

보도 일시	배포 즉시	배포 일시	2022. 12. 1.(목)
담당 부서	노동정책실 노동현안추진반	책임자	반 장 김수진 (044-202-7507)
		담당자	서기관 손우성 (044-202-7508)

미래노동시장 연구회, 경영계와 만나 근로시간·임금체계 관련 검토 대안에 대한 의견 청취

노동시장 개혁과제 발굴·검토를 위한 전문가 논의기구인 「미래노동시장 연구회*」(좌장 권순원 교수)는 근로시간 제도·임금체계 관련 검토 중인 대안에 대해 경영계 의견을 청취하고자 12.1.(목) 서울로얄호텔에서 간담회를 개최했다.

* 노동법, 인사조직, 노동경제, 사회복지, 보건 등 분야별 전문가 12명으로 구성(7.18.~)

이날 간담회는 연구회가 현재 검토 중인 대안들에 대해 여러 이해관계자로부터 의견을 들어보기 위해 마련된 것으로, 지난달 ‘근로시간 제도’, ‘임금 체계’ 각각의 주제별로 전문가 간담회를 2차례 개최한 데 이어, 세 번째로 진행되었다.

간담회를 주재한 권순원 교수는 “기업의 지속적인 성장을 위해서는 노사가 함께 성장할 수 있는 노동시장 구축이 필요한 만큼, 경영의 유·불리 측면에서만 접근하지 말고, 미래 지속가능성 차원에서 전향적으로 봐달라”라며,

“근로시간의 자율적인 선택권 확대는 근로자 건강보호조치의 실효성이 담보되어야” 한다며 “기업의 경쟁력은 근로시간에 있지 않고 ‘질 높은 생산적 노동’의 실현에 있음을 고려해 휴식과 휴가 확대 노력이 필요하다”라고 말했다. 특히 연구회는 현장에서 만연하고 있는 포괄임금 관행에 주목하고 있다며 “포괄임금이 법의 취지와 대법원 판례에 맞게 활용될 수 있도록 기업 차원의

개선 노력이 필요”하다고 하면서 “무엇보다 근로시간의 단축과 휴식 강화를 통한 건강한 노동의 유지와 이에 기반한 생산적 노동이 구현될 수 있도록 노사가 협력을 강화해야 할 것”이라고 말했다.

이날 간담회에는 한국경영자총협회 황용연 노동정책본부장, 중소기업중앙회 양옥석 인력정책실장, 대한상공회의소 유일호 고용노동팀장, 한국경제연구원 추광호 연구조정실장, 중소벤처기업연구원 노민선 연구위원이 참석하여 연구회가 검토 중인 대안에 관해 토론하는 시간을 가졌다.

먼저, 근로시간 제도와 관련하여, 대부분의 참석자들은 근로시간 선택의 자율성을 확대하는 차원에서 연장근로시간 관리단위를 “연 단위”까지 확대하는 안을 희망했다. 이와 함께 근로자 건강권 확보 노력이 필요하다는 점에는 공감하나, 11시간 연속 휴식제를 일률적으로 강제하는 것에 대해서는 우려를 표하며 사업장 상황에 맞게 노사 합의에 따라 다양한 건강보호조치를 선택할 수 있도록 길을 열어줬으면 좋겠다는 의견을 밝혔다.

아울러, 모든 사업장에 대해 근로시간을 기록·관리하도록 의무화하는 것은 중소·영세 기업에 부담을 줄 뿐만 아니라, 임금명세서 교부 제도가 정착되지 않은 상황에서 추가적인 규제 신설로 작용할 우려가 있다고 했다.

특히, 대한상공회의소 유일호 팀장은 “변화하는 기업 환경에 맞춰 고소득 관리직, 연구개발직 등에 대해서는 근로자가 원하면 근로시간에 얽매이지 않고 일할 수 있도록 ‘화이트칼라-이그셈션 제도’(고소득전문직 근로시간 규정 적용제외)를 도입할 필요가 있다”라고 말했다.

한편, 한국경제연구원의 추광호 실장은 “우리나라의 연장근로시간에 대한 할증률은 다른 나라에 비해 높은 편이며, 이는 노동생산성은 낮고 근로시간만 늘어나는 유인으로 작용한다”라며 이에 관한 근본적인 논의가 필요하다고 말했다.

임금체계와 관련해서는, 대부분 참석자들은 개혁의 필요성과 개편방향에 대해서는 공감했으며, 직무 및 직종의 다양성을 반영하여 임금체계 개편이 원활하게 이루어질 수 있도록 제도적인 뒷받침이 필요하다고 말하였다. 또한, 기업 내 임금 공정성을 확보하기 위해서는 기업들이 시장임금 정보를 활용할 수 있게 면밀한 임금 정보가 제공될 필요가 있으므로, 우리나라도 미국과 유사한 노동통계 전담기관 설립을 통해 체계적인 임금직무 정보를 제공할 필요가 있다고 말했다. 아울러, 직무성과 중심으로 임금체계가 바뀌게 되면 자연스럽게 ‘정년 연장’에 관한 논의로 이어질 것이라고 했다.

중소기업중앙회 양옥석 실장은 “현장에서는 통상임금, 평균임금 등에 관하여 혼란스러운 경우가 많다”라며 “현장의 불확실성을 해소하기 위한 제도적 고민도 해줬으면 좋겠다”라고 했다.

중소벤처기업연구원 노민선 위원은 “여력이 부족한 중소기업에 대해 생산성 향상을 지원하는 방안에 대한 고민이 필요”하다며, “기업의 생산성 향상의 성과를 근로자에게 보상하고 공유하는 부분까지 연결하여 노사가 모두 상생할 수 있는 방안을 검토해 볼 필요가 있다”라고 말했다.

한편, 미래노동시장 연구회는 지난 7월 발족 이후, 150여명이 넘는 노·사 및 전문가를 만나 다양한 현장 의견을 청취했으며, 매주 1회 이상 전체회의, 전문가 토론회 등을 통해 구체적인 대안 마련을 위한 논의도 집중적으로 진행하고 있다고 밝혔다.

권순원 교수는 “노동계와는 지속적으로 접촉하며 의견수렴 일정을 조율 중에 있다”라며 “오늘 나온 의견들은 합리적이고 균형있는 정책대안을 마련하는 데 참고할 것”이라고 말했다.

※ (붙임1) 간담회 개요

※ (붙임2) 연구회 좌장(권순원 교수) 인사말

붙임 1

미래노동시장 연구회 주관 경영계·전문가 간담회 개요

❖ 근로시간·임금체계 관련 연구회 검토 진행상황에 대한 의견 청취

□ 일 시: '22. 12. 1.(목) 09:30 ~ 11:00 (90분)

□ 장 소: 서울 로얄호텔 3층 그랜드볼룸 (서울 명동)

□ 참석자

- (연구회) 권순원 교수 (숙명여대) * 연구회 좌장
- (경영계) 경영자총협회 노동정책본부장 (황용연)
중기중앙회 인력정책실장 (양옥석)
대한상공회의소 고용노동팀장 (유일호)
- (전문가) 한국경제연구원 연구조정실장 (추광호)
중소벤처기업연구원 연구위원 (노민선)

□ 진행일정

시간	주요 내용	비고
09:30~09:33 (3')	인사 말씀	권순원 교수
09:33~10:58 (85')	토 론	참석자
10:58~11:00 (2')	마무리	권순원 교수

- 연구회는 지난 7월 발족 이후 합리적이고 균형잡힌 대안 마련을 위해
 - 150여명의 노·사, 전문가를 만나 현장의 다양한 목소리를 청취하고, 매주 1회 이상 전체회의, 전문가 토론회 등을 통한 심층논의 진행
 - 12월 권고문 발표에 앞서, 지난 11월에는 근로시간 제도와 임금 체계 관련 검토 중인 대안에 대해 2차례 전문가 의견수렴 실시
- 애초 연구회는 노·사 대상 토론회를 계획했으나, 노동계와 일정이 조율되지 않아 불가피하게 경영계·전문가 간담회를 우선 진행
 - 노동계와는 지속적으로 접촉하며, 의견수렴 일정 조율할 예정
- 이중구조, 저출산·고령화, 청년일자리, 산업구조 변화 등 노동시장 대변혁에 직면한 상황, 개혁의 필요성에 대해서는 모두 공감할 것
- 기업의 지속적인 성장을 위해서는 기업뿐만 아니라, 근로자도 함께 성장할 수 있는 노동시장 구축이 필요한 만큼, 경영의 유·불리 측면에서만 접근하지 말고 전향적으로 연구회 대안을 바라볼 필요
 - (근로시간) 근로시간의 자율적인 선택권 확대는 근로자 건강보호 조치의 실효성이 담보되어야 함. 근로자의 건강보호는 고령화 시대 건강한 노동의 지속성 확대, 안전한 일터 조성의 관점에서 꼭 필요한 조치임. 이를 위해 연구회가 근로일간 11시간 연속 휴식을 권고하고 있으나 이 이외에도 기업의 자발적 건강 및 안전 조치 등이 필요함. 무엇보다 장기간의 장시간 노동 및 야간 노동 등이 발생하지 않도록 관리가 필요할 것임

아울러 기업의 경쟁력이 근로시간에 있지 않고 '질 높은 생산적 노동'의 실현에 있음을 고려해 휴식과 휴가 확대 노력이 필요

- (임금체계) 일한 만큼 보상받아야 하는 실근로시간 보상원칙이 현장에서 준수되어야 함. 여러차례 언급했다시피 대기업의 다수가 지배적 임금결정 방식으로 유지하고 있는 연공형 임금체계는 장기 고용을 전제로 연차를 쌓을 수 있는 계층에게만 배타적으로 유리함. 여성, 비정규직, 중소기업 등 연차 축적이 어렵고 일자리 이동이 불가피한 범주에게는 불공정하고 불합리함. 아울러 저성장의 조건에서 고용 불확실성이 커져 한 직장 장기고용의 가능성이 낮아진 MZ세대에게도 불공정함. 이러한 조건에 맞게 기업의 임금체제가 개선될 수 있도록 자율적 노력이 필요함.

무엇보다 임금체계가 없고, 최저임금 수준을 단일 임금으로 활용하는 다수의 중소기업이 임금체계를 구축하고, 인사관리를 합리화 할 수 있도록 사용자 단체 차원의 협업체계 구축 및 지원방안 모색 또한 필요함.

연구회는 현장에서 만연하고 있는 포괄임금 관행에 주목하고 있음. 포괄임금은 근로시간 산정이 어려운 직무에서 연장근로시간을 예정해 소정근로와 연장근로를 합산·포괄해 계약하는 방법이나 여러 직종과 직무에서 조건없이 오·남용 되고 있음. 이는 공짜 노동 장시간노동을 유발하는 원인으로 지목되기도 함. 포괄임금이 법의 취지와 대법원 판례에 맞게 활용될 수 있도록 기업차원의 개선 노력이 필요함. 요컨대 일한 만큼의 보상, 불필요한 야근의 축소 등이 안착될 수 있도록 사용자단체 차원에서도 노력이 필요.

- 법·제도의 정비에 앞서 기업의 선택과 재량, 노사합의 등으로 개선할 수 있는 임금 및 근로시간 과제들을 적극적으로 발굴해 시행하고, 이를 통해 입법과 정책 설계를 유인·압박하기 위한 선제적 노력이 필요함. 무엇보다 근로시간의 단축과 휴식 강화를 통한 건강한 노동의 유지와 이에 기반한 생산적 노동이 구현될 수 있도록 노사가 협력을 강화해야 할 것임