

성균관대학교 경제학과 조준모 교수

최근 노동 쟁점 이슈와 연구과제

I. 현 정부의 노동 정책

I. 현 정부의 노동정책과 성과

1.1) 노동공약

1

• 일자리 창출을 모든 정책의 상위 개념화 → **일자리 상황판 설치**

2

• 공공부문 일자리 창출, 비정규직의 정규직화 → **자회사 방식의 정규직화, 불법파견 문제**

3

• 민간부문 비정규직의 정규직화 → **SPC, LGU+ 등 통신사, 삼성전자/LG 전자 애프터서비스 등**

4

• 고용 형태간 동일노동-동일임금 등 제도 강화 및 구체화 → **관련 노동법에 추가명문화 등 입법 강화추진**

5

• 주 52시간 근로시간 단축 → **탄력근로제 단위 기간 확대 입법 추진 (4.1-2, 법안소위 상정)**

I. 현 정부의 노동정책과 성과

1.1) 정부 노동정책의 방향과 과제

6

- 새로운 사회적 타협 기제로서 노동 회의소 마련 → 이 공약은 사실상 폐기

7

- 과거 정부의 공공부문 성과연봉제, 2대 공정 인사 지침 무효화

8

- 노동의 기본권 확대 → ILO결사의 자유(실직자, 공무원 조직확대, 강제노동 금지, 전임자 임금 노사자치)

9

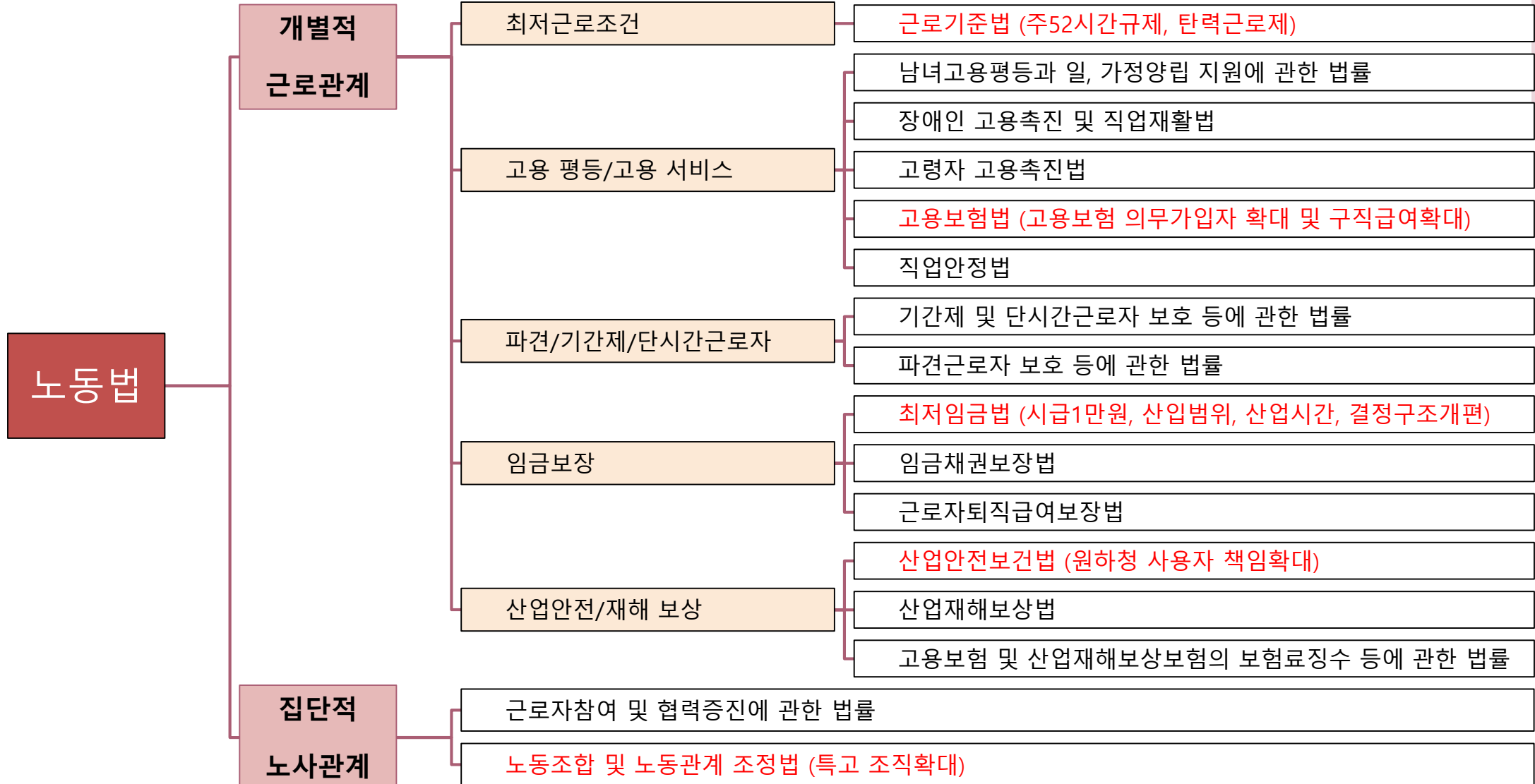
- 최저임금 2020년까지 1만원 → 2017 16.4%, 2018 10.9% 의 급격한 인상,
• 3조X2년 규모의 일자리 안정기금

10

- 모성보호 강화→고용보험 재정고갈 및 일반회계 투입 논쟁

I. 현 정부의 노동정책과 성과

노동법의 체계



I. 현 정부의 노동정책과 성과

1. 2) 현재 국회 계류 혹은 입법발효 대기 중인 법안

- ▶ 근로시간 단축 보완 근로기준법 제51조, 제52조, 제53조 제4항, 제59조 등(환노위 계류 중)
뒤에 설명
- ▶ 최저임금 결정구조 개편 최저임금법 제8조, 제9조, 제10조
뒤에 설명
- ▶ 포괄임금제 제한 근로기준법 제22조의 2(신설), 제50조 등(환노위 계류 중)
 - ▶ [기존 : 판례에 의해 포괄임금제 인정] → 포괄임금제 제한 및 사용자에게 근로시간 측정 의무 부여 등
 - ▶ 고용노동부 지침으로 일정 요건에 따라 제한하는 방안도 검토 중
→ 고정OT 폐쇄 등 임금체계 개선과 직무설계를 통해 해소해 나가야 함
- ▶ 직장 내 괴롭힘 방지 근로기준법 제76조의 2, 제76조의 3(신설), 제109조 등(입법 완료) [7/16 발효]
 - ▶ 사용자에게 직장 내 괴롭힘 조사 및 피해자 보호조치 등의 의무 부과
 - ▶ 사용자가 직장 내 괴롭힘 신고자 및 피해자 등에게 불리한 처우를 하는 경우 벌칙 규정 신설
→ 특히 상명하복, 위계질서를 강조하는 조직문화의 경우 세대 간 갈등 유발로 이어질 수 있음, 고용노동부 매뉴얼 배포예정

I. 현 정부의 노동정책과 성과

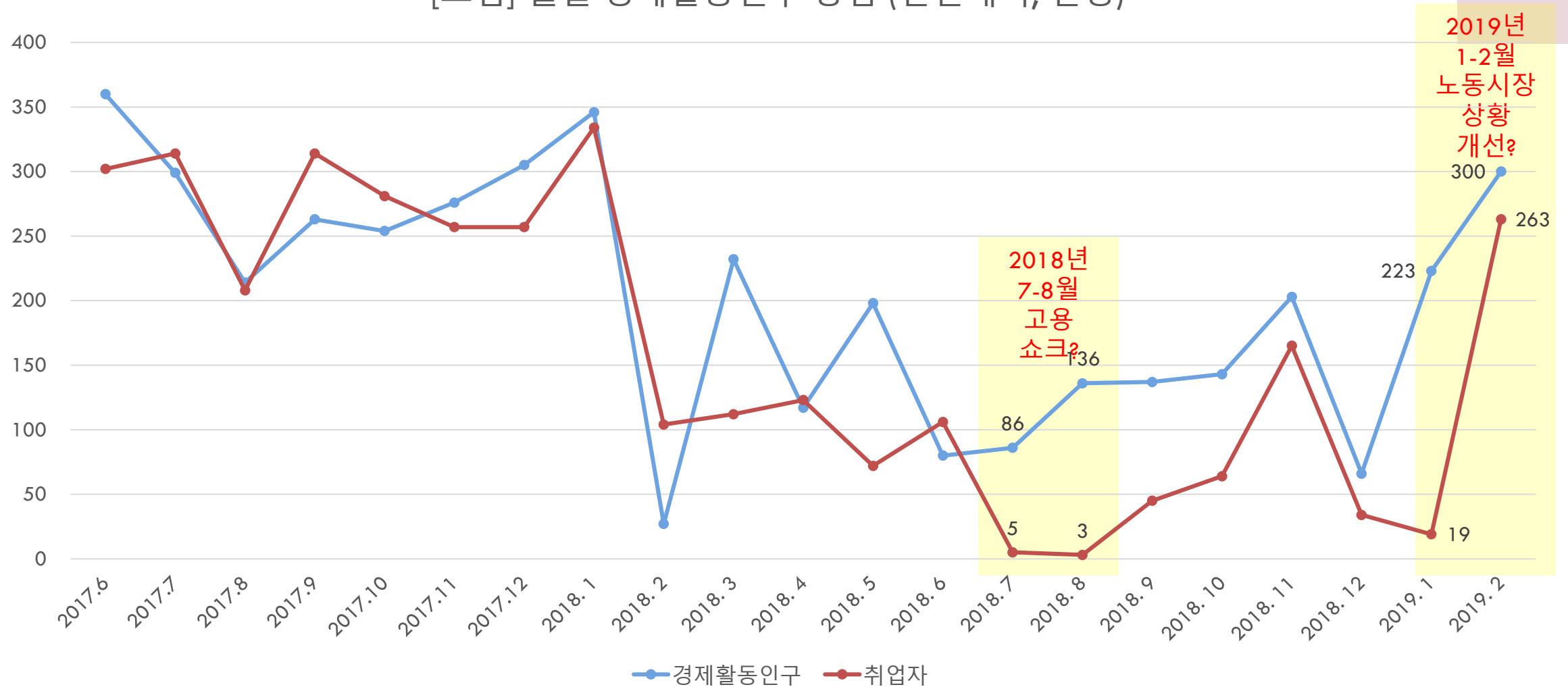
1. 2) 현재 국회 계류 중인 법안

- ▶ 특수 형태 근로 종사자 고용보험 적용 고용보험법 제1조, 제2조, 제8조 등, 고용산재보험료징수법 제2조 등(환노위 계류 중)
 - ▶ [기존: 자율적으로 고용보험 가입이 가능하나, 발급일 5년 이내의 사업자등록증을 구비]
 - ▶ 특수 형태 근로 종사자를 대상으로 근로자와 동일하게 **고용보험 의무적용**
 - ▶ 보험료는 사업주와 절반씩 부담하며 24개월간 1년 이상 가입 시 지급, 소득 감소에 의한 자발적 이직 시에도 지급
 - ▶ **재정영향과 구직급여 수혜권 보장 여부를 둘러싼 논쟁**
(ex 6개월 의무가입후 수혜권 발생, 이직이 잦은 특고, 임시, 일용직은 가입해도 수혜가 어려울 수 있어 준조세 논쟁)
- ▶ 생명·안전 업무에 기간제·파견 근로자 사용 제한 기간제법 제4조 등, 파견법 제5조 등(환노위 계류 중)
 - ▶ [기존: 기간제 - 사용 사유 제한 없음, 파견 - 32개 허용 업무]
 - ▶ 선박·철도·항공 등 생명·안전 업무 등에 기간제·파견 근로자 사용 금지
 - ▶ **→ 아웃소싱, 파견 등을 점차 줄이고 해당 직무를 잘 정의 및 설계하고 운영 매뉴얼 등 점검 필요**

I. 현 정부의 노동정책과 성과

정부 일자리 지표, 정책 실패인가? 인구 감소인가?

[그림] 월별 경제활동인구 증감 (전년대비, 천명)



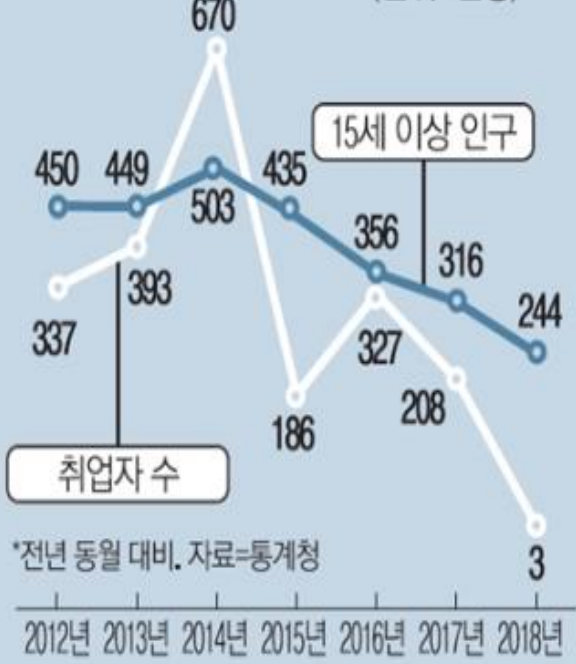
자료: 통계청(2019. 3. 13.). 2019년 2월 고용동향 보도자료.

I. 현 정부의 노동정책과 성과

정부의 해명과 재반박 의견

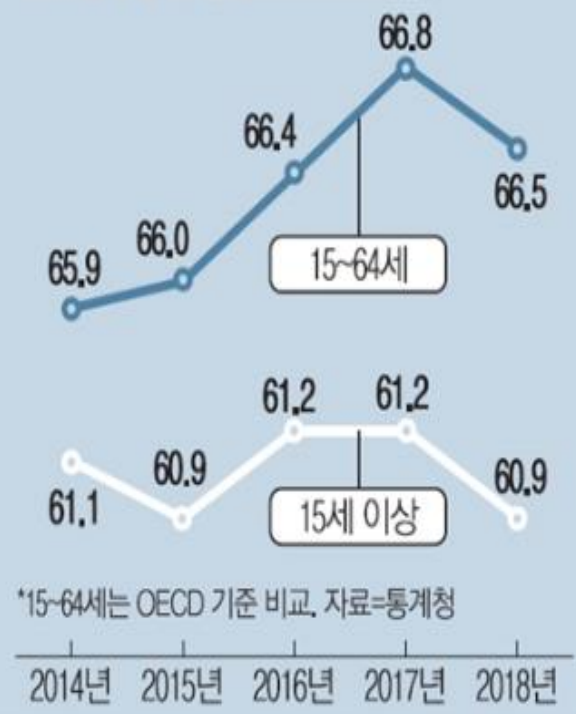
❶ 고용 악화는 인구구조 영향이 커
 ▶ 취업자 수, 인구보다 더 큰 폭으로 줄었다

8월 15세 이상 인구 · 취업자 수 증가폭
 (단위=천명)



❷ 고용률 보면 일자리 상황 나쁘지 않아
 ▶ 고용률 작년보다 하락했다

연도별 8월 고용률 (단위=%)



❸ 양질 일자리 늘어 고용의 질 개선
 ▶ 취약 일자리 감소폭이 훨씬 더 크다

양질 일자리 증가폭-취약 일자리 감소폭
 (단위=천명)



❹ 최저임금 영향 아직 판단할 수 없어
 ▶ 단순노무 종사자 수 확연히 줄었다

연도별 단순노무 종사자 증감폭
 (단위=천명)



I. 현 정부의 노동정책과 성과

노동시장 여건 변화와 인구 변동에 의한 효과 분해

[표] '17-'18 15세 이상 인구 및 취업자 수

(천명, %)

	'17년	'18년	
	관측치	관측치	추산
15세 이상 인구	43,931	44,182	
취업자 수 (고용률, %)	26,725 (60.8)	26,822 (60.7)	26,878 (60.8)
취업자수 증감	316*	97	153

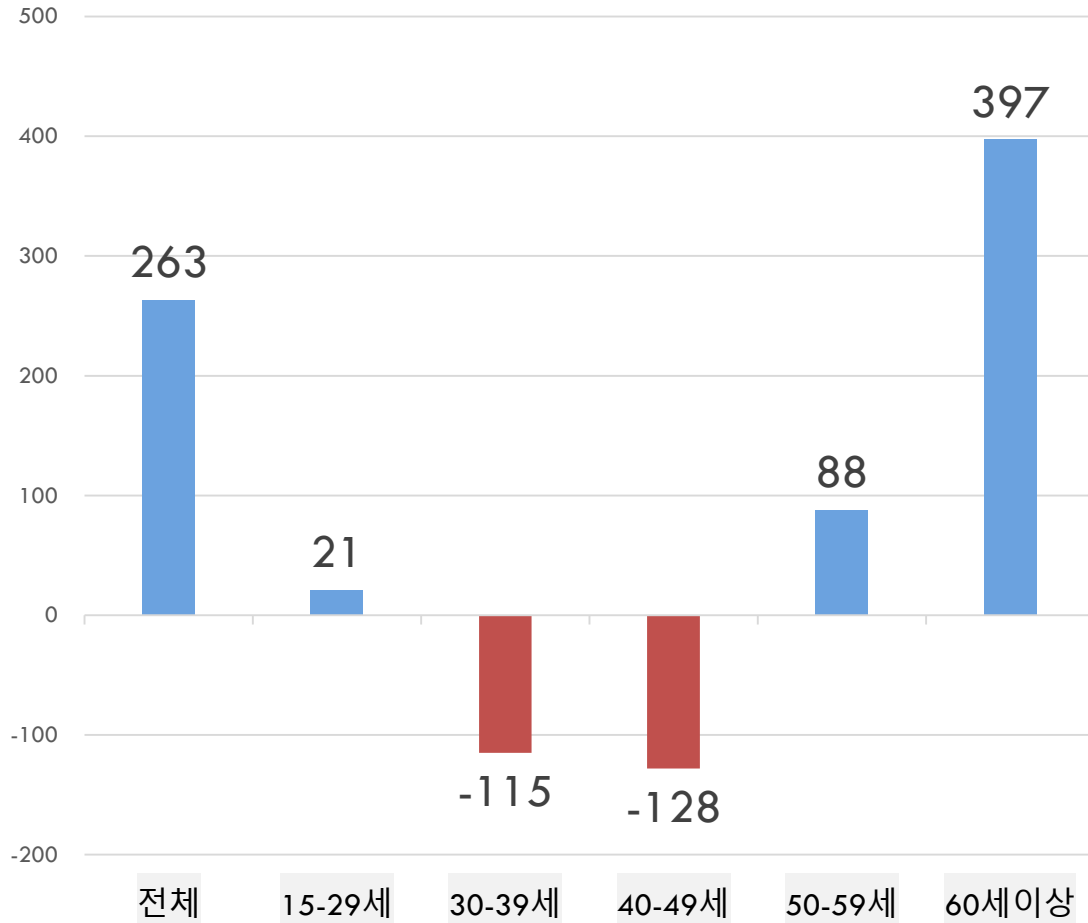
*: 최근 3년간('15-'17) 평균 취업자수 증가는 27.6만명
 자료: 통계청(2019). 2018년 12월 및 연간 고용동향. 보도자료.

- ▶ 취업자 증가폭 감소에 대해 '일자리 정책 실패론'과 '인구 구조 변동론'이 대립
 - ▶ 실제 관측치 중 각각의 기여분을 따지지 않은 채, '정책 탓-인구 탓-정책 탓-인구 탓..'
 - ▶ 취업자수 증가폭의 감소분을 **인구영향과 정책영향으로 분해하여 따져야**
 - ▶ 취업자수 증가폭 감소 = 97 - 316 = -219
 - ▶ **21.9만명 감소 = [인구영향] + [정책영향]**
- ▶ 가상 취업자수 = '17고용률 × '18인구 = 26,878
 - ▶ 노동시장 여건이 고용률에 모두 반영된다고 가정
 - ▶ 전년도 고용률을 당해 인구에 적용, 추산치 산출 → 인구효과만 감안한 가상 취업자수(26,878), 인구효과만 반영 취업자수 증가(15.3만명)
 - ▶ **15.3만명 증가해야 했지만 실제 9.7만명 증가, 즉 5.6만명(=153 - 97)은 노동정책효과 등 노동시장 여건 악화로 인한 감소분**
 - ▶ **9.7만명의 상당부분이 노인일자리 같은 단기 보조금 일자리**
 - ▶ **미국은 비농비공 통계치(민간부문일자리)를 BLS에서 따로 공표**
- ▶ 21.9만명 감소분이 인구 감소만에 의한 현상이라는 주장은 과장

I. 현 정부의 노동정책과 성과

취업자 수 반등의 이면: 30-40대 ↓, 60대 이상 ↑

[그림] 2019.2. 연령계층별 취업자수 증감
(전년대비, 천 명)



- ▶ 2019년 2월 고용동향 발표
 - ▶ 취업자수 약 26만명 증가, 예년 수준으로 회복한 것처럼 보임

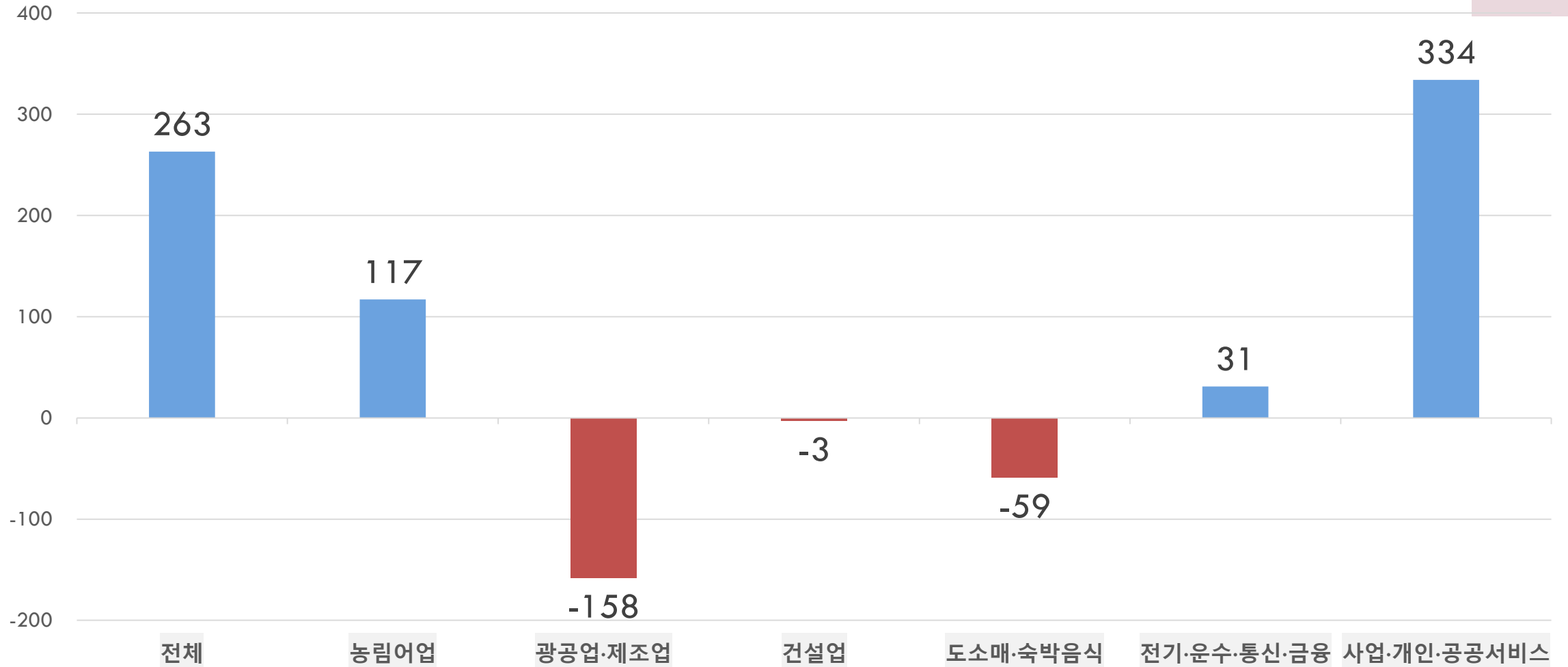
- ▶ 연령계층별로 나누어보면,
 - ▶ 30대(-11.5만), 40대(-12.8만)에서 취업자수 크게 감소 → 23.3만 감소
 - ▶ 반면 60세 이상(+39.7만) 증가폭이 위의 감소분 상쇄 (58년 개띠는 아직 퇴직 안했음!)
 - ▶ 고용률계산에는 15-64세로, 일자리 성과 계산에는 15세 이상으로 통계홍보

- ▶ 산업별 증감으로 나누어보면,
 - ▶ 제조업(-15.1만), 도소매숙박음식(-5.9만)에서 감소
 - ▶ 사업·개인·공공서비스(33.4만) 부문에서 상쇄
 - ▶ 반도체, 자동차는 2019년에 2018대비 악화

I. 현 정부의 노동정책과 성과

제조업, 도소매숙박음식 ↓, 사업개인공공서비스 ↑

[그림] 2019.2. 산업별 취업자수 증감 (전년대비, 천 명)



I. 현 정부의 노동정책과 성과

취업자 수 반등의 이면: 단기 통계는 노인일자리 사업으로 보정

초단시간 노동자 작년 11%↑... "'쪼개기 알바' 탔은 아닌 듯"

기사입력 2019/03/17 07:31 송고

"노인일자리 증가 영향"... '쪼개기 의심' 도소매·숙박음식업은 감소



정책

'일주일 15시간 미만' 초단기 노동자 57%가 60세 이상 노인이었다

조선일보 주희연 기자

입력 2019.03.18 03:07

출처: (위) 연합뉴스(19. 3. 17.) 초단시간 노동자 작년 11%↑... "'쪼개기 알바' 탔은 아닌 듯" (아래) 조선일보 (19. 3. 18.) '일주일 15시간 미만' 초단기 노동자 57%가 60세 이상 노인이었다.

▶ 2018년 단시간 노동자 11.3% 급증

- ▶ 주휴수당 회피?
- ▶ 도소매·숙박·음식 업종은 오히려 감소(-1.4만)
- ▶ 가장 많이 증가한 업종: 보건·사회복지업(5.7만), 공공행정(2.1만)
- ▶ 증가분 중 60대 이상(57%), 단순노무직(49%)이 다수

▶ 노인일자리사업 참여 증가에 따른 단시간 노동자 증가로 추측

- ▶ 보조금 지급이 전제된 일회성 단기 일자리
- ▶ 보조금이 끊기면 이들은 실업률을 추후 증가시킬 것임

I. 현 정부의 노동정책과 성과

고용보험 가입 기준 확대와 실업급여 新사각지대 발생

- ▶ 고용보험 가입자 수가 증가한 것은 일자리 질 개선이 아닌, 당연 가입 기준 확대에 따른 결과
 - ▶ 고용보험법 시행령 개정(18. 7. 3.)에 따른 확대 대상: 소정근로시간이 **주 15시간 미만인 사람을 포함, 1개월간 60시간 미만인 단시간 근로자가 3개월 이상 계속 근로하는 경우** → **임시·일용직 의무가입**
 - ▶ 이와 더불어 특수고용직 노동자에 대한 의무 가입 확대 취지의 개정안 발의
- ▶ 임시·일용직 의무가입 확대했지만, 실업급여 6개월 수혜 조건은 그대로 → 새로운 사각지대 발생
 - ▶ 최근 실업급여 기간 및 지급액은 확대, 그러나 수급 조건은 고용보험 **가입 기간 180일 이상**으로 유지
 - ▶ **근속 기간 3~6개월에 그친 단시간 근로자**의 경우, 해당 기간 동안 보험료를 납부하고 실업급여는 보장 받을 수 없는 상태
 - ▶ 사회보험 보장 범위를 무리하게 확대하다가 **일부 임시·일용 단시간근로자에 준조세**
 - ▶ 최근 1개월 60시간 미만 수급기간 확대했지만 수급자격이 안되는 경우가 많음
 - ▶ **이러한 변화로 가입자 수가 증가하는 것은 일자리의 질이 개선되는 것이 아님!**

I. 현 정부의 노동정책과 성과

소득 주도 성장으로?

- ▶ 소득 주도 성장론은 야당에서 몇 해 전부터 주장
 - ▶ 학문적 근거: 후기 케인스학파로 불리는 Marc Lavoie와 Engelbert Stockhammer가 낸 '임금 주도 성장 (wage-led growth)', ILO(2012)
- ▶ **Marc Lavoie & Engelbert Stockhammer의 Wage-Led Growth(임금 주도 성장)**
 - ▶ 임금 주도 성장은 일자리가 있는 사람만 대상으로 하는 것
 - ▶ 결론 첫 머리에 '임금은 생산비용인 동시에 수요의 원천'이라고 적시
 - ▶ 논문은 "「모든 나라들이 동시에」 노동친화적인 분배정책을 단행한다면 기업이이익이 총수요를 주도하던 (수출 의존도가 높은 나라)도 해외 성장의 가속화가 경제활동을 촉진한다"라고 주장
 - ▶ 이어서 "임금 주도 성장 전략은 「국제공조」가 이뤄질 경우 가장 성공 확률이 높은 전략"
- ▶ 결국 전세계 모든 나라가 '소득 주도 성장'을 하지 않으면 성공하기 어려운 공상

I. 현 정부의 노동정책과 성과

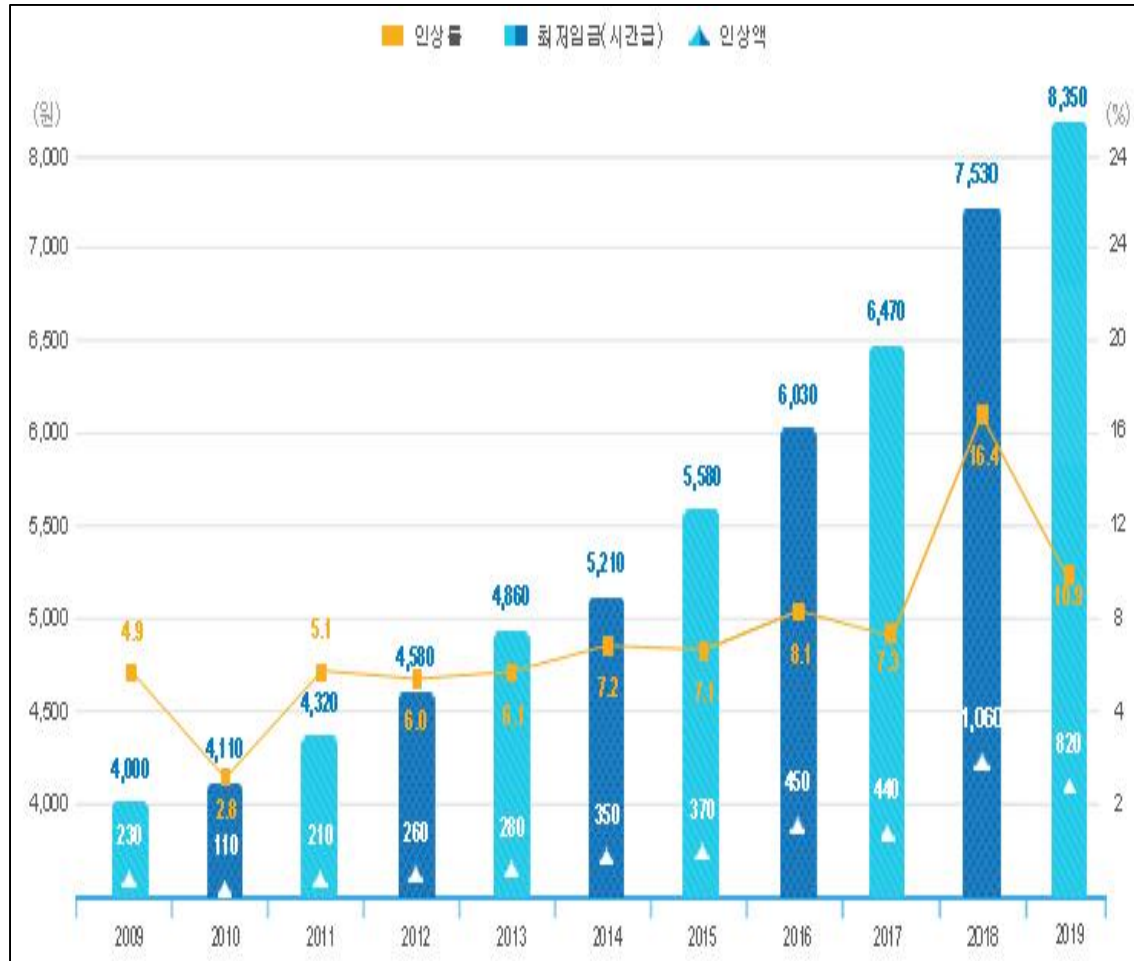
소득 주도 성장으로

- ▶ 이 내용을 한국에 그대로 적용하면 한국만 소득 주도 성장을 하는 것은 수출주도 경제국이 '글로벌 경제 운전자'를 자초하는 셈
 - ▶ "포드가 임금을 올린 것은 도요타가 당시엔 없었기 때문이다. 도요타가 있었다면 포드는 망했을 것"
 - ▶ **글로벌, 미래, 효율성의 삼무**
- ▶ 그나마 "경제 회복을 위한 성공적 정책 과제의 필수 요소는 지속적인 임금 상승"이라며 "**생산성과 임금이 같이 오를 때 비로소 부채 증가 없이도 소비가 성장한다**"고도 주장
 - ▶ 그러나 이들의 논의가 한국에 넘어왔을 때는 생산성 얘기는 사라지게 됨
 - ▶ 결국 지속적인 임금 상승만이 주목되어 이를 토대로 급격한 최저임금의 상승이 이루어짐
 - ▶ 한편 생산성과 연계된 임금체계 개편, 근로시간제도 유연화에 대한 논의는 지지부진

II. 최저임금제도

I. 현 정부의 노동정책과 성과

최저임금 현황



자료: 최저임금위원회

- ▶ 2001년~2018년 최저임금 연평균 9.0% 인상
 - ▶ 같은 기간 전체 산업 명목 임금 인상률(4.9%)의 1.8배, 물가 상승률 (2.5%)의 3.5배에 해당
 - ▶ 2008-9년 이전에는 균형임금 미만이었어서 두자리 수 인상효과 non-binding
- ▶ 2019년 최저임금 결정('18.7.14)
 - ▶ 시급 8,350원('18년 대비 10.9% 인상), 월단위 환산 급여 1,745,150원('18년 대비 171,380원 인상, 주휴수당 포함 209만원)
 - ▶ 현 정부 들어 2년간 29.1% 인상
 - ▶ 2019 최저임금의 영향 근로자는 501만 명으로 추정 (25%)

I. 현 정부의 노동정책과 성과

OECD국가들의 최저임금 인상률과 경제성장률

- ▶ 2010년 이래로, 16.4%와 10.9%와 같은 두 자릿수 인상은 국민소득이 1만~2만\$수준의 국가들 중에서도 **슬로베니아, 라트비아, 에스토니아 같은 동유럽의 체제 전환국과 독재 포퓰리즘의 터키에서 발견됨**
- ▶ 국민소득 4만\$이상 국가에서 매년 인상률은 보통 5% 미만이었고 경제성장률에도 미치지 못하는 경우가 상당수
- ▶ 2010년 이후 국민소득 2만 달러 이상인 국가 중 두 자릿수로 최저임금을 인상한 국가는 국민소득 10만\$가 넘고, 조세 피난처로 알려진 룩셈부르크(2016년, 10%)가 유일
- ▶ **즉 국민소득이 오를수록 각국 정부는 복지정책으로 재분배를 도모하지 최저임금 인상에 과도하게 의존치 않음 (낮은 재분배 효과와 고용파괴의 부작용때문)**

국가별 최저임금 인상률

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
에스토니아	10.34%	10.94%	9.85%	10.26%	9.30%	-
라트비아	4.23%	4.23%	12.50%	2.78%	2.70%	-
터키	9.47%	10.24%	15.51%	29.33%	7.92%	-
한국	6.11%	7.20%	7.10%	8.06%	7.30%	16.38%

I. 현 정부의 노동정책과 성과

최저임금 결정구조

- ▶ 최저임금위원회 제도 개선 T/F 권고안, ILO 최저임금 결정 협약 등을 토대로 제도 개편 논의 초안 마련 후 사회적 공론화
 - ▶ 전문가, 대국민 토론회, 국민 온라인 의견수렴, 지방관서별 노사 간담회 등
- ▶ (결정체계 이원화) **전문가로 구성된 구간 설정 위원회에서 객관적, 합리적 최저임금안 구간을 정하고 결정위원회가 그 구간 내에서 결정 (최저임금의 급격한 인상의 연착륙을 도모)**

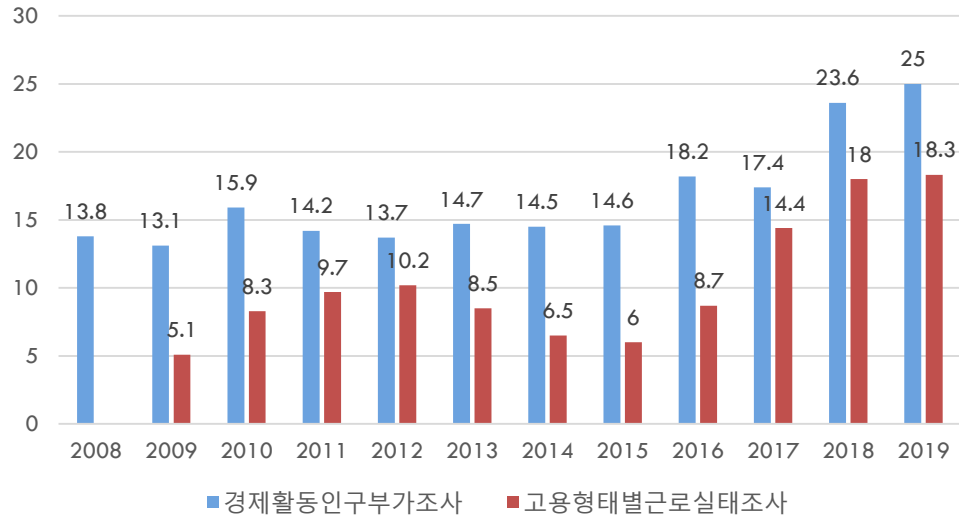
구간설정위	•전문가 9명: 노사 순차 배제 방식 논쟁
결정위원회	•총 21명: 노사공 위원 각 9명 → 각 7명으로 축소 •공익위원은 정부 단독 추천에서 국회 4명, 정부 3명 추천으로 변경 •청년·여성·비정규직, 중소·중견기업 및 소상공인 대표 포함 명문화

- ▶ (결정기준 보완) 노동자의 생활 보장과 고용, 경제 상황을 균형 있게 고려
 - ▶ 근로자의 생활 보장: 근로자 생계비, 소득분배율, 임금수준, 사회보장급여 현황 등
 - ▶ 고용·경제 상황: 노동생산성, **고용**에 미치는 영향, **경제성장률** 포함 등
- ▶ 20년 적용 최저임금 심의 지원을 위해 4월 초 국회 입법 추진 중

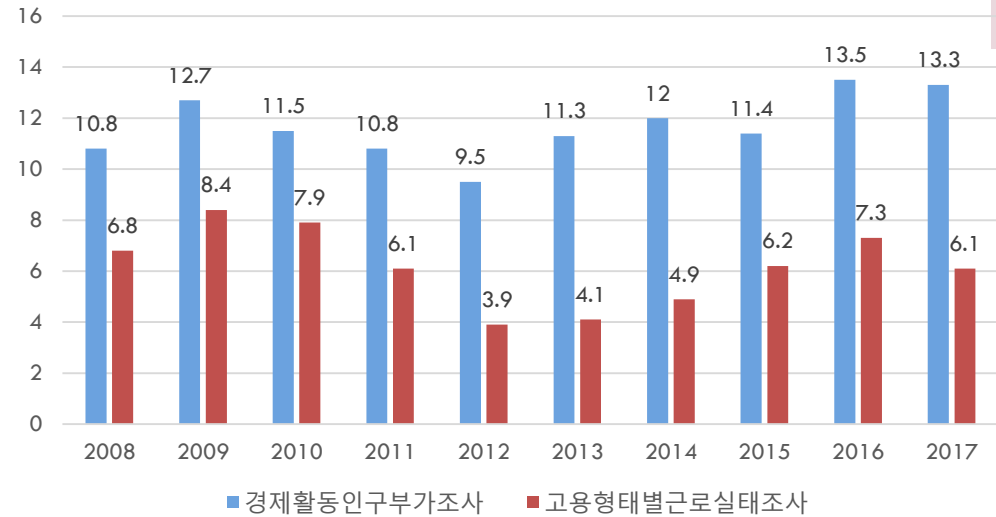
I. 현 정부의 노동정책과 성과

최저임금 영향률과 미만율이란?

최저임금 영향률 현황



최저임금 미만율 현황

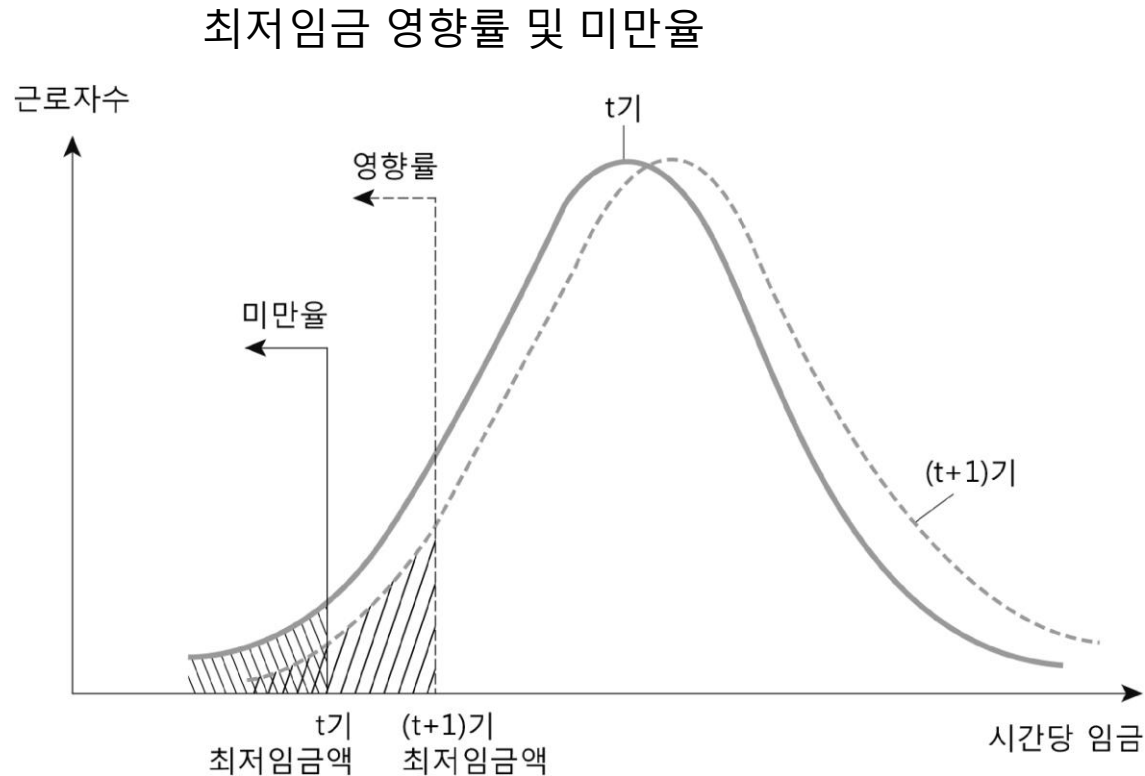


자료: 최저임금위원회(2018), 2019년 최저임금 심의를 위한 임금실태 등 분석

- ▶ 최저임금 영향률은 최저임금 변경(인상)으로 인해 임금 인상이 필요한 근로자 규모의 추정치
 - ▶ 새로이 적용될 최저임금에 따라 직접적으로 영향을 받게 될 것으로 추정되는 대상 근로자의 비율(예측치)
 - ▶ **영향률 = 영향받는 근로자 / 임금근로자**
- ▶ 최저임금 미만율은 실제 최저임금 미만 근로자 규모의 결과치
 - ▶ 전체 임금근로자 중 최저임금 미만 임금 근로자 비율
 - ▶ **미만율 = 미만근로자 / 임금근로자**

I. 현 정부의 노동정책과 성과

최저임금 영향률과 미만율이란?

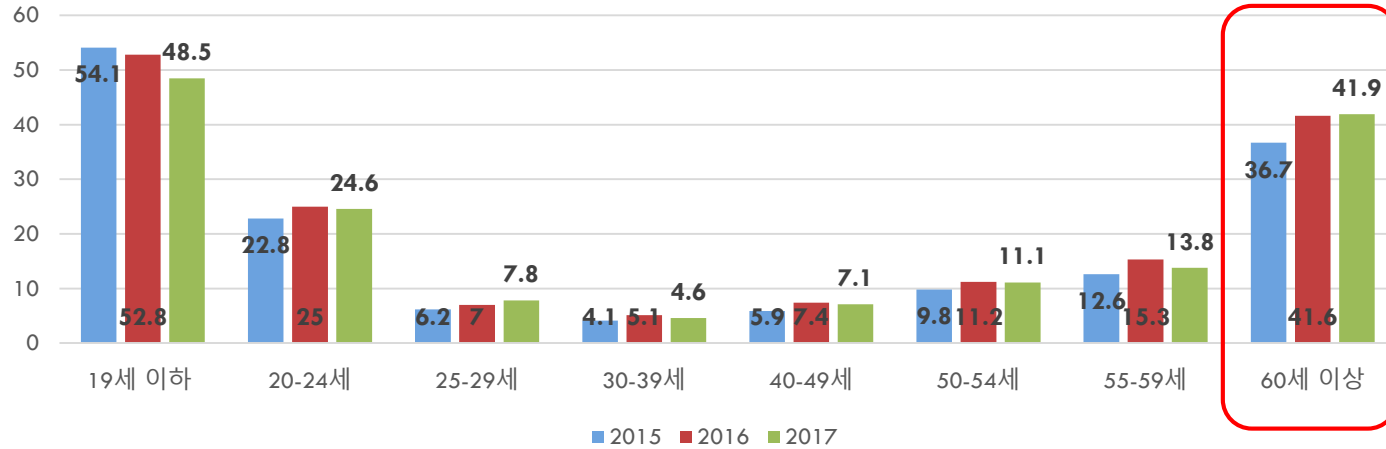


- ▶ 2019년도 최저임금 영향률은 2019년도에 새로운 최저임금이 적용됨에 따라 최저임금 위반을 면하기 위해 2019년도에 임금인상이 필요한 근로자 수 비율을 예측한 것
- ▶ 2019년도의 최저임금 미만율은 2019년 중 이러한 임금인상 조치가 이루어지지 않은 비율
(현행법상 미만은 이유불문 불법 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 병과가능)
- ▶ 특정 연도의 최저임금 영향률이 최저임금 미만율보다 높게 나타남
 - ▶ 영향받는 근로자=미만 근로자+이상 근로자(현재는 최저임금 이상을 받고 있지만 내년도 최저임금 이하인 근로자)
 - ▶ 미만집단도 최저임금인상으로 임금수준이 통상 증가하며 미만집단내에서도 고용영향이 발생

I. 현 정부의 노동정책과 성과

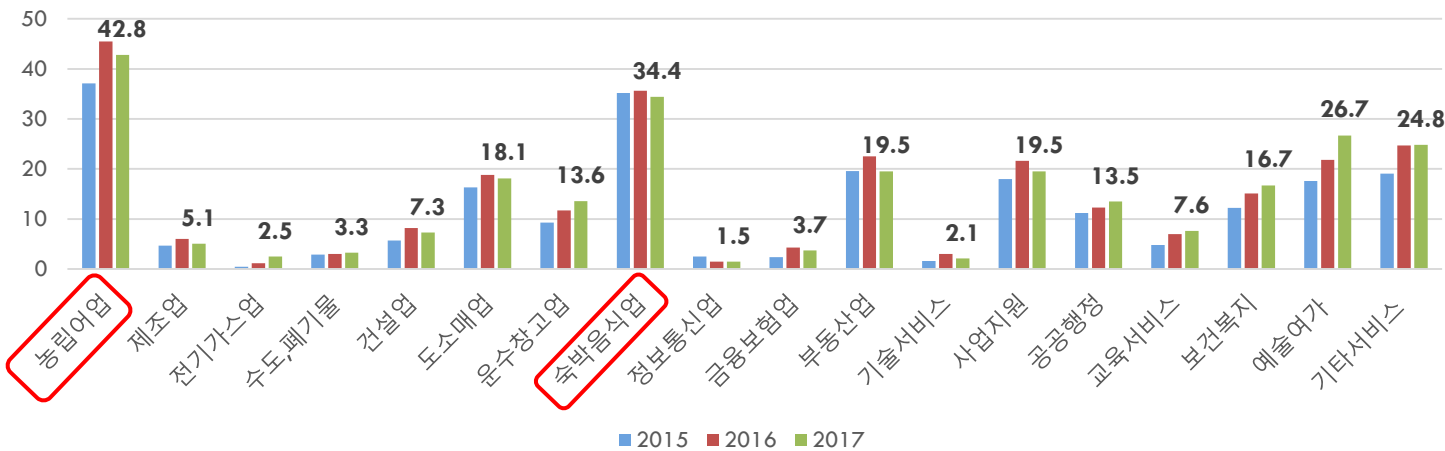
연령대별, 업종별 미만율

연령대별 미만율 추이



- ▶ 19세 이하와 60세 이상에서 최저임금 미만율이 상당히 높은 수준을 보이고 있음
- ▶ 60세 이상 노인 근로자 5명 중 2명 정도는 최저임금 미만의 임금을 받고 있음 (2017년 기준 60세 이상 최저임금 미만율 41.9%)

업종별 미만율 추이



- ▶ 업종별로는 최저임금 미만율이 농림어업(2017년 기준 42.8%)과 숙박음식업(2017년 기준 34.4%)에서 높게 나타남

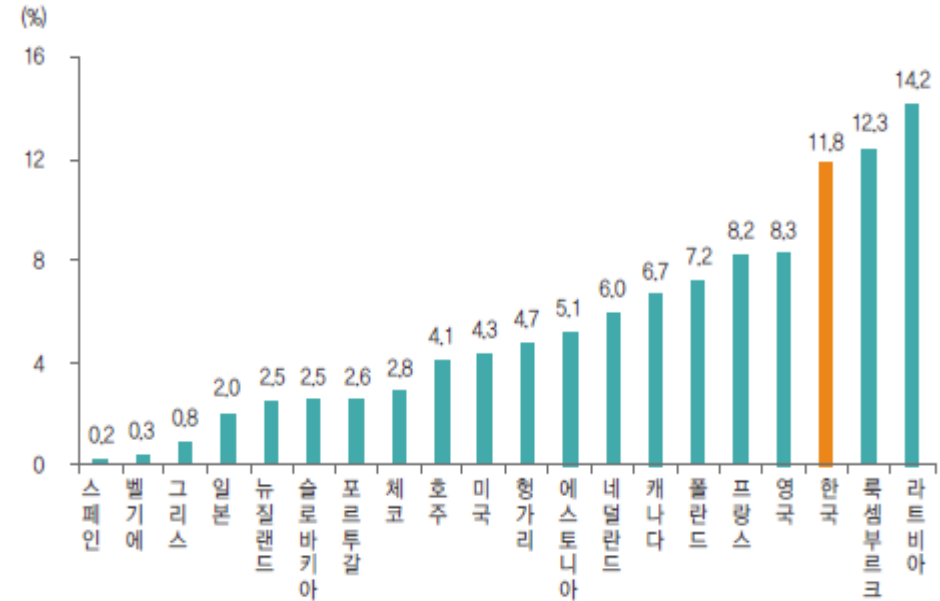
자료: 최저임금위원회(2018), 2019년 최저임금 심의를 위한 임금실태 등 분석

I. 현 정부의 노동정책과 성과

미만율이 높은 이유?

- ▶ 최저임금 산정시 주휴수당 포함은 미만율 2배 상승 추정
 - ▶ 실제 근로는 174시간이나 급여 기준은 209시간
 - ▶ '19년 최저임금 시급 8,350원 → (주휴수당 적용) 실제 지급액 10,020원 (40시간 풀타임 근무 시):
- ▶ 위반 시 강한 처벌 그러나 느슨한 단속
 - ▶ 미국의 경우 최저임금법 위반 시 근로자에게 통상 미지급금 2배 지불(손해배상)
 - ▶ 한국의 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금
- ▶ 근로감독이 강화되면 미만율 감소·고용파괴효과 증가
 - ▶ 신정부 들어 작년까지 근로감독으로 받은 인원은 765명
 - ▶ 기존 근로 감독 인원수는 대략 1700명
 - ▶ 즉 45% 감독관 인원수 증가

OECD 국가 최저임금 미만율(2015)



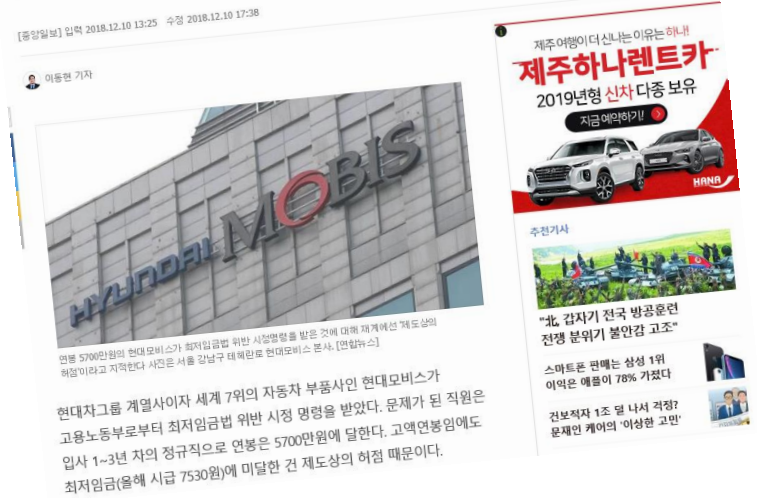
주: 1) OECD 국가 최저임금 수준은 구매력을 감안한 2015년 연환산 최저임금 기준(일본은 2014년) 국가별 산업법의 차이는 고려하고 있지 않음.
 2) 최저임금 미만 근로자 비율(2013년 기준)은 일본, 뉴질랜드, 호주, 미국, 네덜란드, 캐나다, 한국의 경우 각 국가별 자료를 이용함. 나머지 국가들은 EU Structure of Earnings Survey(SES, 2010) 자료를 이용
 3) OECD에서 우리나라의 2013년 자료 이용시 최저임금위원회에서 제시한 최저임금 영향률(새롭게 적용될 최저임금에 따라 직접적으로 영향을 받게 될 것으로 추정되는 근로자 비율)을 이용한 오류가 있어, 우리나라의 경우 경제활동인구 부가조사를 이용해 산출한 2013년 미만율로 수정
 자료: OECD, *Minimum Wages After the Crisis: Making them Pay*, 2015, 5.

자료: 국회예산정책처(2016), 최저임금 미만 근로자의 특성 분석과 보완방안

I. 현 정부의 노동정책과 성과

대기업들의 최저임금 위반?

현대모비스 최저임금 1호 적발...내년 1월엔 '더 센 폭탄'이 온다



연봉 5700만원의 현대모비스가 최저임금법 위반 시정명령을 받은 것에 대해 재계에선 제도상의 허점이라고 지적한다. 사건은 서울 강남구 테헤란로 현대모비스 본사. [연합뉴스]

현대차그룹 계열사이자 세계 7위의 자동차 부품사인 현대모비스가 고용노동부로부터 최저임금법 위반 시정 명령을 받았다. 문제가 된 직원은 입사 1~3년 차의 정규직으로 연봉은 5700만원에 달한다. 고액연봉임에도 최저임금(올해 시급 7530원)에 미달한 건 제도상의 허점 때문이다.

'초봉 5500만원' 현대·기아차 직원 8200명도 최저임금 미달될 판

3대 노동쇼크 초읽기
비상 결전 기업들

내년 최저임금 산정때 휴일 포함
월 243시간 근로 기준 상으면 기본급 200만원도 법 위반
모비스·대우조선, 시정명령 받아

저임금 근로자 들자는 취지와 달리
대기업 직원 임금만 높아져
'임금 양극화' 오히려 심화될 수도

다음달 1일이 되면 현대자동차와 기아자동차 직원 8200여 명의 시급이 최저임금 기준에 미달하는 '황당한' 일이 벌어진다. 유급휴일을 최저임금 산정 기준시간에 포함하는 최저임금법 시행령이 시행되고, 동시에 최저임금이 1174년 7530원에 오른다.

솔직히 알고리즘 공부 할 시간 없죠?

▶ 최저임금 산입 대상으로는 사업주가 지급하는 실질임금 중 '기본급+월고정수당'만 인정해 왔음

- ▶ 기업들이 지급하는 복리후생 수당과 상여금 등은 최저임금 산입 대상에 포함되지 않음(최저임금법)
- ▶ 100인 이상 기업이 근로자에게 지급하는 실질임금 중 '기본급+월고정수당' 비중은 평균 67.1%
- ▶ 2018년 산입범위 개정으로 매월지급 현금성 상여금과 복지비의 25%, 7% 초과분만 포함하여 67.1%에서 소폭 증가할 것으로 예상됨

▶ 기업의 임금 항목 구성 (100인 이상 기업 평균치)

$$\text{월임금총액} = \underbrace{[\text{기본급 } 57.3\% + \text{월고정수당 } 9.8\%]}_{67.1\%} + \text{복리후생수당 } 6.6\% + \text{상여금 } 17.6\% + \text{초과근로수당 } 8.7\%$$

▲ 평균적으로 월급여의 67.1% 만으로 최저임금 준수여부가 좌우된다는 의미

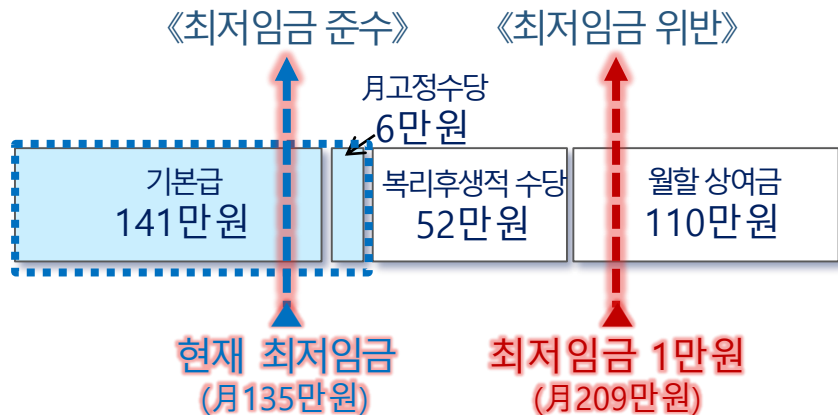
▶ 대기업의 임금체계 등을 고려하지 않는다면 최저임금 영향률을 과소평가할 수 있음

I. 현 정부의 노동정책과 성과

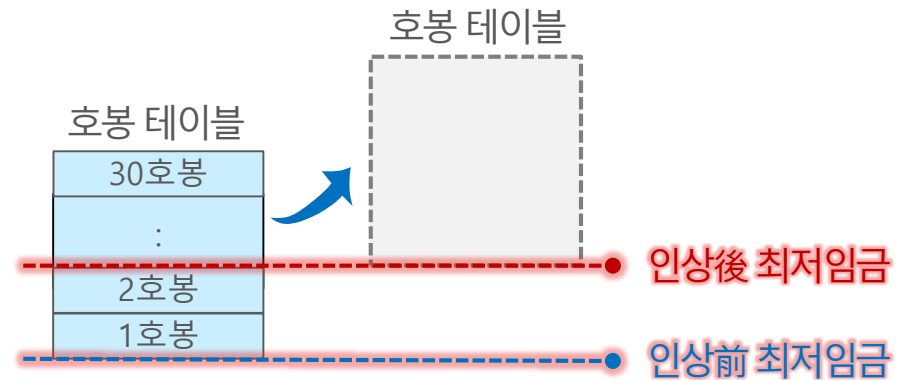
최저임금의 “산입범위”

- ▶ '기본급+月고정수당' 비중 낮은 고임금 근로자도 최저임금 인상에 영향
 - ▶ 실질임금이 최저임금보다 높음에도 복리후생수당·상여금 등이 인정되지 않아 최저임금제 영향권
 - ▶ 최저임금이 인상되면 최저임금 위반되지 않도록 '기본급+月고정수당' 인상 불가피
- ▶ 호봉제 기업은 최저 호봉부터 최고 호봉 근로자까지 연쇄적으로 호봉 인상
 - ▶ 최저임금 인상 시 호봉 테이블 전체가 도미노식으로 상향 조정
 - ▶ 100인 이상 기업의 65.1%가 호봉제 운영 ('15년 사업체 노동력 조사, 고용부)

대기업 신입직원 사례 (月실질임금 =309만원)



호봉제 기업의 도미노식 임금 상승



I. 현 정부의 노동정책과 성과

최저임금 관련 연구난제

- ▶ Q1. 최저임금 영향률 산정 시, 최저임금의 고용효과 분석시 주휴수당 미포함
 - ▶ 기존의 영향률은 OECD 국가 중 최고
 - ▶ 기존의 최저임금 영향률 산정 시 주휴수당 미포함
(주15시간 이상 근무시 주휴근로 및 주휴수당보장, 외국에는 없는 제도, 터키/멕시코는 약정수당)
 - ▶ 주휴수당을 포함할 시에 영향률은 지금 수치의 약 2배 정도로 증가예상
- ▶ Q2. 최저임금의 고용 부정효과 하향편의 발생시키는 미만을
 - ▶ 미만율이 OECD 최고 수준
 - ▶ 미만율이 100%이면 고용효과 제로 (omitted variable)
 - ▶ 주휴수당이 포함되어 미만율은 증가할 것임
 - ▶ 근로감독을 강화하면 미만율이 줄고 고용 부정효과는 커질 것임
 - ▶ 미만율 집단에 임금수준도 최저임금 수준에 연동, 미만집단내에서도 고용파괴 발생
- ▶ Q3. 대우조선해양, 현대모비스 등 연봉 1억 근로자가 최저임금 미만이라고 하는 데 영향률과 미만율에 포함?
 - ▶ 통계상 포함되지 않음
 - ▶ 그러나 2019년 1월 부터 적용되는 고용노동부 최저임금 산정시간 관련 시행령에 의하면 월급→시급산정시
 - ▶ 분모 월 기준근로시간이 174, 209, 240이상의 세가지, 대법판례는 174, 노동부는 209 대법판례로 승소한 기업이 노동부 시행령으로 불법화 죄형법정주의 위반 여부 논쟁 중
 - ▶ 최저임금 영향률 산정 시 임금체계를 타고 고액 임금자까지 연쇄작용은 외국에 없는 현상
 - ▶ 최저임금의 국가표준임금화

I. 현 정부의 노동정책과 성과

기존 최저임금 고용효과 관련 연구

- ▶ 미국:
 - ▶ 1세대(1990년대) : **최저임금의 고용파괴 Yes** → 10% 최저임금 인상은 1~3% 고용파괴효과를 가져옴
 - ▶ 2세대: **최저임금의 고용파괴 No** → Card & Krueger (1995), 최저임금과 고용, 뉴저지와 펜실베이니아 최저임금이 주별로 다르다는 점을 착안하여 주경계에 패스트푸드 산업 사례연구: **최저임금이 올라도 일자리 안 줄어..**
 - ▶ 3세대 이후: **최저임금의 고용파괴 Yes** → 이후 설문 데이터가 아닌 행정 데이터를 통한 분석의 결과로는 최저임금이 고용 파괴를 가져온다고 나타남 (Neumark, AER)
- ▶ **최저임금 인상분의 19%만 빈곤층 소득으로 전달되기 때문에 최저임금이 빈곤대책으로는 효과적이지 않을 수 있음 (Burkhauser, ILR Review)**
- ▶ 미국은 DID 분석을 주로 사용
 - ▶ 주별로 최저임금이 달라 인접 주를 Control 집단으로 설정 가능
- ▶ 미국 데이터 조차 variation이 크지 않아 주 단위가 아닌 도시 단위로 분석한 결과도 존재함(Scott Adams, 2005)
 - ▶ 미국 100개 도시에서 living wage(생활임금) 실시
 - ▶ Baton rouge, Salt lake city, St.Louis 등은 생활임금 시도
 - ▶ 고용 탄력도는 - 0.1
 - ▶ 생활임금은 저임금 근로자들의 임금을 상승시키지만 저숙련 근로자들의 고용을 감소시킴

I. 현 정부의 노동정책과 성과

우리나라 최저임금 연구의 난제

- ▶ But 국가 단위로 최저임금이 시행되는 우리나라의 경우 DID와 같은 방법론을 적용하기 어려움
- ▶ 우리나라의 경우 자영업이 20~25%
 - ▶ 이들은 가격 순응자 (price taker)
 - ▶ 주휴수당 및 최저임금 상승으로 인해 경영압박 받는 집단이 두텁게 분포 (최저임금-근로시간단축-미투-미세먼지로 매출감소)
 - ▶ 산업 4.0으로 인한 배달 앱, 키오스크 등 사업장 내 노동 대체 현상이 발생
- ▶ 이러한 제도와 시장여건으로 인해 한국 최저임금의 고용부정효과가 미국에 비해 더 크게 나타날 수 있음

우리나라 최저임금 연구의 난제

- ▶ 국내연구로서 이정민·김대일(2019)에서 최저임금의 고용효과 산출 시 근로시간까지 고려하여 기존의 연구보다 전진을 보임
 - ▶ 종속변수인 고용량 측정 시 출생연도·성별 인구 집단의 지난 1주간 근로시간을 총합한 후 임의로 주당 44시간 근무를 전일제로 근무로 규정하여 전일제 기준 고용량 혹은 전일제 일자리 수(Full-time equivalent employment, FTE)를 계산
 - ▶ 이러한 고용량의 변화는 신규 고용과 해고 등의 외연적 변화와 기존 근로자의 근로시간 증감의 내연적 변화를 반영
 - ▶ 독립변수 중 하나는 적용률 (영향률-미만율)을 사용, 영향률과 미만율을 고려하지 않은 기존 연구보다는 진일보
 - ▶ 2018년도 전년 동기 대비 고용변화율에 대한 고용효과를 추정한 결과, 적용률이 1% 포인트 높을 경우 고용 변화율이 0.15% 포인트 하락
 - ▶ 그러나 최저임금 준수집단의 고용파괴분석이어서 미만 집단내 임금상승으로 인한 고용파괴는 고려되지 않았다는 점, 주휴수당이 반영이 안된 점, 소그룹별로 영향률, 미만율 변수가 반영되지 않고 하나의 독립변수로 단순처리했다는 점들은 추후 개선과제로 남아있음

III. 근로시간

I. 현 정부의 노동정책과 성과

근로시간 현황과 과제

- ▶ 'OECD 최고의 장시간 근로 국가'라는 불명예
 - ▶ 연간 2,069시간, OECD 평균 1,764시간 (파트타임 근로자가 적은 것도 평균 근로시간에 영향)
 - ▶ 일본의 평균 근로시간: 1980~1990년대 초반까지 연간 2,100시간대 유지, 2000년대 전후로 2,000시간대 미만 진입, 현재 1,700시간대
 - ▶ 최근 근로시간이 2000시간 미만으로 떨어진 것은 1-5미만 종업원 집단이 표본에 유입되면서 감소 (300인 규모에서 정점)
- ▶ 근무방식 혁신 필요
 - ▶ 선택시간제, 탄력적 근로시간, 재량 근로시간 등 근로시간 단축에 따라 기업의 경영 생산성 및 효율성 제고를 위한 유연근무 제도의 활성화 방안 마련하여 양질의 파트타임 일자리 확산 필요
- ▶ 장시간 근로 개선
 - ▶ 근로기준법 개정: 1주 최대 68시간 → 52시간
 - ▶ 일자리 창출 여력 확보 → 근로시간 단축 및 일자리 창출 기업 인건비 지원
 - ▶ 장시간 근로 조장하는 "포괄임금제(고정 OT 수당제)" 규제 도입
- ▶ 휴식 보장, 일·생활 균형(워라벨) 실현
- ▶ 일하는 문화·방식 혁신(정시 퇴근 등) 지원
 - ▶ 근로시간 단축 청구권 신설(2018 하반기) 및 육아 지원 확대 위한 육아기 근로시간 단축 기간연장 및 고용보험상 급여 인상, 여성 육아휴직 지원

I. 현 정부의 노동정책과 성과

근로시간제도 주요 개정 내용

1주 7일 명시 & 주 52시간	휴일근로수당	관공서 공휴일의 유급휴일 보장
<ul style="list-style-type: none"> • 최장 허용 근로시간 <ul style="list-style-type: none"> - 현행 주 68시간 → 주 52시간 • 시행시기(사업규모별) <ul style="list-style-type: none"> - 300인 이상, 공공기관: 2018. 7. 1. - 50~299인: 2020. 1. 1. - 5~49인: 2021. 7. 1. 	<ul style="list-style-type: none"> • 주요내용 <ul style="list-style-type: none"> - 8시간 이내 근무: 통상임금 50% 가산 (현행과 동일) - 8시간 초과 근무: 통상임금 100% 가산(가중) • 시행시기: 공포 후 즉시 	<ul style="list-style-type: none"> • 사업 규모에 따라 시행시기 차등화 <ul style="list-style-type: none"> - 300인 이상: 2020. 1. 1. - 30~299인: 2021. 1. 1. - 5~29인: 2022. 1. 1. • 실태조사 후 지원방안 마련

- ▶ 현재 정부는 탄력근로 단위 기간을 3개월 → 6개월로 입법 추진
- ▶ 9.15합의 시 탄력근로 6개월+특례 10업종+충분한 유예기간 전제로 주 52시간 도입 합의안에 미흡
- ▶ 선택근로 적용 범위 확대는 시작도 못함
 - ▶ 1-3%, EU 기업은 50~80% 선택 근로 (Work on Trust)
 - ▶ 과반수노조와의 합의전제를 대상근로자대표와의 합의로 변경 논쟁 중
- ▶ 탄력근로로 인해 “도로 장시간 과로” 주장은 68시간 시대에는 타당해도 52시간 시대에는 안 맞음
- ▶ 휴게 연속 11시간 보장으로 인해 일시적으로 하루 12시간(8+4) 근로하는 수준

I. 현 정부의 노동정책과 성과

참고: 미국과 일본의 유연한 근로시간제도

미국의 화이트칼라 이그젬션 판단 기준

구 분		임금(Salary)	업무(Duty)
관리직		• 주급 \$455 이상	• 관리업무 담당 • 상시 2명 이상의 정규직 지휘 • 인사권 행사
행정직			• 비육체적 오피스 업무 • 재량 및 독립적 판단권 행사
전문직	지식		• 과학, 학문 분야 • 장기간 교육을 통한 고도의 지식 필요
	창의		• 예술, 창조 분야 • 발명, 독창성, 재능 필요
컴퓨터직			• 주급 \$455 이상 • 시급 \$27.63 이상 (1개 기준 충족)
외근영업직		• 요건 없음	• 판매, 고객보수지불 등 • 회사와 별도 장소에서 업무 수행
고액소득자		• 연 \$10만 이상(주급 \$455 이상)	• 단, 컴퓨터직, 외근영업직은 적용 제외

일본

▶ 연장근로 상한 개선

- ▶ 1개월 45시간, 1년 360시간을 원칙으로 하되, 임시적이고 특별한 사정이 있는 경우 연간 720시간, 단일 월 100시간 미만(휴일노동 포함), 복수 월에는 평균 80시간 (휴일노동 포함) 한도 설정(시행: 2019. 4. 1., 중소기업의 경우 2020. 4. 1.)
- ▶ 적용 특례 : 자동차 운전업무(직무), 건설업(업종), 의사(직종)

▶ 유연근무제 등 개선안

- ▶ 고도 프로페셔널(특정 고도 전문 업무 - 성과형 노동제) 이그젬션 신설
- ▶ 4개 요건: 일정 연 소득(최소 1,075만 엔), 고도 전문 지식을 필요로 하는 업무(시행규칙에서 구체화)에 종사, 본인의 동의, 노사위원회의 의결
- ▶ 이 경우에도 연간 104일의 휴일 확보 등 건강 확보 조치 강구 (2주간 연속 휴일 확보 또는 1개월 내지 3개월의 재사 시간 상한 조치, 인터벌 조치 등 선택 가능)

I. 현 정부의 노동정책과 성과

근로시간 유연화: 탄력적 근로시간제

- ▶ 근로시간 제도 유연화를 글로벌 스탠더드 수준으로 확대

독일, 프랑스, 일본 등의 국가에서는 우리나라와 비교하여 탄력적 근로시간제의 단위 기간이 길어 유연한 근로시간 활용이 가능

구분	우리나라	일본	독일	프랑스
탄력근로제 단위 기간	2주(취업규칙), 3개월(서면합의)	1개월(취업규칙), 1년(서면합의)	24주, 6개월 (근로시간법 제3조)	4주(협의), 1년(단협)

- 독일과 프랑스는 EU 지침에 따라 11시간 연속 휴식시간을 보장하고 있어 노동자 보호도 함께 유도하고 있음
- 그간 우리 노사관계도 근로시간 유연화를 제도화하고 단체협약에 담는 것에 소극적이었음
- 3.8%의 사업장에서만 탄력근로제 사용

I. 현 정부의 노동정책과 성과

근로시간의 개념

- ▶ 노동현실과 법 제도 체계만 보면, 여전히 근로시간의 개념은 모호한 채로 남아 있음
 - ▶ 예컨대 노동 현장에서는 출장, 회식, 거래처 직원 접대, 워크숍 등의 경우 이를 근로시간으로 간주해야 하느냐와 관련한 혼란이 빚어지고 있음
- ▶ 지금 치열한 논쟁거리로 대두되고 있는 근로시간 규제와 그 예외로서 유연성은 논리상 '명확'한 '근로시간 개념'을 전제로 하여야 함. 근로시간의 개념 그 자체부터 모호한 상황에서는 근로시간에 대한 양적 규제란 무의미함. 근로시간 유연 제도를 통해 합리적 대안을 모색하기도 또한 어렵게 됨
 - ▶ 과거는 단순 반복, 근로시간 = 노동강도 = 건강, 지금은 아님
- ▶ 근로시간 규제의 목적은 근로자 건강보호이지 임금 산정의 수단이 아님
- ❖ 휴식시간 및 휴게시간
 - ▶ 근로시간에 대비되는 개념이 바로 휴식시간임. 휴식시간이란, 근로자가 사용자의 지휘감독으로부터 벗어나 사적 자유를 향유하고 있는 시간을 말함
 - ▶ 휴게시간이 근로 '도중'에 제공되는 경우가 있음. 이를 휴게라고 함. 휴게시간이란 근로시간 '도중에' 일시적이면서 잠정적으로 사용자의 지휘감독으로부터 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간을 말함

I. 현 정부의 노동정책과 성과

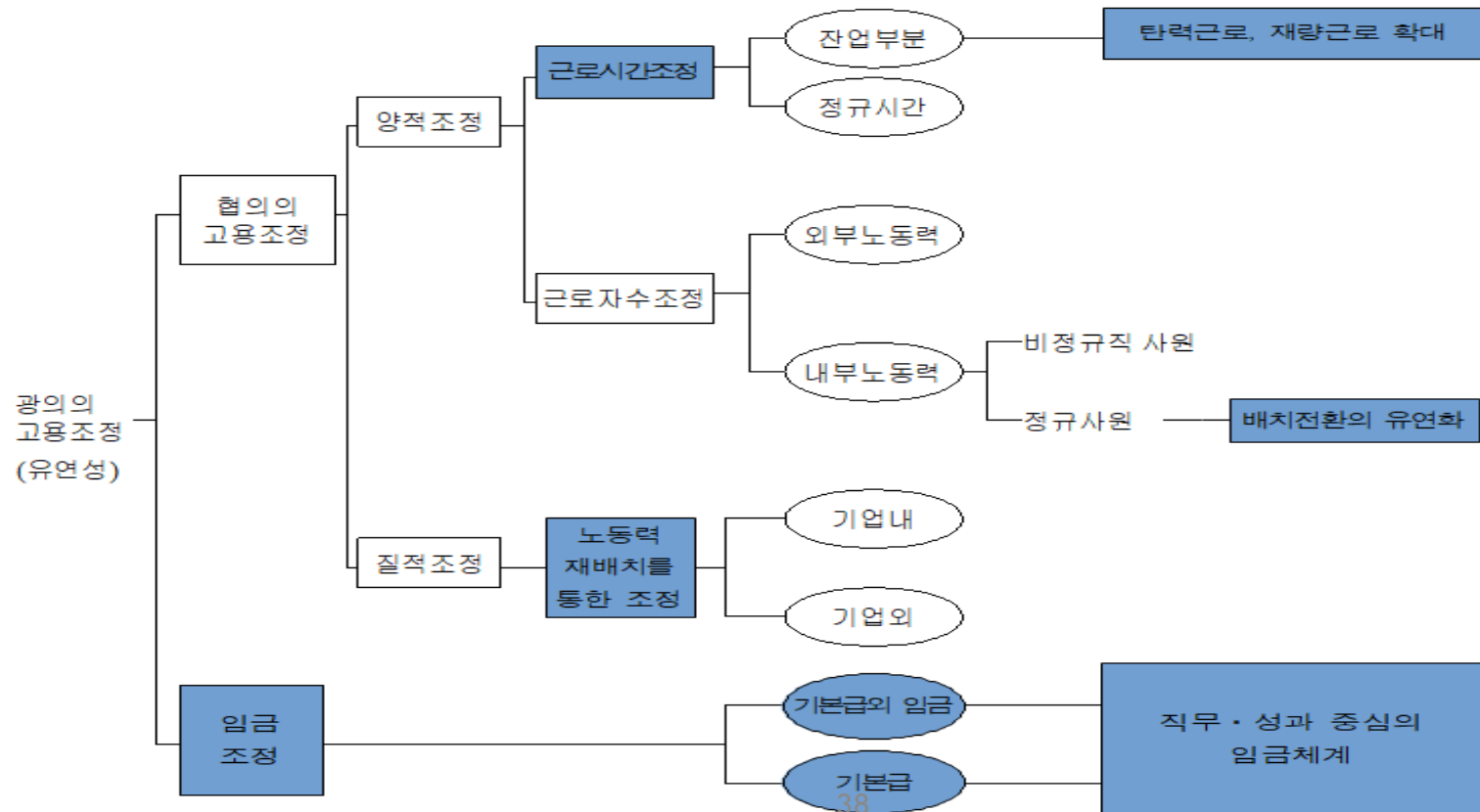
근로시간의 개념

- ▶ 근로/휴식 이분법이 가능한가? 유사 근로/유사 휴식도 존재
 - ▶ 휴게의 정의로 11시간 연속 휴게
 - ▶ 해외출장 시 비행시간 : 비행기에서 노트북 작업 → 근로, 영화 → 휴식
 - ▶ 수원지법 해외출장 비행시간 모두를 근로시간 판정
 - ▶ 주요국은 회사 일에 대하여 노트북 사용 시간만 인정
 - ▶ 출퇴근 시간은 근로시간 아니지만 산재의 대상
- ▶ 주 52시간 단축하면서 주 총량규제하고 있지만 직접적 일당 규제 완화 대신 휴식시간 보장 규제를!
- ▶ 근로—휴식시간도 all or nothing이 아니라 유사 근로/유사 휴식 그리고 노사합의하도록 유도 = 독일식
- ▶ 산업4.0시대에 자율과 비전형적 다양성 존중, 노사 자치 활성화 필요
- ▶ 우리 법은 all or nothing! 법이 현실을 반영치 못하는데도 불법판정시 형사입건
 - ▶ 우리는 돈과 건강 문제가 twist, 노사 자치역량 떨어짐
- ▶ 근기법을 임금 부분/건강부분을 분리하고, 총량규제를 하되 세부규율을 폐지하고, 세부규율과 노동강도 등 노사 자율로...

IV. 노동개혁방향

현 정부에서 수용가능한 노동개혁

- ▶ 노동시장 유연성 : 수량적 유연성, 기능적 유연성, 임금 유연성
 - ▶ 단기간에 실시할 수 있는 경직화 정책의 퇴로(Exit policy)
 - ➔ 근로시간 제도 유연화와 직무중심 인사관리 확대
 - ➔ 해고의 유연화는 쉬운 해고가 아니라 이직수당을 명확히 하여 해고의 불확실성 제거하는 것임(스페인, 이탈리아 노동개혁)



V. 부록: 산업4.0과 노동4.0

IV. 노동개혁방향

4차 산업혁명과 노동 4.0에 따른 노동법 기본가치 변화

- ▶ **노동 4.0 : 4차 산업혁명(가상 물리 세계, 디지털화된 생산방식)과 노동의 미래 (자기결정 및 선택권, 다양성 존중, 유연성 확대)**
 - ▶ HR변화
 - ▶ 경직된 조직의 소멸, 관리 및 소통의 방식 변화, 종업원의 채용 대신 제3자에 대한 위탁 증가(클라우드 워킹은 그 과도적 현상)
 - ▶ '디지털 네트워크 경제'에서는 기계가 동료, 협력 파트너 그리고 관리자로 등장
 - ▶ **이동성(Mobility)의 확산으로 경계 없는 노동을 가능하게 하고 직장과 개인생활 영역의 구분 약화**
- ▶ 노동법의 변화
 - ▶ 디지털화의 가속화 → 가능한 모든 것이 디지털화됨으로써 일하는 방식과 일자리를 비롯한 사회·경제의 근본적 변화가 초래되고, 그에 따라 공장법 노동법의 전제조건도 변화
- ▶ 노동법의 역할에 대한 재검토 필요
 - ▶ **미래에 대한 비전은 4차 산업혁명이 가져올 변화에 신속하게 대응하고 개별 업무 특성에 맞는 다양한 조건 설정이 가능한 자율형 규제 방식으로의 전환**

IV. 노동개혁방향

한국 노동법의 과제

- ▶ 디지털 시대에 걸맞은 노동법의 입법 정책과 과제
 - ▶ 산업 4.0, 업무방식의 변화에 상응하는 근로시간 제도의 유연성과 다양성 촉진
 - ▶ ICT 기술의 비약적 발전으로 근로자 개인 정보보호 취약화: 근로자의 디지털 인격권, 프라이버시 강화
 - ▶ 산업안전보건 4.0 : 특히 실시간 통신으로 연결되어 발생하는 심리적·정신적 부담 가중을 고려한 건강보호 방안
 - ▶ 성과목표 및 결과(성과주의)에 기반한 인사관리 방식의 도입, 근로조건 결정 및 변경 방식의 개선 : 근로자의 참여와 자기결정 확대, 합리적이고 민주적인 근로자 대표제의 구축
 - ▶ 새로운 자영업자를 위한 사회안전망 강화 방안 필요
- ▶ 노동법의 구조변경: 다층적 노동법 All or nothing이 아닌 less or more !
 - ▶ 디지털화는 지금까지 노동법의 중심 개념(종속노동, 근로자, 최저기준, 강행규정)에 대한 중대한 도전
 - ▶ 디지털 노동 세계에서 보호의 필요성과 보호제도의 상호관계 분석 필요: 역사적으로 산업 근로자의 보호 필요성을 조건으로 성립된 노동법의 전체 시스템의 한계
 - ▶ 지금까지의 위계적 종속노동은 점차 축소하고, 새롭게 등장하는 디지털 일자리는 과거 일자리와 달리 프로젝트 및 네트워크 조직을 바탕으로 한 자율적-다자적인 구조 : 특수 형태 근로 종사자 보호 특별법, 화이트칼라 이그젬션 등이 그 단초

IV. 노동개혁방향

근로시간 규제 개선

▶ 현행 근로기준법의 근로시간 규제 방식 개선 방안 - 유연하게

- ▶ 근로시간의 1일 상한 8시간을 폐지하거나, 근로시간 중 대기시간이 많은 경우 1일 최대 근로시간을 연장(예: 1일 8시간 → 1일 10시간) 함으로써 주당 근로시간 편성의 다양성 보장(예: 1주 4일제)
- ▶ 근로시간 저축계좌 제도 실시: 연장 또는 휴일근로시간을 계좌로 적립하여 일정 기간(예: 1/3/5년 중 휴가/휴일로) 정산
- ▶ 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 등 유연근무제 확산을 위한 제도 개선: 주로 단위 기간 확대, 절차 간소화
- ▶ 근로시간의 운영에 관한 노사의 자율적 결정 방법 확대: 업무내용, 방식 및 근로자의 희망을 반영하여 다양한 근로시간 제도 운영 필요

▶ 현행 근로기준법의 근로시간 규제 방식 개선 방안 - 건강하게

- ▶ 직장생활 양립(WLB) 및 충분한 휴식시간 부여 방안 강구 및 근로일간 최소 휴식시간 제도 도입: 전일 업무 마감 후 익일 업무 개시까지 최소 11시간 휴식 부여(EU 모델), ILO는 13시간 이상 권장
- ▶ 야간 (오후 10시 이후) 시간대 업무 관련 연락 제한 및 연락 시 근무시간 인정 제도 도입 : 구체적으로 최대 30분까지 업무 관련 연락 허용, 다만 6-9시간은 완전 단절 보장
- ▶ 일·가정 양립을 위한 다양한 수단 개발: 특히 재택 근로, 텔레워크 방식 확대 실시

IV. 노동개혁방향

근로조건 결정의 자율화 확대

- ▶ 근로조건에 대한 당사자의 자율적 규율 확대, 강행규정의 상대화
 - ▶ 디지털 시대 근로자의 개별적 니즈와 기업의 니즈를 조화하여 근로조건을 결정할 수 있도록 근로자의 개별적인 니즈, 역량 수준, 전문성 정도에 따라 근로계약을 통해 구체적인 근로조건을 결정할 수 있는 가능성 확대 → 근로계약법의 제정
 - ▶ 근로기준법의 획일적 근로조건 규제 방식은 경쟁 환경의 변화에 대한 기업의 신속한 대응을 가로막는 걸림돌이 될 수도 있으므로, 근로자 보호라는 목적을 훼손하지 않으면서 기업의 지속 가능성을 위해서는 좀 더 유연하고 탄력적인 노동법의 적용방식 필요 → 강행규정의 개방화, 개방조항의 확대
 - ▶ 신규사업, 벤처기업, 스타트업 등 새로운 도전에 대한 광범위한 지원, 제도적 유연성 제공(신규사업 또는 소규모사업장에 대한 노동관계법의 적용제외 또는 유예)



감사합니다.