

중소기업 *focus*

중소기업이 알아야 할 기업노무 가이드(1)

발간주제

- ① 기업노무 관련 기본내용과 근로감독
- ② 근로감독 단속대응과 제조업체 노무관련 주요 판례와 체크포인트
- ③ 4대 보험의 비교와 산재보험의 기본사항

1

하나. 기업노무 관련 기본 정보

기업노무 관련 법규

- 법규정에는 무엇이 있고 어떤 순서대로 효력을 가지는가?
 - 기업노무와 관련한 법규정에는 근로기준법과 같은 법률 이외에도 단체협약, 취업규칙과 같은 규정들이 있으며, 대법원의 판결이나 고용노동부의 행정해석 역시 포함됨
 - 이와 같은 규정들의 상호간 우열순위는 어떻게 되는가?
 - 법규정 상호간의 내용이 상이할 경우 우선적으로 적용되는 우열순위는 법률>단체협약>취업규칙>근로계약서와 같은
- ☞ 고용노동부 행정해석 : 고용노동부 행정해석은 노동사건의 실무를 담당하는 근로감독관들이 가장 우선시 하는 자료이기 때문에 회사입장에서는 반드시 알아야 할 중요한 법규정임

노동관련 기본법률

구 분	내 용	중요도
근로기준법	· 기업노무의 바이블 법률 · 근로시간, 휴게, 휴가제도 등 기본적인 근로조건 규율	★★★★★
최저임금법	· 최저임금을 규율하는 기본 법률	★★★★
근로자퇴직급여보장법	· 퇴직급여를 규율하는 기본 법률	★★★
남녀고용평등법	· 육아휴직 등 모성보호 관련사항을 규율하는 기본 법률	★★★
기간제법	· 계약직 근로자의 근로조건을 규율하는 기본 법률	★★★★

사업장에 반드시 갖추어야 할 기업노무 규정

- 사업장에 반드시 갖추어야 하는 기업노무 규정을 설명함에 있어서는 크게 2가지 방식이 있음
 - 규정 명칭에 따른 분류법과 상시 근로자 수에 따른 분류법으로 나누어 볼 수 있음
- 우선 규정 명칭에 따른 분류법을 보면
 - 다음의 표에서 나타난 규정중 평가규정을 제외한 나머지 4가지 규정은 법적으로 반드시 구비해야 할 사항임
 - 특히 취업규칙과 노사협의회 규정은 노동청에 의무적으로 신고해야 하기 때문에 전문가와의 협의를 통해 작성되는 것이 바람직함

☞ 중소기업 측면

- 근로시간 단축의 취지나 필요성에 대해서는 공감대가 형성되고는 있으나 납품기한 등 시간과 비용의 단가 등을 맞추어야 하는 사업주와 근로시간이 단축되는 경우 임금이 줄어든 수 있다는 근로자의 입장에서는 반드시 긍정적인 측면만 있는 것은 아님
- 정부의 근로시간 목표인 연간 1800시간을 12월로 환산하면 월 150시간, 주당 34.5시간, 이를 다시 1일 소정근로시간 8시간으로 환산하면 1주 4.3일을 근무하는 경우하게 되는 것이며, 이에 법정공휴일과 연차휴가를 감안하면 1주 실제 근로일은 4일 미만으로 됨
- 노사정도 중소기업에서 미치는 영향력을 최소화하기 위해서 시행시기를 4단계로 나누어 관련법령이 2016년 초에 개정되면 2017년부터 시행되게 되며, 5~99인 기업은 3년 후인 2020년부터 적용될 것으로 예상됨
- 경쟁력이 상대적으로 미흡한 중소기업들이 법 시행 3년 만에 1000인 이상의 대기업과 같은 룰을 적용받게 되는 것임
- 대기업과 중소기업의 '임금공유제'도 중요한 요인이나, 중소기업에서 개정되는 근로시간을 준수될 수 있도록 하기 위해서는 하도급 거래관행에 대한 개선 역시 필요함

● 휴일근로의 연장근로 포함 및 단계적 적용

합의문	· 1주일은 7일로 하여 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함하고, 주당 근로시간은 52시간(기준근로시간 40시간+연장근로시간 12시간)으로 한다. · 휴일근로의 연장근로 포함은 법 개정 후 1년이 경과한 시점부터 시작하여 기업규모를 기준으로 하여 1년씩 4단계에 걸쳐 시행한다. ▲ 1단계 : 1000인 이상, ▲ 2단계 : 300~999인 ▲ 3단계 : 100~299인, ▲ 4단계 : 5~99인 → 5인미만 사업장, 농업 등에 대한 근로시간 적용제외제도 개선방안은 내년 5월 말까지 실태조사 및 노사정 논의 등을 통해 마련한다.
-----	--

● 특별연장근로

합의문	· 휴일근로가 연장근로에 포함되는 시점부터 특별연장근로(52+α)를 허용하되, 남용방지를 위하여 사유(주문량 증가 등), 절차(노사대표 서면합의), 상한(1주 8시간)을 설정한다. 그리고 휴일근로의 연장근로 포함이 모두 완료되는 시점부터 일몰을 전제로 4년간 허용한 후 특별연장근로제도의 지속 여부를 재검토하기로 한다.
-----	--

● 근로시간 특례업종 축소

합의문	· 근로시간 특례업종은 현재 26개 업종에서 10개 업종으로 축소하고, 남아있는 특례업종의 근로시간 상한선 수준 및 최소휴식시간 보장 등 장시간 근로개선 방안은 2016년 5월 말까지 업종별 실태조사 및 노사정 위원회 논의 등을 통해 마련한다.
-----	--

● 탄력적 근로시간제 및 재량근로시간제

합의문	· 탄력적 근로시간제의 단위기간은 1개월(취업규칙) 6개월(노사합의)로 하되, 특별연장근로의 허용이 종료되는 시점부터 적용한다. · 정부는 실태조사 및 노사와의 협의를 거쳐 업무의 성격에 비추어 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는지 등을 기준으로 대상업무를 조정하기로 한다.
-----	--

정년연장 연착륙 등을 위한 임금제도 개선

● 임금·근로시간 피크제 확산

합의문	· 노사는 정년연장 안착 및 점진적 퇴직 준비와 청년 신규채용 확대를 위하여 사업장 여건에 맞추어 임금·근로시간·근로일수 등의 조정을 추진한다. 정부는 정년연장 및 임금·근로시간 피크제가 합리적으로 운영될 수 있도록 적합직무 개발, 컨설팅, 장려금 지원 등을 강화한다.
-----	--

● 임금체계 개편

합의문	· 노사는 장년근로자의 고용안정과 세대간 상생고용 체제 구축을 위하여 임금체계를 합리적으로 개편하기로 한다. 임금체계 개편방향은 직무, 숙련 등을 기준으로 하여 노사 자율로 추진한다. · 노사정은 임금피크제 도입을 비롯한 임금체계 개편과 관련하여 단체협약 및 취업규칙 개정을 위한 요건과 절차를 명확히 하고 이를 준수한다. 이 과정에서 정부는 일방적으로 시행하지 않으며 노사와 충분한 협의를 거친다.
-----	--

● 임금체계 개편 지원 조치

합의문	· 임금직무체계의 자율적 개편을 촉진하기 위해 노사는 전담기구를 설치·운영하고, 정부는 이에 대한 지원방안을 강구한다. 특히 '임금직무센터'를 확대·개편하여 임금통계, 정보제공, 임금체계 모델 및 공정한 평가기준 개발, 우수사례 발굴·확산, 컨설팅서비스 등의 지원을 강화한다.
-----	--

☞ 중소기업 측면

- 300인 미만 기업의 법정 정년제도는 2017. 1. 1.부터 시행될 예정임.
- 청년이 취업을 기피하는 업종에서는 장년(고령자)에 대한 의존도가 크므로 현재에도 많은 중소기업에서는 정년 이후에도 지속적인 고용이 이루어지는 사례가 많으며, 또한 장년(고령자)의 임금수준이 상대적으로 높은 수준이 아니므로 임금의 삭감여지도 상대적으로 작다고 할 수 있으므로 중소기업에 미치는 영향은 크지 않을 수도 있음
- 이와는 대조적으로 서비스업종에서는 장년근로자를 기피하는 경향이 있으므로 관련법 시행 이후에도 현재와 같이 기간제 근로자를 중심으로 하는 고용관행을 지속할 것으로 보임
- 합의문에서 임금체계 개편방향으로 '직무'와 '숙련'을 제시하고 있는데, 중소기업에서는 이중 '숙련'에 포커스를 맞출 필요가 있음
- 대부분의 중소기업 직무구조는 비교적 복잡하지 않으며, 암묵적으로 직무가치가 임금에 반영되어 있는 경우가 많은 반면 숙련은 장기근속에 비례하여 증가하는 것으로 인식하고 있으므로 이에 대한 체계적인 정비가 필요함

노사정은 청년고용확대와 관련하여 세대 간 상생고용지원제도를 도입하는데 합의하였으며, 아울러 임금피크제를 통해 절감된 재원은 청년고용에 활용하기로 하였음.

또한 임금피크제가 중고령자의 임금만 삭감하는 방식으로 악용되는 것을 막기 위해 절감 재원의 용도를 분명히 하였으며, 청년고용확대기업에 대해 세무조사 면제 우대 등 지원을 강화하였음.

2. 청년고용 활성화

● 청년고용확대 노력

합의문	· 향후 3년간 예상되는 청년 고용절벽을 돌파하기 위해 대기업, 공기업은 청년 신규채용 규모를 확대하기 위한 제반 조치를 강구하고, 정부는 청년고용을 확대하는 기업에게 세대간 상생고용지원, 고용창출투자세액공제, 세무조사 면제 우대, 중소기업 장기근속 지원, 공공조달계약 가점 부여 등 정책지원을 강화한다.
-----	--

- ☞ 노사정은 청년고용확대와 관련하여 세대 간 상생고용지원제도를 도입하는데 합의하였으며, 이 제도는 임금피크제 등 임금체계를 개편하면서 청년을 신규 채용하는 기업에 정부가 연간 1,080만원을 지원하는 것으로 정부가 이미 발표한 내용임
- ☞ 임금피크제를 통해 절감된 재원은 청년고용에 활용하기로 하였으며, 임금피크제가 중 고령자의 임금만 삭감하는 방식으로 악용되는 것을 막기 위해 절감 재원의 용도를 분명히 하였으며, 청년고용 확대 기업에 대해 세무조사 면제 우대 등 지원을 강화하였음

● 사회적 지원 강화 및 청년고용촉진 협의체

합의문	· 청년들이 선호하는 분야의 사회적 기업, 협동조합, 창업, 공공서비스 일자리 등에 대한 사회적 지원을 강화하여 청년의 사회적 경제 영역으로의 진출기회를 확대한다. · 노사정은 청년고용창출을 위한 보다 구체적인 방안을 마련하기 위해 조속한 시일 내에 관계부처와 노사 및 전문가 등이 참여하는 별도의 회의체를 구성한다.
-----	--

- ☞ 경제사회발전노사정위원회는 11월 2일 노동시장구조개선특별위원회 19차 전체회의를 열어 청년고용 협의체를 이달 초 출범시키기로 함
- ☞ 이는 지난 9월15일 노사정 대타협 후속과제로 노사정위 내 별도로 청년고용협의체를 구성기로 한 데 따른 것으로서 청년고용협의체는 정병석 한양대 석좌교수를 위원장으로 노사정 대표, 청년 대표, 전문가 등 15명 내외로 구성되며, 운영기간은 내년 11월까지 1년간임
- ☞ 협의체에서는 청년 창업 지원 개선, 청년고용할당 등 청년일자리 창출 방안이 논의되며, 일자리 수 늘리기에 치중돼 왔다는 지적을 받아 온 청년 인턴제 및 해외취업 알선 개선, 청년 아르바이트 지도 및 단속 강화 등 고용의 질 개선 방안도 담김
- ☞ 이밖에 청년 인력수급 매칭 강화, 청년희망재단 사업 운영 등에 대한 방안도 논의하게 됨

3 셋. 노사정 파트너십 구축과 합의사항 이행 및 확산

● 노사정 파트너십 구축

합의문	· 일자리 창출에 기여할 수 있는 미래지향적이고 합리적인 노사관계 발전을 위하여 불법·부당행위 및 불합리한 관행을 개선하고 생산적 교섭문화 정착을 위해 노력한다 · 노사정은 노사정위원회에서 정기적으로 경제, 산업, 고용동향을 공유하고 국가 경쟁력 제고 및 일자리 창출을 위한 상호 협력방안을 논의한다.
-----	---

● 합의사항 이행 및 확산

합의문	· 노사정은 합의사항을 성실히 이행하고, 지역별·업종별 협의 및 개별사업장의 단체교섭 과정에서 충실히 반영될 수 있도록 노력한다. · 합의사항을 구체화하는데 필요한 사항, 노동기본권 사각지대 해소 및 비조직부문의 대표성 강화 등 노사정 파트너십 구축에 관한 사항, 기타 생산성 향상 등 구조개선 관련 사항에 대해서는 추가 논의한다. · 합의사항이 이행에 필요한 입법 및 예산 조치가 신속하고 원만하게 이루어질 수 있도록 적극 지원 요청한다.
-----	--

자료 : 이병민 노무사(지윤노무법인 대표)

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

발행 경기중소기업종합지원센터

발행인 윤 종 일

주소 경기도 수원시 영통구
광교로 107

홈페이지 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.