당을 만들어 하루 네 번의 식사를 무료로 제공하고 있으며, 직원들을 위한 기숙사와 운동시설도 갖추고 있습니다. 2020년에는 직원들에게 더 나은 근무 환경을 제공하기 위해 3조 2교대를 전체 적용할 계획입니다. 점점 발전하는 솔라파크코리아의 모습을 기대합니다.

이렇게 달라졌습니다


신규인력 채용



69명



지역인재 채용 & 청년 일자리창출
채용행사를 통해 도움을 받음

근로자수



총 210명


2019년 100명 채용

총 400명

2020년 190명 채용 예정

설비 투자 용자



30억 원

고용노동부 설비 투자비
지원을 통해 진행

교대제 개편 및 임금감소분 보전 지원 예정

38억 7,000만 원

교대제 개편(190명X80만 원X24개월=36억 4,800만 원) + 임금감소분
보전(98명X10만 원X24개월=2억 3,500만 원), 총 38억 7,000만 원

설비 투자비 용자 지원 어떻게 받을 수 있을까요?

1. 일자리 함께하기

설비 투자비 용자 지원

- **지원대상** : 모든 기업

(지원 제외: 국가, 지자체, 공공기관, '중소기업인력지원 특별법 시행령' 제2조에서 정한 업종, 임금채불로 명단이 공개 중인 사업주)

- **지원요건** : 교대제 도입, 실 근로시간 단축 등을 통해 일자리를 만들고 고용을 확대한 기업으로서 근로자수가 증가(제도 도입 다음 달부터 6개월간 월평균 근로자수 - 제도 도입 직전 6개월간 월평균 근로자수)

투자 종류	지원금의 용도
설비 투자비	생산활동에 직접 관련된 기계 및 기구, 사무 기구, 안전 설비 등에 투자한 비용 *총 설비 투자금의 10% 범위 내에서 휴게시설, 복지시설 설치에 활용 가능
시설 건립비	생산에 필요한 건축물의 신축, 증축 및 개축에 소요되는 건축비 *토지 매입비 제외
시설 매입비	생산에 필요한 건축물의 설치를 목적으로 한 제3자의 건물 매입에 소요되는 매입비 *토지 매입비 제외
시설 임차비	일자리 함께하기를 위한 목적으로 한 제3자의 건물 임차에 소요되는 임차 보증금 *월세는 제외
시설 개보수비	기존 노후화된 시설의 개보수에 소요되는 비용
시설 전환비	- 소유, 매입, 임차 건물의 시설구조를 변경하는 데 소요되는 비용 - 기존 시설을 확충하거나 이전하는 데 소요되는 비용

2. 중소기업 혁신을 위한 설비 투자비 용자 지원

● **개요** : 중소기업의 제조현장 스마트화 및 생산공정 혁신을 지원함으로써 기업 경쟁력 제고 및 산업 고도화 촉진

● **지원대상** : 스마트 공장 추진기업, 4차 산업혁명 관련 신산업·신기술 영위기업 등

● **지원절차** : 상담 및 신청 → 기업평가 → 지원결정 → 대출



● 지원내용 및 주기

- ① 한도 : 100억 원 이내
- ② 금리 : 기준금리 + 0.5%p
- ③ 대출기간 : 5~10년

● **지원 포인트** : 노동시간 단축 추진 기업의 공정혁신 등에 소요되는 시설 자금 우선지원(노동시간 단축 계획 협약서 제출 기업)

● **신청방법** : 중소기업 통합콜센터(전국 어디서나 국번없이 1357)



생산팀 유연찬 반장 두 딸아이의 아버로서 노동시간 단축을 무척 긍정적으로 생각하고 있습니다. 노동시간이 단 30분만 줄어도 실제로 일하는 현장에서는 차이가 큼니다. 지금도 우리 회사의 근무 환경은 무척 좋은 편이지만, 앞으로 3조 2교대가 전체적으로 시행 되면 보다 더 나아질 것으로 생각하고 있습니다. 점점 더 기대가 큼니다.

인사팀 송상운 과장 고용노동부에서 현장을 찾아와 근로자와 기업의 애로사항을 직접 들어주니 정말 좋은 것 같습니다. 특히, 교대제 개편과 임금감소 보전을 위해 약 38억 원의 지원금을 받을 예정이고, 30억 원의 설비 투자금을 융자해주어 우리 회사의 성장에 큰 도움이 되었습니다. 앞으로도 중소기업과 근로자들을 위해 더 많이 지원해주셨으면 좋겠습니다.



생산팀 오일우 주임 기숙사나 직원식당 등 우리 회사의 복지는 좋은 편입니다. 출근시간의 경우에는 기존에는 15분 일찍 시작했는데 지금은 정시에 시작해서 더욱 좋아졌습니다. 사실 노동시간이 단축된다고 했을 때, 금전적인 측면에서 걱정을 조금 했었는데, 이 부분도 보장이 된다고 하니 걱정이 한결 줄었습니다.

우리 회사를 소개합니다



기업명	(주)솔라파크코리아
업종	제조업
근로자수	210명
주소	전북 완주군 봉동읍 완주산단6로 292
연혁	<ul style="list-style-type: none"> • 2007. 04 독일 솔라월드 AG와 합작법인 설립 • 2010. 11 3억불 수출의 탑 수상 • 2019. 08 미국 솔라리아와 장기공급계약 체결(1.65GW)
기업 특징	<ul style="list-style-type: none"> • 태양광 모듈을 생산하는 기업으로서 미국의 솔라리아와 기술협약을 통해 차별화된 기술력 확보 • 대규모 공급계약 체결로 설비 투자 및 신규인력 채용이 필요했던 상황
솔루션 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 근무체계 개편 • 청년내일채용공제 • 청년추가고용장려금 • 설비 투자 용자

노사 모두의 더 나은 미래를 향해 차근차근 걸어갑니다

로텍엔지니어링





지난 20년 동안 ‘최선의 안전, 최고의 기술’을 목표로 진
 일보한 로텍엔지니어링은 끊임없는 연구개발로 회전기
 계장비 정비 분야에서 독자적인 기술력을 갖추고 있습
 니다. 또한 무한한 성장 잠재력으로 세계 무대를 향해
 힘찬 가지를 뻗어나갈 원대한 계획도 세우고 있습니다.
 이렇게 중요한 시기, 로텍엔지니어링은 고용노동부 현
 장지원단과 만남을 통해 더 나은 미래를 위한 안정적인
 첫발을 내디딜 수 있었습니다.

더 나은 방향을 위한 시행착오를 겪다

로텍엔지니어링은 조선·해양·플랜트 설비 건설업에 속합니다. 턴어라운드(정기보수 작업)를 고객사들을 대상으로 실시하고 있죠. 고객사의 요구에 따라 작업 일정이 정해지기 때문에 기업 자체적으로 노동시간을 결정할 수 없는 게 현실이었습니다.

더욱이 어려운 점은 신규인력 채용이었습니다. 조선·해양·플랜트 설비 건설업은 최소 20년 정도 숙련된 베테랑 근로자들이 필요합니다. 하지만 업계에 베테랑 근로자들이 많지 않아서 채용이 쉽지 않았습니다. 노동시간 단축과 신규인력 채용을 위해 로텍엔지니어링은 고민을 거듭하다 고용노동부 현장지원단에 도움을 요청했습니다.

로텍엔지니어링에 딱 맞는 노동시간 단축 방법을 찾다

고용노동부 현장지원단은 로텍엔지니어링을 직접 방문해 현실적인 조언을 아끼지 않았습니다. 그리고 로텍엔지니어링은 현장지원단의 이야기에 귀 기울이며 하나하나 문제를 개선해나갔습니다. 먼저 근로시간 단축을 위해 연장 근무가 필요할 경우 미리 신청서를 접수 받아 승인이 완료된 경우에만 연장 근무를 진행하도록 했고, 근무시간을 취합해 주 52시간이 넘으면 연장 근무를 제한했습니다. 또한 정기보수 기간의 연장 근무에 대비해 탄력적 근로시간제 활용 방법과 요건 등에 대해서도 검토를 해 나갔습니다.



기업이 원하는 인재를 양성하다

숙련 근로자 신규 채용은 고용노동부로부터 인증 받은 '일학습병행제' 덕분에 현명한 해법을 찾을 수 있었습니다. 로텍엔지니어링은 회사가 원하는 베테랑 근로자들을 찾을 수 없다면 양성하는 것으로 방법을 바꾼 것입니다. 일학습병행제는 자체적으로 원하는 능력을 갖춘 인력을 발굴해 채용까지 선순환을 이어갈 수 있는 동력이 되었습니다. 실제로 일학습병행제 이후 로텍엔지니어링은 청년들의 지원이 끊이질 않고 있습니다. 이 청년들이 차근히 배우고 익히다 보면 베테랑이 되는 건 시간문제겠지요. 로텍엔지니어링은 이렇게 단계별로 하나씩 변화를 꾀하고 있습니다. 또한 2월 말에는 신사옥 준공이 완료됩니다. '어떻게 하면 근로자들이 쾌적한 환경에서 일할 수 있을까?'라는 고민 끝에 나온 결과물입니다. 앞으로도 로텍엔지니어링은 노사 모두가 만족할 수 있는 내일을 계획하며 한 걸음, 한 걸음씩 나아가고 있습니다.

일학습병행제

● 로텍엔지니어링이 고용노동부로부터 인증 받아 시행 중인 '일학습병행제'란?

고용노동부와 한국산업인력공단에서 주관하는 사업으로, 15세 이상의 대한민국 청년이라면 누구나 '학습근로자(취업 후 일정 시간 동안 교육 훈련을 이수할 수 있는 시간이 확보된 근로자)'로 선발이 가능합니다. 이 학습근로자로 선발되면 산업 현장에서 실무교육을 받고 학교에서는 이론교육을 병행하며 직무능력을 키울 수 있습니다. 기업은 취업을 원하는 학습근로자를 채용해 6개월에서 4년까지 학교 등 관련 교육기관과 함께 일터에서 체계적인 훈련을 실시하게 됩니다. 현장에서는 산업계 주도로 현장 교사가 국가직무능력 표준(NCS)을 기반으로 한 교육 훈련 프로그램 및 교재에 따라 일을 하면서 동시에 공동훈련센터 등에서 이론교육을 받은 후, 산업계의 평가를 통해 자격 또는 학위를 부여 받게 됩니다.

“일학습병행제 시작 당시 51명이었던 인력이
현재 100명 넘게 늘었습니다. 일학습병행제 덕분에
우수한 인력을 충분히 확보할 수 있었습니다.

그 결과 2018년 9월, 지역산업진흥 공로를
인정받아 대통령 표창을 수상하기도 했습니다.
앞으로도 고용노동부의 지원제도를 잘 살피
노사 모두 만족할 만한 환경을
만들도록 하겠습니다.”



Q 주 52시간 근무제를 시행하면 직원들의 삶이 어떻게 나아질 것 같은가요?

총무팀 김창호 관리이사 아무래도 워라벨을 이룰 수 있는 게 가장 큰 변화일 것 같아요. 사무직군은 주 52시간 근무제를 준수하는 데 있어 별 무리가 없지만, 현장직군의 경우에는 아직 조금의 어려움이 있는 게 사실입니다. 현재 탄력적 근로시간제는 3개월 단위로 시행되는데요. 업무 특성상 6개월 정도 되면 좋을 것 같아요. 저희와 같은 기업의 업무 특성이 반영된 탄력적 근로시간제가 시행된다면 현장직군 근로자들도 만족할 것 같습니다. 모든 근로자가 만족할 수 있는 주 52시간 근무제가 시행되면 신규인력도 많이 채용할 수 있고 고용노동부와 같은 정부기관의 지원도 다양하게 받을 수 있을 것으로 기대합니다.



우리 회사를 소개합니다

기업명	로텍엔지니어링(주)	
업종	조선·해양 플랜트 설비 건설업	
근로자수	100여 명	
주소	울산 남구 신여천로 105(여천동 737-9)	
연혁	<ul style="list-style-type: none"> • 2000. 08 로텍엔지니어링 설립 • 2011. 12 지식경제부장관 기업 경쟁력 향상 국가산업발전 표창 • 2016 ~ 2019 S-OIL(주) 안전·품질 관리 우수업체(T&I정비) 	
기업 특징	<ul style="list-style-type: none"> • 석유화학단지 내 회전기계장비 설치 및 유지보수 서비스 제공 업체 • 동종 업계 최고 수준의 매출 기록과 기술력 확보 • 현재 미래비전 창출 위해 기업부설연구소를 설립하고 연구개발에 노력 중 	
솔루션 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 근무체계 개편 • 유연근로제 도입 • 신규인력 채용 • 일자리 함께하기 • 청년추가고용장려금 	
노동시간 단축 현장지원에 따른 성과	도입 전	<ul style="list-style-type: none"> • 석유화학단지의 회전기계장비 정비라는 업계 특성상 고객사의 공사기간 준수를 위해 연장 근무는 불가피했음 • 동종 업계 중 가장 많은 정규직 인력을 보유하고 있음에도 정기보수 작업 기간에는 평소보다 배로 많은 인력이 필요했음
	도입 후	<ul style="list-style-type: none"> • 고용노동부 지원제도를 활용해 기업에 맞는 근무체계 확립 중

시작이 반, 모두 웃는 그날까지

현항공산업





현항공산업은 항공기 부품 제조를 주 업무로 하는 곳입니다. 수출이 전체 제조 물량의 75%를 차지할 정도로 세계 시장으로 뻗어 나가는 중이죠. 설립 32년의 오랜 역사를 가지고 있는 만큼 함께하는 직원들도 약 200여 명에 달합니다. 현항공산업은 직원들과 함께 보다 밝은 내일의 청사진을 그리고자 노동시간 단축을 위해 두 팔을 걷어붙였습니다.

업무 특성상

어쩔 수 없었던 연장 근무

현항공산업은 노동시간 단축 현장지원을 받기 전, 대부분의 부서가 주말에도 출근하고 있었습니다. 항공기는 날개 하나를 만들 때도 넓은 공간과 많은 인원을 필요로 합니다. 부품 하나를 만들더라도 모두 수작업이 요구되기 때문이죠. 이런 업무 특성상 주말 연장 근무는 선택이 아닌 필수였어요. 전 직원까진 아니더라도 특정 부서는 매주 주말 출근하는 경우도 발생하곤 했습니다. 특히 지난해 하반기에는 일시적인 긴급 발주량 증가로 포장공정의 생산직 주간근무자 15명이 주 58시간을 일하기도 했습니다.

직원들의 더 나은 삶을 위해

고민하다

긴급한 발주량을 맞춰야 할 때처럼 업무 중 변수는 늘 찾아왔습니다. 연장 근무 수당이 버팀목이 되기도 하지만 내 시간, 가족들과 함께하는 기쁨은 포기해야 했습니다. 마침 고용노동부의 주 52시간 근무제 시행 안내를 받고 현항공산업은 변화를 준비하기 시작했습니다. 노동시간을 단축하고, 직원들의 더 나은 삶을 위해 고민한 것입니다.

먼저 노동시간을 단축하려면 정해진 시간 내에 일을 끝내야 하기 때문에 더 많은 인력이 필요했습니다. 청년추가고용장려금 제도를 활용해 필요한 신규인력을 40여 명 정도 채용했습니다. 또한 유연근무제를 도입해 근로시간을 효율적으로 관리할 수 있게 되었습니다.



청년추가고용장려금

- **사업개요** 청년을 정규직으로 추가 고용한 중소기업 및 중견기업에 인건비를 지원함으로써 양질의 청년 일자리를 창출하고자 함
- **지원대상** 청년(만 15세 이상 34세 이하)을 정규직으로 신규 채용한 5인 이상 중소기업 및 중견기업(성장유망업종, 벤처기업 등은 5인 미만도 가능함, 단 사행 및 유흥업 등 일부 업종은 지원 제외)
- **지원요건**
 - ① 청년 정규직 신규 채용 : 기업 규모에 따라 오른쪽 표와 같이 청년을 정규직으로 신규 채용해야 함

기업 규모	청년 신규 채용
30인 미만	1명 이상
30~99인	2명 이상
100인 이상	3명 이상

*기업 규모는 전년 연평균 기준 고용보험 피보험자수를 말함
*2019년 신규 성립기업의 경우, 보험관계 성립일이 속한 달의 말일 기준 피보험자수로 정함
 - ② 6개월 이상 고용 유지 : 신규 채용 청년은 6개월 이상 고용이 유지되어야 함
 - ③ 근로자수 증가 : '기업 규모별 청년 최저고용 요건' 이상 청년을 추가 채용하여 전년 연평균 기준 피보험자수(2019년 신규 성립기업의 경우 성립일이 속한 달의 말일 기준 피보험자수)보다 기업 전체 근로자수(피보험자수)가 증가해야 함

* (연) 평균 피보험자수 : 매월 말일 기준 피보험자수의 합을 해당 개월 수로 나누어 산출



노동시간 단축으로 행복한 회사 만들기

주 52시간 근무제 시행으로 주말 특근제가 폐지되고 주중에 정시에 퇴근하게 되자 직원들은 다소 낮설어 했습니다. 하지만 이내 퇴근 후 여가시간을 가질 수 있다는 것에 만족감을 드러냈습니다. 특히 미혼 직원들은 여가시간이 생기자 취미생활도 즐기고 다양한 모임을 마련하는 등 알차게 시간을 활용했습니다. 물론 기혼 직원들도 가족과 보내는 시간이 길어졌다며 긍정적인 평가를 전합니다. 급여는 조금 줄었지만 각자의 삶에 충실할 수 있는 시간은 늘었으니깐요. 현상공산업도 직원들의 반응에 덩달아 웃음 지을 수 있었습니다.

추후 일시적으로 발주량이 증가하는 경우에는 3개월 단위의 탄력적 근로시간제를 시행하기 위해 계획 중입니다. 또한 생산 공정 및 설비 개선은 물론이고 업무효율을 위한 부서 조정 등 다각도의 방안을 마련하고 있습니다. 주 52시간 근무제를 시행한 지 얼마 되지 않아 아직은 적응 중이지만 시간이 가면 갈수록 노사 모두의 만족도는 점점 더 높아질 예정입니다.



이렇게 달라졌습니다

신규인력 채용



청년추가고용장려금제도를
활용해 신규인력 채용

탄력적 근로시간제 도입



불필요한 초과 근무 없이 근무시간 내
업무 마무리 가능

“이제 막 주 52시간 근무제를 시행했기 때문에 적응 단계예요. 하지만 연장 근무가 없어지고, 정시 퇴근을 하니 삶에 여유가 많이 생긴 것 같아요. 연장 근무 수당이 없으니 당장은 금전적으로 아쉬운 부분도 있지만 이 시간이 지나면 좋은 일이 더 많이 생길 테니까 다들 힘내서 일했으면 좋겠습니다.”

출무팀
문순환 과장



Q 주 52시간 근무제 후 달라진 점은 무엇인가요?

주 52시간 근무제가 시행되고 나니 집에서 애들이랑 놀아줄 시간도 많아졌어요. 그 전에는 아이들이 매일 아빠는 늦게 와서 잠만 자고 아침에 일찍 나간다고 했거든요. 아이들 말이 맞는 게 진짜 얼굴을 볼 시간이 없었어요. 밤에 잠깐 인사하는 수준이었죠. 지금은 집에 가서 저녁을 같이 먹으니까 대화할 수 있는 시간이 많아졌어요. 아내는 주 52시간 근무제가 시행되고 일찍 오니까 일주일은 좋아했는데 지금은 밥을 차려야 하는 게 귀찮은가 봐요.(웃음)

Q 단축된 근로시간만큼 가족들과 어떻게 함께하고 계신가요?

주말에는 주로 아이들과 캠핑을 갑니다. 가족 모두 캠핑을 좋아해요. 사실 요즘엔 아이들이 저보다 더 바빠요. 학교 마치고 학원 2~3개 갔다가 집에 오면 저녁 6~7시 정도 되거든요. 더군다나 집에 와도 한창 뛰어놀 나이인데 층간소음 문제가 심하니까 살살 걸어다니고 여간 힘든 게 아니죠. 근데 캠핑 가면 마음껏 뛰어놀 수 있으니까 아이들도 좋아하고, 보는 저도 참 뿌듯하더라고요.



Q 주 52시간 근무제 후 달라진 점은 무엇인가요?

제일 크게 달라진 점은 늘어난 개인 시간과 경제적인 부분이에요. 저야 책임질 가족이 없어서 경제적으로 큰 부담은 없는데 외벌이 하시는 분들은 연장 근무 수당이 빠지니까 조금 염려하시는 것 같더라고요. 주 52시간 근무제를 시행하고 근로자들이 겪는 가장 현실적인 문제이죠.

Q 주 52시간 근무제 시행, 어떤 점이 좋은가요?

예전에는 야근해야 하니까 몸이 피곤해서 퇴근을 하고 운동을 하고 싶어도 그럴 여유가 없었어요. 집에 가면 씻고 자기 바빴거든요. 지금은 빨리 일을 마치고 내 시간을 가질 수 있다는 게 참 좋아요. 평일에 친구랑 약속을 잡을 수도 있고요. 운동도 주기적으로 할 수 있어요. 개인시간이 생긴 게 가장 좋은 점입니다.

영원팀
활선의 과정



우리 회사를 소개합니다



기업명	현항공산업(주)
업종	항공기 부품 제조업
근로자수	210명
주소	부산 강서구 녹산산단 46로 91(송정동)
연혁	<ul style="list-style-type: none"> • 1988. 경남에서 창립 • 2003. 부산 녹산공단 이전 • 2018. 제2공장 미음공장 완공 조립 부문 이전
기업 특징	<ul style="list-style-type: none"> • 2013년 가족친화 우수기업 인증을 획득할 만큼 직원들의 복지에 신경쓰고 있음 • 기숙사 2동·원룸 3동 운영, 일정 직급 이상 차량 유류비 지원, 직원 헬스장 운영 및 자녀 사교육비 지원, 항공권 및 콘도 할인권 제공 등 직원을 위한 복지 제도가 풍부함 • 발주량이 긴급히 증가할 때도 많고 제조 공정상 수작업이 요구됨
솔루션 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 신규인력 채용 • 유연근무제 도입 • 생산 공정 및 설비 개선

적극적인 신규인력 채용과 설비 투자로 노동시간은 줄이고 생산성은 높입니다

제이티





하이드로겔 마스크팩과 아이패치를 생산하는 제이티는 한정된 생산라인과 인력으로 노동시간 단축에 어려움을 겪고 있었습니다. 고용노동부 현장지원단은 이러한 문제에 귀 기울이고 기업과 합심해 실질적인 변화를 이끌어냈습니다. 신규인력 채용과 설비 투자로 노동시간은 줄이고 생산성을 높이는 두 마리 토끼를 모두 잡았습니다.

하이드로겔 분야의

글로벌 리더

제이티는 하이드로겔 마스크팩과 아이패치를 생산하고 있습니다. 하이드로겔 특허기술을 7건 보유한 기술력 있는 기업으로, 주문자 상표부착(OEM), 제조업자 개발생산(ODM) 방식으로 사업을 펼치고 있습니다. 2006년 설립하여 2013년 자체 공장을 건립하고 2018년에는 공장을 확대 이전하는 등 가파르게 성장하고 있습니다. 현재 40여 개국에 제품을 수출하여 매출액 300억 원을 돌파했고, 2019년 12월에는 해외시장 수출 증진 및 지역경제 활성화에 기여한 공로로 경기도지사 표창과 '3백만불 수출의 탑'을 수상했습니다.

하이드로겔 소재의 마스크팩과 아이패치를 생산하는 제이티는 산업의 특성상 계절에 따라 생산직 근로자의 노동시간 변동성이 컸습니다. 날씨가 덥고 습한 여름철에는 마스크팩 판매가 저조해 주 52시간 노동시간을 준수할 수 있었지만, 날씨가 선선해지면 주문량이 늘어남에 따라 노동시간도 길어졌습니다. 제이티의 이러한 문제를 해결하기 위해 고용노동부 현장지원단이 나섰습니다.





“이번 고용노동부 현장지원단의
 컨설팅을 통해 우리 기업의
 전반적인 상황을 검토하고
 새로운 방향을 설정하는 계기가
 되었습니다. 신규인력 채용과
 설비 투자로 노동시간에
 여유가 생기니 근로자들은
 당장 맡겨진 업무 외에도
 시제품 개발이나
 새로운 판로 개척 등
 다양한 도전을 하게
 되었습니다.”





직원도 2배,

설비도 2배

고농축 에센스를 응축시켜 만드는 하이드로겔 제품은 생산 과정에 있어 노동력이 필수적으로 요구됩니다. 교반기로 원료를 혼합하고, 코팅 및 절단, 성형, 포장하는 과정에서 자동화가 불가능한 부분도 많습니다. 그래서 근로자들은 2인 1조로 각 파트를 담당하고 있었고, 1명이 쉬게 되면 생산라인이 정상적으로 작동하기 어려웠습니다. 더군다나 주문량이 많을 때는 한정된 시간에 목표를 달성하기 위해 초과 근무를 할 수밖에 없었고, 주 68시간의 노동시간도 부족한 상황이었습니다.

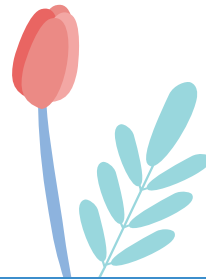
또 하나, 제이티의 가장 큰 문제는 신규인력 채용이 어렵다는 것이었습니다. 고용노동부 현장지원단은 제이티의 인사·노무 규정, 근로시간 실태 등 인사·노무 관리 전반을 들여다보고 문제점이 무엇인지, 어떻게 개선해야 할지 세밀하게 살펴

SCM팀 차길음 부장 우리 회사도 한때 야근을 많이 했어요. 하지만 작년부터 작업 인원도 늘리고 설비 투자도 한 덕분에 주 52시간의 노동시간에 맞춰 일하게 되었습니다. 요즘은 퇴근 후에 취미생활도 즐기고 가족과 저녁식사도 같이 하고 있습니다. 앞으로는 단축된 노동시간에 맞춰 더 높은 성과를 낼 수 있도록 다양한 방안을 강구할 예정입니다.



보고 같이 고민했습니다. 아울러 일자리 함께하기, 청년내일
 채용공제 등 정부지원제도에 대해 자세히 안내하여 신규인
 력 채용을 위한 실질적인 도움을 아끼지 않았습니다. 그 결
 과 제이티는 생산인력이 20명에서 40명으로 늘어 전체 근로자
 가 73명이 되었습니다. 뿐만 아니라 고용노동부 현장지원단
 은 유연근무제에 대한 상세한 설명은 물론 도입 방안에 대해
세심하게 조언해주었습니다.

기업 역시 과감한 설비 투자로 노동시간 단축을 앞당겼습니다.
 2018년 공장을 확대하면서 기존 4대에 불과했던 코팅·절단라
 인 설비를 8대로 확대한 것입니다. 이러한 설비 투자를 통해 제이
 티는 갑작스러운 주문에 유연하게 대처할 수 있게 되었습니다.



경영지원팀 양달성 과장 노동시간이 단축되는 것은
 좋은 일이지만 당장 급여가 줄어드는 부분도 생각하지
 않을 수 없습니다. 자기계발에 투자할 수 있는 시간이
 생겨서 좋은 부분도 있지만, 경제적으로 기본적인 생
 활이 가능해야 한다고 생각합니다. 따라서 감소되는
 임금에 대한 지원 방안도 계속해서 고민해주었으면 좋
 겠습니다.

기업부설연구소 홍예슬 대리 주 52시간 근무제가 정
 착되니 일하는 시간에는 업무에 좀 더 집중할 수 있고,
 퇴근 후에는 자신에게 집중할 수 있어서 무척 좋습니
 다. 회사에 더 바라는 점이 있다면, 임직원 모두가 단
 합할 수 있는 동아리 활동 등을 만들어주었으면 합니
 다. 그렇게 되면 앞으로 회사생활이 더욱 즐거워질 것
 같습니다.





생산성 향상으로 이어진 혁신

“이번 고용노동부 현장지원단의 컨설팅을 통해 우리 기업의 전반적인 상황을 검토하고 새로운 방향을 설정하는 계기가 되었습니다. 신규인력 채용과 설비 투자로 노동시간에 여유가 생기니 근로자들은 당장 맡겨진 업무 외에도 시제품 개발이나 새로운 판로 개척 등 다양한 도전을 하고 있습니다.”

제이티는 이와 같은 변화가 당장에는 인건비 상승이나 설비 투자금 상승으로 부담이 되는 듯 했지만 결국에는 업무 생산성이 향상되고 매출 증대로도 이어질 거라 기대하고 있습니다. 제이티는 향후 주 4일 근무에도 도전할 계획입니다. 주 4일 근무는 IT 계열과 같이 노동시간과 생산성이 직접적으로 관련되지 않는다고 알려진 기업에서 주로 진행하고 있는데, 제이티는 모두가 함께 노력하면 이뤄낼 수 있을 거라고 단언합니다.

제이티의 경영 목표는 하이드로겔 시장에서 Global No.1 기업으로 성장하는 것입니다. 근로자들의 노동시간을 단축하는 데 최선을 다한 만큼 목표를 향해서도 최선을 다해 달려갈 것입니다.



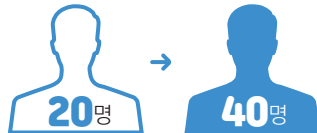
기업부설연구소 차송희 주임 노동시간 단축 정책은 우리나라 근로자들의 생활을 보다 윤택하게 만들 수 있는 좋은 정책이라고 생각해요. 우리 회사 사람들도 법으로 정해놓은 노동시간을 준수하기 위해 노력하고 있어요. 오후 6시가 되면 먼저 퇴근해도 될지 눈치 보는 사람도 없고 회사 분위기가 많이 바뀌었어요. 이러한 정책이 잘 유지되었으면 좋겠습니다.

우리 회사를 소개합니다

기업명	(주)제이티
업종	제조업
근로자수	73명
주소	경기도 안산시 단원구 별망로25번길 24
연혁	<ul style="list-style-type: none"> • 2006. 04 제이티 설립 • 2018. 08 신규 공장 증축 및 본사 이전 • 2019. 12 300만불 수출의 탑 수상
기업 특징	<ul style="list-style-type: none"> • 하이드로겔 제품 생산 과정에 2인 1조로 인력이 배치되어 1명이 설 경우 정상적인 운영이 불가능한 상황 • 공장 이전과 함께 생산설비를 2배로 늘리고 신규인력을 채용해 생산인력을 2배로 확대
솔루션 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 신규인력 채용 • 일자리 함께하기 • 청년내일채움공제

이렇게 달라졌습니다

생산직 근로자수



코팅·절단 라인 설비 투자



일하는 방식을 개선하니
업무의 생산성은 높아지고
삶에 여유가 생겼습니다.



노동시간 단축은
근로자 한 사람에서
시작되어
가족과 국가로
행복의 파장은
점점 더 커져나갈 것입니다.

3

근 무 체 계 개 편

금강

한두패키지

마창여객

제너시스

2020년
노동시간 단축을 위한
다양한 방안들

교대근무제

동일한 업무에 대해 근로자들을 2개조 이상으로 구성하고 전체 근로를 2개 이상의 시간계열로 구분해 일정한 기일마다 근로 시간대를 순환하는 제도를 말합니다.

유연근무제

근로시간의 결정과 배치 등을 유연하게 운영할 수 있는 제도입니다. 업무량에 따라 근로시간을 효율적으로 운영할 수 있으며 근로시간 산정이 어려운 경우에도 별도로 정한 시간을 근로시간으로 인정할 수 있습니다.

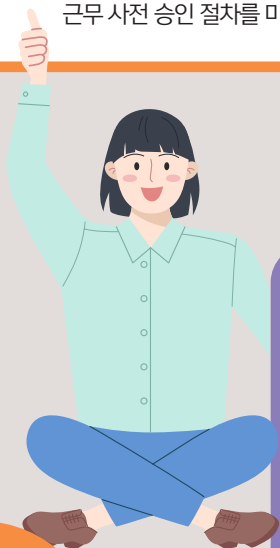
업무효율성
증진

작업 환경을 개선하거나 집중시간 근무제를 도입하고 효율적인 회의 운영 및 명확한 업무 지시와 보고 등을 통해 불필요한 시간을 줄이는 방안을 말합니다.



근로시간
관리 강화

관리자와 근로자 모두 주 52시간 근무제를 준수하여야 함을 인식하고 해당 시간 안에서 근무할 수 있도록 노력하는 방안을 통칭합니다. 근로시간 현황을 주기적으로 알리고 연장 근무 사전 승인 절차를 마련하는 것이 이에 해당합니다.



일생활균형
문화·제도 등 도입

근무시간에 집중해서 일하고 업무가 종료 되면 눈치 보지 않고 퇴근하는 문화가 확산되어야 하며, 휴가 사유를 묻지 않는 등 근로자가 부담 없이 휴가를 사용할 수 있도록 할 뿐만 아니라 회식문화도 건전하게 바꾸는 등 일과 생활의 균형을 찾는 모든 방안을 포괄합니다.

릴리프제도

기존 교대팀에 1~2명의 여유 인력을 두어 기존 근로자들의 휴식시간을 보장하고 설비가동률을 높이는 제도를 말합니다.



근무 환경 전반을 점검하고 재도약의 터닝 포인트를 찾다

금강



자동차 시트의 구조물을 제작하는 금강은 주 52시간 근무제를 시행하려고 할 때 고민이 많았습니다. 업무의 특성에 맞게 제대로 운영될 수 있을지 걱정이 앞섰기 때문입니다. 회사의 근무 환경 전반을 점검하고 현명한 해법 마련이 필요했습니다. 금강은 고용노동부 현장지원단의 도움으로 작업장 배치 및 동선을 개선하고 작업장 정리정돈, 릴리프제도 도입 등 긍정적인 변화를 이어가고 있습니다.



고객사의 발주에 따라

변동되는 근무시간

금강은 자동차 시트의 구조물을 제작하는 기업입니다. 자동차에 탑재되는 시트를 만들고, 시트 아래 들어가는 철골 뼈대인 시트 프레임을 만드는 일을 합니다. 고객사의 발주에 따라 업무량이 좌지우지되기 때문에 근무시간에 변수가 많았습니다. 생산직군은 고정적으로 2시간의 연장 근무를 계속해온 상태였습니다. 하루 평균 2시간의 연장 근무를 포함해 총 10시간 가까이 근무를 하고 있었습니다. 또한 고객사의 요청에 따라 발주량이 늘었을 때는 납기일을 맞추기 위해 휴일 근무도 불가피했습니다. 이렇게 업무 특성상 주 52시간 근무를 초과하는 경우가 많았습니다.

현명한 근무시간 관리는

생산성을 높이는 지름길

금강은 주 52시간을 초과하는 노동강도를 그대로 지켜볼 수만은 없었습니다. 2020년부터 주 52시간 근무제 시행 대상이기도 했기 때문에 변화가 절실히 필요했지만 적당한 해법을 찾기는 어려웠습니다. 보다 정확한 해법을 모색하기 위해 고용노동부 현장지원단에 도움을 구했습니다. **고용노동부 현장지원단은 먼저 금강의 실제 근로시간을 파악해 근로기준법 제53조를 위반하는 부분이 없는지 면밀히 검토했습니다. 그리고 나서 그동안 관행적으로 운영되어 오던 휴게시간을 취업규칙에 명문화해 실제 근무시간을 명확하게 관리할 수 있도록 안내했습니다. 또한 작업장 배치와 동선을 개선하고 작업장을 정기적으로 정리정돈하면서 업무효율을 높일 수 있도록 조언했습니다. 뿐만 아니라 릴리프제도 도입도 권고했습니다.** 릴리프제도란 교대조에 1~2명의 여유인력을 투입해 근로자들의 휴식시간을 보장하고 설비 가동률을 높이는 것입니다. 더불어 신규인력도 채용해 업무 부담을 줄여나가고 있습니다. 이와 같은 다각도의 노력을 통해 금강은 2019년 10월부터 주 52시간 근무제를 선 시행하며 근로환경을 개선해나가고 있습니다.



Q 노동시간 단축 현장지원을 받은 후에 어떤 변화가 생겼나요?

총무-경리팀 최광림 팀장 직원들의 생활이 훨씬 여유워졌습니다. 예전에는 오전 8시부터 오후 7시 30분까지 작업(잔업이 있을 시)이 진행됐습니다. 지금은 오전 7시에 시작해 오후 3시 40분에 끝마칩니다. 그러다 보니 업무시간 이후에 가족과 함께 시간을 보낼 수 있고 개인적인 일들도 처리할 수 있어서 정말 좋습니다. 일만 하는 사람에서 자신의 삶을 알차게 꾸려가는 사람으로 바뀌고 있습니다.

릴리프제도

금강이 고용노동부로부터 도움 받아 진행 중인 ‘릴리프제도’란?

- **개요** 대체 작업자를 두어 보조할 수 있도록 하는 제도
- **내용** 릴리프제도(Relief)는 노동시간 단축을 위한 한 가지 방안으로 교대조에 1~2명의 여유인력을 투입해 기존 근로자들의 노동시간을 줄이는 한편, 비가동시간을 줄여 생산성을 향상시키는 것
- **효과** 추가의 조 편성에 대한 부담을 줄이고 최소 인원으로 근로시간 단축의 최대 효과를 낼 수 있음

이렇게 달라졌습니다

관행적 휴게시간 취업규칙에 명문화



실 근로시간에 대한 정확한 관리

작업장 배치와 동선 개선, 정기적인 정리정돈



업무효율 향상

릴리프제도 도입 검토



분기별 1개월가량의 성수기에 집중 운영

신규인력 채용



현재까지 7명을 채용했으며
꾸준히 구인을 진행하고 있음

노사 공유와 소통으로 더 나은 환경을 모색하다

금강은 주 52시간 근무제 도입 전에 부담이 컸다고 합니다. 회사는 노동시간 단축으로 인해 생산에 차질을 빚을까 우려가 되었고, 근로자들은 급여가 줄어든 것을 걱정했기 때문입니다. 고용노동부 현장지원단은 이와 같은 노사의 인식과 입장 차이를 이해하고 격차를 줄일 수 있도록 중재에 나섰습니다. 노사 대표는 서로의 애로사항을 허심탄회하게 이야기했고 마침내 원만한 합의에 이를 수 있었습니다. 뿐만 아니라 기존에 일관되게 시행해오던 직원 복지에 있어서도 소홀함이 없는지 거듭 검토했습니다. 금강은 근속연수에 따라 해외여행을 지원하고 있는데요. 5년 차는 아시아권, 7년 차는 동남아권, 10년 차는 유럽권으로 특별한 휴가를 보내주고 있습니다. 근로자의 행복을 위한 금강의 노력은 계속될 것입니다.



Q 주 52시간 근무제가 실시된 후 개인적으로 만족하는 점은 무엇인가요?

출무·경리팀 정소은 주임 퇴근 후 저녁시간을 이용해 무언가를 할 수 있다는 게 제일 좋아요. 운동이나 취미생활 등을 하면서 스트레스를 풀 수 있기 때문에 업무에 더욱 집중할 수 있게 되었습니다. 주 52시간 근무제가 우리 회사뿐만 아니라 대한민국 모든 회사에 정착 되었으면 합니다.

우리 회사를 소개합니다

기업명	(주)금강	
업종	자동차 시트 프레임 제조업	
근로자수	200여 명	
주소	경북 경주시 서면 갠버불길 33	
연혁	<ul style="list-style-type: none"> • 2003. 10 경주시 서면 아화리 공장부지 확보(법인 등록 인가) • 2006. 11 경영혁신 중소기업 인정(중소기업청) • 2012. 03 기술혁신형 중소기업 인증(INNO-BIZ) 	
기업 특징	<ul style="list-style-type: none"> • 자동차 시트 구조물 제작 • 고객사의 발주에 따라 업무의 변수가 많음 • 고객사의 발주량이 많아지면 연장 근무가 불가피하게 발생 	
솔루션 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 근무체계 개편 • 근로시간 관리 강화 • 업무효율화 	
노동시간 단축 현장지원에 따른 성과	도입 전	<ul style="list-style-type: none"> • 생산직의 프레스 라인 불량 발생 등의 일시적인 이유로 주 52시간 근무시간을 초과하는 경우가 발생함 • 본격적인 주 52시간 근무제를 시행하기 전, 회사의 현실적인 상황에 맞게 도입이 가능한지 의문이 많았음
	도입 후	<ul style="list-style-type: none"> • 고용노동부 현장지원단의 안내에 따라 주 52시간 근무제에 대한 이해도를 높일 수 있었음 • 신규인력 채용 관련 지원제도를 활용하여 현재 꾸준히 채용 중

경청과 소통으로 이뤄낸 주 52시간 근무제

한두패키지





포장용 필름, 인쇄용 동판을 제조하는 한두패키지. 한두패키지와 협력을 맺고 있는 기업들은 이야기합니다. 한두패키지의 견고함과 기술력에 고개를 끄덕이게 된다고 말합니다. 한두패키지가 업계에서 인정받는 기업이 된 것은 근로자들의 값진 땀방울이 깃든 결과입니다. 이런 근로자들의 노고를 알고 최적의 근무 환경을 만들고자 한두패키지는 고용노동부 현장지원단을 찾았습니다.



근무 환경도

업계 1위를 꿈꾸며

1986년 성명기획으로 시작해 2001년에 상호를 변경한 한두패키지는 디자인부터 그라비아 인쇄 롤까지 원스톱으로 제작하는 기업입니다. 그라비아 인쇄기법은 오목한 원판 부위에 잉크를 채워 넣고 채워진 잉크를 전사시키는 방법으로, 여기에 쓰인 그라비아 인쇄 롤 제작기술은 고도의 기술력이 요구됩니다. CJ, 롯데, 오리온, SPC 등 대기업의 식품 포장과 인쇄전자(MLCC, RFID 등) 관련해 디자인과 동판을 생산하는 한두패키지는 최첨단 제판 소프트웨어와 프린터, 전 공정 무인 자동화 라인, 광학 측정기 등 최신 설비들을 갖춰 그라비아 제판 업계 1위로 시장을 선도하고 있습니다. 이렇게 탄탄대로에 이르기까지 근로자들은 각고의 노력을 다했습니다. 전체 근로자의 약 30%가 일주일에 58~62시간까지 근무하기도 했습니다.

주 52시간 근무제

기업에 맞는 이해가 중요해

한두패키지는 발전을 거듭할수록 근로자들의 고충이 커지고 있음을 인지하게 되었습니다. 근무시간 조정이 절실히 필요함을 깨닫게 된 것이죠. 회사의 상황과 현실에 맞는 주 52시간 근무제 도입을 고민하며 한두패키지는 고용노동부 현장지원단에 도움을 요청했습니다. 먼저 근로감독관, 고용지원관, 공인노무사로 구성된 현장지원단이 방문해 실태조사에 나섰습니다. 각 분야 전문가들은 현재 한두패키지의 문제점에 대해 면밀히 파악하고 현명한 해법을 제시했습니다.

Mini Interview

생산본부
김현도 본부장



Q 노동시간 단축 현장지원을 받은 후에 어떤 변화가 생겼나요?

가장 큰 것은 퇴근시간이 빨라졌다는 것과 평일에도 개인시간을 즐길 수 있는 부분인 것 같아요. 그전에는 주말이나 평일 저녁시간을 계획할 수 없었거든요. 주문 생산이다 보니까 언제 퇴근할지 알 수 없는 상황이 많았어요. 지금은 퇴근시간도 정해져 있고, 주말 근무도 정해져 있으니 삶을 계획할 수 있어서 많이들 좋아하더라고요.

Q 여유로워진 저녁시간, 직원들은 대부분 무엇을 하며 보내고 있나요?

직원들 대부분이 그동안 배울 엄두조차 나지 않았던 것들을 배워 보고 있는 것 같아요. 영어 공부를 시작하는 직원도 있고, 취미생활을 다양하게 도전하더라고요. 현장직군 같은 경우에는 체력을 많이 필요로 하는데 운동을 시작하는 직원도 봤어요. 특히 젊은 직원, 결혼한 지 얼마 되지 않은 직원들은 일찍 퇴근하니까 너무 좋아하더라고요. 직원들이 활력을 찾은 것 같아 뿌듯합니다. 다음날 회사에 와서 전날 뭘 했는지 서로 이야기하기도 하고 회사 분위기가 한결 밝아진 걸 느낄 수 있습니다.

3. 근무제 개선

맞춤형 컨설팅으로

근무 환경이 변하다

한두패키지는 고용노동부 현장지원단의 세심한 조언을 바탕으로 변화하기 시작했습니다. 격무에 시달리던 생산직의 경우, 일부 공정은 2조 2교대에서 3조 3교대로 바뀌었고 주간 근무조의 연장 근로시간을 2시간에서 1시간으로 단축하고 야간 근무조의 토요일 근무를 폐지했습니다. 또한 납품기사의 경우에는 신규인력 충원을 통해 노동시간 단축을 모색했습니다. 고용노동부 현장지원단은 워크넷 동행 면접이나 인력 매칭 등 다각도의 채용 지원 서비스를 제공하는 한편 일자리 함께하기 등 정부지원제도도 소개했습니다. 이러한 도움에 힘입어 한두패키지는 2020년 1월 2명의 신규인력을 채용해 주 52시간 근무제에 한 걸음 더 가까이 다가갈 수 있었습니다. 아울러 자동화 설비에 투자를 아끼지 않았습니다. 정부의 설비 투자비 용자를 통해 60억 원을 지원받았으며 총 100억 원을 들여 자동화 설비를 완성했습니다. 이러한 자동화 설비를 통해 근무시간 공백을 최소화 하며 생산성 향상을 모색할 수 있었습니다.

노력은

계속된다

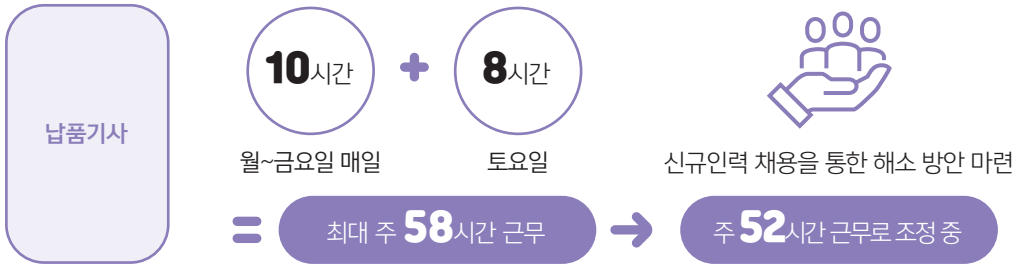
한두패키지의 주 52시간 근무제 도입에 관한 노력은 계속될 전망이다. 아직 주 52시간 근무제가 도입되지 않은 파트와는 소통을 계속하며 합의점을 찾아가고자 합니다. 현재의 성과 역시, 끊임없는 소통으로 이뤄낸 결과니까요. 근로시간 단축을 시작으로 점점 더 발전해나갈 한두패키지의 내일을 기대합니다.



직무별 근무체계 개편 전후 변화


단축 전

단축 후 및 향후 계획




이렇게 달라졌습니다

근무시간 조정




- 생산직 일부 공정을 2조 2교대에서 3조 3교대로 개선
- 주간 근무조의 연장 근로 단축 (매일 2시간→1시간)
- 야간 근무조의 토요 근무 폐지

신규인력 채용

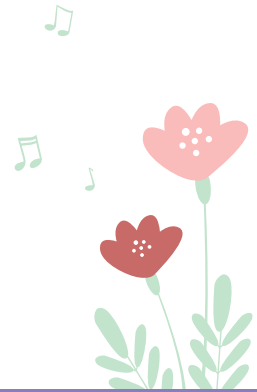


납품기사의 인력난을 해소하기 위해 2명 채용

자동화 설비 투자



100억 원 상당으로 근무시간 공백을 최소화



Q 주 52시간 근무제가 시행되고 삶에 어떤 변화가 있나요?

예전에는 대부분 주말에도 일해서 주말에 쉴 수 있을지 예측할 수 없었어요. 그런데 주 52시간 근무제가 시행되고 나서 근로시간이 정확하게 보장되니까 너무 좋더라고요. 가족들과 저녁을 먹을 수도 있고, 친구들과하고 약속을 잡을 수도 있게 되었거든요.

Q 주 52시간 근무제가 시행되고 단점은 무엇일까요?

급여가 줄어드는 부분은 무시할 수가 없어요. 우리 회사뿐만 아니라 중소기업 대부분이 잔업이나 초과 근무로 기본급 이상을 받는 데요. 일하는 시간이 줄어서 급여도 줄어드니 그 부분이 좀 아쉽죠. 그리고 노동시간을 맞추기 위해 업무시간에 집중할 수 있어 좋다는 사람들도 있지만 노동 강도가 세져서 힘들다는 사람들도 있긴 합니다.

**연마팀
김안수 계장**



우리 회사를 소개합니다



기업명	(주)한두패키지
업종	인쇄용 제판 제조업
근로자수	약 121명
주소	인천 남동구 청능대로410번길 126
연혁	<ul style="list-style-type: none"> • 2001. 08 인천남동공단 상보그라테크 인수 후 한두패키지로 상호 변경 • 2011. 11 유해·위험요소 자기관리 시범사업 인증 마이크로샌딩기, 니켈도금기 설치 • 2017. 12 500만불 수출의 탑 수상, 오리온 최우수 협력회사 선정
기업 특징	<ul style="list-style-type: none"> • 대규모 자동화 설비 투자를 통해 생산성 향상과 근무 환경 개선 노력 중
솔루션 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 교대제 개편 • 유연근무제 도입 • 신규인력 채용 • 일자리 함께하기

노사와 창원시민 모두 함께 꽃길만 달려요

마창여객





남다른 친절함으로 창원시민들에게 감동을 전하는 마창여객. 그러나 운전기사들의 피로도도 높았습니다. 초과근무가 많았고 주 52시간 근무제를 정착하기엔 어려움이 컸습니다. 이때 고용노동부 현장지원단이 도움의 손길을 내밀었습니다. 함께 머리를 맞댄 결과 노동시간 단축이라는 행복한 결실을 맺게 되었습니다. 마창여객은 이제 더 많이 창원시 곳곳을 누비며 더 큰 행복을 전할 준비를 마쳤습니다.



운전기사의 노동 강도를

줄이기 위해

버스는 시민들과의 약속이다 보니까 운행 형태를 쉽게 바꿀 수가 없습니다. 시에서 정해 놓은 운행시간이 있고 이를 정확하게 지켜야 하기 때문이죠. 버스 1대 당 운전자 2.14명으로 운영하고 있어 주 52시간 연장 근무가 발생했습니다. 그러다 보니 운전기사들의 피로는 쌓일 수밖에 없었습니다. 마창여객은 시내버스 운송업의 장시간 노동 관행을 개선하고자 노력했습니다. 먼저 신규인력을 채용하고 버스 운행조 편성에 있어서도 현명한 해법을 찾고자 했으나 현실적으로 어려움이 컸습니다. 회사가 원하는 인재를 찾는 일부터 쉽지 않았던 것이죠. 운전기사의 경우, 대형버스 면허증이 필수적으로 요구되는데 이 조건을 가진 신규인력은 많지 않았습니다.

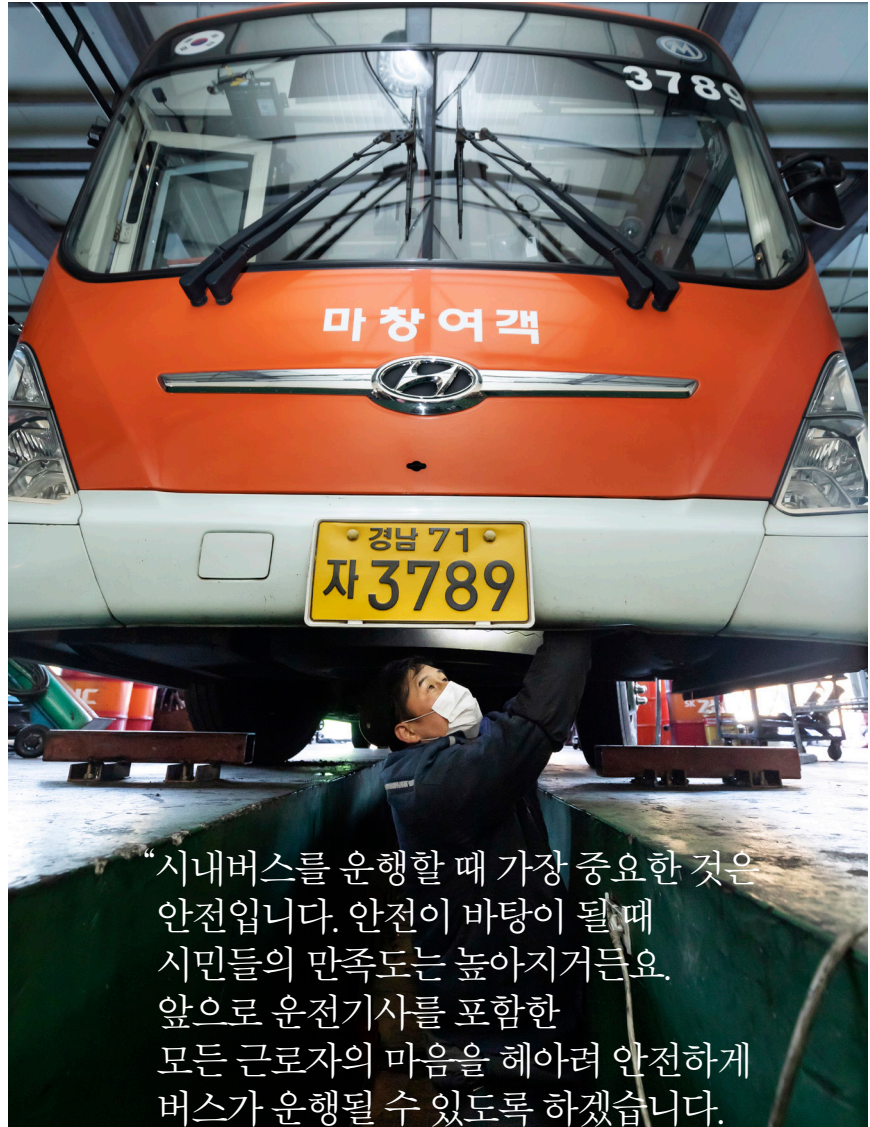
합리적인 배차로

주 52시간 근무제에 더 가까이

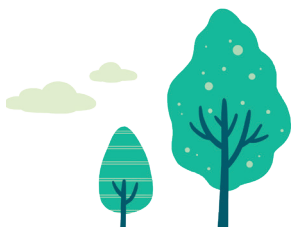
마창여객은 고민만 하고 있을 수는 없었습니다. 노동시간 단축을 위해 버스 운행 현장을 어떻게 개선해야 할지, 신규인력 채용 시에 늘어난 임금은 어떻게 부담해야 할지 등을 고용노동부 노동시간 단축 현장지원단에 적극적으로 문의했습니다.

고용노동부 현장지원단은 마창여객을 직접 방문해 이야기를 나누는 한편 필요한 자료를 챙겨 메일로 보내주고 취업박람회나 고용지원센터 등의 지원을 받을 수 있는 방안을 찾아주었습니다. 그 결과 마창여객은 2018년 12월 기준 180여 명에서 2019년 12월 기준 210여 명으로 신규인력을 약 30명 정도 채용할 수 있었습니다. 컨설팅을 바탕으로 장애인 고용, 청년 고용, 중장년 고용, 정규직 전환 지원제도를 활용한 덕분입니다. 또한 고용노동부 현장지원단은 주 52시간 근무제에 맞추어 버스 운행이 가능하도록 근무조 설계 방법 등에 대해서도 자세하게 알려주었습니다.





“ 시내버스를 운행할 때 가장 중요한 것은 안전입니다. 안전이 바탕이 될 때 시민들의 만족도는 높아지거든요. 앞으로 운전기사를 포함한 모든 근로자의 마음을 헤아려 안전하게 버스가 운행될 수 있도록 하겠습니다.”



마창여객을 이용하는 시민들이 감동할 수 있는 그날까지!
모두 힘내서 달립니다.”

노동시간 단축으로 인한

긍정적 변화

마창여객은 창원시민, 운전기사를 포함한 모든 근로자가 행복할 수 있는 초석을 다지기 시작했습니다. 전 직원 간담회를 실시해 주 52시간 근무제에 대한 자세한 내용을 전달하고 이해를 구했습니다. 또한 부족한 인력은 정부에서 시행 중인 시내버스 운전기사 양성 교육을 적극 활용해 대형버스 운전엔 적합한 인재를 채용하는 방안을 모색했습니다. 그뿐만이 아닙니다. 2~3일 전 배차 공고를 월별 배차 공고로 바꾸었고, 휴무제와 조별 편성 운영을 실시했습니다.

이렇게 다양한 변화가 현장에 적용되자 근로자들의 마인드도 바뀌기 시작했습니다. 업무 강도가 줄어들면서 표정도 한층 밝아지고 사고 발생률 또한 줄어들었습니다.

특히 마창여객은 정부의 친환경 정책에 동참하고자 전기버스를 경남 최초로 도입했습니다. 전기버스 운행은 환경 보존에 앞장서는 회사의 이미지를 대내외에 알릴 수 있는 계기가 되었습니다.



Q 주 52시간 근무제가 도입된 후 직원들의 반응은 어떤가요?

안전관리팀 김주완 과장 아무래도 근무 시간이 달라지다 보니 급여 차이를 우려하더라고요. 이 부분은 정부나 시에서 시행하는 지원제도를 알아보고 해소할 계획입니다. 이 부분이 해결되면 주 52시간 근무제는 더할 나위 없이 좋은 제도가 되리라 생각합니다.

마창여객의 행복한 일터 만들기는

계속된다

주 52시간 근무제의 도입은 마창여객과 근로자는 물론, 창원시민을 위한 훌륭한 선택이었습니다. 시내버스 운행 특성상 불가피할 거라 생각했던 근무 환경이 바뀌자 상당 부분 불합리했던 문제들이 해소되었습니다. 일례로 과거에는 운전기사가 예기치 못한 상황으로 인해 운전을 하지 못할 경우 휴무인 운전기사가 대신 근무하는 상황이 빈번하게 발생했는데 이런 일들도 현저히 줄었습니다.

마창여객은 이와 같은 노력 덕분에 창원시에 위치한 9개 버스회사 중 친절도 1위라는 쾌거를 달성할 수 있었습니다. 관련 교육과 캠페인까지 전 직원이 동참해 얻은 성과입니다. 앞으로도 마창여객은 노사와 시민이 모두 만족할 수 있도록 시내버스 운전기사 양성 교육 사업 등 핵심적인 역할을 게을리 하지 않을 계획입니다.



Q 근로자의 입장에서 주52시간 근무제가 시행되고 나서 변화된 점은 무엇인가요?

배차 담당 황선미 계장 주 52시간 근무제를 도입하면서 운전기사들의 개인 시간이 확보된 점이 가장 큰 변화라고 생각해요. 예전에는 배차 관련해서 쉬는 날이 정해져 있지 않다 보니 실랑이 아닌 실랑이가 있었거든요. 지금은 쉴 수 있는 날이 정해져 있으니 운전기사들의 만족도는 높아진 상태입니다. 저희 슬로건이 '고객 감동'이거든요. 이것 실현하려면 운전기사들을 위해 각별히 신경을 써주어야 한다고 생각합니다.



이렇게 달라졌습니다

청년추가고용장려금 등 정부지원제도 활용



15명 대상 **500**만 원 지원 받음

신규인력 채용



2018년



2019년

버스 1대당 운전자 확대



우리 회사를 소개합니다

기업명	마창여객(주)	
업종	시내버스 운송업	
근로자수	203명	
주소	경남 창원시 마산합포구 가포로 265	
연혁	<ul style="list-style-type: none"> • 1970. 01 사업 개시 • 2017. 11 경남 최초 친환경 전기버스 도입 • 2019. 12 시내버스 친절우수회사 선정 	
기업 특징	<ul style="list-style-type: none"> • 시내버스 운송업의 특성상 정해진 운행 시간에 맞춰 근무해야 하므로 연장 근무가 많았음 • 경남 최초로 친환경 전기버스를 도입해 운영 	
솔루션 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 근무체계 개편 • 신규인력 채용 • 근로시간 관리 강화 • 청년추가고용장려금 	
노동시간 단축 현장지원에 따른 성과	도입 전	<ul style="list-style-type: none"> • 인원 부족과 초과 근무로 인해 운전기사들의 피로도가 높았음 • 기존 운전기사의 예기치 못한 상황으로 휴무 운전기사의 대신 근무가 빈번했음
	도입 후	<ul style="list-style-type: none"> • 2~3일 전 배차 공고를 월별 배차 공고로 변경, 휴무제와 조별 편성 운행 • 버스운전기사 양성 교육을 실시해 현장 실습 후 배치 • 관련 교육을 통해 운전기사의 행동과 의식이 개선되어 창원시로부터 2019년 시내버스 친절우수회사 1위로 선정

근무체계 개편에서 시작된 긍정의 나비효과

제너시스





외식 프랜차이즈를 운영하는 제너시스는 노동시간을 주 52시간 이내로 단축하기 위해 오래전부터 고민을 거듭 해왔습니다. 그런데 새로운 제도의 마련만으로는 한계가 있었습니다. 새로운 제도가 튼튼하게 뿌리를 내릴 수 있으려면 토양을 먼저 세심하게 살펴야 했습니다. 회사 전반의 상황을 면밀하게 검토하고 문제점을 제대로 파악해야 했습니다. 이를 위해 고용노동부 현장지원단의 문을 두드렸습니다.



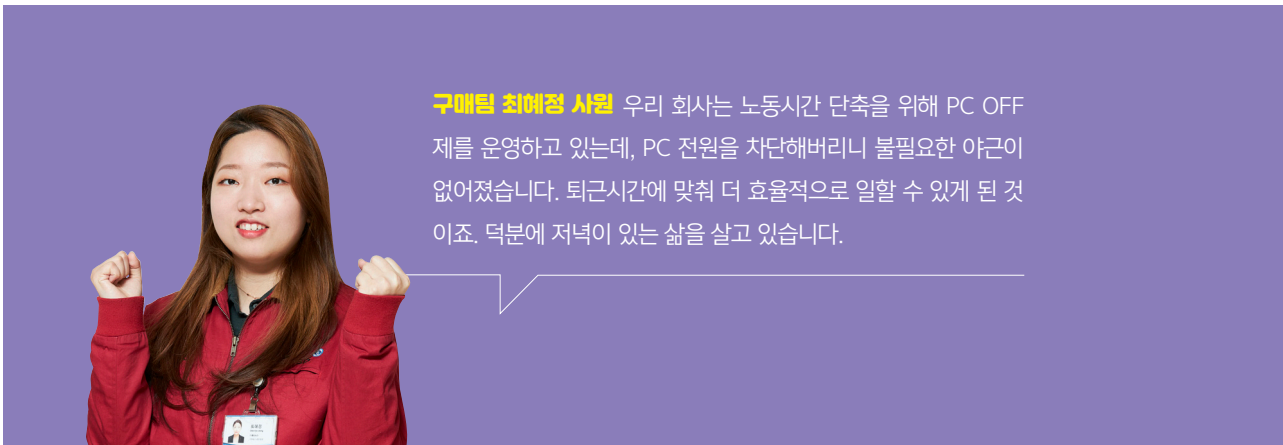


가장 빠르게 성장한

프랜차이즈

제너시스는 외식 프랜차이즈 전문기업인 제너시스 BBQ 그룹의 지주회사입니다. 1995년 설립한 제너시스 BBQ 그룹은 4년 만에 1,000개점, 2012년 1,800개점을 오픈하며 프랜차이즈 역사상 가장 빠르게 성장했습니다. 현재는 BBQ치킨, 닭익는마을, 우쿠야, 올떡 등 다양한 브랜드를 운영하고 있으며, 2003년 중국 진출을 시작으로 미국, 베트남, 말레이시아, 인도네시아 등 57개국에서 한국의 맛을 전하고 있습니다.

제너시스는 2018년부터 300인 이상 기업인 제너시스 BBQ 법인이 주 52시간 근무제로 전환하게 되면서, 법적 노동시간 단축 시행 일자와 상관 없이 그룹 전체가 노동시간 단축을 조기 도입하기로 했습니다. 이를 위해 먼저 PC OFF제를 실시하고 임금제 개편을 실시했지만 어려운 점도 많았습니다. 단순히 PC OFF제 뿐만 아니라 전반적인 근무체계 개편이 필요했고, 임금제 개편으로 상승한 인건비와 추가 인력 채용도 문제였습니다. 제너시스는 이러한 변화 과정에서 시행착오를 줄이기 위해 고용노동부 현장지원단에 도움을 요청했습니다.



구매팀 최혜정 사원 우리 회사는 노동시간 단축을 위해 PC OFF제를 운영하고 있는데, PC 전원을 차단해버리니 불필요한 야근이 없어졌습니다. 퇴근시간에 맞춰 더 효율적으로 일할 수 있게 된 것이죠. 덕분에 저녁이 있는 삶을 살고 있습니다.

집중시간 근무제를 통한

기업문화의 변화

고용노동부 현장지원단은 제너시스의 애로사항을 듣고 해결 방안을 제시해주었습니다. 먼저 근무체계 개편을 위해 유사 업종 기업의 사례를 안내했습니다. 해당 기업의 도입 장단점을 설명하고 타기업의 도입 성공 사례와 잘못된 사례를 참고하여 제너시스의 상황에 가장 적합한 집중시간 근무제 및 연장 근무 사전 승인제를 추천했습니다. 이를 통해 PC OFF제를 보다 안정적으로 운영할 수 있게 되었습니다. 집중시간 근무제의 경우 하루 두 번의 집중시간을 운영하여 이 시간에는 흡연이나 불필요한 회의를 최대한 자제하고 개인 업무에 몰입할 수 있도록 하여 업무효율도 더 높아졌습니다.

제너시스의 가장 큰 애로사항은 인건비 상승과 인력 채용이었습니다. 지난 2018년 9월 대대적인 임금체계 개편을 시행하여 기존 포괄임금제로 적용하던 월 20시간의 고정 OT 수당을 모두 기본급으로 산입하고, 팀장수당 등 직책수당을 추가하여 근로자들의 평균 임금이 17.6% 상승했습니다.

아울러 근무 인원의 10% 수준의 신입사원을 매년 신규 채용하고 있었음에도 노동시간이 단축됨에 따라 추가적인 인력 채용이 요구되었습니다. 근로자들의 임금을 높이고 노동시간은 줄였지만 인건비는 1년 기준 약 10억 원 상승할 것으로 예상되었습니다.

총무팀 성이영 사원 집중시간 근무제를 도입한 이후 기업문화가 바뀌고 있습니다. 과거에는 회의나 잡다한 일이 많아 공동 업무를 먼저 하고 개인 업무는 뒤로 미뤄지곤 했었어요. 하지만 지금은 집중시간에 개인 업무에 몰두해 빠르게 일을 처리할 수 있게 되었습니다. 같은 시간에 더 많은 일을 할 수 있게 된 것 같아서 무척 만족하고 있어요.





고용노동부 현장지원단은 이러한 애로사항을 개선하기 위해 청년추가고용장려금 등 제너시스에 적합한 정부지원제도에 대해 자세히 안내해주었습니다. 제너시스는 현재 청년추가고용장려금을 통해 인건비를 지원받으며 청년들에게 양질의 일자리를 제공하고 있습니다. 또한 근로시간 단축 및 신규인력 채용 기업에 대해 인건비를 지원하는 일자리 함께하기 제도의 도움을 받고자 준비하고 있습니다.

인사전략팀 손인규 대리 노동시간 단축으로 인해 생산성이 떨어질 것이라 우려하는 기업들이 있을 거라 생각합니다. 하지만 고용노동부에 도움을 요청하면 다양한 지원을 받을 수 있습니다. 저희는 신규인력 채용 인건비 3,000만 원과 일자리 함께하기 사업을 통한 지원을 받을 수 있었습니다. 앞으로도 어려운 일이 생기면 고용노동부에 도움을 요청해 해법을 모색할 계획입니다.

구매팀 정역진 대리 우리 회사는 빨간 유니폼을 입은 것처럼 정열적인 회사입니다. 남다른 추진력으로 다른 프랜차이즈 기업보다 빠르게 성장할 수 있었죠. 노동시간 단축도 기업문화를 닮아 빠르게 준비하고 정착시킬 수 있었습니다. 덕분에 퇴근 후에 7살 딸 아이와 시간을 함께할 수 있어서 무척 행복합니다. 자기계발을 할 수 있는 시간도 늘어나서 개인적으로는 물론 기업에도 긍정적인 영향을 미치고 있다고 판단합니다.



이렇게 달라졌습니다

PC OFF제



사전 승인을 받지 않으면 PC 전원을 강제로 차단하여 노동시간 관리

연장 근로 사전 승인제 도입



PC OFF제를 보다 안정적으로 운영할 수 있도록 추가 도입

집중시간 근무제 시행



집중시간 근무제 시행으로 불필요한 연장 근무 방지

- 시행 시간 : 10:00~12:00, 16:00~18:00
- 세부 사항 : 메신저 금지, 흡연 금지, 불필요한 회의 금지 등

제너시스 10대 근무지침

- 1 정시퇴근
- 2 퇴근 후 업무 연락 자제
- 3 업무집중도 향상
- 4 똑똑한 회의
- 5 명확한 업무 지시
- 6 유연한 근무
- 7 똑똑한 보고
- 8 연차사용 활성화
- 9 건전한 회식문화
- 10 관리자부터 실천

일하기 좋은 일터를 위해

제너시스의 고객은 늦은 시간까지 매장을 운영하는 가맹점 대표들입니다. 그렇기 때문에 제너시스의 슈퍼바이저들은 고객들을 관리·응대하기 위해 늦은 시간까지 근무해야 하는 어려움이 있습니다. 제너시스는 이 부분에 대해서도 노사가 함께 머리를 모아 지속적으로 해법을 찾아나갈 계획입니다. 제너시스의 비전은 2025년까지 세계 최고의 프랜차이즈 그룹으로 성장하는 것입니다. 196개국 5만개 가맹점을 운영하며 우리나라의 외식 문화를 세계에 널리 알릴 제너시스를 지켜봐주세요.



우리 회사를 소개합니다



업종	서비스업
근로자수	52명
주소	서울 송파구 중대로 64
연혁	<ul style="list-style-type: none"> • 1995. 09 제너시스 창립 • 1999. 10 세계 프랜차이즈 역사상 최단 기간 1,000호점 오픈 • 2005. 05 올리브치킨 혁명(프리미엄 웰빙 치킨 문화의 혁명)
기업 특징	<ul style="list-style-type: none"> • 프랜차이즈를 운영하는 제너시스 BBQ 그룹의 지주회사로 가맹점 지원 • 노동시간 단축으로 인해 10억 원의 인건비가 상승함
솔루션 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 근무체계 개편 • 집중시간 근무제 도입 • 일자리 함께하기 • 청년추가고용장려금

노동시간 단축 현장지원 사례집

발행일 2020년 4월

발행처 고용노동부 임금근로시간과

전화 044)202-7974

디자인 열림기획(주) 044)868-5055

* 이 책은 저작권법에 따라 보호를 받는 저작물이므로
고용노동부의 동의 없이 무단으로 사용할 수 없습니다.