

# 중소기업 focus

## 노동개혁 합의의 핵심내용과 주요 합의사항(2)

- 발간주제
- ① 노동개혁 주요내용과 쟁점사항
  - ② 노사정 합의에 대한 주요 세부내용과 영향
  - ③ 노사정 합의에 대한 3대 현안 주요내용

### 1

#### 하나. 노동시장 이중구조 개선

노동시장 이중구조 완화를 위해 노사정은 대중소기업의 임금, 근로조건 등의 격차 축소 목표를 제시하고, 그 목표를 달성하기 위한 공동사업을 추진하고, 노사공동으로 그 추진상황을 모니터링 한다.

#### 1. 원·하청, 대·소기업 상생협력 등 동반성장

##### ● 성과공유의 활성화

합의문	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대기업과 원청 노사는 임금인상 비용부담이 중소기업에 전가되지 않도록 하고, 생산성 향상, 임금·복지 개선 등 동반 성장할 수 있도록 노력한다.</li> <li>- 기업이 대·중소기업 상생협력재단 등을 통해 협력업체 근로자의 근로조건 개선을 지원하는 것도 세제지원 대상에 포함하는 것으로 한다.</li> <li>- 정부는 동반성장지수 개선, 성과공유제 우수모델 발굴·확산, 그리고 참여기업 정책자금·R&amp;D 우대 등을 실시하고, 산업안전 원·하청 공동 대응체계를 구축하며, 대·중소기업 공동훈련 지원을 확대한다.</li> </ul>
-----	--

##### ● 노사정의 부담분담

합의문	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로소득 상위 10% 이상의 임·직원은 자율적으로 임금인상을 자제하고 이로 인해 발생하는 여유재원과 이에 상응하는 기업의 기여를 재원으로 하여 청년 채용을 확대하고, 비정규직·협력기업 근로자의 처우개선을 추진한다.</li> <li>- 이러한 노사의 고통분담 및 상생고용 운동을 전 사회적으로 확산시키도록 노력하고, 정부는 상생고용장려금 지원 방안을 강구하며, 세제 및 사회보장제도를 고용친화적인 방향으로 개선하기 위한 노력을 지속한다.</li> </ul>
-----	---

#### ☞ 중소기업 측면

- 이전에도 대기업과 중소기업간의 동반성장을 위한 정책이 발표되어 시행되고 있으나, 많은 중소기업에서 체감하지 못하고 있는 것이 현실
- 금번 노사정 합의를 통해서 이와 같은 사회적 분위기가 전면적으로 중소기업에 확대되어 지는 경우 긍정적인 상생의 문화가 정착될 수 있을 것으로 기대
- (상생사례예시) 최근 SK하이닉스는 임금 인상분의 20%(직원들이 임금 인상분의 10%를 내면, 회사가 같은 10%를 추가로 내는 방식)를 협력사 직원들의 처우 개선 및 안전·보건 환경 개선에 지원하는 '상생협력 임금공유 프로그램'을 시행하기로 노사간 합의함

## ■ 비정규고용 및 차별시정 제도 개선

### ● 건전한 고용질서의 확립

<b>합의문</b>	- 노사정은 불합리한 차별은 금지하는 한편, 상시·지속적 업무에 대해서는 가급적 정규직으로 고용하고, 인건비 절감만을 이유로 한 비정규직 남용은 억제하도록 노력하여 중장기적으로 비자발적 비정규직 규모가 감축될 수 있도록 한다.
------------	--

#### ☞ 중소기업 측면

- 중소기업은 대기업에 비해 정규직과 비정규직의 임금격차가 크지 않기에, 정규직 전환으로 인한 직접적인 부담은 크지 않을 것으로 예상
- 그러나, 일부 중소기업에서는 퇴직금 부담을 이유로 1년 미만으로 '쪼개기 근로계약'을 체결하는 경우가 발생하기도 하여, 본 합의 후속절차로 비정규직으로 3개월만 일해도 퇴직금을 받을 수 있도록 하고, 정규직으로 전환하지 않으면 이직수당을 지급하도록 할 계획임
- 이에 시간제, 기간제 등 비정규직 비중이 높은 중소기업의 인건비 부담이 가중될 것으로 예상됨

#### ☞ 관련 중소기업 지원제도(정규직 전환 지원금 확대실시, 2015-9-18 시행)

· 기간제·파견근로자를 정규직으로 전환할 때 지원하는 정규직 전환지원금의 지원률이 70%로 인상되고, 간접노무비가 신설
· 비정규직 근로자를 정규직으로 전환한 사업주에게 1년간 전환근로자 1인당 매월 임금 상승분의 70% (기존에는 50%)를 지원
· 특히 15세 이상 34세 이하 청년은 임금 상승분의 80%까지 지원해 청년의 정규직전환을 우대하기로 하였음
· 간접노무비 항목도 별도로 신설해 전환근로자 1인당 20만원도 함께 지원함

### ● 차별시정제도의 실효성 제고 및 비정규직 보호 강화

<b>합의문</b>	- 정부는 차별시정명령의 효력확대, 징벌적 손해배상명령 제도 등 기존 차별시정 제도의 실효성을 제고하는 등 차별개선지도를 강화한다.
<b>합의문</b>	- 노사는 비정규직의 고용안정 및 근로조건 개선 조치를 추진하고, 조속히 관련 입법이 이루어지도록 노력하고, 정부는 이른바 청년 '열정페이', 수습사원 부당해고 등의 문제를 방지하기 위하여 근로감독을 강화한다.

#### ☞ 중소기업 측면

- 현재는 정규직에 비해 비정규직 처우를 차별하는 경우에는 해당 차액의 3배까지 징벌적 손해배상을 할 수 있도록 관련법이 개정(2014. 9. 19) 시행되고 있음
- 향후에는 차별하는 차액의 수십 배까지 징벌적 손해배상이 확대될 것으로 예상됨
- 이와 같은 손해배상제도는 임금 지급여력이 취약한 중소기업 경영에 치명적 위협이 될 수 있으므로, 사전에 고용형태로 인한 차별요소가 존재하는지 점검을 하여, 법률적Risk를 제거할 필요가 있음

#### ☞ 중소기업 유의사항

- 통상적으로 중소기업에서는 청년근로자를 수습, 인턴, 실습 등의 이름으로 한시적으로 사용하고 근로관계를 종료하는 경우가 빈번하게 발생

- 노동법적으로 수습기간도 정식근로계약기간의 일부이므로, 근로관계를 종료할 만한 정당한 사유가 없는 경우에는 일반 근로자와 동일하게 부당해고 판정을 받을 수 있음.
- 따라서 기업에서는 수습기간 도중 또는 종료 후 객관적으로 평가할 수 있도록 수습평가제도를 정착시켜야 할 필요성이 더욱 높아지고 있음

### ● 기간제 · 파견근로자 등의 고용안정 및 규제 합리화

<b>합의문</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 노사정은 관련 당사자를 참여시켜 공동실태조사, 전문가 의견수렴 등을 집중적으로 진행하여 대안을 마련하고, 합의사항은 정기국회 법안의결시 반영토록 한다</li> <li>- 추가논의 과제로는 다음과 같다 : 기간제의 사용기간 및 갱신횟수, 파견근로 대상 업무, 생명·안전 분야 핵심업무에 대한 비정규직 사용제한, 노동조합의 차별신청 대리권, 파견과 도급 구분기준의 명확화 방안, 근로소득 상위 10% 근로자에 대한 파견 규제 미적용, 퇴직급여 적용문제 등</li> </ul>
------------	--

### ■ 노동시장 활성화

노사는 환경변화에 능동적으로 대응하여 고용안정성을 확보하고 감원을 최소화 할 수 있도록 인력운용을 효율화하고, 임금·근로시간 등 내부 노동시장 운영기제가 효율적으로 작동되도록 노력한다.

### ● 근로계약해지 등의 기준과 절차 명확화

- 현행 근로기준법 23조 1항은 '사용자가 근로자를 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못한다'라고 규정하고 근로자의 해고를 엄격하게 제한하고 있음

<b>합의문</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 노사정은 인력운영 과정에서의 근로관행 개선을 위하여 노사 및 관련 전문가의 참여 하에 근로계약 전반에 관한 제도개선 방안을 마련한다.</li> <li>- 제도개선 시까지의 분쟁예방과 오남용 방지를 위하여 노사정은 공정한 평가체계를 구축하고, 근로계약 체결 및 해지의 기준과 절차를 법과 판례에 따라 명확히 한다.</li> <li>- 이 과정에서 정부는 일방적으로 시행치 않으며 노사와 충분한 협의를 거친다.</li> </ul>
------------	---

### ☞ 중소기업 측면

- 통상(일반)해고는 질병이나 장애가 발생했거나 자격·면허 상실로 업무를 지속할 수 없는 상황에만 제한적으로 허용하고 있음
- 이와 같은 이유로 대기업에서는 '저성과자(C-Player)관리 프로그램'을 통해, 성과가 부진한 근로자를 체계적으로 관리하는 반면, 대부분의 중소기업에서는 일방적 해고와 복직명령을 반복하고 있음
- 정부에서 근로계약 해지 기준과 절차를 명확히 제시하더라도, 중소기업 입장에서 기계적으로 이를 적용하기는 어려울 것으로 예상됨
- 결국 최종 의사결정은 CEO의 몫으로 남겨질 가능성이 높으므로, 업무 부진자에 대한 퇴출에 초점을 맞추기 보다는 우수한 인재들이 오랫동안 중소기업에서 근무할 수 있는 분위기를 만들기 위해라도, 인사평가 제도의 정비 및 지속적인 개선노력이 필요함

### ● 경영상 고용조정 절차의 명확화 등

<b>합의문</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로기준법에 경영상 해고의 회피노력을 구체적으로 예시하고, 재고용제도의 실효성 제고방안을 강구한다.</li> <li>- 경영상의 사유로 고용조정이 필요한 경우 경영계는 임금·근로시간 조정, 배치전환, 휴업·휴직, 직업훈련 등을 추진함으로써 감원이 최소화 될 수 있도록 노력하고 노동계는 이에 적극 협조하며 정부는 고용안정사업을 재편하여 지원효과를 개선한다.</li> </ul>
------------	---

## 2. 둘. 사회안정망 확충

### 사회보험제도의 사각지대 해소 및 효율성 제고

<ul style="list-style-type: none"> <li>- 출퇴근 재해 보상, 감정노동의 업무상 질병 인정기준 등 산재보험제도 개선방안은 노사정 논의를 거쳐 마련하고, 고용·산재보험제도 정책수립 및 운영 과정에 노사 참여를 제고한다.</li> </ul>
---

#### 중소기업 측면

- 현재 공무원은 출퇴근 시 재해를 당하는 경우, 업무상 재해로 인정되는 반면, 민간기업의 근로자는 예외적인 경우를 제외하고 출퇴근 재해가 인정되지 않고 있음.
- 향후, 출퇴근 재해가 법적으로 인정되면 이로 인한 회사와 근로자간의 갈등의 소지가 제거될 수 있다. (대중교통은 2017년 시행, 자가용은 2020년 시행, 새누리당 법안)
- 또한, 현재는 과로사에 대한 업무상 질병 인정기준이 마련되어 있는데, 향후 감정노동의 업무상 질병기준이 마련되면, 이와 관련된 산재 승인률이 다소 높아질수 도 있으므로 중소 서비스업에서는 근로자들 과로뿐만 아니라, 업무상 스트레스까지 관심을 확대할 필요성이 있음

### 최저임금

<ul style="list-style-type: none"> <li>- 과학적이고 합리적인 최저임금 결정을 위하여 저임금근로자 실태조사를 토대로 통계기준, 산업임금범위, 15시간 미만 근로자 문제, 지역별·업종별 결정 등 제반 쟁점사항에 대한 종합적인 개선방안을 '16년 5월 말까지 노사정위원회에서 논의하여 마련한다.</li> </ul>
--

### 직업능력개발 활성화를 통한 직업능력중심사회 구축

<ul style="list-style-type: none"> <li>- 학벌과 과도한 스펙으로 인한 사회적 폐해와 양극화를 극복하고 직업능력이 존중받는 사회를 만들기 위하여 NCS 기반 채용 방식을 단계적으로 전 공공기관으로 확대하고, 민간부문에서도 성공사례를 창출, 확산시킨다.</li> </ul>
--

#### 중소기업 측면

- 현 정부는 국가직무능력표준(NCS, National Competency Standards)을 중점 추진하면서, 공공기관 채용에 시범적으로 적용하고 있으며, 능력을 중시하는 인사시스템은 보수적인 대기업이나 공공기관보다 중소기업에서 성공할 가능성이 높을 수 있음
- 이미 개발된 NCS를 활용하여 중소기업에서 직무체계를 재정립할 수 있으며
- 직무별 인사평가 항목을 도출할 수 있고, 직원의 직무교육체계를 설계할 수도 있으며, 이와 관련하여 무료 컨설팅을 지원받을 수 있음

자문 : 이병민 노무사(지울노무법인 대표)

◆ 본 자료는 경기중소기업종합지원센터 홈페이지 센터소식(발간책자)에서 보실 수 있습니다.

발행 경기중소기업종합지원센터

발행인 윤종일

주소 경기도 수원시 영통구  
광교로 107

홈페이지 [www.gsbc.or.kr](http://www.gsbc.or.kr)

자료문의 평가조사실  
031-259-7365

「중소기업 포커스」는 경기도 중소기업에게 제공하는 정보 자료로, 본지에 게재된 내용은 경기중소기업종합지원센터의 공식견해와 다를 수 있습니다.