

## 要 約

### I. 經濟一般

#### ● 1998년도 경제성장률 -5.4%로 전망

1997년 말 경제위기 발생 이후 극심한 경기침체와 고실업 등 총체적인 경제·사회적 위기를 겪어왔던 우리 경제는 1998년 초 강도 높은 구조조정을 실시하여 1998년 말부터 실물경제, 금융, 대외신인도 등에서 개선의 조짐이 나타나고 있다.

1998년 말부터 중화학공업을 중심으로 산업생산이 증가하고 있고, 가동률 또한 다시 증가하였으며, 소비 및 투자의 감소폭이 둔화되는 등 일부 경제지표가 개선되고 있다.

경제성장률은 3/4분기를 기점으로 다소 회복되는 추세이기는 하지만 전반기의 급격한 마이너스 성장으로 1998년 연평균 경제성장률은 -5.4%가 될 것으로 전망된다.

#### ● 상품수지 흑자 지속

경기불황이 지속되고 있음에도 불구하고 상품수지 흑자는 여전히 개선되고 있다. 이러한 상품수지의 흑자는 수출증가에 의한 것이라기보다는 수입의 급격한 감소에서 비롯된 것이다.

한편 1998년도 소비자물가와 생산자물가는 각각 전년대비 7.5%와 12.2%로 급격히 상승하였다. 이는 1998년 초의 환율급등으로 원자재에 대한 수입의존도가 높은 공업제품 가격과 공공요금의 상승에 따른 것으로 보인다.

### II. 雇 傭

#### ● 1998년 4/4분기 고용지표 추이

1998년 4/4분기 중 경제활동인구는 전년동기보다 0.9% 감소하였고, 경제활동참가율도 전년동기의 61.9%에서 60.5

%로 1.4%포인트 하락하였다. 취업자는 전년동기에 비해 5.8% 감소하였다. 또한 실업자는 1,586천명, 실업률은 7.4%를 기록하였다.

그러나 전 분기에 비해서는 고용사정이 다소 개선된 것으로 판단된다. 우선 취업자 감소폭이 3/4분기의 6.4%에서 약 0.6%포인트 줄었으며 실업자수도 3/4분기에 비해서 14천명이 줄어든 1,586천명을 기록하였다.

### ● 계절적 요인에 의한 실업률 상승

월별 실업추이를 살펴보면, 지난 8월 이후 감소추세를 보이던 실업자는 11월 들어 다시 증가하기 시작하여 12월 1,667천명, 1999년 1월 1,762천명을 기록하였다. 그러나 실업률 상승의 원인이 IMF 자금지원 신청 초기의 상황과는 크게 다른 양상을 보이고 있다. 즉, 1998년 상반기의 급격한 실업률 상승의 원인이 주로 경기적·구조적 요인에 있었다면, 금번 분기는 주로 계절적 요인에 의한 것으로 분석된다.

이같은 계절적 요인으로는 졸업을 앞두고 또는 방학을 이용하여 일시적인 구직을 하는 재학생들이 크게 증가한 경우이다. 즉, 평소에는 학업을 이유로 비경제활동 상태에 있던 재학생들이 12월 들어 노동시장에 대거 진입하였으나 예년과 달리 대부분 기업들의 신규채용 억제와 파트타임 기회의 부족으로 인하여 상당수의 학생들이 취직을 못하고 실업상

태에 머무르고 있기 때문이다. 또한 다른 요인으로 농림어업, 건설업 등 동절기에는 일거리가 크게 줄어드는 등 계절적 특성을 보이고 있는 산업에서의 실업자 증가를 들 수 있다.

### ● 경기적 요인에 의한 실업자수는 오히려 감소

그러나 경기적·구조적 요인에 의한 실업자수는 3/4분기에 비해서 오히려 감소한 것으로 나타났다. 이는 실업자를 前職유무별로 구분하여 볼 때, 실업자 중 전직실업자가 차지하는 비중이 3/4분기에 비해 낮아진 것에서 알 수 있다. 이처럼 1998년 상반기 동안 급속하게 증가하던 전직실업자의 감소추세로 반전한 원인을 살펴보기 위하여 이직시기가 1년 미만인 전직실업자를 이직이유별로 나누어 보면, 개인적 이유에 의한 전직실업자는 증가한 반면, 직장의 휴·폐업, 경영상 해고, 그리고 일거리가 없거나 사업경영 악화 등의 이유에 의한 비자발적 실업자는 크게 감소한 것으로 나타났다.

### ● 고용의 질적 수준 하락은 여전히 지속

1998년 들어 심화일로에 있던 취업자 감소폭은 4/4분기 들어 추세가 다소 둔화되었으나, 상용근로자는 크게 줄어든 반면 일용근로자는 오히려 증가하는 등 고용의 질적 수준 측면은 여전히 개선되

지 않고 있는 것으로 나타났다. 취업자를 종사상 지위별로 살펴보면, 상용근로자수는 전년동기대비 10.6% 감소하여 다른 계층에 비해서 감소폭이 크게 나타났다. 일용근로자의 경우는 전년동기대비 1.5% 증가하였다.

이처럼 모든 계층의 취업자가 감소함에도 불구하고 일용근로자가 증가한 것은 주로 공공근로사업에 의한 고용창출 효과와 도소매 및 음식·숙박업에서의 일용근로자수 증가 등을 들 수 있다.

### III.賃金 및 勤勞時間

#### ● 4/4분기 임금감소세 둔화 : 1998년 연평균 2.5% 임금감소

경기침체와 고용불안 등의 요인으로 1998년 명목임금은 2.5% 감소하였다. 명목임금이 감소한 것은 1970년 통계발표 이후 처음 있는 일이다. 그러나 1998년 말 들어 산업생산이 증가하는 등 경기회복의 조짐이 보이고 있어 4/4분기의 명목임금(-0.4%) 감소폭이 지난 2/4분기, 3/4분기에 비해 상당히 줄어들었다.

1998년 중 지속적으로 임금감소가 나타난 원인은 경기침체에 따른 노동수요의 감소, 실업 증가 등 고용불안 요인이 지속됨에 따라 근로자들이 고용안정의 대가로 임금동결 또는 삭감을 수용한 데 따른 것으로 보인다.

#### ● 특별급여 급격한 감소

내역별로 임금동향을 살펴보면, 정액급여는 호봉승급분을 반영하여 다소 상승하였으나 경기변동에 민감하게 반응하는 초과급여와 특별급여는 감소하였다. 그러나 모든 내역이 1970년 통계발표 이후 가장 낮은 임금상승률을 기록하였다. 그러나 1998년 말 초과급여와 특별급여는 감소폭이 줄어들고 있다.

산업별로 보면, 전산업에서 모두 임금감소가 나타났으며, 실물경제의 기반인 제조업(-3.1%)과 건설업(-7.5%)에서 임금감소가 현저하였다. 그러나 1998년 4/4분기에는 1997년도 말 경제위기에 직접적으로 영향을 받은 제조업, 도소매 및 음식·숙박업, 금융업 등은 임금감소세가 다소 둔화되거나 임금상승률이 소폭으로 상승한 데 반해, 1997년 말에 상대적으로 높은 임금상승률을 유지하였던 전기·가스 및 수도업, 운수·창고 및 통신업 등에서 급격한 임금감소를 보였다.

#### ● 임금감소세 둔화, 생산직 임금감소 현저

사업체규모별로 임금동향을 살펴보면, 전규모에서 임금감소가 두드러졌다. 그러나 500인 이하 사업체에 비해 500인 이상 사업체에서 임금감소가 적게 나타나 규모별로 임금상승률 차이가 커지고 있다. 500인 이상 사업체의 임금감소의 둔

화된 것은 1997년 4/4분기에 경제위기에 직접적으로 영향을 받은 500인 이상의 규모에서 임금감소가 가장 컸었기 때문에 1998년 4/4분기에 이러한 통계적 현상이 반영되었기 때문으로 보인다.

성별로는 남성의 임금상승률에 비해 여성의 임금상승률이 높게 나타나 임금 격차는 다소 축소되었다. 남성의 임금 감소가 여성보다 현저한 것은 1998년 중에 실시된 고용조정이 남성의 경우는 상대적으로 고령층, 고임금 계층을 중심으로 이루어진 반면, 여성의 경우는 한 계노동력을 중심으로 이루어졌기 때문인 것으로 보인다.

직종별로 임금동향을 살펴보면, 사무직보다 생산직의 임금감소가 현저한 것으로 나타났다. 이는 생산직의 임금이 경기변동에 민감하게 반응하는 것을 반영하는 것으로 사무직보다 생산직에서 초과근로시간의 변동에 따른 임금변동이 크게 나타났기 때문이다.

#### ● 1998년 월평균 근로시간 3.8시간 감소

1998년 월평균 근로시간은 199.2시간을 기록하여 전년에 비해 3.8시간이 감소한 것으로 나타났다. 이를 내역별로 살펴보면, 정상근로시간은 0.5시간 감소에 그친 반면, 초과근로시간이 3.3시간 감소하여 경기침체에 따른 초과근로시간 감축으로 총근로시간이 줄어들었음을 알 수 있다. 이처럼 초과근로시간의 하락

폭이 크게 나타난 것은 경기침체에 따른 가동률 저하에 기인하는 것으로 경기가 다소 회복되기 시작할 경우 소폭으로 증가할 것으로 전망된다.

## IV. 勞使關係

### ● 노사정위원회, 노동계 참여거부로 진통을 겪을 듯

노사정위원회가 합의사항의 이행과 관련하여 노동계의 반발로 진통을 겪고 있다. 노동계는 공공부문이나 금융 및 대기업 구조조정이 노동계와 사전협의를 이루어지지 않은 채 추진되고 실직자 노조가입 문제가 입법화되지 않는 등 합의사항이 제대로 이행되지 않는다고 불만을 표출하여 왔다.

민주노총은 2월 24일 대의원대회를 개최하여 노사정위원회 탈퇴를 결의하였으며, 한국노총도 2월 26일 개최된 대의원대회에서 ‘일방적 구조조정 및 정리해고 중단’ 등 요구조건을 내걸고 3월 말까지 탈퇴유보 방침을 결정하였다. 이에 따라 본격적인 임·단협 교섭시기를 맞이하여 노사관계가 불안조짐을 보이고 있다.

그러나 노동계가 정리해고 중단 등 주요 요구를 실질적으로 합의할 수 있는 교섭 틀에 대한 가능성을 열어 놓고 있고, 이러한 갈등관계가 사회통합적 합의 구조를 더욱 발전시키는 계기로 작용한

다는 점에서 노동계의 노사정위원회 탈퇴 움직임을 우려하는 시각으로만 볼 필요는 없을 것으로 보인다. 즉, 노·사·정이 기존의 합의구조를 개선하거나 아니면 새로운 교섭틀을 모색하여 노사관계 발전을 위한 계기가 되어야 할 것이다.

### ● 교원노조 합법화

노사정위원회 합의사항 이행의 하나로 노동계가 요구해 온 교원노조 문제가 임시국회에서 통과됨에 따라 1999년 7월부터 대학교수와 교장, 교감 등을 제외한 전국 34만여 교사들의 합법적 노조활동이 가능하게 되었다. 교원노조는 광역시·도 또는 전국단위로 조직할 수 있고, 복수노조도 가능하다. 각 노조들은 자율적으로 교섭창구를 단일화해 단체교섭을 요구해야 하며 단위학교 차원에서 노조 설립과 운영은 금지된다. 교원들의 단결권과 단체교섭권은 인정되나 파업 등 단체행동과 정치활동은 금지된다.

### ● 대그룹 빅딜 및 구조조정에 따른 노사갈등

1998년 12월 7일 재벌그룹의 구조조정 및 빅딜합의가 이루어짐에 따라 관련 부문의 고용안정을 둘러싼 노사갈등이 증폭되고 있다. 주요 내용을 보면 5대그룹을 중심으로 비주력업종을 정리하여 이른바 선단식 경영을 정리하고, 재벌간

사업교환을 내용으로 하는 ‘빅딜’을 실시하는 것으로 되어 있다. 이에 따라 해당 부문 종사자들의 고용안정 문제가 쟁점으로 되어 파업이 전개되는 등 갈등을 겪고 있다.

특히 노동계가 1999년 투쟁방침의 가장 중요한 과제로 구조조정과 정리해고 중단을 설정, 총력투쟁을 결의하고 임금·단협과 연계시킬 움직임이어서 구조조정에 따른 노사갈등이 증폭될 전망이다.

### ● 노사 상급단체, 1999년 임금지침 결정

노사간 임금·단협 방침을 살펴보면, 먼저 한국노총의 경우 1999년 단체교섭 전략으로 지난해의 양보교섭에 대한 원상회복 및 생존권 확보와 실질소득 보장을 위해 최대한 주력하고 고용안정 및 제도개선 투쟁과 결합하는 것을 원칙으로 하고 있다. 또한 단체협약의 실효성 확보를 위한 대책을 마련하고 공동교섭을 통해 산별노조의 토대를 구축함을 목표로 설정하였다.

민주노총은 주요 투쟁요구로 생존권을 박탈하는 구조조정과 정리해고 중단, 노동시간 단축으로 고용보장, 사회안전망 구축, 임금·단체협약 안정과 산업별 교섭체제 보장을 요구하고 있다.

한편 경영계는 1999년 임금조정의 기본방향으로 고용안정과 신규인력 창출을 감안한 임금조정, 임금과 고용의 유연성 확보, 비효율적 인건비 구조의 개선, 합

리적 임금교섭 원칙의 준수를 기본방향으로 설정하고 있다.

노동계의 임금인상요구율을 보면 1998년의 임금삭감분 회복 등을 전제로 한국노총은 5.5%, 민주노총은 7.7%의 임금

인상을 요구하고 있다. 이에 대해 경영계는 구조조정이 완료된 기업은 동결을 그리고 구조조정이 진행되는 기업은 해고회피 노력과 연계하여 임금삭감을 지침으로 제시하였다.

## 經濟一般

### ● 1998년 마이너스 성장 기록

1998년 우리 경제는 1997년 말 경제위기 발생 이후 극심한 경기침체와 고실업 등 총체적인 경제·사회적 위기를 겪었다. 위기를 극복하기 위해 우리 경제는 1998년 초부터 강도높은 구조조정을 실시하여 1998년 말부터 실물경제, 금융, 대외신인도 등에서 개선 움직임이 나타나고 있다.

경제성장률은 3/4분기를 기점으로 다소 회복되고는 있으나 1998년 1/4분기의 -3.8%, 2/4분기 및 3/4분기 각각 -6.8% 등 급격한 하락세 때문에 1998년 전체로는 -5.4%를 기록할 것으로 보인다. 우리 경제가 마이너스 성장을 기록한 것은 1980년 이후 처음이다.

### ● 생산·소비 및 투자 등 경제지표 개선

1998년 말부터 산업생산, 소비 및 투자 등 일부 경제지표가 개선되어 경기가 회복세를 보이고 있다.

산업생산은 1998년 10월까지 큰 폭의 감소를 보이다가 11월에 들어서면서 상승세로 반전하여 1998년 4/4분기에는 1998년 들어 가장 낮은 감소폭을 기록하였다. 특히 반도체(65.3%), 기타 운송장비(4.0%), 사무회계용기계(4.6%) 등 중화학공업을 중심으로 생산이 증가하고 있다. 가동률도 꾸준히 증가하여 12월에는 연중 최대수준인 70.5%를 기록하였다.

소비관련 지표인 도소매 판매 및 내수용 소비재 출하지표도 11월 이후 감소세가 둔화되고 있으며, 설비투자 지표인 기계수주도 감소세가 둔화되다가 12월에 0.8% 증가를 기록하여 1998년 들어 처음으로 증가하였다. 그러나 건축허가 면적 및 국내건설 수주 등 건설투자관련 지표들은 여전히 감소추세가 지속되었다. 건설업은 정부의 건설경기 부양 정책에도 불구하고 1998년 내내 부진을 면치 못하였다.

<표 1> 생산·소비 및 투자관련지표 추이

(단위 : %)

			1997		1998			
				12월		4/4		
							11월	12월
생산	생 산		6.9	3.0	-7.1	-0.8	1.4	4.7
	제 조 업		6.7	2.8	-7.1	-0.4	1.8	5.1
	(중공업)		11.2	6.2	-3.9	4.2	6.4	10.1
	(경공업)		-5.8	-7.6	-17.5	-16.6	-14.3	-12.4
	평균가동률		79.9	76.1	67.2	69.0	68.8	70.5
소비	도소매 판매		3.2	-4.9	-12.5	-8.3	-8.4	-2.7
	내수용 소비재 출하		-1.5	-9.2	-22.1	-19.2	-19.5	-12.6
투자	설비	기계류수입액	-22.8	-50.0	-	-	-38.7	-
		설비투자추계	-2.1	-20.6	-	-	-33.8	-
		국내기계수주	3.3	-10.0	-30.9	-11.1	-5.1	0.8
	건설	국내건설수주	4.7	-35.1	-41.6	-45.8	-35.6	-47.5
		건축허가면적	-0.4	18.3	-55.1	-66.1	-57.7	-61.6

주 : 전년(동기, 동월) 대비 증감률임.

자료 : 통계청, 『산업활동 동향』, 1999. 1.

## ● 상품수지 개선 지속

상품수지는 1998년 412억달러의 흑자를 기록하였다. 수출(통관기준)은 1998년 3/4분기 이후 꾸준히 증가하고 있지만 1997년에 비해서 매우 낮아졌다. 수입(통관기준)도 1998년 906억달러를 기록하여 전년에 비해 급격히 감소(-36.1%)하였다. 이러한 상품수지의 흑자는 수출증가에 의한 것이라기보다는 오히려 수입의 급격한 감소에서 비롯된 것이다.

<표 2> 상품수지 동향

(단위 : 億달러)

	1997		1998p			
		12월		10월	11월	12월p
상품수지	-31.8	25.4	411.6	32.5	31.9	33.6
수 출	1,386.2	124.6	1,318.1	105.8	112.7	117.1
수 입	1,418.0	99.1	906.4	73.3	80.8	83.5

주 : p는 잠정치임.

자료 : 한국은행, 『1998년 국제수지 동향(잠정)』, 1999. 1.

## ● 환율급등, 공공요금 인상으로 물가 상승

1998년 상반기 동안 상승세를 지속하던 소비자물가는 3/4분기 이후 비교적 안정세를 유지하였지만 1998년 전체로는 전년대비 7.5% 상승하였다. 이는 1998년 초 환율급등으로 원재료의 수입의존도가 높은 석유제품, 가공식품 등 공업제품 가격과 교통요금, 수도, 가스요금 등 공공요금이 상승한데 따른 것이다.

생산자물가도 1998년 연평균 기준으로 전년대비 12.2% 상승하여 1981년의 20.4% 이후 가장 높은 상승률을 기록하였다. 환율상승으로 원자재의 수입의존도가 높은 석유제품, 가공식품 등 공산품과 외항 및 항공화물 운임 등 일부 서비스 가격이 오르게 된다는 것으로 보인다.

<표 3> 물가 동향

(단위 : %)

	1997		1998			
			1/4	2/4	3/4	4/4
소비자물가 (1995=100)	109.6 (4.5)	117.8 (7.5)	117.5 (8.9)	117.8 (8.2)	117.7 (7.0)	118.3 (6.0)
생산자물가 (1995=100)	107.2 (3.9)	120.3 (12.2)	121.2 (14.4)	121.2 (13.9)	119.6 (12.0)	119.0 (8.6)

주 : ( )안은 전년동기대비 증가율임.

자료 : 한국은행, 『주요경제지표』, 1999. 1.

## 動 向 分 析

## 雇 傭

## 1. 최근의 고용지표

1998년 4/4분기 중 경제활동인구는 전년동기보다 0.9% 감소하였고, 경제활동참가율도 전년동기의 61.9%에서 60.5%로 1.4%포인트 하락하였다. 취업자는 전년동기에 비해 5.8% 감소하였다. 또한 실업자는 1,586천명, 실업률은 7.4%를 기록하였다.

그러나 전 분기에 비해서는 고용사정이 다소 개선된 것으로 판단된다. 우선 취업자 감소폭이 3/4분기의 6.4%에서 약 0.6%포인트 줄었으며 실업자수도 예년의 경우 계절적 요인에 의해서 보통 3/4분기에 비해 4/4분기가 높게 나타남에도 불구하고 1998년의 경우는 오히려 3/4분기에 비해서 14천명이 줄어든 1,586천명을 기록하였다.

## &lt;표 1&gt; 최근의 고용지표 추이

(단위 : 천명, %)

	1997		1998			1999
	연평균	4/4분기	연평균	3/4분기	4/4분기	1월
15세이상인구	34,736(1.6)	34,939(1.5)	35,243( 1.5)	35,303( 1.4)	35,410( 1.3)	35,450( 1.2)
경제활동인구	21,604(2.0)	21,631(0.6)	21,390(-1.0)	21,571(-1.1)	21,432(-0.9)	20,671( 0.1)
참 가 율	62.2	61.9	60.7	61.1	60.5	58.3
취 업 자	21,048(1.4)	21,070(0.0)	19,926(-5.3)	19,971(-6.4)	19,846(-5.8)	18,909(-4.1)
실 업 자	556	561	1,463	1,600	1,586	1,762
비경제활동인구	13,132(1.1)	13,308(3.1)	13,853( 5.5)	13,731( 5.6)	13,978( 5.0)	14,779( 2.7)
실 업 륜	2.6	2.6	6.8	7.4	7.4	8.5

주 : ( )안의 수치는 전년(동기, 동월)대비 증감률임.

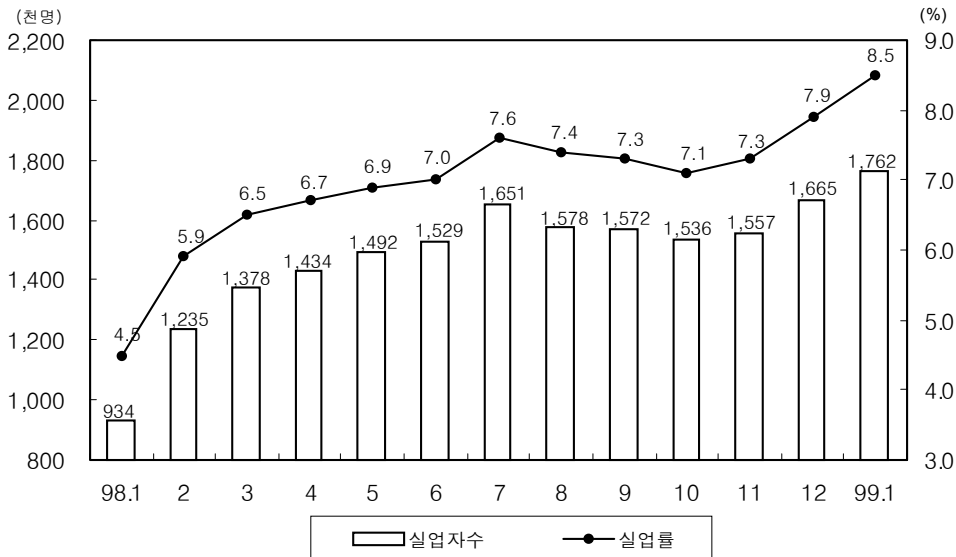
자료 : 통계청, 『경제활동인구월보』, 각호.

## 2. 실업자 추이

## ● 계절적 요인에 의한 실업률 상승

한편 월별 실업추이를 살펴보면, 지난 8월 이후 감소추세를 보이던 실업자는 11월 들어 다시 증가하기 시작하여 12월에는 1,667천명, 그리고 1999년 1월에는 1,762천명을 기록하였다. 따라서 실업률도 11월 7.3%에서 12월에는 7.9%, 그리고 1월에는 8.5%로 다시 높아지고 있는 것으로 나타났다. 그러나 실업률 상승의 원인이 IMF 자금지원 신청초기의 상황과는 크게 다른 양상을 보이고 있다. 즉, 1998년 상반기의 급격한 실업률 상승의 원인이 주로 경기적·구조적 요인에 있었다면, 금번 분기는 주로 계절적 요인에 의한 것으로 분석된다.

[그림 1] 실업자 및 실업률 추이



이같은 계절적 요인으로는 우선 졸업을 앞두고 또는 방학을 이용하여 일시적으로 재학생들이 노동시장에 대거 진입하였다는 점을 들 수 있다. <표 2>에서 살펴볼 때 재학생의 경제활동참가율이 9~10월의 18~19%대에서 12월에는 약 10%포인트 이상 증가한 29.9%를 기록하고 있어 평소에는 학업을 이유로 비경제활동 상태에 있던 재학생들이 12월 들어 노동시장에 대거 유입하고 있음을 보여주고 있다. 이 중 구직활동을 한 일부 학생들은 취업하였으나 예년과 달리 대부분 기업들의 신규채용 억제와 파트타임

기회의 부족으로 인하여 상당수의 학생들이 취직을 못하고 실업상태에 머무르게 됨에 따라 실업자는 9월의 39천명에서 12월에는 166천명으로 크게 증가하였다.

<표 2> 재학생<sup>1)</sup>의 경제활동상태 추이

(단위: 천명, %)

	1998			
	9월	10월	11월	12월
경제활동참가율	18.8	19.2	21.6	29.9
실업자	39( 2.3)	47( 2.8)	73( 4.4)	166( 9.9)
취업자	283(16.5)	276(16.4)	287(17.2)	317(19.0)

주 : 1) 전문대 및 대졸 이상의 재학생들이 이에 속함.

2) ( )안의 수치는 생산가능인구 전체에 대한 비중임.

자료 : 통계청.

이는 청소년층의 실업자가 다른 연령계층에 비하여 크게 증가한 데서도 잘 나타난다. 연령계층별 실업자 구성을 살펴보면, 15~29세 연령계층의 경우 전체 실업자에서 차지하는 비중이 3/4분기의 39.9%에서 4/4분기에는 40.7%로 높아졌다. 이같은 청소년층의 실업은 인적자원(human resource) 투자수익률이 상대적으로 큰 시기에 인적자원의 마모를 가져와 그 손실이 크며, 장기적으로 일정 연령세대(cohort)의 노동공급의 단절을 초래하여 노동력 수급의 구조적 불균형의 원인을 제공한다는 점에서 문제의 심각성 크다.

<표 3> 연령계층별 실업자 추이

(단위: 천명, %)

	1998. 3/4분기	1998. 4/4분기	전분기대비 증감인원
전체	1,600(100.0)	1,586(100.0)	-14
15 ~ 29세	638( 39.9)	645( 40.7)	7
30 ~ 39세	413( 25.8)	385( 24.3)	-27
40 ~ 54세	425( 26.5)	429( 27.0)	4
55세 이상	125( 7.8)	127( 8.0)	2

주 : ( )안의 수치는 실업자 전체에 대한 비중임.

자료 : 통계청, 『경제활동인구월보』, 각호.

## ● 경기적 요인에 의한 실업자수는 오히려 감소

그러나 경기적·구조적 요인에 의한 실업자수는 3/4분기에 비해서 오히려 감소한 것으로 나타났다. 실업자를 前職유무별로 구분할 경우, 실업자 중 신규실업자는 3/4분기 101천명에서 4/4분기 110천명으로 증가한 반면, 전직실업자는 3/4분기 1,500천명에서 4/4분기 1,476천명으로 감소하였다. 즉, IMF 자금지원 신청 이후 급속한 경기침체 및 노동시장 사정의 급격한 악화로 인하여 발생한 실업이 감소하고 있음을 알 수 있다.

특히 전직실업자를 이직이유별로 나누어 보면, 개인적 이유에 의한 전직실업자는 증가한 반면, 직장의 휴·폐업, 경영상 해고, 그리고 일거리가 없거나 사업경영 악화 등의 이유에 의한 비자발적 실업자는 크게 감소하였다. 이에 따라 ‘일거리가 없거나 혹은 사업경영 악화’의 이유에 의한 실업자 비중이 37.0%로 전 분기의 41.1%에서 크게 낮아짐으로써 기업의 설비투자 저조와 내수위축이 노동시장에 미친 파급효과가 다소 진정되고 있는 것으로 나타났다. 또한 어음부도율과 부도업체수<sup>1)</sup>가 1998년 하반기부터 예년수준으로 감소함에 따라 직장의 휴·폐업에 의해 실업된 자의 수도 크게 줄어 전체 실업자에서 차지하는 비중이 3/4분기의 13.0%에서 4/4분기에는 11.0%로 낮아졌다.

<표 4> 이직이유별 전직실업자 추이(이직시기가 1년 미만 전직실업자)

(단위 : 천명, %)

	1998. 3/4분기	1998. 4/4분기	전분기대비 증감인원
전 체	1,347(100.0)	1,265(100.0)	-82
개인적 이유 <sup>1)</sup>	293( 21.8)	322( 25.5)	29
직장의 휴·폐업	175( 13.0)	139( 11.0)	-36
경영상 해고	237( 17.6)	227( 17.9)	-10
일거리가 없어서, 사업경영악화	554( 41.1)	468( 37.0)	-86
기타 <sup>2)</sup>	88( 6.5)	109( 8.6)	21

주 : 1) 개인적 이유항목에는 개인·가족적 이유, 정년퇴직·연로, 작업여건 불만족 등이 속함.

2) 기타 항목에는 임시·계절적 일의 완료가 속함.

3) ( )안의 수치는 1년 미만 전직실업자에 대한 비중임.

자료 : 통계청, 『경제활동인구월보』, 각호.

1) 부도업체수는 IMF 자금지원 신청 이후 급속하게 증가하여 1998년 2월에 3,377개소를 기록하였으나, 이후 점차적으로 감소하여 7월 1,799개소, 그리고 12월 현재 862개소를 기록하였다.

## 3. 취업자 추이

## ● 고용의 질적 수준 하락은 여전히 지속

그간 심화일로에 있던 취업자 감소폭은 4/4분기 들어 추세가 다소 둔화되었으나, 여전히 상용근로자는 크게 줄어든 반면, 일용근로자는 오히려 증가하는 등 고용의 질적 측면은 여전히 개선되지 않고 있는 것으로 나타났다. 취업자를 종사상 지위별로 살펴보면, 상용근로자수는 전년동기대비 10.6% 감소하여 다른 계층에 비해서 감소폭이 크게 나타났다. 일용근로자의 경우는 전년동기대비 1.5% 증가하였다. 따라서 전체 임금근로자 중 상용근로자가 차지하는 비중은 전년동기의 52.2%에서 올 4/4분기에는 50.9%로 낮아진 반면, 일용근로자의 비중은 1997년 4/4분기의 14.5%에서 올 4/4분기에는 16.1%로 증가하였다.

&lt;표 5&gt; 종사상 지위별 취업자 추이

(단위 : 천명, %)

	1997. 4/4	1998. 4/4	증감인원(증감률)
전 체	21,070( 0.0)	19,846	-1,224( -5.8)
비임금근로자 <sup>1)</sup>	7,791(-6.7)	7,675	-116( -1.5)
상 용 근 로 자	6,928(-1.0)	6,195	-733(-10.6)
임 시 근 로 자	4,423( 1.5)	4,018	-405( -9.2)
일 용 근 로 자	1,929( 6.1)	1,958	29( 1.5)

주 : 1) 비임금근로자에는 자영업주, 무급가족종사자 등이 포함됨.

2) ( )안의 수치는 전년동기대비 증감률임.

자료 : 통계청, 『경제활동인구월보』, 각호.

이처럼 모든 계층의 취업자 감소에도 불구하고 오히려 일용근로자가 전년동기에 비해서 증가한 것은 주로 정부의 공공근로사업에 의한 고용창출 효과와 도소매 및 음식·숙박업에서의 일용근로자 증가 등을 들 수 있다. 일용근로자를 산업별로 구분하여 살펴보면, 사업·개인 및 공공서비스업에서의 일용근로자수가 타산업에 비해 가장 큰 규모로 증가하였음을 알 수 있다. 사업·개인 및 공공서비스업에서의 일용근로자수가 크게 증가한 것은 통계청의 경제활동인구 조사시 정부의 공공근로사업 참가에 의한 취업자 대부분이 산업별로는 공공서비스업, 종사상 지위별로는 일용근로자로 집계되고 있는 사실을 반영하는 것이다<sup>2)</sup>. 한편 도소매 및 음식·숙박업의 경우는 그간 급속하게 위축되었던 소비

2) 정부의 공공근로사업 참가자수는 8월 150천명, 10월 267천명, 그리고 12월에는 367천명으로

심리가 서서히 풀리면서 일용근로자를 중심으로 고용이 다소 증가한 것으로 분석된다.

그러나 건설업의 경우는 여전히 극심한 건설경기 침체로 인하여 일용근로자가 크게 감소하고 있다.

<표 6> 일용근로자의 산업별 취업자 추이

(단위 : 천명, %)

	1997. 4/4	1998. 4/4	증감인원(증감률)
전 체	1,929( -0.6)	1,958	29( 1.5)
농림어업	91( -7.1)	120	29( 31.8)
제 조 업	324(-10.6)	340	16( 5.0)
건 설 업	920( -1.6)	616	-304(-33.0)
도소매 및 음식·숙박업	334( 5.8)	417	83( 24.8)
전기·운수·창고·통신업	85( 17.2)	121	37( 43.2)
사업·개인 및 공공서비스업	175( 11.6)	343	168( 96.2)

주 : ( )안의 수치는 전년동기대비 증감률임.

자료 : 통계청.

점차 증가하고 있다.

## 賃 金 및 勤勞時間

### ▷ 주요 목차 ◁

- I. 賃金 動向
- II. 勤勞時間 動向

### I. 賃金 動向

#### 1. 비농전산업의 임금 동향

##### ● 4/4분기 임금감소세의 둔화 : 1998년간 2.5% 임금감소

1998년 4/4분기에 10인 이상 상용근로자에게 지급된 명목임금은 1,475천원으로 전년동기에 비해 0.4% 감소한 것으로 나타났다. 이 감소폭은 지난 2/4분기, 3/4분기에 비해 상당히 줄어든 것이다. 4/4분기에 나타난 임금감소세의 둔화는 11월 이후 산업생산 증가와 10월의 추석상여금의 지급 등으로 특별급여 감소가 둔화되었기 때문이다. 또한 1997년 4/4분기에 IMF 자금지원을 받는 등 경제위기에 직면하면서 자금사정이 악화된 기업들이 상여금 등 특별급여를 지급하지 못하여 특별급여가 급감하였기 때문에 이에 대한 반동이 통계적으로 반영된 측면도 있다.

4/4분기의 임금감소세 둔화에 힘입어 1998년 전체로 10인 이상 상용근로자에게 지급된 명목임금은 1,475천원으로 전년에 비해 2.5% 감소하는데 그쳤다.

한편 4/4분기의 물가상승률이 6.0%로 1998년 들어 가장 낮은 수준을 기록하였고, 명목임금의 감소폭 또한 줄어들어 물가상승률을 감안한 실질임금은 6.0% 감소하는데 그쳤다. 그러나 1998년 전체로 보면, 실질임금은 전년에 비해 9.3% 감소한 것으로 나타났다. 이는 1981년 0.5% 감소를 기록한 이후 가장 낮은 수치이다.

&lt;표 1&gt; 임금관련 주요지표 동향(비농전산업)

	1996	1997	1998	1997		1998			
				3/4	4/4	1/4	2/4	3/4	4/4
임금총액(천원/월)	1,368	1,463	1,427	1,543	1,480	1,431	1,385	1,417	1,475
명목임금증감률(%)	11.9	7.0	-2.5	6.8	0.9	0.1	-1.2	-8.1	-0.4
소비자물가증감률(%)	4.9	4.5	7.5	4.0	3.2	8.9	8.2	7.0	6.0
실질임금증감률(%)	6.7	2.4	-9.3	2.7	-4.0	-8.1	-8.6	-14.2	-6.0

자료 : 노동부 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

1998년 중 임금이 지속적으로 감소한 원인은 경기침체에 따른 노동수요의 감소, 실업 증가 등 고용불안 요인이 지속됨에 따라 근로자들이 고용안정의 대가로 임금동결 또는 삭감을 수용한데 따른 것으로 보인다.

### ● 1998년간 특별급여 큰 폭 감소, 정액급여의 비중 증가

내역별로 임금동향을 살펴보면, 정액급여는 호봉승급분을 반영하여 다소 상승하였으나 경기변동에 민감하게 반응하는 초과급여와 특별급여는 감소하였다. 그러나 모든 내역에서 1970년 통계발표 이후 가장 낮은 임금상승률을 기록하였다.

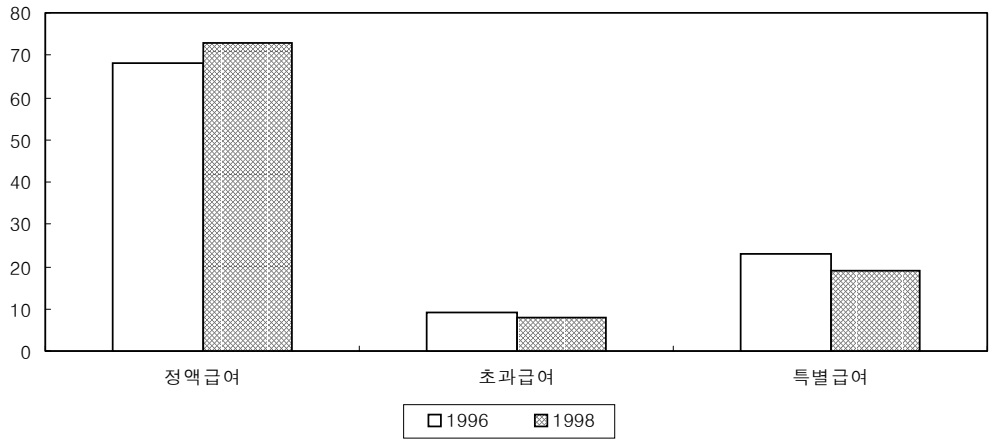
정액급여는 1998년 4/4분기에 1,057천원으로 전년동기에 비해 1.1% 상승하였다. 이는 1998년 중 가장 낮은 상승률로서 하반기로 갈수록 낮아지고 있다. 이러한 현상은 호봉승급이 주로 상반기에 이루어졌기 때문으로 보인다. 1998년 연평균으로 정액급여는 1,050천원으로 전년대비 3.7% 상승하였다.

초과근로시간 및 휴일근로와 연동하여 변화하는 초과급여는 4/4분기에 106천원으로 전년동기에 비해 10.6% 감소하였으나 지난 2/4분기, 3/4분기의 18.2%, 16.5%에 비해 감소폭은 점차 둔화되고 있다. 4/4분기에 초과급여 감소폭이 둔화된 것은 11월 이후 산업생산이 증가한 것을 반영하는 것으로 설명할 수 있으며, 또한 강도 높은 고용조정으로 인해 근로자수가 감소한데 따른 것으로 보인다. 1998년 전체로 초과급여는 100천원으로 전년에 비해 15.0% 감소하였다.

정기 및 부정기 상여금을 포함하는 특별급여는 1998년 4/4분기에 312천원으로 전년동기에 비해 1.4% 감소하는데 그쳤다. 그러나 1998년 전체로는 특별급여가 급격하게 감소한 276천원으로 전년에 비해 17.5% 감소하여 통계발표 이후 최저치를 기록하였다.

임금총액에서 차지하는 내역별 임금의 비중을 보면, 1996년까지는 정액급여의 비중이 꾸준히 감소하고 특별급여의 비중은 증가하는 추세였으나, 1997년 이후에는 정액급여의 비중이 높아졌으며 특히 1998년 들어 정액급여의 비중은 1980년대 초반수준을 회복하였다.

[그림 1] 임금총액에 대한 내역별 임금의 비중



<표 2> 내역별 임금수준 및 상승률 동향

(단위 : 천원/월, %)

	1996	1997	1998	1997		1998			
				3/4	4/4	1/4	2/4	3/4	4/4
임금총액	1,368 (11.9)	1,463 (7.0)	1,427 (-2.5)	1,543 (6.8)	1,480 (0.9)	1,431 (0.1)	1,385 (-1.2)	1,417 (-8.1)	1,475 (-0.4)
정액급여	925 (11.7)	1,012 (9.4)	1,050 (3.7)	1,015 (8.2)	1,045 (7.2)	1,053 (5.8)	1,043 (4.9)	1,047 (3.2)	1,057 (1.1)
초과급여	117 (4.7)	118 (1.4)	100 (-15.0)	119 (0.9)	118 (-3.1)	97 (-14.5)	100 (-18.2)	100 (-16.5)	106 (-10.6)
특별급여	326 (15.3)	333 (2.1)	276 (-17.0)	408 (5.2)	317 (-14.6)	281 (-12.3)	242 (-15.1)	270 (-33.8)	312 (-1.4)

주 : ( )안의 수치는 전년동기대비 증감률임.

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

## 2. 산업대분류별 임금 동향

### ● 4/4분기 제조업 임금 다소 상승 : 4.8%

1998년 4/4분기 산업별 임금 동향을 보면, 1997년도 말 경제위기에 직접적으로 영향을 받은 제조업, 도소매 및 음식·숙박업, 금융업 등은 임금감소세가 다소 둔화되거나

소폭으로 상승한데 반해, 1997년 말에 상대적으로 높은 임금상승률을 유지하였던 전기·가스 및 수도업, 운수·창고 및 통신업 등에서 임금감소가 현저하였다. 경제위기가 제조업, 금융업 등에서부터 점차 다른 산업으로 확산된 것을 반영하는 것으로 보인다.

1998년 4/4분기에는 제조업(4.8% 상승)과 도소매 및 음식·숙박업(1.7% 상승)에서 임금이 다소 상승하였다. 제조업 임금상승은 주로 대규모 중화학공업 부문의 특별급여가 주도하였다. 이 부문에서의 특별급여 상승은 추석상여금의 지급과 주요 산업에서의 생산 증가 등에 기인하는 것으로 보인다. 1998년 4/4분기 동안 중화학공업 부문의 생산은 4.2% 증가한데 반해, 경공업은 16.6% 감소하였다. 또한 통계적 요인으로 1997년 4/4 분기에 중화학공업의 특별급여가 급격히 감소(-30.1%)하였기 때문에 그에 대한 반등으로 보인다.

그러나 1998년 전체로는 모든 산업에서 임금이 감소하였으며, 실물경제의 기반인 제조업(-3.1%)과 건설업(-7.5%)에서 임금감소가 현저하였다.

<표 3> 산업대분류별 임금총액 수준 및 상승률 동향

(단위 : 천원/월, %)

	1996	1997	1998	1997		1998			
				3/4	4/4	1/4	2/4	3/4	4/4
광업	1,380 (15.5)	1,535 (11.2)	1,525 (-0.7)	1,565 (10.4)	1,588 (8.4)	1,500 (1.2)	1,522 (-1.0)	1,494 (-4.6)	1,586 (-0.2)
제조업	1,261 (12.2)	1,326 (5.2)	1,284 (-3.1)	1,405 (5.4)	1,319 (-2.9)	1,254 (-2.6)	1,244 (-3.9)	1,263 (-10.1)	1,383 (4.8)
전기·가스 및 수도업	1,917 (19.2)	2,079 (8.4)	2,022 (-2.7)	2,049 (8.4)	2,372 (15.8)	2,245 (8.4)	1,757 (-3.7)	2,090 (2.0)	1,993 (-16.0)
건설업	1,501 (8.5)	1,624 (8.2)	1,502 (-7.5)	1,704 (8.0)	1,650 (3.8)	1,539 (-2.7)	1,465 (-6.2)	1,485 (-12.8)	1,518 (-8.0)
도소매 및 음식·숙박업	1,284 (12.2)	1,394 (8.6)	1,365 (-2.1)	1,475 (11.5)	1,395 (-0.6)	1,365 (-0.4)	1,325 (-0.9)	1,355 (-8.1)	1,418 (1.7)
운수·창고 및 통신업	1,260 (17.8)	1,398 (11.0)	1,351 (-3.4)	1,461 (12.8)	1,465 (7.9)	1,367 (5.9)	1,345 (-2.5)	1,354 (-7.3)	1,336 (-8.8)
금융·보험 및 사업서비스업	1,567 (7.4)	1,646 (5.1)	1,579 (-4.1)	1,741 (2.3)	1,677 (0.0)	1,637 (-0.9)	1,526 (0.7)	1,565 (-10.1)	1,586 (-5.4)
사회 및 개인 서비스업	1,695 (9.1)	1,816 (7.1)	1,811 (-0.3)	1,896 (5.5)	1,848 (4.7)	1,860 (1.5)	1,761 (4.4)	1,833 (-3.3)	1,788 (-3.3)

주 : ( )안의 수치는 전년동기대비 증감률임.  
 자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

## 3. 사업체규모별 임금 동향

## ● 대규모 사업체 임금감소세 둔화

사업체규모별로 임금 동향을 살펴보면, 1998년 연평균으로는 모든 규모에서 임금감소가 두드러졌다. 그러나 500인 이하 사업체에서는 2~3% 정도 임금이 감소한데 비해 500인 이상 사업체에서는 0.5% 감소하여 규모별로 상당한 차이를 보이고 있다.

구체적으로 상용근로자 300인을 기준으로 중소기업과 대규모 사업체로 나누어 임금 동향을 살펴보면, 중소기업 사업체의 임금은 1998년 4/4분기에 1,332천원으로 전년동기에 비해 2.1% 감소한 반면, 대규모 사업체의 임금은 1,843천원으로 전년동기에 비해 4.7% 상승하였다. 특히 4/4분기에 500인 이상 사업체의 임금은 전년동기에 비해 7.0% 상승한 것으로 나타났다. 1998년 4/4분기에 500인 이상 사업체의 임금상승은 전년동기의 임금감소에 대한 반등으로 보인다. 실제로 1997년 4/4분기에 500인 이상 사업체의 임금감소는 -4.7%로 가장 컸다. 1998년 연간으로는 중소기업 사업체의 임금감소(-2.5%)가 대규모 사업체(-1.1%)에 비해 큰 것으로 나타났다.

&lt;표 4&gt; 사업체규모별 임금총액 수준 및 상승률 동향(비농전산업)

(단위 : 천원/월, %)

	1996	1997	1998	1997		1998			
				3/4	4/4	1/4	2/4	3/4	4/4
10~29인	1,188 (9.8)	1,283 (8.0)	1,255 (-2.2)	1,373 (8.2)	1,277 (3.6)	1,280 (0.9)	1,223 (0.8)	1,256 (-8.5)	1,261 (-1.3)
30~99인	1,233 (11.3)	1,342 (8.9)	1,307 (-2.6)	1,421 (7.7)	1,360 (5.4)	1,322 (0.0)	1,261 (-0.6)	1,313 (-7.6)	1,333 (-2.0)
100~299인	1,323 (12.6)	1,418 (7.2)	1,382 (-2.6)	1,481 (7.9)	1,456 (1.7)	1,372 (0.0)	1,345 (-1.5)	1,396 (-5.7)	1,415 (-2.8)
300~499인	1,517 (13.7)	1,619 (6.8)	1,570 (-3.0)	1,699 (6.7)	1,672 (0.0)	1,550 (1.2)	1,547 (-2.0)	1,566 (-7.8)	1,623 (-3.0)
500인 이상	1,693 (12.0)	1,774 (4.8)	1,765 (-0.5)	1,860 (4.5)	1,785 (-4.7)	1,755 (1.2)	1,703 (-0.9)	1,701 (-8.5)	1,911 (7.0)
중 소 규 모	1,244 (11.2)	1,344 (8.0)	1,310 (-2.5)	1,422 (7.9)	1,360 (3.6)	1,321 (0.3)	1,272 (-0.5)	1,317 (-7.4)	1,332 (-2.1)
대 규 모	1,651 (12.6)	1,739 (5.3)	1,720 (-1.1)	1,823 (5.0)	1,760 (-3.6)	1,706 (1.1)	1,666 (-1.2)	1,669 (-8.4)	1,843 (-4.7)

주 : ( )안의 수치는 전년대비 증감률임.

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

#### 4. 근로자 특성별 임금 동향

##### ● 생산직 임금감소 현저

성별로는 남성의 임금상승률이 비해 여성의 임금상승률이 높게 나타났다. 남성의 임금 감소가 여성보다 현저한 것은 1998년 중에 실시된 고용조정이 남성의 경우는 상대적으로 고연령, 고임금 계층을 중심으로 이루어진 반면, 여성의 경우는 한계노동력을 중심으로 이루어졌기 때문인 것으로 추측된다. 따라서 남성의 경우 고연령, 고임금 계층의 퇴사는 해당기업의 근로자 구성을 변화시켜 해당기업에 속하는 남성의 평균임금을 낮추

<표 5> 근로자 특성별 임금총액 수준 및 상승률 동향

(단위 : 천원/월, %)

		1996	1997	1998	1997		1998			
					3/4	4/4	1/4	2/4	3/4	4/4
전 산 업	남 자	1,536 (11.2)	1,635 (6.5)	1,579 (-3.4)	1,721 (6.4)	1,654 (0.0)	1,588 (-0.7)	1,533 (-2.2)	1,565 (-9.1)	1,632 (-1.4)
	여 자	936 (13.7)	1,015 (8.5)	1,006 (-0.9)	1,079 (7.9)	1,024 (2.1)	1,010 (2.1)	978 (0.9)	1,005 (-6.9)	1,033 (0.9)
	여자/남자	60.9	62.1	63.7	62.7	63.6	63.6	63.8	64.2	63.3
제 조 업	생 산 직	1,157 (13.4)	1,207 (4.4)	1,158 (-4.1)	1,285 (5.1)	1,195 (-4.3)	1,116 (-4.7)	1,118 (-5.1)	1,142 (-11.1)	1,262 (5.7)
	남 자	1,363 (12.7)	1,410 (3.4)	1,342 (-4.8)	1,499 (4.5)	1,396 (-6.0)	1,292 (-5.4)	1,295 (-6.2)	1,321 (-11.9)	1,469 (5.3)
	여 자	758 (11.2)	802 (5.8)	771 (-3.8)	859 (6.2)	790 (-1.0)	758 (-3.3)	750 (-3.1)	764 (-11.0)	817 (3.4)
	사 무 직	1,438 (9.7)	1,522 (5.9)	1,492 (-2.0)	1,602 (5.5)	1,522 (-1.5)	1,482 (0.2)	1,451 (-2.4)	1,459 (-8.9)	1,580 (3.8)
	남 자	1,609 (9.3)	1,695 (5.3)	1,644 (-3.0)	1,778 (4.7)	1,696 (-2.2)	1,641 (-0.6)	1,600 (-3.6)	1,602 (-9.9)	1,737 (2.4)
	여 자	887 (12.0)	968 (9.1)	940 (-2.8)	1,036 (10.1)	965 (2.2)	929 (0.7)	916 (-2.1)	929 (-10.3)	990 (2.6)
	생산/사무	80.5	79.3	77.6	80.2	78.5	75.3	77.1	78.3	79.9

주 : 1) ( )안의 수치는 전년동기대비 증감률임.

2) 사무직은 생산직을 제외한 관리·사무·기술직 근로자를 지칭함.

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

는 방향으로 작용하며, 여성의 경우 한계노동력의 퇴사는 해당기업에 속하는 여성의 평균임금을 높이는 작용을 하게 된다.

직종별로 임금동향을 살펴보면, 사무직보다 생산직의 임금감소가 현저한 것으로 나타났다. 1998년 생산직의 임금총액은 1,158천원으로 전년에 비해 4.1% 감소한데 비해 사무직의 임금총액은 1,492천원으로 전년에 비해 2.0% 감소한데 그쳤다. 이는 생산직의 임금이 경기변동에 민감하게 반응하는 것을 반영하는 것으로 사무직보다 생산직에서 초과근로시간의 변동에 따른 임금변동이 크게 나타났기 때문인 것으로 보인다.

## II. 勤勞時間 動向

### ● 1998년 월평균 근로시간 3.8시간 감소

1998년 월평균 근로시간은 199.2시간을 기록하여 전년에 비해 3.8시간이 감소한 것으로 나타났다. 이를 내역별로 살펴보면, 정상근로시간은 0.5시간 감소에 그친 반면, 초과근로시간이 3.3시간 감소하여 경기침체에 따른 초과근로시간 감축으로 총근로시간이 줄어들었음을 알 수 있다. 특히 근로시간 감축은 제조업에서 두드러지게 나타났는데, 1998년 제조업의 월평균 근로시간은 전년에 비해 7.6시간 줄어든 200.0시간을 기록하였다. 제조업의 초과근로시간은 전년에 비해 5.7시간 감소한 23.6시간을 기록하여 그동안 30시간(1997년 제외) 이상 수준을 유지해 오다 대폭 하락하였음을 알 수 있다.

이처럼 초과근로시간의 하락 폭이 크게 나타난 것은 경기침체에 따른 가동률 저하에 기인하는 것으로 경기가 다소 회복되기 시작할 경우 소폭으로 증가할 것으로 전망된다. 즉, 분기별 초과근로시간 동향을 보면, 경기가 저점을 통과하기 시작한 4/4분기 들어 초과근로시간 감소폭이 다소 둔화되었음을 알 수 있다. 한편 4/4분기에 정상근로시간이 전년동기대비 감소한 이유는 근로일수의 감소에 기인한 것이며 근로일수를 감안할 경우 1일 평균 정상근로시간은 약 7.4시간으로 거의 차이가 없다.

&lt;표 6&gt; 내역별 근로시간 수준 및 증감률 동향

(단위 : 시간/월, 일/월, %)

		1997	1998	1997		1998	
				3/4	4/4	3/4	4/4
전 산 업	총 근로시간	203.0 (-1.3)	199.2 (-1.9)	201.0 (-1.1)	208.4 (-0.6)	202.6 (0.8)	202.0 (-3.1)
	정 상	179.6 (-0.7)	179.1 (-0.3)	177.8 (-0.6)	185.1 (0.2)	182.4 (2.6)	180.7 (-2.4)
	초 과	23.4 (-4.9)	20.1 (-14.1)	23.2 (-4.9)	23.2 (-6.5)	20.2 (-12.9)	21.3 (-8.2)
	근로일수	24.2 (-0.8)	24.0 (-0.8)	24.0 (-0.4)	24.9 (-2.1)	24.4 (1.7)	24.2 (-2.8)
제 조 업	총 근로시간	207.6 (-1.2)	200.0 (-3.7)	204.4 (-0.8)	213.3 (-0.8)	202.0 (-1.2)	205.5 (-3.7)
	정 상	178.3 (-0.7)	176.2 (-1.2)	175.1 (-0.5)	184.5 (0.2)	177.9 (1.6)	179.3 (-2.8)
	초 과	29.3 (-3.9)	23.6 (-19.5)	29.2 (-2.7)	28.8 (-6.5)	24.0 (-17.8)	26.2 (-9.0)
	근로일수	24.1 (-1.2)	23.6 (-3.7)	23.7 (-0.8)	24.9 (0.0)	23.8 (-1.2)	24.0 (-3.7)

주 : ( )안의 수치는 전년동기대비 증감률임.

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

## 勞使關係

1998년 12월부터 1999년 2월 사이에 발생한 주요 노사관계 동향은 다음과 같다.

### 1. 노사정위원회 동향

1999년 1월 15일로 출범 1주년을 맞이한 노사정위원회는 지난 1년간 “경제위기 극복을 위한 사회협약”을 체결하고 노동기본권 신장과 노동시장 유연화를 축으로 한 사회적 합의 및 관련제도의 법제화를 이끌어냈으며, 합의사항의 이행점검 및 보완방안을 마련하여 왔다. 또한 금융, 공공부문 구조조정과 관련된 고용조정의 원칙·기준 및 방향 그리고 부당노동행위의 해소방안을 모색하는 등 다양한 노력을 기울여 왔다. 비록 2기 노사정위원회 출범(1998년 6월 3일)에 따른 다소간의 진통이 있었으나 노사정위원회는 경제주체의 참여를 통한 사회제도의 개혁에 일정한 성과를 거둬으로써 경제위기 극복의 견인차 역할을 수행했다는 긍정적 평가를 할 수 있다.

그러나 이러한 긍정적 평가 이면에 노사정 합의사항의 이행과 관련하여 노동계의 반발로 노사정위원회는 진통을 겪기도 하였다<sup>1)</sup>. 노동계는 특히 공공부문이나 금융 및 대기업 구조조정이 노동계와의 사전협의를 이루어지지 않은 채 추진되고 실직자 노조가입 문제가 입법화되지 않는 등 합의사항이 제대로 이행되지 않는다고 강한 반발을 표출했다. 1998년 12월에 민주노총위원장은 합의사항의 이행을 요구하며 단식농성을 실시하였고, 12월 31일에는 민주노총의 산별대표자회의에서 노사정위원회 불참 및 탈퇴추진을 결의한 바 있다.

노동계가 노사정위원회 탈퇴 움직임을 보이자 김원기 노사정위원장과 이기호 노동부장관은 2월 22일 공동 기자회견을 갖고 노사정위원회 법제화, 구조조정 성실협약, 전직 실업자의 초기업단위 노조가입 문제 등을 해결하기로 하는 등 가시적인 노력을 기울인다는 정부의 입장을 천명하고 노동계의 노사정위원회 참여를 당부하였다.

1) 노사정위원회의 합의사항이행에 대해 노사정 각 주체의 입장에서 차이가 나고 있다. 노·사·정 각 추진주체가 '98.12월말 기준으로 제출한 『경제위기극복을 위한 사회협약('98.2.6)』 이행 현황을 노사정위원회(이행점검반)에서 평가한 내용에 따르면 '98.12월말 현재 합의사항 90건 중 완료 51건(일부완료 9건 포함), 추진중 37건, 미이행 2건으로 나타나 있다.

이러한 상황에서 민주노총이 2월 24일 개최된 대의원대회에서 노사정위원회 탈퇴를 결의하였고, 한국노총은 2월 26일 대의원대회에서 요구조건을 내건 조건부 탈퇴유보를 밝힘에 따라 노사정위원회는 당분간 제기능을 발휘하기 어렵게 되었다. 민주노총은 이날 대회에서 “노조와의 협의 없이 일방적으로 진행되는 구조조정과 정리해고가 중단되지 않는 한 노사정위원회에 참여할 수 없다”고 표명하고 ‘일방적 구조조정과 정리해고 중단’, ‘노동시간 단축을 통한 고용보장’, ‘사회안전망 구축’, ‘산업별 교섭 보장’ 등을 주요 요구사항으로 제시했다.

한국노총은 2월 26일 대의원대회를 개최하여 3월 말까지 6대 요구안을 제시하고 3월 말까지 이들 요구사항이 관철되지 않을 경우 노사정위원회 탈퇴를 결정기로 하는 ‘조건부 유예’를 결정하였다. 한국노총이 제시한 6대 요구안은 다음과 같다. 일방적 구조조정 중단 및 실질적 사전협의 보장, 고용안정 및 실업대책 수립과 중앙고용안정협약 체결, 노조전임자 임금지급 금지 및 처벌조항 삭제, 산업현장의 불법행위 근절 및 단체협약 불이행 처벌 법제화, 노사정위원회 합의사항의 철저한 이행과 위상 강화를 위한 제도화 등이다. 한편 이 날 대의원대회에서 박인상 현 위원장이 제17대 위원장에 재선되었다.

노동계가 노사정위원회 탈퇴 및 조건부 유예를 천명함에 따라 본격적인 단체교섭 시기를 앞두고 노사관계가 불안해질 조짐을 보이고 있다. 특히 공공부문 및 대기업의 구조조정이 1999년에도 강도 높게 진행될 것으로 보이는 상황에서 완충역할을 담당해야 할 노사정위원회의 기능위축은 구조조정에 따른 노사간 또는 노정간 마찰을 야기할 가능성이 크며, 경우에 따라서는 노·사·정간의 대립국면이 상당기간 지속될 가능성이 있다.

그러나 노동계가 정리해고 중단 등 주요 요구를 실질적으로 합의할 수 있는 교섭 틀에 대한 가능성을 열어 놓고 있고, 이러한 갈등관계가 쟁점 현안들에 대한 논의를 보다 집중케 하고 합의구조를 더욱 발전시키는 계기로 작용할 수도 있다는 점에서 노동계의 노사정위원회 탈퇴 움직임을 지나치게 우려하는 시각으로만 볼 필요는 없을 것으로 보인다. 노사정위원회라는 사회적 합의구조가 지닌 일정한 한계에서 비롯된 이러한 갈등관계는 노사정위원회의 전화위복의 새로운 계기이자 노사관계 개혁 및 발전을 위한 디딤돌로서 자리매김하는 계기가 될 수도 있다.

다만 최근의 경제상황이나 고용불안의 심화 및 고실업이 지속되고 있는 현실을 감안할 때, 노사간 또는 노정간 마찰을 최소화할 수 있는 방안이 적극 모색됨으로써 갈등에 따른 사회적 비용을 최소화시키는 노력이 필요하다. 이는 노·사·정 당사자들이 현재 가장 쟁점이 되고 있는 구조조정과 고용조정에 어떻게 접근하는가에 달려 있다고 볼 수 있다.

## 2. 교원노조 합법화

한편 노사정위원회 합의사항 이행의 하나로 노동계가 요구해 온 교원노조의 법제화가 임시국회에서 통과됨에 따라 1999년 7월부터 대학교수와 교장, 교감 등을 제외한 전국 34만여 교사들의 합법적 노조활동이 가능하게 되었다. 교원노조는 광역시·도 또는 전국 단위로 조직할 수 있고, 복수노조도 가능하다. 각 노조들은 자율적으로 교섭창구를 단일 화해 단체교섭을 요구해야 하며 단위학교 차원에서 노조설립과 운영은 금지된다. 교원들의 단결권과 단체교섭권은 인정되나 파업 등 단체행동과 정치활동은 금지된다.

교원노조가 합법화됨에 따라 양 노총의 교원노조 조직화 경쟁이 가속될 것으로 보인다. 민주노총 소속의 '전교조'가 합법화됨에 따라 민주노총은 조직확대를 더욱 도모할 것으로 예상되며, 한국노총은 교원노조 설립을 적극 추진할 계획이다. 한국노총의 경우 1999년 2월 12일 대전지역 교원노조를 설립한데 이어 2월 22일에 서울지역 교원노조를 설립하였으며, 1999년 하반기에는 전국 단일노조 혹은 연맹으로 재편할 계획을 갖고 있다. 이에 따라 민주노총 소속 전교조와 한국노총 소속 교원노조의 조직확대 경쟁이 본격화될 전망이다.

## 3. 구조조정에 따른 노사갈등

### ● 대그룹 빅딜 및 구조조정에 따른 노사갈등

1998년 12월 7일 재벌그룹의 구조조정 및 빅딜합의가 이루어짐에 따라 관련부문의 고용안정을 둘러싼 노사갈등이 증폭되고 있다. 구조조정 및 빅딜합의의 주요 내용은 5대 그룹을 중심으로 비주력업종을 정리하여 이른바 선단식 경영을 정리하고, 재벌간 사업교환을 내용으로 하는 '빅딜'을 실시하는 것으로 되어 있다. 이에 따라 해당부문 종사자들의 고용안정 문제가 쟁점이 되어 파업과 조업재개가 반복되는 등 갈등을 겪고 있다.

LG 반도체는 1월 22일부터 조업이 중단된 후 2월 7일 노사협상이 타결됨에 따라 8일부터 정상 가동되었으며, 지난해 12월 7일부터 두 달여가 넘도록 조업이 중단되어 왔던 삼성자동차는 빅딜관련 현안이 노사합의로 타결됨에 따라 2월 19일부터 조업을 재개하였다. 대우전자는 1월 23일부터 노조가 전면파업에 돌입하는 등 갈등을 빚어왔으나 2월 4일 조업이 재개되었다가 2월 24일 5개 공장을 중심으로 다시 조업이 중단되었으며, 현대자동차는 시트공장 매각과 관련하여 노사갈등 조짐을 보이고 있다.

빅딜협상이 진행중이기 때문에 협상이 매듭지어질 때까지는 이들 업종에서 고용안정을 둘러싸고 노사갈등이 재개될 가능성이 높다. 또한 이들 업종 외에도 석유화학, 철도

차량, 발전설비 등 1998년 12월 7일 빅딜대상으로 선정된 업종들에서 노사갈등이 야기될 가능성이 있다. 게다가 5대그룹을 중심으로 비주력업종 계열사 축소 및 유사부문의 통폐합 등 구조조정이 본격적으로 전개될 가능성이 높기 때문에 구조조정을 둘러싼 노사마찰은 노동계의 고용안정 요구에 대해 만족할 만한 사측의 노력이 없는 한 계속 이어질 전망이다. 특히 노동계가 1999년 투쟁방침의 가장 중요한 과제로 구조조정과 정리해고 중단을 설정, 총력투쟁을 결의하고 이를 임·단협과 연계시킬 움직임이어서 구조조정에 따른 노사갈등이 증폭될 전망이다.

## ● 공공부문 구조조정과 노사갈등

1998년에 이어 1999년에도 공공부문 구조조정이 계속 진행되고 있다. 한국통신은 1998년 12월 17일에 2000년까지 1만 5천명 감축 등을 내용으로 하는 구조조정관련 경영혁신 계획을 발표했다. 서울지하철 노사는 1999년 2월 2일 서울시로부터 정원의 18.1%에 해당하는 2,078명의 감축안이 나온 뒤 2월 12일 첫 상견례를 한데 이어 3월 3일 2차 협상에 들어갈 예정이다. 그러나 인원감축 규모를 비롯하여 근무형태 변경, 정년단축 등 모든 항목에 걸쳐 의견이 맞서고 있어 갈등이 예상된다. 노조는 전체 정원 1만 1,492명 중 400명이 이미 결원인 상태이며, 인력부족에 따른 안전사고 위험을 지적하면서 현재보다 인원을 늘려야 한다는 입장이다. 이외에도 한전의 분할매각, 담배인삼공사 민영화, 한국중공업의 경영권 민간이양을 위한 공개 입찰 등이 추진될 예정이다.

이러한 공공부문 구조조정에 대해 노동계는 사전협의 없이 일방적으로 구조조정 방침이 추진되고 있다며 강한 불만을 표출하여 왔다. 구조조정에 대한 노동계의 대응은 1999년 들어 보다 본격화될 전망이다. 한국노총의 경우 정투연맹, 한국전력, 담배인삼공사노조 등을 중심으로 공동대책기구를 구성하고 있고, 민주노총소속 공공연맹, 공익노련, 민주철도연맹 등 공공 3개 연맹도 '공공대통합과 1999년 공동투쟁 승리를 위한 투쟁본부(공투본)'를 발족시키고 구조조정에 적극 대응한다는 방침이다<sup>2)</sup>. 이들 공공부문 노조들은 고용안정, 임금삭감 반대를 내걸며 '대정부 교섭'을 추진할 가능성이 높아 노·정간 갈등으로 비화될 가능성도 있다.

## 4. 단체교섭 동향

1999년 단체교섭은 지난해와는 다른 양상을 보일 것으로 예상된다. 지난해의 경우 고

2) 공투본은 1999년 1월 16일 제2차 전체회의를 향후 투쟁방침을 확정했는데 주요 요구안은 노동시간 단축, 공기업 공익성 유지와 해외매각 반대, 연봉제 철폐, 퇴직금제도 개악 및 복리후생 축소저지 등이다. 한편 이들 3개 연맹은 1999년 3월 13일 통합할 것을 공식 결정함에 따라 10만명의 조합원을 포괄하는 대규모 연맹이 출범할 전망이다.

용안정을 담보로 한 노동계의 양보교섭으로 인해 상당수 기업에서 임금이 동결되거나 삭감되는 결과를 가져 왔으며, 그럼에도 불구하고 임금인상을 둘러싼 노사분규가 많지 않았다.

그러나 노동계는 1998년 단체교섭에 대한 평가에서 이러한 양보교섭이 결과적으로 현장 투쟁동력과 조직력의 약화를 가져 왔고, 고통분담이 노동계에 편중되었으며 고용안정협약이 이루어진 기업들에서조차 고용조정이 단행되는 등 양보교섭에 따른 실익이 크게 없었다고 인식하고 있다. 따라서 지난해와는 달리 적극적인 임금인상 투쟁방침을 밝히고 있어 향후 임금교섭을 둘러싸고 노사갈등이 발생될 조짐이다.

먼저 노사간 임·단협 방침을 살펴보면 다음과 같다. 한국노총의 경우 1999년 단체교섭 전략으로 지난해의 양보교섭에 대한 원상회복 및 생존권 확보와 실질소득 보장을 위해 최대한 주력하고 고용안정 및 제도개선 투쟁과 결합하는 것을 원칙으로 하고 있다. 또한 단체협약의 실효성 확보를 위한 대책을 마련하고 공동교섭을 통해 산별노조의 토대를 구축함을 목표로 설정하였다. 공동교섭을 위해 산별 및 지역노조에서 3월 초에 교섭권을 위임받아 공동교섭추진본부를 구성하고 사용자단체에 공동교섭을 제의하며 교섭불응시 노동쟁의 신청 및 쟁의행위에 돌입한다는 방침이다.

민주노총은 주요 투쟁요구로 생존권을 박탈하는 ‘구조조정과 정리해고 중단’, ‘노동시간 단축으로 고용보장’, ‘사회안전망 구축’, ‘임금·단체협약 안정과 산업별 교섭체제 보장’을 요구하고 3월부터 중앙집중투쟁에 돌입한다는 방침이다. 특히 임·단협과 관련하여 ‘정부의 퇴직금제도 개악, 연봉제 도입방침 철회’, ‘노동조합법의 단협 일방해지조항 철폐 및 단협 위반에 대한 처벌조항 설치’ 그리고 ‘산업별 교섭체제 보장’을 구체적인 투쟁목표로 설정하고 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 1999년 노동계의 단체교섭 전략은 고용안정과 임금회복, 산별교섭 구조의 토대 마련 등으로 요약할 수 있다. 교섭구조의 경우 노동계는 이전에도 교섭권 위임 등을 통해 집단교섭 또는 공동교섭을 모색하여 왔으나 그다지 실효성이 없었다. 그러나 기업별 교섭구조가 구조조정에 효율적으로 대처하지 못하였고 개별 사업장의 노조조직이 경기침체와 정리해고로 크게 위축된 데다 구조조정과 같은 개별 사업장별로 처리하기 어려운 문제들이 계속 부각되고 대기업 빅딜과 관련하여 업종별 교섭의 필요성도 증가할 것으로 전망됨에 따라 상황이 크게 바뀌었다는 판단에서 재차 공동교섭을 통한 노조의 대응력을 높여 나간다는 방침을 세우고 있다.

한편 경영계는 1999년 임금조정의 기본방향으로 ‘고용안정과 신규인력 창출을 감안한 임금조정’, ‘임금과 고용의 유연성 확보’, ‘비효율적 인건비 구조의 개선’, ‘합리적 임금교섭 원칙의 준수’를 기본방향으로 설정하고 있다. 교섭구조와 관련하여 경영계는 경제단체협의회 산하에 ‘업종별 노사위원회’를 구성하는 등 대책을 마련키로 했다. 그러나 이는 산별교섭에 대한 대비책이 필요한 차원에서 논의된 것이며 이를 당장 실현시키기에는

여건상 쉽지 않은 상태이다. 당장 업종별 위원회를 구성할 만한 업종별 단체로 자동차, 섬유, 면방협회 정도를 지적할 수 있지만 이들 단체도 개별 사업장에 큰 영향력을 행사하기 어렵고 특히 임금교섭과 관련해서는 개별 기업의 경영실적을 반영해야 한다는 논리가 우선적으로 작용하고 있기 때문이다.

구조조정은 1999년에도 정부가 지속적으로 추진해 나갈 방침이어서 고용안정을 둘러싼 노사 또는 노정간 갈등이 단체교섭과 맞물려 핵심쟁점으로 떠오르고 있다. 앞에서 살펴본 바와 같이 노동계는 해당업종을 중심으로 업종별 교섭구조를 형성하여 공동대응을 통해 고용안정을 적극 요구한다는 입장이다. 또한 공기업 구조조정에서는 당사자로서 정부도 관여되어 있기 때문에 부분적으로는 개별 사업장 차원에서 진행될 수도 있으나 범 노·사·정 차원에서 큰 줄거리를 만들 가능성이 크기 때문에 사회적 합의의 틀을 유지하기 위해서는 구조조정 및 고용안정에 대한 정부차원의 거시적인 대안이 필요할 것으로 판단된다.

끝으로 1999년도 임금인상률을 둘러싼 노사공방이 지난해보다 훨씬 치열해질 것으로 전망된다. 노동계의 임금인상요구율을 보면 1998년의 임금삭감분 회복 등을 전제로 한국노총은 5.5%, 민주노총은 7.7%의 임금인상을 요구하고 있다. 이에 대해 경영계는 구조조정이 완료된 기업은 동결을, 그리고 구조조정이 진행되는 기업은 해고회피 노력과 연계하여 임금삭감을 지침으로 제시하고 있다.

그러나 경기회복에 대한 기대감과 지난해 양보교섭에 따른 실익이 없다고 평가하고 있는 노동계가 1999년 임금교섭에서 강경한 입장을 견지할 가능성이 크다. 즉, 지난해의 경우 어려운 경제상황하에서 노동계의 양보교섭이 고용안정을 담보로 이루어졌다면, 올해에는 호전되는 경제상황을 배경으로 전략적으로 고용안정을 위해 임금인상률을 더욱 강하게 요구할 가능성이 커 3월부터 본격화되는 임금교섭에서 노사간 대립이 격화될 가능성이 크다.

# 人的資源會計의 意義와 導入方案

康 淳 熙\*

## ▷ 주요 목차 ◁

- I. 問題의 提起
- II. 人的資源會計의 意義
- III. 人的資源會計의 機能과 限界
- IV. 人的資源會計制度에 대한 先進國의 論議와 主要 事例
- V. 우리나라의 人的資源會計 導入可能性에 대한 檢討
- VI. 導入方案 및 課題

## I. 問題의 提起

지식기반사회(knowledge-based society)로 이행함에 따라 기업 및 국가의 가치가 토지·자본재 등 유형자산보다는 무형의 지적자산(intellectual asset)에 의하여 창출되는 부분이 커지고 있다. 이에 따라 기업·국가 등의 경쟁력의 평가에서도 유형자산(tangible asset)보다는 근로자의 능력, 고객관리, 경영리더십, 기업문화 등의 무형자산(intangible asset)이 더욱 중요해지고 있으며 그 평가를 위한 기준 설정의 필요성이 여러 차원에서 제기되고 있다. OECD에서는 이와 관련하여 회원국에 대한 조사, 연구지원 등을 통하여 국제적 인적자원가치의 측정기준으로서 인적자원회계(Human Resource Accounting: HRA) 모형을 연구개발하고 있으며, 국제기준으로 활용할 수 있는 인적자본지수(Human Capital Index) 모형을 발표할 예정이기도 하다.

한편 기업차원에서는 전통적인 회계보고서가 유형자산을 측정하여 보고하는데 초점을

\* 韓國勞動研究院 動向分析室長

맞추고 있어 기업 경쟁력의 핵심적인 원천인 인적자산을 포함한 지식자산을 측정·보고하지 못하여 기업가치 평가나 투자결정을 위한 정보로서 유용성을 상실해 가고 있다는 비판이 제기되어 왔다. 산업사회에서와는 달리 지식경제시대의 기업에서는 무형자산에 대한 투자가 급속히 증대되고 있으며, 무형자산에 대한 투자규모가 상대적으로 큰 지식 집약적인 기업에서는 시장가치가 장부가치의 10배를 넘기도 한다. 이는 전통적인 회계보고서가 무형자산에 대한 투자를 자산으로 인식하지 않고 있는데서 비롯된 것으로서, 적절한 정보가 기업의 가치평가나 투자결정에 제대로 활용되지 못하고 있음을 보여주는 예이다. 이러한 측면은 향후 경쟁력을 좌우하고 경제의 가장 급속히 성장하는 한 부분을 차지할 지식자산을 객관적으로 측정하고 보고하기 위한 새로운 방법이 시급히 모색되어야 함을 나타내 준다.

인적자원회계(HRA)는 조직에서의 인적자원의 가치와 비용에 대한 객관적이고 타당한 측정치들을 회계제도에 반영하여 관리자 및 이해관계자들의 의사결정에 도움을 주기 위한 제도로서 1960년대 중반에 처음 등장하였고, 최근에는 주요 선진국에서 무형자산, 지식자산 가치의 측정을 위한 유용한 틀로 인식되면서 활발하게 논의되고 있는 제도이다. 그럼에도 불구하고 우리나라에서는 아직까지 이 제도에 대한 체계적인 소개나 연구는 초보적인 수준에 머무르고 있다. 더욱이 그 도입가능성에 대한 검토는 거의 이루어지고 있지 않다.

본고에서는 이러한 문제의식에서 우선 인적자원회계가 무엇이며 어떠한 의의를 지니고 있는지를 살펴보고 주요 국가 및 기업에서의 인적자원회계관련 논의와 사례를 소개하고자 한다. 그리고 우리나라 주요 대기업의 인적자원회계에 대한 인지도 및 도입환경 등에 대한 실태조사, 국내 자본시장의 자료를 바탕으로 한 재무보고 유용성에 관한 실증분석의 주요 내용을 요약하고 그 시사점을 도출할 것이며, 이들을 종합하여 인적자원회계 모형설정을 위한 일차적 단계로서 식별된 지표를 정리하고 도입을 위한 과제를 결론으로 제시할 것이다.

## II. 人的資源會計의 意義

### 1. 인적자원회계란

인적자원회계(Human Resource Accounting: HRA)라는 개념은 1960년대 인적자산 가치평가에 관한 연구자들(예, Hermanson(1964))에 의해 회계문헌들에 도입필요성

이 제기되기 시작하였고, Brummet, Flamholtz & Pyle(1968)이 처음으로 인적자원회계라는 용어를 체계적으로 사용하면서 이 분야에 대한 연구를 선도하였다.

그 이후 많은 연구들이 인적자원회계에 대한 개념적 정의를 시도하였는데 그 가운데 대표적인 정의와 관점으로서 우선 미국회계협회(American Accounting Association)에서는 “인적자원에 대한 자료를 찾아내어 측정하고, 이러한 정보를 이해관계자들에게 전하는 과정”(1973), “인적자원회계는 조직에서 사람들을 관리하는 과정의 일부로 볼 수 있으며, 그 주된 목적은 사람들이 조직, 사회, 경제적 복리에 기여하는 방법을 설명할 뿐만 아니라 개선을 도모하는 것”(1974)으로 정의하고 있다. 이 분야의 대표적 학자인 Flamholtz(1985, 1987), Mouritsen(1985), Sackman et al.(1989) 등은 인적자원회계를 “기업에서 인적자원의 효과적 관리를 위하여 종업원들의 가치 및 활동에 대한 정보를 확인하고 측정·보고하는 일련의 과정으로서, 이를 회계처리 원칙의 연장선에서 투자 또는 비용지출과 수익을 상응시키고 관련정보를 재무적 용어로 조직, 보고, 전달해 보려는 시도”라고 정의하고 있다.

## 2. 인적자원회계의 의의

인적자원회계(HRA)라는 개념은 새로울지 몰라도, 이 분야에 대한 연구의 뿌리는 인적자원관리의 주관적·정성적 관행 및 의사결정들에 대해 비판적인 견해에서 출발하고 있다고 볼 수 있다. Fitz-Enz(1984)는 인사관리자들이 행위관련 비용들을 어떻게 측정하는지를 모르고 있으며, 최고경영자들은 인사관리 활동들은 계량적으로 가치를 부여할 수 없다고 믿으면서 인사담당부서들이 이를 계량적으로 측정하지 않는 것을 수용하고 있고, 많은 인사관리 담당자들은 계량화된 척도들을 적용하고자 하나 절차와 지식이 결여되어 있어서 할 수가 없었다는 측면들을 들어 기존 인적자원관리의 한계를 지적하고 있다. 또한 Casio(1991)는 대부분의 조직이 종업원들의 행위와 경제적 성과간의 관계에 대해 별로 알고 있지 못하다고 지적하고 있다.

물론 HRA는 단지 인사담당자들에게만 해당되는 사안이 아니고 경영자들 및 경제학·회계학 등 관련학문의 연구자들 모두에 해당되는 사안을 다루고 있으며, 일부 경영자들은 행위와 경제적 성과간의 관계를 주의 깊게 살펴보려고 하지 않는 경향이 있고, 또 인적자원을 계량화함으로써 그들의 영역 또는 권력이 제약을 받게 되기 때문에 HRA의 도입에 반대하는 경우도 있다(Rhode, Lawler & Sundem, 1976). Mirvis & Lawler(1983)에 의하면, 많은 기업들이 인적자원을 얼마나 성공적으로 관리를 했는가 하는 것에 대한 발표를 주저하고 있어서, HRA를 외부보고용으로 도입하는데 대해 동조하지 않는 경향도 있다고 한다.

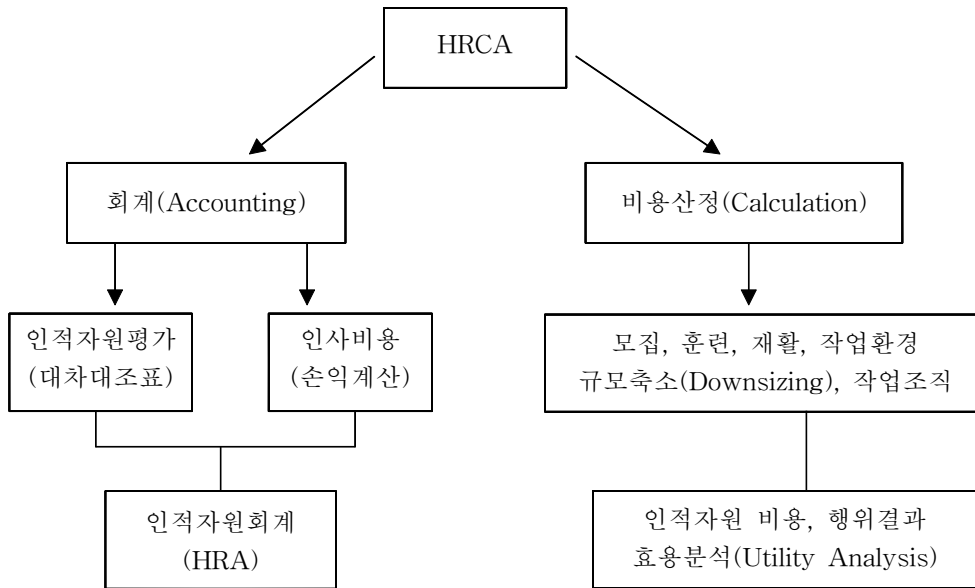
그럼에도 불구하고 HRA는 그 한계를 보완하면서 발전하고 있는데, 그 하나가 최근 에 일부 북구학자들(Grojer & Johanson, 1984)을 중심으로 전통적인 인적자원회계(HRA)라는 개념보다는 보다 광의의 인적자원 비용 및 회계(Human Resource Cost & Accounting: HRCA)라는 개념을 적용하려는 시도이다. 이들에 따르면 인적자원 비용 및 회계(HRCA)란 일반 경제학이 정의하는 바와 같이 ‘인적자원의 올바른 관리’를 뜻하며, 이는 크게 두 가지의 영역으로 구분된다. 그 하나는 인적자본이론이고, 다른 하나는 인적자원에 대한 회계이다. 여기서 인적자원에 대한 회계는 어떤 특별한 기법이라기보다는 일종의 철학의 문제라고 보고 있으며, 이 개념은 다시 인적자원회계 학파와 인적자원 가치평가 학파로 구분되어지고 있다. 전자는 인적자원에 대한 평가로서 종업원에 지출된 비용 및 그들로부터 창출된 수입을 회계처리(예, 인적자원 재무제표)하는 것을 의미하며, 후자는 인적자원관리 활동들로부터 기대되는 재무적 혜택을 예측하는 방법(예, 효용분석, 혜택분석 등)들을 포함한다.

이는 기본적으로 인적자원 활동들의 생산성 가치를 개념화하려는 기존의 접근방법들을 통합하려는 시도로 볼 수 있다. 기업 특유의 인적자본은 인적자원에 대한 투자에 기인하는 수익흐름의 현재가치로서, 인적자원관리 활동들의 경제적 효과성에 대한 시장 및 제도적 요소들의 영향을 고려한 인적자원의 가치평가는 중요하다. 그런데 인적자원회계는 노동의 자산가치뿐만 아니라 인적자원관리 활동들에 기인하는 자산창출 규모를 체계적으로 측정하기 위한 방법으로서, 회계학자 및 사회과학자들을 중심으로 기업의 가치평가에 인적자원이 기여한 부분의 가치를 포함시키려는 시도로 발전되어 온 것이다. 한편 효용분석은 노동경제학 영역에서 주로 관심을 끌여온 주제로 인적자원관리 활동들의 경제적 기여를, 그러한 활동들이 개인의 행위들을 얼마나 효과적으로 확인하고 수정하며 그 결과로 종업원들의 미래서비스를 향상시키는가에 따라 측정하는 것으로서, 초기에는 선발활동들의 경제적 기여에 초점이 맞추어졌으나, 최근 들어서는 그 밖의 인적자원관리 활동들에도 분석을 확대해 나가고 있을 뿐만 아니라 인적자원의 이동성(이직, 전입, 전출, 경력변경 등), 직무체계의 이질성 등을 고려한 복잡한 체계역동성을 분석에 포함시켜 나가고 있다. 이러한 다양한 접근방법들은 인적자원관리 활동들이 기업에 미치는 경제적 영향에 대한 학제적 접근의 기초를 마련해 주고 있다(Steffy and Maurer, 1988).

이러한 학제적 접근의 한 시도로서, HRCA개념에 입각한 연구들이 추구하는 바는 ① 기존의 관리회계 관행들에서 인적자원 비용, 투자, 성과의 투명성을 증대시키고 ② 투자자들이 기업의 가치평가를 수행할 기반을 개선하며 ③ 기업의 이해관계자들(인사담당자, 노조 등)이 인적자원에 대한 투자를 제시할 때 금전적 내용이 담긴 주장을 펼 수 있도록 해보자는 것이다. 이러한 개념에 대한 연구 및 적용시도는 최근에 들어 인적자원에 대한 보다 양질의 정보가 요구되고 있음을 나타내는 것이기도 하다. [그림 1]은 이러한

HRCA 개념의 구성요소들과 그 체계를 보여주고 있다.

[그림 1] 인적자원 비용 및 회계 (HRCA)



### III. 人的資源會計의 機能과 限界

이상의 논의에서도 나타나고 있듯이, 인적자원회계는 인적자원을 근간으로 한 무형자산이 기업의 미래 수익잠재력에 미치는 영향이 커짐에 따라 인적자원 정보에 대한 요구가 증대될 뿐만 아니라 인적자원에 대한 투자와 비용지출을 구분지워 나타낼 수 있는 도구의 필요성이 대두되면서 그 역할과 기능이 강조되고 있는 제도이다. 결국 인적자원회계는 경영 및 재무의사결정을 위해 조직의 자원으로써 사람의 가치와 비용에 관한 계량화된 정보를 제공하여 의사결정을 용이하게 해줄 틀(Framework)을 제공하고, 측정 과정에서 인간을 자원으로 생각하는 관점을 갖게 하여 의사결정자들로 하여금 종업원들이 그들이 관리하기에 따라 가치를 증식하기도 하고 경감시킬 수도 있는 소중한 조직의 자원으로 생각하도록 하는 기능을 한다. 사실상 지금까지 전통적인 회계에서는 종업원을 모집, 선발, 훈련, 보상하는데 필요한 비용지출이 기업에 미래가치를 부가시켜 줄 자산에 대한 투자임에도 불구하고 경상비용으로 처리하고 있다.

이러한 기능을 가진 인적자원회계는 재무제표 사용자에게 인적자원정책의 효과성 및

비용을 측정하는 방법을 알게 하여, 투자자들에게는 기업의 인적자산에 대한 정보를 제공하며, 기업주에게는 종업원의 비용 및 가치에 관한 정보를 제공하고 기업의 사회적 보고책임을 용이하게 할 뿐만 아니라 종업원들이 기업이 창출한 부에 그들이 기여한 부분을 파악하게 해줌으로써 자신들의 상대적인 성과 또는 성취도를 알 수 있게 해준다.

이러한 기능과 혜택에도 불구하고 인적자원회계가 널리 채택·활용되고 있지 못한 이유는 인적자원 가치의 평가 및 측정문제의 어려움 이외에도 인적자원이 기존의 자산개념<sup>1)</sup>에 부합되지 못하다는 점, 인적자원관리 활동들에 대한 지나친 계량화는 나무를 보느라 숲을 못보게 하는 우를 범할 우려가 있다는 비판 등을 지적할 수 있다.

#### IV. 人的資源會計制度에 대한 先進國의 論議와 主要 事例

인적자원회계의 도입에 관한 논란에도 불구하고 최근에 이르면서 무형자산의 중요성이 그 어느 때보다 커짐에 따라 국제기구 및 국가를 중심으로 기업의 인적자원 측정의 지원방안, 국제적 기준 및 인적자원 정보의 공개방안 등에 대한 논의가 이루어지고 있다. 특히 스웨덴, 노르웨이, 핀란드 등 북유럽의 일부 국가에서는 정부차원에서 이를 적극 주도하고 있으며, 주요 기업에서는 그간의 개발 및 적용시도의 경험을 바탕으로 단계적으로 인적자원회계제도를 도입하고 있기도 하다.

국가적 또는 국제기구 차원에서의 시도는 국제기구 차원, 공공부문에의 시범적용, 예산회계 및 국민소득계정의 개혁, 그리고 교육개혁 등으로 나타난다. 인적자원 정보공개를 위한 지침개발의 이론적 가능성과 실행가능성을 제기한 가장 선도적인 국제기구는 OECD이다. OECD는 다른 무형자산들 뿐만 아니라 인적자원들에 대한 금전적 또는 비금전적 정보의 자발적 공개를 위한 지침설정의 가능성을 검토중에 있다. 1996년 OECD 교육장관회의에서는 인적자원을 측정하는 지수를 개발하여 1998년 장관회의에 보고토록 OECD사무국에 요구하였고, OECD의 DEELSA/ELSA/ED/CERI가 주축이 되어 인적자원 지수의 모형을 개발중에 있다. 현재 OECD는 국가간 비교를 위해 인적자원의

1) 인적자원이 자산으로 인식되기 위해서는 기본적으로 이러한 투자가 미래의 서비스 잠재력을 갖고, 금전적 가치로 측정이 가능하며, 조직의 통제가 가능해야 한다. 이러한 엄격한 기준을 적용하면 인적자원이 자산이 될 수 없다. 그러나 전문가들(예, Flamholtz, 1985)의 견해들을 종합해 보면, 자산으로의 가치가 있는 것은 인적자원이 조직에 제공하리라 기대되는 서비스이지, 인적자원 자체가 아니라는 점이다. 따라서 쟁점은 인적자원이 자산이나 아니냐라기보다는 인적자원들에 대한 투자가 자산의 기준에 부합하는지 여부로 보는 시각이 있다(Appelbaum and Hood, 1993).

총량(stock), 투자(Investment), 수익률(rate of return)의 세 측면에서 인적자원의 측정을 시도하고 있지만, 현재까지 OECD 논의는 인적자원 중 측정이 상대적으로 용이한 공적 교육과 기업훈련 분야에서의 지표개발 수준에 머물고 있다. 이밖에 ILO는 1993년 제15차 노동통계회의에서 노동회계제도(labor accounting system: LAS)의 도입을 제안하였다. 여기에서는 회계단위(person, post, job)의 설정과 준거기간(reference period) 중 회계단위의 양적 및 가치변화의 측정을 위한 개념적 모델을 제시하고 있다. 그리고 향후 과제로서 노동회계제도(LAS)의 개선방향과 더불어 국민계정(SNA) 및 자본계정(FSDS)과의 연계문제를 제기하고 있기도 하다.

국가적 차원에서 인적자원회계 및 지표의 개발 및 도입에 앞장선 나라는 핀란드, 덴마크 등의 북유럽국들이다. 덴마크는 지식자본회계에 관한 기업사례 분석을 통해서 이의 측정지표를 요약·제시하였다. 덴마크 통상산업발전위원회(The Danish Trade and Industry Development Council)는 1998년 3월 OECD 교육위원회에 제출한 「지식자본회계(Intellectual Capital Accounts)」라는 보고서에서 10개의 기업사례(PLC Consult, Ramboll, Skandia, Consultus, Telia, ABB, SparNord, SCAA, Sparbanken Sverige, WM Data)를 연구한 결과를 소개하고 있다. 다만, 동 보고서는 ‘지식자본계정’이 회계적으로 공인된 용어가 아님을 전제로 하면서 그 측정은 4가지 범주에서 가능하다고 한다. 즉, 인적자원(Human resources), 고객(Customers), 기술(Technology), 과정(Processes)의 각 범주별 결과(산출물)는 일정기간후 기업의 재무계정에 반영되므로, 이를 통해 해당기업의 성장추진 분야(growth-driving areas)를 확인할 수 있다는 것이다.

덴마크가 단순히 지식자본계정의 측정지표들만을 제시한 것과는 달리, 핀란드는 심각한 무역압력, 급속한 기술변화, 신속히 생산성을 향상시켜야 할 긴박한 필요성, 환경문제에 대한 높은 관심, 공공부문에서의 효율성 제고 요구 등으로 인해 1990년대 초 실험적으로 ‘인적자원 손익계정(Personnel resource profit and loss account)’의 도입이 정부차원에서 계획되었다. 이에 따라 1993년에는 시험연구들과 모범사례 전파 등을 통하여 민간 및 공공부문에서 생산성을 개선하기 위해 국가생산성 프로그램을 착수하였으며, 이 프로그램은 현재 인적자원개발에 초점을 맞춘 국가 작업장발전 프로그램에 의해 보완되고 있다.

1989년 핀란드 정부는 작업환경과 그 경제적 효과에 대한 연구를 위해 근로조건위원회(Working Conditions Committee)를 발족한 이래 1993년 노동부는 동 위원회 연구결과에 기초하여 작업환경의 경제적 효과를 계산하기 위한 모형을 개발하기 위한 작업반을 구성하고, 산업안전보건과 주관으로 1993/94년간 『작업환경과 경제(Working Environment and Economics)』, 1994/96년간에는 『작업환경의 경제(Working Environment Economy Project)』라는 연구프로젝트를 운영하는 등 인적자원회계 개

발을 위한 연구작업을 진행시켜 왔다. 공공부문은 서비스 가격이 무료이거나 민간부문보다 저렴하다는 등 서비스의 성격상 비용효과 분석이 어려우나, 대부분의 운영비가 임금 등 직원관련 비용인 노동집약형이라는 점에서 인적자원회계를 시행할 수 있는 잠재적인 기관으로 평가되고 있다. 이에 따라 재무부는 HRA 관련 연구사업 이후에 공식 재무보고에 일정형태로 반영하기 위한 개발과정을 운용중에 있으며, 자치구별로 HRA에 관심을 경주하고 있는데, 특히 Kuopio 대학병원, Espoo시의 1994년 특별인적자원 손익계정 및 대차대조표 작성, Raisio시 등에서 도입 사례가 있다. 이러한 핀란드의 인적자원계정 도입은 비록 국가적 차원에서 도입된 매우 선진적인 사례로 평가되고 있으나, 인적자원 지표가 대부분 측정이 용이한 채용비용, 훈련비용, 이직비용 등에 머물고 있어 인적자산으로서의 장래에 창출될 편익 및 잠재서비스의 가치의 측정은 대부분 간과되고 있다.

최근 들어 기업차원에서 인적자원회계가 발전하기 시작한 것은 경영상 목적과 주주·은행·정부 등 이해관계자의 의사결정에 도움을 주기 위해서인데, 특허권·상표권·제품에 대한 인식도 등 무형자산이 회계처리 및 보고체계에 포함되면서, 이들이 은행 등 금융기관의 대출시에 무형고정자산도 담보로 가능하게 되며 세무 목적으로 상각가능한 무형자산의 평가도 일반화되고 있다.

기업차원에서 최초로 인적자원회계를 도입한 것은 1968년 미국 미시간대학 사회행동연구소의 Likert 교수를 중심으로 한 연구팀이 개발하여 시범적으로 배리(Barry)사가 도입한 모델이다. 이 회사는 지출원가법에 의한 회계모델에 의하여 인적자원이 측정되었는데, 이는 과거자료로부터 인적자원의 취득원가와 기타 원가를 분류하고 다시 인적자원 취득원가 중 수익적 지출과 자본적 지출분을 확인하여 수익적 지출분을 인적자원비용(human resource expenses)으로 하고 자본적 지출분을 확인하여 수익적 지출분을 인적자산(human assets)으로 식별하는 방법이다. 배리(Barry)사의 측정지표는 크게 모집비(recruiting cost), 획득비(aquisition cost), 공식훈련 및 오리엔테이션 투자비, 사업내훈련 및 숙련투자(familiarization) 비용, 능력개발비(development cost), 실무연수 투자비로 나뉜다. 상기 기능별 투자액을 각 경영관리자별로 할당하여 개인별 자산계정에 기록하면 개인별 투자계정이 작성되며, 이외에 조직구성원간의 상호작용 시스템을 형성하기 위한 투자도 고려될 수 있는데 사회시스템에 대한 투자, 시스템 창설 또는 개발에 대한 투자에 소요되는 비용 등이 이러한 것들이다.

위의 배리(Barry)사의 모델을 발전시켜 Brummet, Flamholtz, Pyle 등이 사회심리적 변수를 포함하여 인적자원의 현재가치를 측정하는 방법으로서 원인변수, 매개변수, 결과변수 등 3가지 변수를 적용하여 정기적으로 측정하고 이를 통계적으로 분석함으로써 변수들간의 유의적 상관관계를 확정하는 방법을 개발하기도 하였다. Brummet 등은 인적자원회계의 정보 요구를 인적자원의 획득 및 개발정보(Resource acquisition & development information), 인적자원의 유지 또는 여건정보(Resource maintenance

or conditional information) 및 인적자원의 이용정보(Resource utilization information)로 구분하고 이를 각각 투입변수, 매개변수, 결과·투자이익률 변수(Return on investment variables)를 연결하여 설명하고 있다. 그런데 이러한 Barry사의 모형은 1974년에 이 회사가 인적자원 정보의 연례보고서 발표를 중단함으로써 더 이상 실용화 되지 못하였다.

한편 K. Sveiby는 1988년에 스웨덴어로 무형자산의 이론서(The New Annual Report)를 발간하였으며, 이 책은 스칸디나비아 지역에 광범위하게 사용되었다. 1995년에는 40개 이상의 스웨덴 회사들이 이 책에 제시한 원칙에 따라 그들의 무형자산을 측정·보고하였다. 경영정보 목적으로 사용된 그 이론은 오늘날 'Intangible Assets Monitor(IAM)'로 불리운다. Sveiby가 제안한 IAM모형은 기업의 가치는 재무자원을 나타내는 현행의 대차대조표와 이를 보완하는 3가지의 무형자산으로 구성되어 있다고 설명한다. 그 세 가지는 외부구조, 내부구조 그리고 개인역량이다.

이러한 스웨덴의 노력과는 별개로 1990년경 미국에서는 균형잡힌 성과기록표(Balanced Score Card: BSC)가 개발되었다. BSC는 하버드 비즈니스 스쿨의 캐플란(Robert S. Kaplan) 교수와 KPMG의 연구자부인 놀런 노턴(Nolan Norton)연구소의 최고경영자인 데이비드 노턴(David Norton)이 '미래 조직에서의 성과 측정(Measuring Performance in the Organization of the Future)'이라는 공동 연구프로젝트 결과로서 소개되었다. BSC는 지식기반산업에서 무형자산을 측정·보고하기 위한 목적으로 고안된 것은 아니다. 이것은 다만 내부성과 측정에서 보다 균형잡힌 시각을 갖자는 관점을 가지고 있는 것이다. 그러나 두 개념 사이에는 상당한 유사성을 가지고 있다. 양자는 모두 비재무적 측정치가 재무지표를 보완해야 한다고 가정하고 있으며, 비재무적 비율이나 지표가 기업의 영업활동 수준에서 전략적인 수준으로 격상되어야 한다고 주장하며 무형자원을 3가지로 분류하고 있다.

전통적인 재무측정 지표들은 과거에 일어났던 사건들을 나타내는 것으로 회사들이 고객과 공급자·종업원·프로세스 및 혁신에 대한 투자를 통하여 미래가치를 창조하는 정보화 시대에는 적절하지 않다는 것이다. 즉 기존의 재무적 측정치들은 정보화 시대의 경쟁의 핵심이 되는 인적자산을 기반으로 하는 무형자산의 가치를 반영하는 데 한계를 지니고 있다는 것이다. BSC는 과거의 성과에 대한 재무적인 측정지표에 추가하여 미래성과를 창출하는 비재무적 측정지표이다. 성과측정기록표의 목표와 측정지표들은 조직의 비전과 전략으로부터 도출된다. 이 목표와 측정지표는 네 가지 시각(재무적 시각, 고객의 시각, 내부 비즈니스 프로세스 시각, 학습과 성장의 시각)에서 조직의 성과를 조망해 볼 뿐만 아니라, 전략을 영업활동상의 용어들로 전환할 수 있는 틀을 제공한다.

1993년에 Leif Edvinsson은 Sveiby의 이론에 BSC 개념을 접합시켜 스칸디아(Skandia) 회사의 연차보고서에 부록으로 무형자산을 측정하여 보고하였다. 그리고 처

음으로 무형자산이라는 회계학적 용어 대신에 지적자본(intellectual capital)이라는 용어를 사용하였다. 그 이후 지적자본의 개념은 경영학이론으로 확산되고 전세계적으로 퍼져나가기 시작했다.

스칸디아사는 인적자원에 대한 측정과 관리에 대한 업적으로 유명한 스웨덴의 보험 그룹이다. 스칸디아사가 인적자원, 구조적 자본, 고객자본을 나타내는 방법을 개발하는 기본적인 목적은 서비스회사의 경영도구이자 적절한 가치평가 지표로서 기능할 수도 있는 것을 고안해 내려는 것으로서, 현재 판매량 이외에는 유형자본이 거의 없는 기업들의 미래가치, 특히 지식자본의 가치를 보다 정확히 평가하는 방법들을 제시하여 회사의 경영자들이 운영상의 효율성을 기하기 위함이다. 이와 같이 지식에 입각한 서비스 회사들의 투자정책이 고객관계, 정보기술, 네트워크 및 종업원 숙련 등 무형의 투자에 집중되어 있기 때문에 이를 개발하기 위해서라도 이와 같은 지표들을 더욱 필요로 한다는 시각에서 출발한다.

스칸디아사의 지적자본의 주요 개념은 제품명, 고객, 유통, 경쟁자, 관리시스템, 정보기술시스템(IT systems), 핵심역량, 주요 인물, 이사진 등을 포함하는데, 이러한 요소들은 내비게이터(Navigator)라고 불리는 측정 모델을 통하여 보고되고 있다. 내비게이터는 ‘과거(재무초점)’, ‘현재(고객초점, 과정초점, 인적자원초점)’, ‘미래(혁신초점)’ 사이의 차이를 설명해 준다. 스칸디아 내비게이터는 50개의 다른 자회사에 대한 포괄적인 보고서이다.

스칸디아사와 같은 지식기반 기업체가 지식자본에 대한 관심을 발전시켜 가는 과정이 원만히 순환되기 위해서는 회사의 핵심 및 일반 종업원들간의 신뢰가 중요하다는 점이 강조되고 있다. 이러한 신뢰는 가치창조 순환의 모든 단계에서 인적자원을 구성하는 지식, 창의성, 숙련능력이 구조적 자본을 산출해 내는 것을 용이하게 해주며, 이 구조적 자본은 재무자본을 만들어 내는 근본이 되기 때문이다.

스칸디아사의 사례는 가격보다는 품질, 리드타임, 혁신 등으로 경쟁을 하는 경우에 전통적인 역사 비용 회계수치로서는 기업활동과 장래성을 평가할 수 없게 된다는 점을 강조하고 있다. 수익성, 생산성 등은 단기적이기 때문에, 기존의 회계보고를 보완할 경영정보 보고체계가 개발되어야 한다는 것이다. 이러한 새로운 회계체계는 투자자에게는 재무제표 정보에 인적자원정보를 추가함으로써 기업의 상태 및 성장잠재력에 대한 보다 정확한 자료를 갖게 하고 경영자에게는 특정 인적자원의 행위(훈련, 이직)에 대한 비용정보를 얻을 수 있게 할 뿐만 아니라 인적자원을 보다 잘 평가·개발할 수 있게 한다.

한편 스웨덴의 통신회사 텔리아(Telia)는 규제가 철폐된 자유시장 경쟁에서의 도전과 정보사회로 진입하는 기업의 역량기반 확충요구에 부응하기 위해 인적자원개발 전략이 무엇보다도 필요하다는 문제의식하에서 인적자원계정(Human Resource Accounts)을 도입하게 되었다.

텔리아사는 미래 기업들에 대한 요구사항들에 대응할 수 있도록 종업원들이 역량을 갖추어야 한다는 점을 강조하고 있다. 따라서 그들의 능력과 교육에 초점이 맞추어지게 되고, 모든 관리자들도 종업원들이 교육과 훈련을 제대로 받고 있는지를 확실히 해야 한다. 텔리아사가 도입하고 있는 지적자본계정(인적자원계정)은 관리자들에겐 목표를 측정 가능한 지표로 제시해 주며, 이들이 인적자원들을 보다 잘 인식하게 하는데 목적이 있다. 이를 통해 기업은 종업원들이 회사의 발전에 적극적으로 동참하도록 하고, 기업의 미래에 초석이 될 인재를 육성하는데 필수적인 요소를 파악할 수 있다. 종업원, 관리자, 내부 의사소통, 인적자원 요구, 해고와 내부전환 배치, 역량개발, 조직과 작업방법, 보상과 작업여건, 작업환경, 기회균등 및 문화적 차이, 스태프 조직과의 협동 등 11개 항목들이 텔리아사의 인사관리 원칙이 되고 있으며, 이를 근간으로 하여 지적자본계정의 측정치들이 지표화되고 있다. 이러한 지적자본계정들은 주로 현상(What there is)에 초점이 맞추어져, 인적자원 구성과 프로파일을 보여주고 있다. 이 이외로 북유럽의 여러 기업들 및 일부의 일본 기업까지 경쟁적으로 지적자본 또는 인적자원의 측정과 평가를 회계제도에 반영하려는 시도를 하고 있다<sup>2)</sup>.

개인차원에서 인적자원의 측정과 평가의 필요성은 주로 의무교육 이후의 학습과정과 관련하여 제기되고 있다. 개인이 의무교육 이후 교육·훈련 등 인적자원 형성에 투자할 때, 투자위험성을 줄이면서 효율적인 의사결정이 이루어지도록 유도하기 위하여는 획득된 능력을 정의하고 측정할 필요가 있다는 것이다. 나아가 각국은 능력중심훈련 체제의 수립과 동시에 인적자원의 측정 및 평가기준의 표준화를 통해서 인적자원회계상에 인적자원계정의 작성을 용이하게 하며, 기업간·국가간 인적자원계정의 비교를 가능케 한다.

직업교육훈련 체제를 개혁한 호주의 경우 인적자원 정보 및 의사결정체계를 개선하려는 가장 포괄적이고 야심찬 노력을 기울여 왔다. 1980년대 후반에 국가훈련개혁 계획(National Training Reform Agenda)을 입안하여 그 이후 교육훈련체계를 개혁하고 있는데, 그 핵심은 이른바 능력중심훈련(Competency-Based Training)체제(성적을 중시하는 능력기준의 마련, 훈련의 실시, 평가·검정 및 증명)의 마련이며 그 일환으로서 기업·근로자·교육자, 정부가 함께 결정한 성과 위주의 능력기준을 설정하였다.

이 능력기준(competency standards)은 산업현장의 요구를 적절히 반영하도록 산업체가 스스로 개발하는데, 국가훈련위원회(National Training Board)는 이러한 기준을 개발할 수 있는 일관된 기본 틀을 마련하고, 개발매체 제공 등 환경을 조성하며, 또한 산업체가 개발한 기준을 승인하여 국가능력 기준이 되게 한다. NTB가 승인한 국가능력 기준은 직업교육훈련 실시, 교과과정 개발, 직업훈련 및 경험훈련·사전학습의 인정과

2) 기업차원에서의 인적자원회계 도입의 사례와 특징에 대한 자세한 내용은 어수봉·강순희 외 (1999)를 참조.

증명, 해외기능 및 자격인정의 기준으로서 모든 지방정부 및 훈련당국이 수용하게 된다. 이러한 객관적인 능력과 성과기준이 마련됨으로써 개인은 자신을 평가할 수 있게 되고 장래의 지적역량에 대한 소요도 파악 가능해졌으며, 기업도 현재와 장래의 피용자의 능력에 대한 통찰력과 정보를 가질 수 있게 된다.

또한 캐나다의 이전 학습의 평가(Prior Learning Assessment: PLA)는 많은 성인들이 작업경험, 지역사회 활동, 자원봉사, 대학 이외의 독자적 연구 등을 통해 기술과 지식을 습득한다는 것을 전제로 한다. PLA체계는 이러한 학습을 평가하고 그것을 중고등 및 대학 등 정식교육기관에서의 과정 및 프로그램과 연계시킨다. PLA를 통해 어떤 과정이 요구하는 목표들을 완수했다는 것을 나타낼 수 있거나 증명서 등으로 증명할 수 있는 사람은 원할 경우 정식으로 대학의 학점을 받을 수 있다.

한편 영국의 국가자격위원회(NCVQ: National Council for Vocational Qualification)는 1989년에 전국적으로 통용되는 국가자격인 국가직업자격(NVQ: National Vocational Qualification)을 개발함으로써 자격제도를 획기적으로 개혁하였다. 그간의 자격은 상이한 기관에서 발급됨으로써 자격간의 상호 인정기능이 미약하였고, 지식과 기능을 적절하게 측정하지 못하였으며 비정규 교육과정을 통해 취득한 학습 성과를 적절하게 인정하지 못했을 뿐만 아니라 학습자의 편리를 고려한 수업방식을 제공하지도 못하였다는 종래 제도에 대한 반성에서 출발되었다. 이러한 문제점들을 해결하기 위하여 1986년에 NCVQ는 산업별로 '국가직업 기준'(National Occupational Standards)에 기초한 자격을 개발하였고 자격제도의 틀을 새로이 만들었다. 현재 국가적 차원의 NVQ는 정착 단계에 들어섰으며, 5단계의 등급으로 나뉘어져 900여 종목의 자격이 발급되고 있다(QCA, 1997: 11).

## V. 우리나라의 人的資源會計 導入可能性에 대한 檢討

최근 산업구조가 제조업 중심에서 서비스업 중심으로 변화하면서 전통적인 재무보고서에서 인식하지 않고 있는 브랜드, 지적자본, 연구개발 비용, 인적자원과 같은 무형자산이 기업의 부를 창출하는 비중이 점차 커지고 있다. 따라서 전통적인 재무보고는 과거에 비해 부를 창출하는 자산을 훨씬 적게 반영하고 있으며, 적시성과 유용성이 점진적으로 감소되어 간다는 국내외의 실증연구도 나오고 있다. 본 연구에서는 재무보고의 유용성을 살펴보기 위하여 최근 연구들에서 사용되어진 세 가지 방법론, 즉 ① 기업이익과 주가수익률간의 결정계수, ② 이익반응계수, ③ 주가-장부가치의 비율에 의거해서 재무정보의

유용성 감소를 중심으로 분석하여 보았다.

분석결과 국내 자본시장의 경우 미국이나 스웨덴의 경우와 같이 전반적으로 회계이익 정보의 유용성이 감소하고 있다는 증거가 명확하게 나오고 있지는 못하다. 특히 분석방법에 따라 상당히 차이가 나고 있는데, 기업이익과 주가수익률간의 결정계수( $R^2$ )와 주가-장부가치의 비율(PB ratio)을 사용하였을 경우 지난 15년간 회계이익의 유용성이 점차로 감소추세에 있으나, 이익반응계수(ERC)를 사용하였을 경우는 그 증거가 나타나고 있지 않다. 한편 인적자산에 대한 투자비중이 높은 기업이 낮은 기업에 비해 시장가치 대 장부가치의 비율이 높게 나타나고 있다. 이런 사실은 인적자산에 대한 투자가 기업의 시장가치에는 반영되고 있으나 대차대조표에는 반영되지 않기 때문인 것으로 해석된다. 또한 이런 결과가 연구개발비가 많은 기업이나 하이테크(High-tech)기업이 연구개발비가 적거나 로우테크(Low-tech)기업에 비해 PB ratio가 높게 나타나고 있어, 대차대조표에 나타나지 않는 무형의 자산들의 시장가치에 반영되고 있음을 시사하고 있다. 비록 시계열적으로 재무보고의 유용성 지표들이 명확한 일관성을 지니고 있지는 못하지만, 한국 자본시장에서도 회계정보의 유용성이 전반적으로 감소되고 있다고 볼 수 있으며, 특히 인적자산의 투자비중이 높은 기업들에게서 이런 추세가 분명히 나타나고 있어 무형자산, 특히 인적자산에 대한 투자정보를 측정하여 공시하는 것이 투자자들에게 중요하다는 것을 시사해 주고 있다.

한편 지식기반사회에 대비하여 인적자원회계(Human Resource Accounting)의 도입환경과 관련한 실태조사는 1998년 11월 5일부터 12월 3일까지 약 1달간에 걸쳐 이루어졌다. 이 조사는 최종적으로 매출액 순으로 국내 236대 기업의 인사·회계·기획부서 실무자(과장급) 및 인사담당 최고경영자(임원급)를 대상으로 수행되었다. 분석결과를 요약하면 다음과 같다. 우리나라 대기업들의 지적자산에 대한 관리측면에 초점을 맞추어 본 실태조사 결과에서는 지적자산의 중요성에 대한 인지도는 기대보다 높았으나 대외적 인정이나 가치화를 위한 구체적인 실천전략이 미약함을 파악할 수 있었다.

우선 기업의 인적자산의 대외인정 여부를 파악하기 위해 금융기관에서 대출받는 경우 인적자산 수준이 고려되는 가를 파악한 결과 대출받은 기업 중 22.9%가 고려되었다고 하였으며, 30.1%의 기업에서 주주들이 인적자산에 대하여 관심을 표명하고 있다고 답하고 있다. 반면에 조사대상자들은 전문인력과 기업의 경상이익과의 관련성에 대해 55.1%가 관련있다고 답하고 있다. 이는 기업의 이익창출과 인적자산과의 상관관계에 대하여 기업내의 담당간부들은 상대적으로 높게 평가하고 있지만 주주나 금융기관 등 외부 관계자는 낮게 평가하고 있음을 보여준다.

한편 인적자산의 관리 및 가치측정이 중요하다고 대답한 최고경영자는 82.2%에 달하고 있어 인적자산의 중요성은 깊이 인식하고 있는 것으로 나타나고 있다. 그럼에도 불구하고

하고 조사대상기업 중 지적자산관리임원(CKO)을 두고 있는 기업의 비율은 14.8%에 머물고 있다.

인적자원회계제도의 도입에 대하여는 53.0%가 찬성하고 있으며, 반대하는 경우 그 이유는 대부분(85.6%)이 인적자원 측정의 어려움을 들고 있어 인적자원회계제도의 성공적인 도입을 위하여는 인적자본의 식별 및 가치 측정이 주요한 선결과제임을 재차 확인시켜주고 있다.

인적자원회계 정보는 인적자원에 대한 투자를 사업목표·전략의 달성과 연계시키려는 전략적 인적자원관리의 근간이 된다. 최고경영자들의 입장에서 볼 때, 인적자원에 대한 투자를 재무제표 형태로 표기하고, 인적자원의 가치변화를 시계열적으로 파악하는 궁극적인 목적은 인적자원의 효과적 관리를 통한 경쟁력 우위확보이다. 인적자원회계는 1인당 창출 부가가치의 극대화, 인적자원에 대한 투자에 수반되는 수익성의 변화 등 인재육성의 효과를 계량적으로 파악하고 정보화할 수 있게 하여 보다 효과적으로 인적자원관리 의사결정을 내리는데 기여할 수 있다. 이런 측면에서 보면, 인적자원회계 체계는 사업성과를 평가하는 측정치에 대한 이해와 인적자원 육성·개발 활동들과 관련된 비용항목들의 구체화 및 사업성과 측정치와의 연계를 명확히 표시하여야 할 것이다. 이를 통해 경영자들이 가장 관심을 갖고 있는 사업성과 지표와 그 결정요인들에 대한 정보화, 교육훈련을 비롯한 인적자원관리 프로그램들에 지출된 투자비용 항목(예, 교육훈련 설계, 과정개발, 실시비용 등) 및 수익흐름들의 구체화, 이러한 활동들이 개인의 생산성에 기여한 정도, 개인의 생산성 향상이 기업성과에 미친 영향 등이 반영된 인적자원회계 체계를 발전시킬 수 있을 것으로 본다.

이러한 인적자원회계에 대한 체계적인 접근방법은 중간관리자들에게도 교육훈련 및 기타 인적자원관리 프로그램들의 효과성을 보다 설득력 있게 설명할 수 있는 기반을 마련해 주게 된다. 뿐만 아니라 인적자원회계 정보는 개인들의 육성목표 달성과 이의 사업성과와의 연계성에 대한 피드백을 위한 기초자료 역할도 할 수 있게 된다.

## VI. 導入方案 및 課題

현재 인적자원회계에 대한 중요성은 상당한 수준에서 인지되고 있으며, 이것이 보다 체계적인 연구를 위해 원동력이 되고 있음에는 의심의 여지가 없으나, 나아가서 이것이 보편타당한 도구로 수용되어 인적자원에 대한 정보보고 체계로 연결되는 데는 본질적인 난관이 있다. 이는 당초부터 지적되던 대로 인적자원들이 다른 자산들처럼 기업에 의해

소유된 것이 아니라는 점과 어떤 특정시점에 기업의 인적자원에 대한 가치를 산정하기가 힘들다는 점에서 비롯된 것이다. 이 두 가지 점들은 인적자원회계에 대한 논쟁의 핵심이슈들이었고 앞으로도 그러할 것이다. 이들 쟁점들은 기업경영자들이 종업원들에 대한 관리정보를 공개할 의지가 있는지 여부와 인적자원의 가치를 객관적으로, 의미있게 측정할 수 있는 능력여부에 크게 영향을 받으며, 궁극적으로 인적자원회계가 실행가능한 제도로서 정착할 수 있는지를 결정짓는 관건이 될 것이다.

또 한 가지 인적자원회계가 회계보고체계의 주류에 흡수되지 못한 원인으로 인적자원회계제도 도입에 대한 내외부의 요구가 집약되어 강력하게 추진되지 못한다는 점도 지적할 수 있다. 인적자원회계가 새로운 개념이자 패러다임으로서 입지를 확보하기 위해서는 기업 내외부의 의사결정자들(경영자 및 투자자)에게 유용한 추가정보를 제공함으로써 인적자원회계의 정당성을 구축해 나가야 할 것이다. 인적자원의 지적·육체적 능력이 기업의 미래의 경제적 수익을 창출하는 가치있는 자산이기 때문에 이것이 재무보고에 포함되지 않는다면, 기업에 가용한 모든 경제적 자원이 반영된 것이라고 볼 수 없으며, 따라서 기업의 재무적 성과는 왜곡될 것이고 투자자들은 정통한 정보에 입각한 의사결정을 할 수 없게 된다는 논거를 바탕으로 측정체계를 보다 정교화함으로써 인적자원회계가 회계보고체계의 주류에 합류하게 되어야 한다는 점을 주지시켜 나가야 할 것이다.

하지만 회계제도로서의 도입이라는 궁극적 목표에 대하여는 단계적 접근이 필요함을 지적하고 싶다. 인적자원회계는 지식사회를 지향하는 기업체들의 지적자본의 관리와 가치평가에 필수적인 요소이다. 측정문제는 지속적인 연구·개선의 과제로 삼고, 우선은 현재 가용한 측정방법에 의거, 인적자원 정보를 공개하는 것 자체가 인적자원관리 및 기업가치 평가의 투명성 및 인적자원 경쟁력 제고를 위한 방향을 설정하는데 지침이 된다는 공감대를 형성하는 노력부터 선행되어야 할 것이다.

이에 대해 본고에서는 다음과 같은 인적자원회계제도의 도입방안을 제시하고자 한다.

첫째, 재무제표상의 보충적 주석사항에 인적자원회계의 주요 항목을 확대한다. Flamhotz (1985)는 인적자원회계 정보의 보고방식으로서 ① 최고경영자가 서신의 형태로 투자자들 또는 잠재적 투자자들에게 인적자원에 대한 투자정보를 공개하여 기업의 가치를 평가하는데 고려토록 하는 것, ② 전통적인 인적자원의 획득 및 훈련에 금전적 투자에 관한 정보를 재무제표에 부수적으로 요약·보고하든지, 재무제표에 대한 보완적 자료로서 공개하는 것, ③ 조직의 인적자산에 대한 가치들을 정확한 예측치로서 독립시켜 보고하는 것(예, R.G. Barry사 사례), ④ 인적자원 회계정보를 기존의 회계, 즉 기존의 재무제표들에 통합시키는 것을 들고 있다. 이러한 여러 형태의 보고양식을 혼합·절충한 방식이 Grojer & Johanson(1996)가 제시한 HRCA 재무제표 체계인데, 이 체계에서 인적자원 정보의 보고는 이사회 보고용 인적자원 정보보고서, 인적자원 손익계정, 인적자원회계의 주요 비율, 인적자원회계 각주와 같은 네 가지 구성요소들을 포함한다.

이러한 요소들을 인적자원보고서 형태로 공개하는 대표적인 예가 앞장에서 살펴본 스웨덴의 국영통신회사인 텔리아 그룹(TELIA Group)이다.

기본적으로 인적자원회계 정보는 인적자원관리와 관련된 측정치들의 개발상태와 정보체계의 구축정도, 인적자원 정보의 보고와 관련된 최고경영자들의 지원, 정서적 수용도 등에 따라 ① 인적자원 정보를 재무제표(대차대조표와 손익계산서) 양식에 맞추어 공개하거나, ② 대차대조표에는 포함시키지 않고 손익계산서에 포함시키거나, ③ 재무제표 양식보다는 연례보고서에 포함시키거나, ④ 연례보고서가 아닌 다른 구두의 보고나 기타의 형태를 취할 수 있을 것이다. 인적자원 정보의 보고에 있어서 기존의 회계정보 보고 체계에 대한 보완적 성격을 취할 것인지, 아니면 인적자원을 포함한 완벽한 재무제표를 개발할 것인지는 현 단계에서 결론을 내리기가 어렵다. 그러나 중요한 것은 단계적·점진적 접근방법을 통한 공감대의 조성인데, 전자의 방법을 통해 인적자원 정보의 공개를 유도해 가면서 보다 정교한 측정모형의 개발과 함께 보다 완전한 재무제표에의 통합을 도모하는 것이 바람직할 것이다.

우리의 현실적 수준을 고려하여 인적자원을 위시한 무형자산의 중요성에 대한 인식을 뒷받침하기 위해 먼저 재무제표상의 보충적 주석사항에 인적자원 및 무형자산에 관한 정보를 최대한 부기하도록 할 필요가 있다. 우선은 이들 자원들에 대한 측정능력과 체계적인 관리능력이 낙후되어 있기 때문에 객관화와 측정이 상대적으로 쉬운 항목을 다른 나라의 사례 등을 참고하여 기존 항목 이외로 최대한 추가하는 것은 바로 실현가능하다.

둘째, 무형자산을 담보로 한 신용대출 확대 등 신용자산으로서의 위상을 제고한다. 이러한 재무제표상의 무형자산항목 부기를 위하여는 우선 무형자산 평가 및 부기에 있어 일반적인 규정과 기준을 마련할 필요가 있다. 이를 기초로 기업이 은행 등 금융기관으로부터 대출시에 무형자산도 유형자산에 준하는 담보능력으로 인정되도록 하여 진정한 의미의 지식신용사회가 정착되도록 한다. 이러한 무형자산에 대하여는 물적자산과 똑같이 세무상의 상각, 손비인정 등도 가능하도록 할 필요가 있다. 뿐만 아니라 공공기관 평가에서도 이러한 지식자본을 포함한 무형자산의 보유, 활용 및 증식을 주요 경영성과의 항목으로 포함시켜야 하다. 이리하여 (물적자산×지식자본)이 조직의 전체 자산으로 인식되도록 하여 물적자산 못지 않게 무형자산, 특히 지식자본의 확보가 중요함을 인지시켜 지식사회기반을 다져나가야 하다.

셋째, 표본기업에 대한 다양한 방법에 의한 인적자원가치 측정을 통한 인적자원회계체도를 개발한다. 업종별로 표본기업을 설정하여 회계에 입각한 방법, 경제적 개념에 입각한 방법, 사회심리 및 행동과학에 입각한 방법, 기타의 대안 등을 동시에 적용하여 인적자원회계를 단계적으로 작성하여 나가도록 하고 그 과정에서 식별항목을 조정하고 측정치를 좁혀나가면서 문제점을 개선하는 방법을 취하여 인적자원 측정기법을 개발하도록 하는 방법을 강구할 필요가 있다.

이를 위하여 정보노출에 따른 불이익 등의 비용보전책, 세제 및 금융지원 등을 통한 인센티브, 전문인력 및 공공정보의 지원, 그리고 이를 일관하여 추진할 가칭 「인적자원 회계제도 추진기획단」을 전문가와 기업관련자, 관련부처 관계자들로 구성할 필요가 있다.

넷째, 인적자원 가치를 반영한 보조국민계정을 발표한다. 인적자원의 중요성에 대한 국민적 인식을 확산시키고 국가자원의 효율적 배분을 꾀하며, 또한 정부의 예산개혁 차 원에서도 인적자원 가치에 대한 국가회계 방식, 즉 인적자원을 반영하는 신국민계정(신 SNA)을 개발하고 이를 기존의 국민계정과 함께 공표할 필요가 있다. 또한 뒤에서 소개 하는 OECD국가 수준의 인적자원 지표를 최대한 계측하여 국제적으로 공표하는 작업도 서두를 필요가 있다.

다섯째, 능력개발과 사회보험과의 연계·통합이 이루어져야 한다. 고용보험, 의료보험, 국민연금 등의 사회보험과 교육투자를 연계시켜 개인의 선택의 폭을 넓히고, 보험운영의 효율화에 기여하는 방안을 통하여 개인별 인적자원 투자를 촉진할 수 있다.

이는 개인차원에서 인적자원회계의 취지를 살려나가는 것인데, 예를 들면, 개인별 종합 인적자원계정(Account)을 개설하고<sup>3)</sup>, 각 개인의 교육, 훈련, 의료, 실업급여 등의 서비스를 카페테리아식으로 선택할 수 있도록 하는 방안이 그 하나이다.

여기에서 인적자원개발 수준과 국민연금 수혜 수준을 연계하면 능력개발이 더욱 촉진 될 수 있을 것이다. 즉, 인적자원계정과 사회보험계정을 연계 또는 통합 운영함으로써 평생에 걸친 능력개발과 복지가 연계되는 사회정책을 구현할 수 있는 것이다.

이 이외로 현재 시범도입하고 있는 교육훈련 바우처제도를 인적자원회계제도와 연계 하여 인적자원 투자를 견인하고 관리할 수 있도록 확대하여 나가는 방향을 강구할 필요 가 있다. 즉, 개인별 인적자원계정을 교육보조금, 훈련교환권(Training Voucher) 등 평생학습과 연계시키는 방안이다. 또한 금융기관 등에서 개인신용의 평가자료로 이를 활 용되도록 하는 것도 의미가 있다. 개인의 정보 보호가 어느 정도 가능하다면 개인별 인 적자원계정을 취업전산망(Work-Net)과 연계시켜 인적자원개발이 바로 취업과 연계되 도록 하는 것도 중요하다.

마지막으로, 인적자원회계제도의 도입을 위한 자격제도의 정비 및 개발이다. 최근의 자격제도의 관심 역시 OECD(1996)의 지적과 같이 지적 경제의 진행에서 인적자원의 중요성과 이를 자산가치로 파악·측정하려는 시도에 맞추고 있는데, 이는 인적자원회계 의 도입을 위한 가장 주요한 영역이기도 하다. 물론 자격제도나 인적자원회계의 인적자 원 가치측정의 궁극적인 목적은 인적자원, 즉 근로자 등 인간의 직업적 역량의 확보이 다.

직업적 역량 확보의 요구는 여러 측면에서 강조되고 있지만 기술혁신, 정보화, 지식기

3) 이는 제한적 의미의 교육구좌제(educational accounts)를 포함한다.

반경제, 세계화, 신자유주의, 경영합리화 등의 주제어에서 집약되어 나타나고 있다. 이러한 직업환경의 변화는 미래의 일의 세계에 영향을 미치게 되고 이것이 근로자들로 하여금 요구하는 직업적 능력을 달리하게 하는데, 이는 결국 근로자들로 하여금 끊임없는 학습활동, 즉 평생교육훈련체제의 구축요구로 나타나고 있다.

그런데 이러한 평생교육훈련체제 내에서 근로자들이 획득한 자산의 측정·평가, 관리 및 보상제도의 핵심적 수단으로 인적자원회계제도가 기능할 수 있으며, 이를 뒷받침하기 위하여 직업능력의 신호기제이자 보상기준으로 잘 작동할 수 있는 자격제도의 정비가 선결되어야 한다. 즉, 직업능력의 신호지표로서 적절한 직업을 찾는 데 도움을 주게 하고(signaling), 적절한 보상을 통하여 변하는 직업요건의 충족을 위한 개인의 체계적인 교육훈련의 이수를 위한 유인제도로서의 기능(guiding)을 지닐 수 있는 자격제도의 정비는 인적자원회계제도의 도입을 위한 전제조건이 된다.

인적자원회계의 도입과 확산을 위한 제도로서의 자격제도의 중요성과 제도개선의 기본방향에 대한 이러한 논의는 이미 OECD 회원국가를 중심으로 상당한 실천을 보이고 있어 그 구체적인 사례를 파악할 수 있다. 우리나라의 경우도 최근 국가기술자격제도의 개선을 통하여 이같은 추세에 따라가고 있다.<sup>4)</sup>

그러나 아직까지 우리나라의 제도 개선은 기술자격에 국한된 일부만을 포함한 것으로서 새로운 지식경제로의 이행에 맞게 그 영역이나 내용에서 지속적으로 개선해야 할 과제를 안고 있다. 특히 인적자원회계의 도입과 확산에 부응할 수 있도록 하기 위하여는 직무수행 능력에 기초한 자격의 부여, 평가와 자격의 신뢰성 증대, 학력과 직업자격의 일치, 자격체계의 표준화라는 기본적인 발전방향에 따른 제도적 개선노력이 지속되어야 할 것이다. 기업(현장)에서 요구하는 직업의 표준지식 및 기술로 구성되도록 직업기준에 대한 체계적인 조사와 정비가 따라야 하며 기준의 설정시 직무수행 능력을 확실히 보증할 수 있는 기준을 국가적 수준에서 설정해야 할 것이다. 또한 변화하는 직업세계에 유연하게 부응할 수 있도록 자격취득 방식이 모듈로 이루어지게 하고 직업간 공통적인 기술과 지식은 서로 공유가 가능하도록 구안하여 신축성과 호환성이 달성되도록 해야 한다. 아울러 자격취득의 접근성이 용이하도록 훈련속도, 장소 및 방법에 관하여 제한을 두지 않고 개개인의 능력에 맞는 계획수립이 가능하도록 하여야 하며 연령층을 망라한 평생교육의 원칙이 적용되도록 하여야 한다.

4) 최근 국가기술자격제도가 자격등급의 단순화, 경력중심으로의 응시자격을 개선하고 민간기술 자격의 활성화하는 등의 방향으로 개선되었다.

## 參 考 文 獻

- 강순희, 「주요국의 인적자원회계(HRA) 도입사례와 시사점」, 『지식경영 학술심포지엄』, 매일경제신문사, 1998.
- 장영철, 「인적자원회계 재조명」, 『경영계』, 11월호, 1996.
- \_\_\_\_\_, 「경쟁력 제고를 위한 무형자산투자 정보의 공개」, 『경영계』, 2월호, 1997.
- 장영철 · 어수봉 · 강순희, 「인적자원회계(HRA) 개관과 주요국의 논의동향」, 노동부, 1997. 12.
- 배진한, 「국가기술자격제도 개선방안 연구」, 『산업인력개발체제의 구축방안』, 한국기술교육대학교, 1995.
- 어수봉, 「국제기구 및 국가적 차원에서의 인적자원 회계논의」, 1997.
- 어수봉 · 강순희 · 윤석천 · 장영철 · 장지인, 『인적자원회계(HRA)제도의 도입방안에 관한 연구』, 한국노동연구원, 1999.
- American Accounting Association's Committee on Human Resource Accounting, *The Accounting Review Supplement to Volume XLVIII*, 1973.
- Appelbaum, S.H. and J. Hood, "Accounting for the Firm's Human Resources", *Managerial Auditing Journal*, 8(2), 1993.
- Brummet, R.L., Flamholtz, E.G. and W.C. Pyle, *Human Resource Measurement*, 1968.
- Casio, W., *Costing Human Resources: The financial impact of behavior in organizations*, 3rd ed., Boston: MA., PWS-Kent Publishing Co., 1991.
- Fitz-Enz, J., *How to Measure Human Resources Management*, New York: NY, McGraw-Hill, 1984.
- Flamholtz, E.G., "A Model for Human Resource Valuation: A Stochastic Process with Service Rewards", *Accounting Review*, 46(2), 1971.
- \_\_\_\_\_, *Human Resource Accounting*, 2nd ed., San Francisco: CA, Jossey-Bass Publishers, 1985.
- \_\_\_\_\_, "Valuation of Human Assets in a Securities Brokerage Firm: An Empirical Study", *Accounting, Organizations and Society*, 12(4), 1987.
- \_\_\_\_\_, "Relevance Regained: Management Accounting Past, Present, and Future", *Advances in Management Accounting*, 1, 1992.

- Grojer, J.E. and U. Johanson, *Results-oriented PA, Liber*, Stockholm, 1984.
- \_\_\_\_\_, *Human Resource Costing and Accounting*, 2nd ed., Joint industrial Safety Council, Stockholm., 1996.
- Hermanson, R.H., "Accounting for Human Assets", *Research Monograph*, No.99, Georgia State University, Atlanta: Business Publishing Division, College of Business Administration, 1964.
- Mouristen, J. and Associates, *Intellectual Capital Accounts: Reporting and Managing Intellectual Capital*, The Danish Trade and Industry Development Council, 1997.
- Myers, M.S. and V.S. Flowers, "A Framework for Measuring Human Assets", *California Management Review*, 4(2), 1974.
- NCVQ, *National Standards for Assessment and Verification*, 1991.
- \_\_\_\_\_, *NVQ Criteria and Guidance*, 1995.
- OECD, *Technology and The economy, The key relationships*, The Technology /Economy Programme, Paris, 1992.
- \_\_\_\_\_, *Assessing and Certifying Occupational Skills and Competencies in Vocational Education and Training*, 1996.
- \_\_\_\_\_, *Measuring what people know, Human Capital Accounting for the Knowledge Economy*, OECD Publications, Paris, 1996.
- \_\_\_\_\_, *Human Capital Investment: An International Comparison*, 1998.
- Rhode, J.G., Lawler, E.E. and G.L. Sundem, "Human Resource Accounting: A Critical Assessment", *Industrial Relations*, 15, 1976.
- Sackmann, S.A., Flamholtz, E.G. and M.L. Bullen, "Human Resource Accounting: State of the Art Review", *Journal of Accounting Literature*, 8, 1989.
- Steffy, B.D. and S.E. Maurer, Conceptualizing and measuring the economic effectiveness of human resource activities, *Academy of Management Review*, 13(2), 1988.
- Sveiby, K.E., *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Intangible Assets*, 1997.
- Telia AB Stockholm, "Statement of Human Resources 1994", *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, 1(1), 1996.

# 企業體의 雇傭調整 實態와 政策課題

— 1998年 下半期 實態調査를 中心으로 —

崔康植・李奎容\*

## ▷ 주요 목차 ◁

- I. 實態調査 概要
- II. 企業의 人力現況
- III. 雇傭調整 實施現況(1998.4.~10.)
- IV. 雇傭調整에 대한 評價
- V. 示唆點

## I. 實態調査 概要

본 실태조사는 1997년 7월 한국노동연구원에서 실시한 1994~96년 기간 동안의 고용조정 실태조사(1차 조사)<sup>1)</sup>와 1997년 1월부터 1998년 3월까지의 시기를 IMF 관리체제를 전후로 구분하여 실시한 실태조사(2차 조사)<sup>2)</sup>에 이어 1998년 4~10월까지 기간 동안 이루어진 기업의 고용조정 실태를 파악하기 위해 실시되었다. 조사는 1998년 10월 25일부터 11월 기간 동안 이루어졌으며, 조사원이 기업체의 인사노무 담당자들을 직접 방문하여 설문에 응답하도록 하였다. 설문조사 내용은 기업의 인력현황, 고용조정 실태,

\* 崔康植 = 明知大 知識情報學部 教授, 李奎容 = 韓國勞動研究院 責任研究員

1) 최강식・이규용, 『우리나라 기업의 고용조정 실태 - 1997년 실태조사를 중심으로』, 한국노동연구원, 1998. 3.

2) 최강식・이규용, 『우리나라 기업의 고용조정 실태 - 1998년 상반기 실태조사를 중심으로』, 한국노동연구원, 1998. 7.

고용조정에 대한 평가를 중심으로 이루어져 있다.

설문조사의 표본은 1997년 7월에 실시된 실태조사(1차 조사)를 위해 비농전산업의 기업체를 모집단으로 하여 추출된 600개 기업체 중 업종별·규모별 분포를 고려하여 표본 추출된 355개 기업이다.

본 조사에서 대상이 된 표본업체의 특성을 살펴보면, 산업별로는 제조업체가 183개로 전체 표본의 51.6%를 차지하고 있으며, 도소매 및 음식·숙박업 11.3%, 기타 서비스업 11.0%, 금융·보험업 10.7%의 순이다. 기업규모별로는 100인 미만 규모가 90개(25.4%), 100인~299인 규모와 1,000인 이상 규모가 각각 89개(25.1%)이다(표 1 참조).

IMF 자금지원을 계기로 사회 각 분야에서 구조조정이 활발히 진행되고 있기 때문에 비록 세 조사간에 있어 조사내용이나 항목에 다소 차이가 있지만 3차례 이루어진 조사 결과의 비교를 통해 최근의 고용조정 특징을 파악할 수 있을 것이다.

<표 1> 조사대상기업의 분포

(단위: 기업체수, %)

	100인미만	100~299인	300~499인	500~999인	1,000인이상	전 체
제조업	49	54	22	23	35	183(51.6)
중화학공업	18	14	8	10	22	72
경공업	31	40	14	13	13	111
전기·가스 및 수도업	1	2	0	1	1	5( 1.4)
건설업	9	6	4	3	9	31( 8.7)
도소매 및 음식·숙박업	10	7	6	6	11	40(11.3)
운수·창고·통신업	5	6	2	1	5	19( 5.4)
금융·보험업	4	4	3	5	22	38(10.7)
기타 서비스업	12	10	7	4	6	39(11.0)
노동조합 있음	10	25	27	38	75	175(49.3)
노동조합 없음	80	64	17	5	14	180(50.7)
전 체	90 (25.4)	89 (25.1)	44 (12.4)	43 (12.1)	89 (25.1)	355 (100.0)

주: 전기·가스·수도업은 표본수가 많지 않아 실제 분석에서는 기타 서비스업에 포함시켰음.

## II. 企業의 人力現況

### 1. 企業의 人력과부족 現況

현재 기업에서 고용하고 있는 인력규모가 적정한지에 대해서는 직종별로 다소 차이를 보이고 있다. <표 2>에 따르면 1998년 10월 현재 ‘인력이 과잉’이라고 응답한 비율을 직종별로 보면, 사무관리직의 경우 조사대상기업의 30.5%로 나타났으며, 생산기능직에 대해서는 27.5%가 과잉이라고 응답하여 이들 업종이 전문기술직이나 영업판매직에 비해 인력과잉 비율이 높게 나타났다.

이를 과부족 정도별로 보면, 총 353개 기업 중 인력과잉 비율이 0~10%라고 응답한 비율이 91개 기업(25.8%)으로 나타났으며, 11~20% 과잉이라고 응답한 비율은 17개 기업(4.8%)으로 나타났다. 인력이 부족하다고 응답한 업체의 경우 39개 기업(11.0%)에서 인력이 0~10% 부족하다고 응답하였으며, 11~20%가 부족하다고 응답한 업체도 17개 기업(4.8%)으로 나타났다.

<표 2> 직종별 인력과부족 현황(1998년 10월 현재)

(단위: 기업체수, %)

	전체적으로	사무관리직	전문기술직	영업판매직	생산기능직	단순노무직
0~10% 부족	39(11.0)	39(11.0)	41(14.0)	40(13.7)	20( 8.1)	16( 6.7)
11~20% 부족	17( 4.8)	14( 4.0)	13( 4.5)	17( 5.8)	9( 3.6)	7( 2.9)
21% 이상 부족	5( 1.4)	7( 2.0)	17( 5.8)	13( 4.5)	11( 4.5)	5( 2.1)
적정규모	183(51.8)	186(52.5)	169(57.9)	163(56.0)	139(56.3)	158(66.4)
0~10% 과잉	91(25.8)	77(21.8)	34(11.6)	51(17.5)	41(16.6)	32(13.4)
11~20% 과잉	17( 4.8)	29( 8.2)	18( 6.2)	6( 2.1)	20( 8.1)	14( 5.9)
21~30% 과잉	1( 0.3)	2( 0.6)	-	1( 0.3)	7( 2.8)	6( 2.5)
31% 이상 과잉	-	-	-	-	-	-
응답업체수	353(100.0)	354(100.0)	292(100.0)	291(100.0)	247(100.0)	238(100.0)

주: 해당없음 및 무응답은 제외.

## 2. 인력감축이 시급한 직급

사무관리직·기술직에서 직급별로 인력감축이 가장 시급한 직급은 부장 및 차장급이며, 그 다음으로 임원, 과장·대리급 순으로 나타나(1순위 응답) 기업의 인력관리 구조가 관리자급 이상의 과잉현상에 따른 고비용감축 문제로 부각되고 있음을 알 수 있다. 가중치를 부여하여 인력감축이 시급하다고 응답한 직급의 내용을 보면 부장·차장급과 과장·대리급이 가장 높게 나타날 뿐만 아니라 점수면에서 큰 차이가 없어 인력과잉이 중간관리자급까지 확대되고 있음을 보여주고 있다.

<표 3> 인력감축이 시급한 직급(사무관리·전문기술·영업직)

(단위: 기업체수, %)

	1998년 3월 말 기준		1998년 10월 말 기준	
	1순위 응답	가중치(점수)	1순위 응답	가중치(점수)
임 원	19(22.4)	160	32(27.4)	312
부장·차장급	27(31.8)	270	36(30.8)	442
과장·대리급	22(25.9)	269	26(22.2)	397
대졸 사무직	6( 7.1)	148	7( 6.0)	275
고졸 사무보조직	11(12.9)	157	16(13.7)	273
전 체	85		117	

주: 1) 1998년 3월 말 기준은 3월에 조사한 결과임.

2) 가중치는 1순위 응답은 5점, 2순위는 4점, 3순위는 3점, 4순위는 2점, 5순위는 1점을 부여하여 합산한 것임.

<표 4>에서 보듯이 생산기능직·단순노무직에서 인력감축이 가장 시급한 직급은 단순노무직으로 나타났으며, 1998년 3월과 비교해 보면 생산직 기능공에 대한 감축 필요성이 상대적으로 줄어 든 점이 특징이다(1순위 응답).

&lt;표 4&gt; 인력감축이 시급한 직급(생산·단순노무직)

(단위 : 기업체수, %)

	1998년 3월 말 기준		1998년 10월 말 기준	
	1순위 응답	가중치(점수)	1순위 응답	가중치(점수)
생산직 직·반장	13(17.1)	86	15(18.5)	133
생산직 기능공	30(39.5)	135	19(23.5)	154
단순노무직	33(43.4)	135	47(58.0)	187
전 체	76		81	

주 : 1) 1998년 3월 말 기준은 3월에 조사한 결과임.

2) 가중치는 1순위 응답은 3점, 2순위는 2점, 3순위는 1점을 부여하여 합산한 것임.

### III. 雇傭調整 實施現況

#### 1. 고용조정 경험 유무

1998년 4~10월 기간 동안 고용조정 실시현황을 보면, 총 355개 기업의 85.6%에 달하는 304개 기업이 어떤 형태로든지 고용조정을 실시한 것으로 나타나 이전에 비해 고용조정을 실시하는 기업이 대폭 늘어나고 있음을 보여주고 있다(표 5 참조).

고용조정 방법별로 보면, 임금조정을 실시한 업체가 78.9%로 나타났으며, 인원수 조정은 69.6%, 그리고 근로시간 조정은 56.1%로 나타나 상당수 기업들이 임금조정뿐만 아니라 인원수 조정이나 근로시간 조정 등 다양한 방법을 복합적으로 활용하여 고용조정을 실시하였음을 보여주고 있다. 이전의 조사와 비교하여 볼 때 고용조정을 실시한 업체들이 크게 증가하여 1998년 한해 동안 고용조정이 다양한 방법에 의해 매우 활발히 진행되었음을 알 수 있다.

각 범주에 따른 구체적인 고용조정 방법의 실시현황을 보면 다음과 같다. 먼저 근로시간 조정방법으로는 ‘연월차휴가 사용’이 47.6%로 가장 높았고, 그 다음으로 ‘잔업시간의 단축’(23.1%)의 순으로 나타났다. 이러한 방법 외에도 ‘일시휴업’을 실시한 기업이 26개(7.3%), ‘소정근로시간을 단축’한 기업이 22개(6.2%)로 나타났다.

인원수 조정방법으로는 조사대상기업의 절반이 약간 넘는 199개 기업(56.1%)에서 ‘채용을 동결하거나 축소’하였으며, ‘정리해고를 실시’한 기업이 87개(24.5%) 그리고 ‘명예퇴직을 실시’한 기업은 83개 기업(23.4%)으로 나타나 감원이 확대되고 있음을 보여주고

있다.

예년에 비해 다른 특징으로 임금조정을 실시한 기업이 대폭 늘어난 점을 지적할 수 있다. 내용별로 보면 ‘임금인상을 동결’한 기업이 61.1%, ‘상여금 감축 등 임금을 삭감’한 기업이 57.7% 그리고 ‘복리후생비·교육훈련비·등 비임금성 노동비용을 축소’한 기업이 47.3%로 나타나 상당수 기업에서 임금을 동결하거나 상여금 또는 기타 노동비용을 줄였음을 보여주고 있다.

기업조직 재구축도 이전에 비해 대폭 늘어났다. ‘사업부서나 생산라인을 축소’한 기업이 57개(16.1%), ‘하청이나 외주가공을 확대’한 기업이 41개(11.5%), 그리고 ‘사업장을 폐쇄하거나 해외로 이전’한 기업이 32개(9.0%)로 나타나 기업조직 구축도 이전에 비해 활발히 진행되고 있음을 알 수 있다.

마지막으로 기능적 조정으로는 ‘배치전환 실시’(23.4%)를 가장 많이 활용한 것으로 나타났으며, 그 다음으로 ‘사내 및 사외 교육훈련’(9.0%), ‘계열사·관계사로 진출’(8.7%) 순으로 나타났다.

다음으로 기업에서 가장 중점을 두고 실시한 고용조정 방법 중 1순위 응답을 보면 고용조정을 실시한 업체 304개 기업 중 ‘채용 동결 또는 축소’(60개 기업, 19.7%), ‘임금 인상 동결’(57개 기업, 18.8%)이 가장 높이 나왔으며, 그 다음으로 ‘상여금 감축 등 임금삭감’(49개 기업, 16.1%), ‘명예(조기)퇴직 실시’(38개 기업, 12.5%)로 나타났다. 한편 1순위는 3점, 2순위는 2점, 3순위는 1점 등 가중치를 주어 계산한 결과에 따르면 ‘상여금 감축 등 임금삭감’이 163점으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘채용 동결 또는 축소’와 ‘임금인상 동결’이 각각 153점, 152점으로 높은 비중을 차지하고 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 기업들이 가장 중점적으로 실시한 고용조정 방법은 인원 수 조정과 임금조정으로 나타났으며, 근로시간을 조정하는 방법에 대해서는 상대적으로 그 중요도가 약한 것으로 나타났다. 근로시간 단축이 낮게 나타난 것은 현재 근로시간 조정에 따른 임금률의 조정을 어떻게 할 것인지를 둘러싸고 노사 양측의 입장이 팽팽하게 맞선 상태에서 근로시간 단축에 대한 접근이 여의치 않은 점이 그 원인으로 작용하고 있는 것으로 보여진다. 이외에도 상여금 등 임금삭감이나 기타 노동비용의 감축을 통해 비용감축 효과가 이루어진 점도 근로시간 단축에 따른 비용감축 효과를 상쇄하게 만든 한 요인으로 판단된다.

그러나 일자리 창출을 위한 근로시간 단축 또는 일의 공유(work-sharing) 논의가 노동계를 중심으로 강력히 제기되고 있기 때문에 감원대신 고용조정의 일환으로 근로시간 단축이 보다 폭넓게 활용될 가능성이 크다.

&lt;표 5&gt; 고용조정 실시현황(복수응답)

(단위 : 기업체수, %)

	1998년 3월 조사		1998년 10월 조사		
	97. 1~11.	97. 12. ~98. 3.	98. 4.~10.	중점방안 <sup>2)</sup> (1순위)	가중치 <sup>2)</sup>
근로시간 조정	60(20.0)	110(36.7)	199(56.1)	47(15.5)	136
• 잔업시간의 단축	18( 6.0)	52(17.3)	82(23.1)	14( 4.6)	34
• 소정근로시간의 단축	4( 1.3)	13( 4.3)	22( 6.2)	2( 0.7)	5
• 격주휴무 등 휴일의 증가	27( 9.0)	29( 9.7)	58(16.3)	5( 1.6)	16
• 연월차 휴가사용 적극 권장	41(13.7)	94(31.3)	169(47.6)	21( 6.9)	69
• 일시휴업	4( 1.3)	8( 2.7)	26( 7.3)	4( 1.3)	9
• 일시휴직제 실시	-	3( 1.0)	16( 4.5)	1( 0.3)	3
인원수 조정	59(19.7)	131(43.7)	247(69.6)	124(40.8)	322
• 정규직을 비정규근로자로 대체	7( 2.3)	15( 5.0)	56(15.8)	3( 1.0)	14
• 채용 동결 또는 축소	45(15.0)	116(38.7)	199(56.1)	60(19.7)	153
• 명예(조기)퇴직 실시	17( 5.7)	24( 8.0)	83(23.4)	38(12.5)	92
• 비정규직 감축	11( 3.7)	38(12.7)	62(17.5)	4( 1.3)	13
• 정리해고(권고사직) 실시	21( 7.0)	52(17.3)	87(24.5)	19( 6.3)	50
기능적 조정	38(12.7)	73(24.3)	106(29.9)	4( 1.3)	28
• 사내 및 사외 교육훈련	5( 1.7)	12( 4.0)	32( 9.0)	-	4
• 배치전환 실시	31(10.3)	60(20.0)	83(23.4)	3( 1.0)	18
• 사외파견(출향)	1( 0.3)	2( 0.7)	11( 3.1)	1( 0.3)	2
• 계열사·관계사로 진출(전적)	7( 2.3)	13( 4.3)	31( 8.7)	-	4
기업조직 재구축	18( 6.0)	34(11.3)	109(30.7)	18( 5.9)	48
• 하청이나 외주가공의 확대	6( 2.0)	9( 3.0)	41(11.5)	4( 1.3)	10
• 사업장폐쇄 또는 해외이전	3( 1.0)	6( 2.0)	32( 9.0)	4( 1.3)	11
• 기업 인수·합병	1( 0.3)	-	19( 5.4)	1( 0.3)	5
• 사업부서(생산라인) 축소	9( 3.0)	21( 7.0)	57(16.1)	8( 2.6)	19
• 분사, 워크아웃 실시	3( 1.0)	4( 1.3)	23( 6.5)	1( 0.3)	3
임금조정	32(10.7)	116(38.7)	280(78.9)	111(36.5)	346
• 임금인상 동결	20( 6.7)	75(25.0)	217(61.1)	57(18.8)	152
• 상여금 감축 등 임금삭감	18( 6.0)	86(28.7)	205(57.7)	49(16.1)	163
• 임금체계의 개편	1( 0.3)	10( 3.3)	42(11.8)	3( 1.0)	11
• 기타 노동비용의 감축 <sup>1)</sup>			168(47.3)	2( 0.7)	20
고용조정 실시업체수	97(32.3)	181(60.3)	304(85.6)	304(100.0)	
조사대상 업체수	300(100.0)		355(100.0)		

주 : 1) 1998년 10월 조사에 추가된 내용임.

2) 고용조정 실시방법 중 가장 중점적으로 실시한 방법을 3순위까지 응답하도록 하였으며, 중점방안은 이 중 1순위로 응답한 항목을 합산한 것이며, 가중치는 1순위는 3점, 2순위는 2점 1순위는 1점을 부여하여 합산한 결과임.

## 2. 고용조정 실시 이유

고용조정을 실시한 이유로 ‘매출액 감소에 따른 감량경영 실시’(34.9%), ‘인건비 절감’(34.5%)이 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 이러한 결과는 IMF 관리체제 이전과 비교할 때 최근의 감량경영의 원인으로 경기적 요인이 크게 작용하고 있음을 보여주는 것으로 판단할 수 있다(표 6 참조).

<표 6> 고용조정을 실시한 가장 중요한 이유(1순위)

(단위 : 기업체수, %)

	고용조정 실시조사 대상기간			
	'94.~'96.	'97. 1.~ 11.	'97. 12.~'98. 3.	'98. 4.~ 10.
• 인사적체 해소	19( 6.2)	2( 2.1)	2( 1.1)	7( 2.3)
• 사무자동화·공장자동화	23( 7.5)	3( 3.2)	3( 1.7)	1( 0.3)
• 부서 통·폐합 등 기업구조조정	75(24.6)	16(17.0)	23(12.8)	51(16.8)
• 인건비 절감	95(31.1)	29(30.9)	53(29.4)	105(34.5)
• 업종전환, 신규업종 진출에 따른 과잉인력 해소	13( 4.3)	-	1( 0.6)	4( 1.3)
• 매출액 감소에 따른 감량경영 실시	60(19.7)	21(22.3)	52(28.9)	106(34.9)
• 사업장 폐쇄나 공장의 해외이전	5( 1.6)	5( 5.3)	4( 2.3)	5( 1.6)
• 자금난의 악화		10(10.6)	22(12.2)	25( 8.2)
• 외환위기로 인한 사회경제적 분위기		1( 1.1)	12( 6.7)	
• 기 타	15( 4.9)	7( 7.4)	8( 4.4)	-
해 당 업 체 수	305(100.0)	94(100.0)	180(100.0)	304(100.0)

주 : 1) 표시되지 않은 항목의 경우 해당 시점에서 조사대상에서 제외된 항목임.

2) 무응답 제외.

3) 1994~96년의 경우 1997년 7월에 조사한 내용이며, 1997년 1월~1998년 3월의 두 기간은 1998년 3월에 조사한 내용임. 1998년 4~10월의 경우 1998년 10월에 조사한 내용임.

고용조정을 실시한 가장 중요한 이유를 기업규모별로 보면, 규모에 관계없이 ‘인건비 절감’이나 ‘매출액 감소에 따른 감량경영 실시’가 중요한 이유로 제기되고 있다. 다만 1,000인 이상 대기업의 경우 ‘부서 통·폐합 등 기업구조조정’ 또한 24.1%를 차지하고 있어 대기업에서는 구조조정에 따른 고용조정이 중요한 이유 중의 하나로 나타나 있다.

대기업의 경우 고용조정 원인으로 경기적 요인에 의한 매출액 감소에 따른 고용조정 이유 외에도 기업구조조정이 당면과제로 되고 있는 만큼 인원수 조정이 중소기업에 비

해 상대적으로 많이 이루어질 수밖에 없음을 보여주고 있는 것이다(표 7 참조).

<표 7> 기업규모별 고용조정 실시이유(1순위)

(단위 : 기업체수, %)

	고용조정 실시 이유('98. 4. ~ '98. 10.)				
	100인 미만	100~ 299인	300~ 499인	500~ 999인	1,000인 이상
• 인사적체 해소	2( 2.6)	2( 2.8)	-	-	3( 3.8)
• 사무자동화 · 공장자동화	-	1( 1.4)	-	-	-
• 부서 통 · 폐합 등 기업구조조정	11(14.1)	8(11.1)	8(21.6)	5(13.2)	19(24.1)
• 인건비 절감	23(29.5)	24(33.3)	17(45.9)	13(34.2)	28(35.4)
• 업종전환, 신규업종 진출에 따른 과잉인력 해소	1( 1.3)	2( 2.8)	-	-	1( 1.3)
• 매출액 감소에 따른 감량경영 실시	31(39.8)	28(38.9)	6(16.2)	18(47.3)	23(29.1)
• 사업장 폐쇄나 공장의 해외이전	1( 1.3)	3( 4.2)	-	1( 2.6)	-
• 자금난의 악화	9(11.5)	4( 5.6)	6(16.2)	1( 2.6)	5( 6.3)
해 당 업 체 수	78 (100.0)	72 (100.0)	37 (100.0)	38 (100.0)	79 (100.0)

주 : 무응답 제외.

### 3. 인원수 조정의 특징과 평가

#### 가. 인원수 조정의 특징

1998년 단체교섭에서 고용안정을 담보로 임금감축을 단체협약으로 체결한 사례가 매우 많았는데 본 실태조사에서도 고용조정에 직면한 기업들이 임금감축과 인원감축을 함께 실시한 것으로 나타났다. <표 8>에서 보듯이 조사대상기업 중 ‘임금인상을 동결’했거나 ‘상여금 감축 등 임금을 삭감’한 기업 또는 ‘기타 노동비용을 감축’한 기업 중 정리해고나 명예퇴직을 실시한 기업은 모두 143개 기업으로 나타나 조사대상기업의 40.3%를 차지하고 있다.

이처럼 임금조정기업 중 인원감축기업의 비율이 높게 나타난 것은 기업이 감원을 회피하기 위한 노력 중 하나로 일차적으로 임금을 감축한 후 경영여건이 악화됨에 따라 이차적으로 인원을 감축한 것이 하나의 원인으로 설명될 수 있다. 또 다른 이유로 명예퇴직 등 감원을 실시한 기업들이 통상적으로 정규퇴직금 이외에 별도의 퇴직수당을 지불한 사례가 많아 이에 대한 재원을 남아 있는 근로자의 고충분담을 통해 이루어짐으로써 결과적으로 임금삭감과 인원감축이 함께 진행된 사례가 많이 나타난 것으로 보인다.

<표 8> 임금조정을 한 기업 중 인원감축을 실시한 기업

		조사대상업체수	임금을 조정한 기업 중 인원을 감축한 기업
전 체		355	143(40.3)
산업 별	제조업	183	68(37.2)
	중화학공업	72	34(47.2)
	경공업	111	34(30.6)
	건설업	31	22(71.0)
	도소매 및 음식·숙박업	40	15(37.5)
	운수·창고·통신업	19	5(26.3)
	금융·보험업	38	17(44.7)
	기타 서비스업	44	16(36.4)
규모 별	100인 미만	90	35(38.9)
	100~299인	89	24(27.0)
	300~499인	44	13(29.5)
	500~999인	43	22(51.2)
	1,000인 이상	89	49(55.1)

주 : 임금조정은 임금인상을 동결했거나 상여금 감축 등 임금을 삭감한 기업 그리고 기타 노동비용을 감축한 기업만을 대상으로 하였으며, 인원조정은 정리해고나 명예퇴직을 실시한 기업만을 대상으로 한 것임.

#### 나. 정리해고 실시과정에 대한 평가

정리해고가 보다 일반화되고 있는 상황에서 정리해고의 도입단계부터 실시과정, 정리해고자에 대한 지원제도뿐만 아니라 남아 있는 근로자에 대해 어떤 배려를 하고 있는지 등 정리해고 전반의 과정에 대한 회사측의 방침을 평가하기 위한 조사를 실시한 결과에 따르면 <표 9>와 같다.

먼저 해고결정 과정에 대한 평가는 다음과 같다. 해고결정 과정에서 해고대상자 선정의 기초가 되는 ‘일관성 있는 인사정책과 고과기록 유지’(2.83점), ‘객관적이고 합리적인 해고대상자 선정’(2.95점), ‘적합한 해고통지’(3.04점) 등 해고대상자의 선정 및 통지 등에 대해서는 비교적 잘 이루어지고 있는 것으로 조사되었다. 이는 정리해고가 일정한 요건과 절차를 요구하고 있고 근로자대표나 노동조합과 성실한 협의 등이 필요하기 때문에 절차상 합리적인 과정을 거치는 것으로 보여진다<sup>3)</sup>. 그렇지만 ‘해고의 전과정을 책임

3) 이는 조사방법에 기인하는 점도 있다. 본 실태조사에서 설문에 응답한 사람들은 기업체의 인사노무담당자이며, 이들은 실제로 정리해고 작업을 진행시킨 담당자이거나 관련부서에 소속되어 있을 가능성이 높기 때문에 해고절차에 대해 상대적으로 긍정적인 평가를 내릴 가능성이 크다는 점도 지적될 수 있다.

질 태스크포스 구성'(2.21점), '관리자에게 해고와 관련된 교육실시'(2.19점) 등 해고과정을 보다 세심하게 진행시킬 책임이 있는 해고실무자의 중요성에 대한 인식은 다소 부족한 것으로 판단된다.

전직 지원은 전체 평점이 1.95점을 기록하여 제대로 실시되지 않고 있는 것으로 나타났다. '해고자에게 구인정보를 제공'(2.10점), '해고자의 전직을 지원'(2.01점), '해고자에 대한 심리적인 지원 등 카운슬링 실시'(2.01점) 등 심리적인 안정을 위한 노력이나 전직을 위한 구인정보 및 지원제도가 제대로 이루어지지 않은 것으로 평가된다. 또한 '해고자의 구직을 위한 교육훈련 지원'(1.87점), '해고자의 창업 지원'(1.75점)은 거의 고려되지 않고 있다.

남아 있는 근로자에 대한 지원은 비교적 어느 정도 이루어지고 있는 것으로 판단된다. '종업원들이 불안해 하지 않도록 장기비전을 제시함'(2.70점), '작업조직의 재편 등을 통해 결원으로 인한 업무부담 과중 방지'(2.55점) 등 남아 있는 근로자의 사기진작 등을 위해 다소나마 노력이 이루어지고 있는 것으로 판단된다.

#### <표 9> 정리해고 실시과정의 적정성에 대한 평가

(단위: 점수)	
	점 수
<b>&lt;해고결정과정에 대한 평가&gt;</b>	<b>(2.66)</b>
• 해고의 전과정을 책임질 태스크포스 구성	2.21
• 일관성 있는 인사정책과 객관적인 고과기록 유지	2.83
• 관리자에게 해고와 관련된 교육실시	2.19
• 객관적이고 합리적인 해고대상자 선정	2.95
• 적합한 해고통지가 이루어짐	3.04
• 해고결정 과정이 투명하고 노사간 커뮤니케이션이 이루어짐	2.68
<b>&lt;전직지원에 대한 평가&gt;</b>	<b>(1.95)</b>
• 해고자에 대한 심리적인 지원 등 카운슬링 실시	2.01
• 해고자의 구직을 위한 교육훈련 지원	1.87
• 해고자의 창업을 지원	1.75
• 해고자의 전직을 지원	2.01
• 해고자에게 구인정보를 제공	2.10
<b>&lt;남아 있는 근로자 지원에 대한 평가&gt;</b>	<b>(2.53)</b>
• 종업원들이 불안해 하지 않도록 장기비전을 제시함	2.70
• 작업조직의 재편 등을 통해 결원으로 인한 업무부담 과중 방지	2.55
• 교육훈련을 통해 근로자의 고용능력을 제고함	2.34

주 : 1) 정리해고를 실시한 87개 기업을 대상으로 하여 '잘 모르겠다'고 응답한 업체를 제외하고 다음의 4개 항목을 대상으로 점수를 계산하였음. 점수는 '우리 회사 상황을 매우 잘 기술하고 있다'(4점), '우리 회사 상황을 어느 정도 잘 기술하고 있다'(3점), '우리 회사 상황에 적합하지가 않다'(2점), '우리회사 상황과 전혀 맞지가 않다'(1점)임.

2) ( )안의 점수는 평균점수임.

전체적으로 정리해고를 실시한 기업들이 해고자 선정 등 해고결정 과정에서는 비교적 합리적인 방침을 통해 말썽의 소지를 없애는 등 노력하고 있음을 보여주고 있으나, 해고자의 입장에서 이들의 고통을 다소나마 덜어주고 새로운 직장을 모색하는 데 도움을 주는 과정은 매우 미흡한 것으로 드러났다. 물론 최근과 같은 고용조정을 이전에 경험하지 못한다 실업문제가 심각해지고 있는 상황에서 고용조정에 대한 근로자의 반발이 심화되는 등 고용조정을 둘러싼 노사갈등이 첨예화된 기업이 많아 이러한 노력이 상대적으로 부진해진 결과를 초래한 것으로 추측된다. 그러나 경기침체 및 노동시장의 경직성 등으로 새로운 직장을 구하기가 쉽지 않은 상태에서 해고는 당사자에게는 매우 큰 고통이 될 수밖에 없는 실정이다. 더구나 고객관리라는 차원에서 생각할 때 해고당사자들이 해당기업의 더 좋은 고객이 될 수도 있지만 또 한편으로는 가장 비판적인 입장을 취할 수도 있기 때문에 해고된 근로자에 대한 배려는 기업윤리적인 차원 외에 경영전략에서도 매우 중요한 과제이다.

#### IV. 雇傭調整에 대한 評價

고용조정의 실시에 따른 효과를 평가하는 것은 쉽지가 않다. 이는 고용조정의 효과가 시간에 걸쳐 나타날 뿐만 아니라 효과가 상호 중첩되어 나타나기도 하기 때문에 이러한 효과를 수량화하는 것은 매우 어려운 작업이다. 따라서 본 설문에서는 이러한 문제점을 인식하고 일반적으로 고용조정의 실시로 예견되는 비용측면, 생산성, 종업원 사기, 회사의 명성이나 조직문화 그리고 노사관계를 중심으로 각 고용조정 방법에 대해 평가를 하도록 설문을 구성하여 개략적이거나 고용조정을 실시한 기업들의 평가를 측정할 수 있도록 하였다.

평가방법은 5점척도로 구성하였다. 각 평가기준에 대해 ‘상당히 개선되었다’(5점), ‘약간 개선되었다’(4점), ‘차이가 없다’(3점), ‘약간 악화되었다’(2점), ‘상당히 악화되었다’(1점)의 점수를 부여하여 가중평균을 계산하는 방식을 택하였다.

먼저 근로시간 단축에 따른 평가이다. 비용절감(4.0점)과 생산성 향상(3.37점)은 대체로 다소 개선된 것으로 나타난 반면, 종업원 사기(2.68점)는 다소 악화되었으며, 회사의 명성이나 조직문화 그리고 노사관계에는 별 영향이 없는 것으로 나타났다.

명예퇴직 실시에 따른 평가를 보면, 비용절감(4.29점)은 상당히 개선되었으며, 생산성 향상(3.61) 또한 개선된 것으로 나타났다. 반면에 종업원 사기(2.29점)와 노사관계(2.66점)는 상당히 저하된 것으로 나타나 명예퇴직이 종업원 사기에 부정적임을 알 수 있다.

정리해고의 경우 명예퇴직과 마찬가지로 비용절감(4.06점) 효과는 큰 반면, 종업원 사기(2.11점)나 노사관계(2.55점), 조직문화(2.61) 등에 대해서는 부정적인 효과를 가져오는 것으로 나타났다.

인건비 조정의 경우 비용절감(4.11점) 효과는 큰 반면, 종업원 사기(2.11점)에는 매우 부정적인 효과를 가져오는 것으로 나타났으며, 노사관계(2.60점)에 대해서도 좋지 않은 효과를 갖는 것으로 평가하고 있다.

배치전환의 경우 비용절감(3.49점)이나 생산성 향상(3.45점)에 다소 효과가 있는 것으로 나타났으나, 여타 항목에 대해서는 별 효과가 없는 것으로 나타났다.

마지막으로 기업조직 재구축에 대한 효과에서 비용절감(3.75점)과 생산성 향상(3.45점)에 대해서는 어느 정도 효과가 있는 것으로 나타났으며, 배치전환과 마찬가지로 여타 항목에 대해서는 별 효과가 없는 것으로 나타났다.

이상에서 살펴본 바와 같이 대체적으로 고용조정을 실시한 후 비용절감이나 생산성 향상 측면에서는 소기의 효과를 거두고 있는 것으로 평가된다. 그러나 명예퇴직이나 정리해고, 인건비 조정과 같은 방법들의 경우 종업원 사기에는 부정적인 영향을 갖고 있는 것으로 나타났다. 종업원 사기저하는 생산성 저하로 이어지기 쉽기 때문에 종업원 사기 향상을 위한 기업의 노력이 요구된다. 회사의 명성이나 조직문화에 대한 평가에서는 정리해고를 제외하고는 대체로 큰 영향이 없는 것으로 나타났다. 노사관계에 미치는 영향의 경우 명예퇴직, 정리해고, 인건비 조정 등의 방법이 다소 부정적인 효과를 갖는 것으로 나타났다.

<표 10> 고용조정 실시후 효과 : 5점 척도

	근로시간단축	명예퇴직	정리해고	인건비조정	배치전환실시	기업조직재구축
비용절감	4.00	4.29	4.06	4.11	3.49	3.75
생산성 향상	3.37	3.61	3.34	3.31	3.45	3.45
종업원 사기	2.68	2.29	2.11	2.18	2.72	2.86
회사의 명성	3.02	2.89	2.70	2.91	2.95	2.99
조직문화	2.96	2.81	2.61	2.78	2.94	3.04
노사관계	2.95	2.66	2.55	2.60	2.81	2.89
응답업체수	199	83	87	279	83	114

주 : 5점 척도는 '상당히 개선되었다'(5점), '약간 개선되었다'(4점), '차이가 없다'(3점), '약간 악화되었다'(2점), '상당히 악화되었다'(1점)로 구분하여 계산하였음.

## V. 示唆點

그 동안 고용조정의 방식 및 이에 따른 효과 등에 관해 많은 논의가 이루어져 왔으며 향후에도 계속될 전망이다. 통상적으로 고용조정의 방식이나 효과를 둘러싼 주된 논의는 감원(해고)의 타당성을 중심으로 논의가 이루어져 왔다. 즉, 고용조정에 당면한 기업들이 work sharing과 같은 고용유지를 통한 고용조정을 실시하는 방법이 바람직한지, 그렇지 않으면 해고를 통한 고용조정이 바람직한지에 대한 논의이다. 이는 기업의 채용, 해고 등과 관련된 국가의 규제정책(고용안정정책)의 정당성 여부를 둘러싸고 찬반 양론으로 진행되어 왔다.

정부의 노동시장 규제에 대한 긍정적 논자들은 고용안정을 이룰 경우 고용안정이 갖는 사회적 공정성 측면 외에도 협조적 노사관계의 정립, 기업내부의 기능적 유연성의 제고, 기업에 의한 지속적인 인적자본 투자 및 근로자 숙련형성의 조장 등을 통해 경제적 효율성을 높일 수 있다는 것이다.

이에 대해 정부의 노동시장 규제완화나 철폐를 주장하는 논자들은 고용안정 조치가 자발적인 노동이동을 줄이고 불경기에는 해고를, 호경기에는 채용을 억제함으로써 전반적인 고용변동폭을 축소하며 외부노동시장에 대한 기업의 의존을 낮추어 직업탐색자에 대한 재고용 전망을 줄이고 장기실업을 유도한다는 것이다. 이러한 관점에서 고용보장 조치는 고용된 사람을 과보호하고 기업의 해고의지를 줄임으로써 안정적으로 고용된 내부자(insiders)와 장기실업된 외부자(outsider)간의 분단을 가져온다는 것이다.

이와 같이 해고를 통한 고용조정의 성과에 대한 논의는 상반되게 나타나지만 최근 유럽의 노동시장과 미국의 노동시장의 예에서 보여지듯이 노동유연성이 높은 미국의 노동시장이 보다 낮은 실업률을 유지하고 있다는 경험적 결과를 보이고 있다는 점은 우리에게 하나의 시사점이 되고 있다.

한편 개별기업의 입장에서 해고의 적정성 여부는 보다 중장기적인 관점에서 고려되어야 할 것이다. 이윤을 극대화시키는 개별기업의 입장에서 볼 때 해고가 반드시 능사만은 아닐 수 있기 때문이다. 기업이 새로운 인력을 채용하거나 또는 해고하는 경우 제반 비용이 소요되며 이러한 비용의 존재는 외부의 충격이 발생할 때 인력의 조정이 곧바로 원활하게 이루어지지 못하는 주요한 원인이다.

즉, 기업의 인력관리라는 차원에서 볼 때 정리해고가 반드시 비용감축으로 이어지는 것이 아니며 경우에 따라서는 오히려 비용이 증가하는 방향으로 작용될 가능성이 많다.

따라서 최근 우리나라 기업이 직면한 고용조정 문제는 이러한 기업의 환경변화 등 제반 여건을 고려함이 중요하다.

조정비용이 존재하는 경우 최적화를 도모하는 기업의 행위는 일반적으로 외부 충격의 성격에 따라 달라질 것이다. 가령 일시적인 경기침체가 발생하였고, 그 충격이 오래가지 않는다면 경기하강에 따른 인력수요 감축이 경기회복과 더불어 다시 증가세로 반전될 것이기 때문에 경기하강기에 인력감축보다는 근로시간 단축이나 임금조정의 방법을 활용하는 것이 바람직할 것이다.

그러나 충격요인이 상당기간 지속되고 이 과정에서 기업이 사업을 대폭 축소하며 나아가 새로운 변화를 모색하려는 경우나 기업이 구조조정을 통해 중장기적으로 인력수준의 변화를 도모하는 경우에는 인력조정이 보다 타당해질 것이다.

한편 해고를 통한 고용조정이 당장은 그 성과를 기대할 수 있을지라도 장기적으로 기업에 반드시 바람직하다고 볼 수 없기 때문에 일차적으로 해고회피를 위한 노력이 필요하다. 기업경영이 어려운 상황에 처해 있는 경우 근로자들은 고용보장이 유지되는 한 다양한 고용조정 방법을 적극 수용할 가능성이 높기 때문에 일차적으로 고용유지 노력을 통한 고용조정은 그 효과도 클 것으로 기대된다.

현행 고용보험법은 경기악화로 인해 기업이 감원을 해야 되는 상황에서 잉여인력을 감원하지 않고 근로시간 단축, 일시휴업, 훈련, 사외파견, 휴직, 인력재배치 등을 통해 근로자들을 계속 고용하는 사업주에게 임금과 훈련비를 지원하는 고용유지지원제도를 통하여 사업주의 경영부담을 완화하고 근로자의 실직을 예방토록 하고 있다. 따라서 해고 이외의 보다 다양한 방법을 통해 고용조정을 실시함으로써 해고에 따른 마찰을 최소화할 필요가 있다.

해고회피 노력이 종업원들에게 설득력 있게 제공되었는 데도 불구하고 더 이상 감원 이외의 방법밖에 대안이 없는 경우라면 종업원들도 감원의 필요성을 받아들일 수 있는 자세가 될 수 있을 것이다. 불가피하게 감원을 통한 고용조정을 실시하려는 경우에는 고용조정 계획단계에서부터 종업원에 대한 세심한 배려가 필요하다. 이는 해고결정 과정에서부터 관리자에게 해고에 대한 교육을 통해 불필요한 잡음을 제거시키고 객관적이고 합리적인 해고대상자를 선정해야 할 것이며, 해고결정 과정이 투명하고 노사간 커뮤니케이션이 원활히 이루어져야 할 것이다.

해고대상자가 결정되면 심리적인 안정을 위해 카운슬링을 실시하고 해고자의 구직이나 창업 또는 전직을 지원하는 다양한 노력을 아끼지 말아야 할 것이다. 끝으로 남아 있는 근로자에 대해서는 종업원들이 불안해 하지 않도록 장기비전을 제시하고 교육훈련을 통해 근로자의 고용능력을 제고시키도록 노력해야 할 것이다.

## 1999년 綜合 失業對策

## ▷ 주요 목차 ◁

- I. 中期 政策方向
- II. 1999年 推進施策

본 내용은 1999년 1월 19일 국무회의에서 확정된 1999년 종합 실업대책의 중요 부분을 중심으로 요약한 것임.

## &lt; 종 합 &gt;

- 실업대책의 중점을 일자리 창출에 두어 2002년에 실업률을 5%대로 안정(1999년 하반기에 실업자를 150만명대로 하향 안정)
- 실업기간을 직업교육·직업훈련을 통한 개개인의 능력개발 기회로 활용하여 취업능력을 제고하는 데에 역점
- 실업자 Profiling 등 실업대책을 보다 과학적·체계적으로 시행하여 대책의 실효성을 제고
- 실업대책위원회에서 이상의 대책에 대한 추진실적을 분기별로 점검·평가하여 지속적으로 보완·발전

## I. 中期 政策方向

### 1. 정책목표 및 과제

중기 실업정책 목표
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 향후 4년간 200만개 일자리 창출 및 시장기능 활성화로 2002년에 실업률을 연평균 5%대로 안정</li> <li>• 실업자 보호를 위한 사회안전망 확충과 실업대책 전달체계를 완비</li> </ul>



정 책 과 제
(1) 구조조정을 마무리하여 기업의 경쟁력 강화로 고용창출 효과를 높이면서 수요진작을 위한 거시경제정책, 지식기반산업 발전, SOC 투자확대, 노동시장 유연화 등 전략적인 고용창출 대책을 추진 (2) 구조조정과정에서 불가피하게 발생한 실업자에 대해서는 고용보험과 생활보호를 근간으로 한 기본적인 「실업자 사회안전망」을 확충 (3) 실업자 D/B 및 Profiling 화, 직업안정망 확충을 통해 실업자 특성에 맞게 취업알선, 직업훈련 등 적극적 노동시장정책을 추진

### 2. 정책방향

#### 가. 적극적 고용창출 추진

- 구조개혁을 조속히 마무리하여 내실있는 경제체제를 구축함으로써 경쟁력 강화를 통한 일자리 창출 기반 조성
- 산업의 지식화·고부가가치화를 통해 장기적 고용창출 기반 마련
  - 고용을 창출하고 촉진할 수 있는 방향으로 세제개편 검토
- SOC투자를 매년 10% 이상 확대하되 고용유발 효과가 큰 정보·통신, 전력, 환경 시설 등의 분야에 중점
- 중소·벤처기업 육성으로 경제의 역동성 제고
  - 창업촉진을 위한 각종 지원체제를 원스톱(one-stop)체제로 개편

- 고용증대와 고용안정을 가져올 수 있는 노동시장의 유연성 제고방안과 신노사문화 창출방안을 모색(노사정위원회)

#### 나. 사회안전망 확충

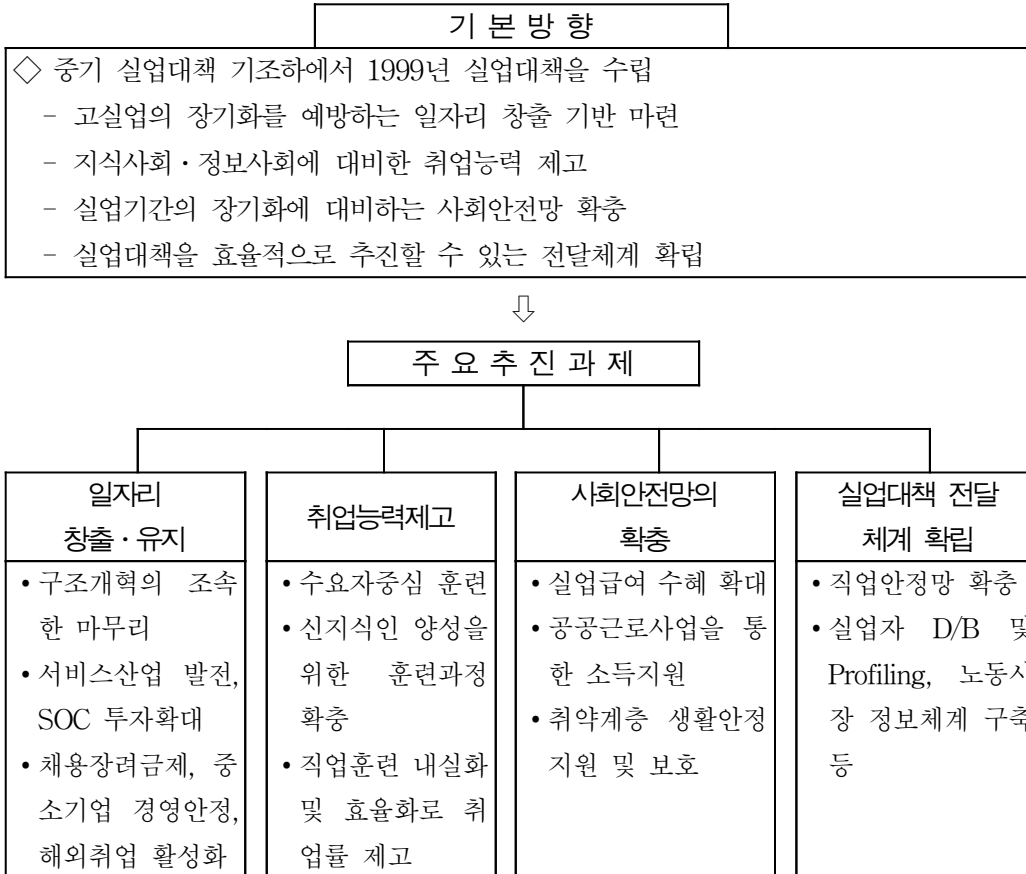
- 고용보험제도를 실업자 사회안전망의 근간이 되도록 확충
- 공공근로사업은 실업률이 가장 높은 1999년에 집중 시행하고, 향후 실업률의 안정 추세에 따라 단계적으로 축소
- 생활보호사업을 실업자보호사업과 빈곤구제사업으로 구분하고, 실업자보호사업에 대해서는 노동시장정책과 연계하여 추진
  - 생활보호대상자 중 근로능력이 있는 자활보호자에 대해서는 구직등록토록 하고, 취업알선, 직업훈련 등 노동시장정책을 통해 재취업 촉진
  - 근로능력이 없는 자활보호자는 점차적으로 거택보호자로 지정하여 보호
  - 저소득 장기실직자에 대하여는 현행 한시적 생활보호사업 등을 사회안전망으로 제도화하여 보호하는 방안을 검토
- 실업기간을 직업교육·직업훈련을 통한 인력양성과 취업능력 제고에 활용토록 사회안전망의 상당재원을 직업훈련에 중점 투자
  - 아울러 직업훈련을 지식기반산업 등의 인력수요에 대응하는 인력양성체제로 개편하고, 이에 부응하는 국가기술자격제도를 정립
  - 직업훈련제도를 수요자 중심 및 민간자율·경쟁체제로 전환하여 훈련의 질을 높이고, 취업효과를 제고

#### 다. 실업대책 전달체계 확충

- 직업안정기관과 고용서비스 인력 등 직업안정망을 OECD국가 수준으로 확충
- 실업자 D/B 및 Profiling체제를 구축하여 실업자 특성에 맞는 실업대책 제공
- 고용정보망(work-net)을 기초로 하여 2000년까지 종합적인 노동시장 정보체계(LMI)를 완성

## II. 1999年 推進施策

### 1. 기본방향과 중점과제



### 2. 주요 추진시책

#### 가. 일자리 창출·유지

##### 1) 적극적 거시경제정책 운영으로 고용창출 기반 조성

- 1999년 상반기는 적자재정 등 재정정책의 적극적 운영(연간 재정적자의 50% 수준

을 상반기에 시현)으로 위축된 민간수요를 최대한 보완

- 1999년 하반기부터는 금융부문의 중개기능 제고로 민간소비·투자 등 실물부문의 본격적인 활력 회복을 유도

## 2) 구조개혁의 내실화로 일자리 창출의 기반을 배양

- 공공·기업·금융·노동부문 등의 구조개혁을 조속히 마무리

## 3) 서비스산업의 발전을 위한 여건 조성

- 관광, 문화, 영상, 정보통신, 보건의료, 유통 등 부가가치·고용창출 효과가 큰 미래형 서비스산업 발전의 기반 마련

## 4) SOC 등의 투자 확충

- 사회간접자본 등 투자사업 예산(12.2조원)의 70% 이상을 상반기에 배정하고, 1/4 분기에 최대한 조기 집행하면서 기존 시설의 유지·보수 투자를 확대
- 고용효과가 높고 국가경쟁력을 높일 수 있는 초고속정보망, 전력, 환경시설 등 공기업 분야에 본격적인 투자 확대

## 5) 중소기업의 경영안정 및 창업지원

- 공공기관(69개)의 중소기업 제품구매의 조기집행
- 중소기업진흥공단의 중소기업구조개선자금(5,700억원)과 유망 중소기업에 대한 경영안정자금(4,000억원) 등 지원 강화
- 신용보증기관에 1.2조원을 출연하여 중소기업에 대한 신용보증여력을 확충
- 창업절차를 더욱 간소화하고, 「소상공인지원센터」 설치 등으로 중소기업의 창업을 촉진

## 6) 주택·건설부문 활성화

- 주택건설업체에 대한 신용보증을 지속·추진(2천억원)
- 신규주택 중도금대출 추가 확대(4조원), 주택저당채권 유동화회사 설립 등을 통해 주택부문에 대한 자금공급 확대
- 분양가 자율화 확대, 준농림지역의 개발절차 간소화, 개발제한구역제도 개선 등 주택 및 토지관련 규제 완화

## 7) 외국인투자의 적극 유치

- 집중적인 외국인투자 유치(목표 : 150억달러)로 신규고용 창출
- KOTRA의 외국인투자 지원서비스를 본격화하고 외자유치체제를 지방자치단체 중심으로 전환하여 실효성 있는 유치활동 전개

## 8) 해외취업 적극 추진

- 1999년 중 2만명에 대한 해외취업 추진
- 해외취업자에게 어학교육비, 체재비, 비자발급비, 항공료 등 간접비 지원
  - ※ 건설인력(1,500명) 송출은 재정, 해외인턴 등 기타 사업은 민간성금 활용방안 강구
- 해외취업을 위한 기반 조성

## 9) 고용보험제도의 고용안정 지원기능 활성화

- 채용장려금의 지원요건 완화 및 지원수준 상향조정(상반기限)

		현 행	개 선
지원수준	중소기업	지급임금의 1/2	지급임금의 2/3
	대 기 업	지급임금의 1/3	지급임금의 1/2
지원요건		분기 5인 이상 채용시	월 1인 이상 채용시
지원대상		직업안정기관의 알선을 받은 자	4인 이하 사업장의 경우는 예외인정

- 고용유지 지원제도의 지원기간을 현행 6개월에서 8개월로 확대(상반기限)
- 종업원 인수기업에 고용유지된 근로자에 대해 고용촉진을 위한 일시금으로 1인당 40~80만원을 지급하고 세제·금융·경영정상화 등 기타 지원방안도 강구
  - ※ 이상과 같은 일자리 창출·유지대책의 추진으로 1999년 1/4분기에 40~50만개 일자리 증가 전망

## 나. 취업능력 제고

### 1) 직업훈련체제를 수요자 중심으로 개편

- 실업자 32만명에게 직업능력개발 훈련을 실시
- 지역별 훈련수요를 조사하여 수요자에 맞는 훈련과정 개발

- 바우처제도의 확대시행으로 훈련생의 선택의 폭을 넓히고 훈련기관간 경쟁유도
- 정부가 지원하는 표준훈련비를 초과하는 고급훈련과정의 경우에는 수강자가 초과비용을 부담토록 하는 수익자부담 원칙을 도입하여 훈련의 고급화 및 참여도 제고

## 2) 신지식인 양성을 위한 훈련과정 및 유망분야 확대

- 훈련직종을 정보통신, 메카트로닉스 등 고부가가치 분야 위주로 전환
  - 미래 유망직종과정 개발시 훈련비용의 20%를 과정개발비로 지원
  - 국가기술자격의 검정기준을 지식기반산업에 부응토록 개선

## 3) 직업훈련의 효율성 제고

- 직업훈련 수료생의 취업률을 제고(1998년 말 : 19%→1999년 말 : 50% 수준)
  - 수료후 3개월 이내의 취업률이 50% 이상인 과정은 월 훈련비의 10%를 인센티브로 지급
- 훈련기관 및 과정평가를 정례화하여 훈련의 질(質) 향상
  - 우수 훈련기관에 대해서는 훈련비의 10%를 인센티브로 지급
- 훈련생에 대한 개인별 평가제를 도입하여 우수훈련생에 대한 취업알선 강화

## 다. 사회안전망의 확충

### 1) 실업급여 수혜범위 확대

- 1999년 4월 1일부터 영세사업장(1~4인)을 포함한 모든 사업장에서의 실직자에게 실업급여 지급
- 실업의 장기화에 대비하여 연장급여제도 활성화
  - 특별연장급여(60일)제도를 금년 상반기까지 재시행
  - 고령자 등 특별히 재취업이 곤란한 자에 대해 실업급여 지급기간을 연장하는 등 개별연장급여(60일)제도 활성화
  - 청소년 실직자 등에 대해 직업훈련 지원을 확대하고, 그 기간중에 실업급여를 계속 지급하는 훈련연장급여제도도 활성화

### 2) 공공근로사업

- 1조5천억원을 투입하여 33만명(6개월 기준)에게 소득지원
- 공공근로사업은 실직자에 대한 소득지원 등 후생적 성격이 많으나 지자체 중심으로 보다 생산적인 사업을 발굴하고 D/B를 구축하여 부적격자 참여와 중복수혜를 예

방(1999년 3월)

### 3) 생활보호사업 강화

- 한시적 생활보호대상자 확대 선정(1998년 : 31만 → 1999년 : 57만명)
- 생활보호자 D/B를 구축하여 직업훈련, 취업알선 등 지원 강화
- 자활보호가구 중 어려운 계층 26만가구를 선정, 생계비 집중 지원
  - ※ 1~3월 및 10~12월에 가구당 월 79천원~320천원 지급(2,340억원) 노숙자가 발생치 않도록 사전에 예방하고 노숙자에 대한 사후관리 강화

### 4) 취약계층에 대한 생활안정 지원확대

- 실업자 생활안정대부사업의 지속 시행(7만명, 6,400억원)
  - ※ 4월까지의 실적을 평가하여 실업자 대부사업을 확대 추진하는 방안 검토
- 직장실직자에 대한 의료보험료의 50% 보조(1년간)
- 결식 초·중·고생에게 중식 지원(122천명, 342억원)
- 저소득 실직자의 중·고생 자녀학비 감면을 작년 하반기에 이어 금년까지 연장하여 추진(2,000억원)
- 귀향 실업자를 대상으로 영농·영어자금 지원

### 5) 민간 실업자돕기사업 활성화

- 민간의 「실업자돕기사업」에 적극 협조하고 정부 실업대책의 틈새를 보완할 수 있도록 시민단체와 역할 분담

## 라. 실업대책 전달체계의 개선

### 1) 직업안정망 확충

- 직업안정망을 적정 수준으로 확보하여 취업알선, 실업급여, 직업훈련 등 적극적 노동시장정책 추진 기반 조성
  - ※ 직원 1인당 근로자수 : 독일 364명, 영국 745명, 325명, 한국 4,387명
- 읍·면·동사무소의 기능개편과 연계하여 고용안정센터 확충방안 검토
- 직업상담원을 대폭 증원하고, 전문성을 강화
- 민간직업안정기관의 서비스 질을 높이는데 주력하고 설립·운영에 관한 규제를 완화하는 등 민간의 취업알선 기능을 활성화

## 2) 고용안정정보망(Work-Net)의 기능 강화

- 국내·외 구인·구직정보 등 고용정보의 종합체계화
- 직업전망, 노동시장 동향, 노동통계 등 각종 노동시장 정보까지 포함하는 노동시장 정보체계(LMI) 구축 추진

## 3) 실업대책 D/B 및 실업자 Profiling체제 구축

- 취업알선, 실업급여, 직업훈련, 공공근로, 한시적 생활보호, 실업자 대부 등 실업대책의 D/B 및 연계시스템을 구축하여 중복수혜 배제
- 소득수준, 가구주 여부 등을 고려하여 실업자를 등급별로 분류하는 실업자 Profiling체제를 구축하여 특성에 맞는 실업대책 제공(1999년 6월)

## 3. 실업자 특성별 대책

## 가. 청소년

- 대학·전문대 등 신규졸업자에게 4~6개월간 현장훈련 기회를 제공하는 신규졸업자 대책 추진
  - 약 20만명에게 4~6개월간 매월 50~60만원 지원

분 야	인원(천명)
· 정부지원 인턴제	42
· 공공부문 정보화 요원	46
· 전문직 자격 취득 지원	24
· 각급학교 보조요원 등	19
· 공공기관 행정서비스요원	60
· 고급과학기술인력 지원	5
· 대학원 연구과정 지원	5
전 체	201천명

- 신규 고졸취업희망자에게 인턴제를 실시하고, 인턴연구원 등 과학기술인력의 현장연구 참여기회를 확대
- 청소년의 자원봉사활동 참여를 활성화하는 방안 강구
- 정밀기계가공·전기제어 등 고급기술분야 기능사 양성을 위한 직업훈련을 집중 실시
  - ※ 다기능기술자(10천명)·기능사 양성(5천명)·정보처리과정 등(5천명)

## 나. 여 성

- 여성 고용안정 기반 마련
  - 1999년 신규졸업 여성 중 10만명 이상에게 공공부문 정보화 요원, 각급학교 보조교사 등 일자리 제공
  - 일하는 여성의 집을 확대(35개소→43개소)하고 전국적 네트워크로 구축하여 one-stop 여성전용취업센터로 육성
  - 여성 유망직업, 여성 적합훈련과정 등 각종 여성관련 고용정보를 인터넷 등을 통해 안내
- 성차별적 고용관행의 근절
  - 지방노동관서에 여성차별 해고의 신고창구를 설치·운영하고, 전용 신고전화 설치(예 : 1588-7878)
  - 간접차별 금지, 남녀고용평등 이행실태 공표 등으로 실질적인 남녀고용평등 관행을 정착
- 여성가장 실업자 지원
  - 여성가장 실업자를 대상으로 조기에 재취업이 용이한 분야의 직업훈련 지원(6,400명)
  - 여성가장이 창업희망시 점포를 직접 계약(근로복지공단)하여 지원하고, 창업전후의 컨설팅서비스도 병행 제공(1,000명)
  - 여성가장 채용시 고용보험에서 채용장려금 지급(임금액의 1/3~1/2을 6개월간 지원)

## 다. 장애인

- 장애인의 취업능력을 제고할 수 있도록 직업훈련기회를 제공(2,000명)
  - ※ 장애인에게는 훈련장려금(월 165천원/1인), 직업재활시설에는 380천원/1인) 지급
- 국가 및 지방자치단체 등에 대해 장애인 고용을 의무화하여 공공부문이 장애인 고용을 선도하고 민간부문에 적극 권장
- 자영업을 희망하는 장애인에게 창업에 필요한 자금융자
  - ※ 매년 1,000명씩 1인당 3,000만원(연리 3%, 5년 분할 상환)
- 장애인단체가 장애인 고용촉진을 위한 사업추진 또는 업무수행시 소요자금의 전부 또는 일부를 지원하는 등 장애인의 자활분위기 조성

## 라. 일용근로자

- 1998년 말에 설치된 「일일취업센터」(노동부 15개소, 지자체 13개소)를 지자체에서 일괄 운영토록 하고
  - 2월 말로 종료되는 일용직 공공근로사업을 일반공공근로사업과 연계하여 지속적으로 시행
- 체계적인 훈련을 받기 어려운 일용근로자들에게 동절기를 이용한 무료 직업훈련 기회를 제공
- 실업자 Profiling 시스템의 일환으로 일용근로자 D/B를 구축(1999년 상반기)하여 취업알선기능을 강화
- 건설일용직근로자 퇴직공제제도 활성화 방안을 강구
  - 임의가입 사업주에 대한 지원 및 장기계속공사 등 의무가입대상 공사 확대

## 마. 고령자

- 고령자에 적합한 직종 및 시간제근무 형태를 지속적으로 발굴하여 고용여건 조성
- 조기퇴직자 등 고령자의 직업전환 및 재취업을 위한 재훈련프로그램을 마련하여 추진(6,000명)

## 바. 금융, 공공부문 등의 실직자

- 구조조정의 영향을 받는 근로자에 대해서는 지방노동관서를 중심으로 구조조정 유형별로 고용안정 지도
- 구조조정에 따른 실직자의 D/B를 구축하여 실업자 특성별로 직업훈련 및 재취업 지원
- 업종별 협회, 대기업 또는 「그룹」단위에서 노사 공동으로 근로자 고용지원센터(Workers' Assistance Center)를 설치·운영토록 유도

<참고 1> 1999년 실업자 보호 및 사회안전망 예산

(단위 : 억원)

	1998	1999	비 고
합계(가+나)	56,672	76,911	20,239억원(35.7%) 증가
가. 직업훈련과 취업알선 등	10,235	14,311	
- 실업자 직업훈련 등	7,377	7,957	32만명 훈련실시
- 구인·구직 연계체제 확충	660	636	
- 졸업예정자 대책	810	600	25천명 지원
- 여성실업 대책	164	203	여성훈련100억원(6,400명), 일하는 여성의 집 103억원
- 고용유지 지원	1,224	4,915	102만명 지원
나. 실업자 생활보호	46,437	62,600	
- 실업급여지급	8,500	15,012	53만명 지급
- 실직자 대부	7,500	6,382	7만명 대부
- 임금채권보장	1,900	-	
- 일용근로자 대책	450	-	
- 귀농·어 창업지원	220	20	귀어가 100가구 지원
- 실직자 중고생자녀 학비지원	1,000	2,000	30만명 지원
- 결식아동 중식지원	74	342	122천명 지원
- 자활보호자 생계비 지원	398	2,340	자활보호대상자 26만가구 월동지원
- 한시적 생활보호	2,160	4,973	57만명(생계 11만명, 자활 46만명)지원
- 기존 생활보호	13,791	14,531	116만명 지원(거택 39만명, 자활 77만명)
- 공공근로사업 등	10,444	16,000	공공근로 33만명, 특별취로 42천명(1천억원)
- 실업대책 예비비	-	1,000	

주 : 1999년 실업대책 예산은 실업자 보호 및 사회안전망 확충관련 예산만 포함하고, SOC 투자 등 일자리 창출사업은 실업대책 예산에 포함되지는 않으나 고용창출 효과와 관련하여 별도 관리.

# 일자리 創出을 위한 勞・使・政 連帶 文書(獨逸)

動向分析室 編\*

1998년 1월 15일 경제단체, 노동조합, 그리고 정부가 한데 모여 『노・사・정 사회적 합의』를 발족한 이래 노사정위원회는 구조조정과 경제회복 과정에서 많은 기여를 해왔다.

그러나 1999년 들어 구조조정과 정리해고를 둘러싼 노사간의 첨예한 갈등이 급기야는 노사정위원회의 존립여부를 위협하고 있다. 이는 앞으로 경제위기를 극복하고 나아가 국제경제력을 제고하는데 커다란 장애요인으로 작용할 가능성이 매우 높다.

여기에서는 1998년 11월 30일에 있었던 고용창출과 관련한 독일의 노・사・정 사회적 합의내용을 살펴봄으로써 우리의 노사정위원회의 위상과 발전방향을 마련하는데 초석을 삼고자 한다.

1998년 11월 30일 본(Bonn)에서는 게르하르트 슈뢰더(Gerhard Schröder)수상의 주재하에 노・사・정 대표자들은 정상회담을 갖고 실업의 감소와 지속적인 경쟁력 제고를 위해 공동으로 노력한다는 데에 합의하였다. 동 회담에서는 『고용, 훈련, 그리고 경쟁력을 위한 연대의 공동성명서』(이하 『일자리 창출을 위한 연대』로 약칭)가 발표되었는데, 주요 내용은 다음과 같다.

## 『일자리 창출을 위한 연대』회담 참석 대표자 명단

- 경제단체 : 산업총연합회 회장(한스-올라프 헨켈)  
사용자단체총연맹 위원장(디터-훈트)

\* 본원의 박종희 연구위원이 번역한 것을 동향분석실에서 편집・정리하였다.

- 수공업자중앙협의회 회장(디터 필립)
- 상공협의회 회장(한스 페터 슈틸)
- 노동조합 : 노동조합총연맹 위원장(디터 슐테)
- 사무직노동조합 위원장(로란드 이쎈)
- 금속산업노동조합 위원장(클라우스 쾰비켈)
- 광업, 화학, 에너지 산업노동조합 위원장(후베르투스 슈몰트)
- 공공부분노동조합 위원장(헤르베르트 마이)
- 정 부 : 연방재무부 장관(라폰테)
- 연방경제기술부 장관(뮐러)
- 연방노동부 장관(리스트)
- 연방외무부 장관(안드레아 피셔)
- 연방특별임명장관 및 연방수상 실장(홈바흐)

1. 「일자리 창출을 위한 연대」에 참여한 각 당사자는 다음 사항에 합의한다.

- 1) 21세기를 앞둔 현 시점에서 고실업을 극복하는 것은 사회적·정치적인 면에서 가장 중대한 과제이다. 개방경제 체제하에서 높은 고용수준을 유지하는 것은 단지 이상향이 아니라 현실적인 목표이며, 이는 문제의 정확한 파악과 복합적인 경제활동을 통해 단계적으로 이루어낼 수 있다.
- 2) 노동시장과 직업훈련시장의 적극적 발전을 위해서는 노·사·정 각 주체들간의 지속적인 협조가 필요하며, 특히 각 당사자들간의 긴밀한 동조가 가장 절실히 요구된다. 따라서 『일자리 창출을 위한 연대』는 상호간의 신뢰를 창출하고 서로 다른 의사가 존중되는 과정에서 존립한다.
- 3) 지속적인 고용증대와 효율적인 유연성 제고를 위해서는 신속하고도 포괄적인 개혁이 필수적이다. 이를 위한 유효한 조치는 지금부터 시작될 수 있다.
- 4) 노·사·정의 효과적인 참여와 협약당사자들의 자기책임 의식 또한 요구된다. 모두 공감할 수 있는 고용촉진을 달성하기 위해서는 관련당사자 모두가 협력해야 한다. 관련당사자—예컨대 협약당사자와 정책가—들은 『일자리 창출을 위한 연대』의 목적에 적합하고 ‘연대합의’를 지지하는 범위 내에서 행동해야 한다. 그러나 협약의 자율성은 보호된다.
- 5) 이원적인 직업교육체계는 성공적인 노동시장 진입을 위한 좋은 기회를 제공한다. 따라서 청소년들이 원하는 모든 교육훈련 기회를 보장하여야 한다.
- 6) 『일자리 창출을 위한 연대』의 관계자들은 지방자치단체, 노동조합, 사용자단체, 그

리고 사용자 및 종업원평의회 등이 ‘새로운 길’을 모색하기 위해 공동으로 행하는 활동, 예컨대 고용유지와 일자리 창출을 위한 활동 등을 지원한다. 이러한 일련의 노력에 대하여 『일자리 창출을 위한 연대』는 그에 상응하는 기본적인 조건을 부여함으로써 유인을 제공한다.

## 2. 「일자리 창출을 위한 연대」에 참여한 당사자들은 무엇보다도 다음 사항에 주력한다.

- 1) 사회보장제도의 구조적인 개혁을 통한 법정 임금부가비용(Lohnnebenkosten)의 감축
- 2) 일자리 나누기와 시간외 근로의 철폐, 그리고 단시간근로의 확산과 장려 등 노동 시간 유연화를 통한 일자리 창출
- 3) 2000년 1월부터 중소기업의 부담을 완화하기 위한 법인세 개혁 추진
- 4) 기업의 혁신·경쟁능력의 지속적 제고
- 5) 법규정, 단체협약, 그리고 노사협정서를 통하여 조기퇴직을 촉진할 수 있는 가능성 제시
- 6) 고용증대를 촉진하는 임금정책
- 7) 중소기업의 기회자본(Chancenkapital) 취득기회 확대(개선)
- 8) 근로자의 재산형성과 이윤참가 기회 확대
- 9) 고용, 혁신, 그리고 경쟁력 제고를 위한 전문가 및 주제별 대화
- 10) 기업의 설립과 성장에 걸림돌이 되는 구조적인 장애요인의 지속적 제거
- 11) 새로운 일자리 창출과 미숙련 근로자들을 위한 교육훈련 기회 개발
- 12) 청소년실업과 장기실업의 해소를 위한 향상훈련, 재교육 기회 부여, 그리고 노동 수요의 유발 등과 같은 노동정책의 마련 및 확충. 적극적인 노동시장정책은 혁신을 촉진할 수 있는 것이어야 함.

## 3. 조 직

『일자리 창출을 위한 연대』에 참여한 당사자들은 그 첫번째 조치로서 다음 주제별로 전문가조직을 결성한다.

- 1) 양성교육 및 재교육훈련(청소년실업의 극복을 위한 즉각적 프로그램의 전환)
- 2) 조세정책
- 3) 생애노동시간, 조기정년제

- 4) 사회보장제도의 개혁
- 5) 근로시간정책
- 6) 구동독 재건
- 7) 해고보상제
- 8) 벤치마킹(각국의 제도 비교)

그밖에 각 부분의 책임분야에서 전문가 간담회－예컨대 중산층, 연구와 과학분야 및 수공업－의 개최건에 대한 합의도 있었다.

4. 노·사·정은 오늘의 회합을 「일자리 창출을 위한 연대」의 합의 내에서 총리와 함께 지속적인 대화를 위한 발판으로 삼는다. 참가자의 공통된 의견에 따라 회합은 동일한 참가자의 범주를 유지한 채 지속된다.

## 重要勞動判例

- 단체교섭 권한을 위임한 경우에도 위임자의 단체교섭 권한은 남아 있다 : 한국원자력연구소 사례  
단체교섭 권한이 위임되어도 위임자인 노동조합의 단체교섭 권한은 여전히 수임자의 단체교섭 권한과 중복하여 경합적으로 남아 있다고 할 것이며, 이는 상부단체에 그러한 권한을 위임하는 경우에도 마찬가지라고 한 대법원 판결임. 단체교섭 권한 위임법리에 대한 최초의 대법원 판결로서 주목됨.
- 법인 해산에 이은 특수법인 설립시 근로관계 포괄승계 여부 : 한국국제교류재단 사례  
법률의 제·개정으로 특수법인 설립시 종전 법인의 기능을 흡수하면서 그 권리와 의무를 승계하도록 하는 경우, 종전 단체에 소속된 직원들의 근로관계 승계 여부에 관한 별도의 규정이 있어야만 그 근로관계가 새로이 설립되는 특수법인에 포괄승계된다고 밝힌 대법원 판결임.
- 근로자에 대한 승진·배치전환이 부당노동행위에 해당하는 경우 : 대원제지공업 사례  
노동활동에 적극적인 근로자에 대한 승진·배치전환과 부당노동행위 성립 판단에 있어서는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 실질적인 이유로 삼은 것인지 여부 등 제반사정을 고려하여 판단하여야 한다고 본 대법원 판결임.
- 실질적인 영업양도가 이루어진 경우 근로관계 승계배제에는 정당한 이유가 필요로 한다: 창원특수강 사례  
세간의 관심을 모았던 사건으로 계약의 형식에 관계없이 실질적으로 영업상의 물적·인적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 포괄적으로 이전받았다면 영업양도가 이루어진 것이라고 본 고등법원 판결임.
- 영업양도시 집단적 노사관계도 승계된다: (주) 오므론전장 사례  
영업양도가 이루어진 경우에는 집단적 노사관계도 승계되고, 이미 설립된 노동조합은 양수인 사업장의 노동조합으로 존속한다고 본 서울지법 판결로, 최근 회사구조 변동으로 인한 집단적 노사관계 문제가 자주 발생하고 있는데, 주목되는 판례임.

\* “중요노동판례”는 판례 중 새롭고 주목될 만한 것을 소개하는 것으로 사건개요와 판결요지를 분리하고 독자적인 제목하에 원문을 짧게 축약하여 내용을 분명히 하였다. 각 사례에 참조되는 법조문을 조사·부기하였고, 관련판례 및 이해에 참조가 되는 설명을 각주를 통해 하고 있다. 따라서 “중요노동판례”는 전체적으로 저작권법의 보호하에 있음을 알린다.

① 단체교섭 권한을 위임한 경우에도 위임자의 단체교섭 권한은 남아 있다: 한국원자력 연구소 사례

■ 단체교섭의 권한이 위임되었다고 하더라도 위임자인 노동조합의 단체교섭 권한은 여전히 수임자의 단체교섭 권한과 중복하여 경합적으로 남아 있다고 할 것이며, 이는 상부단체에 그러한 권한을 위임하는 경우에도 마찬가지라고 한 사례(대법원 1998. 11. 13. 98다20790 판결; 참조조문: 구 노동조합법 제33조(현 노동조합및노동관계조정법 제29조 제2항, 제3항)).

**사건개요** 한국원자력연구소 부설 원자력병원(이하 ‘원자력병원’이라고 한다) 노동조합은 1995. 3. 10. 임시 대의원대회에서 1995년도 임금 및 단체협약체결권을 포함한 단체교섭권 일체를 그 상부단체로서 연합단체인 전국병원노련에 위임하는 결의를 하였고, 3. 15. 이와 같은 내용을 전국병원노련 및 원자력병원장에게 통보하였다.

이에 따라 원자력병원 노동조합의 대표자인 위원장과 전국병원노련의 대표자인 위원장은 원자력병원장과 사이에 1995. 3.경부터 공동교섭 및 대각선교섭 방식을 통한 수차례의 단체교섭을 진행하였다. 그러던 끝에 같은 해 7. 4. 공동교섭의 방식을 취하여, 근로자측의 협약당사자를 전국병원노련과 원자력병원 노동조합으로 하여 원자력병원의 근로자들에게 적용될 새로운 단체협약을 체결하였는데, 그 유효기간은 협약체결 일로부터 1년으로 정하여져 있었고, 그 유효기간중이라고 하더라도 노·사 쌍방이 동의할 경우에는 이를 개정할 수 있도록 정해져 있었다.

그런데 원자력병원 노동조합의 대표자인 위원장과 원자력병원의 대표자인 병원장은 1995. 11. 9. 같은 해 7. 4.자 단체협약의 일부를 개정하여, 원자력병원의 근로자들에게 적용될 퇴직금 규정을 변경하기로 합의하였다.

피고 근로자들은 원자력병원노조의 나중의 단독합의에 따라 퇴직금을 지급받았는데, 그 금액은 공동교섭결과 체결된 단체협약상 기준에 따른 금액보다 상당히 많은 액수였다. 이에 병원측은 원자력병원노조의 단독합의는 전국병원노련에의 교섭권 위임 이후에 성립된 것으로 효력이 없다고 주장하면서, 따라서 초과지급된 퇴직금을 부당이득으로 반환청구하였다.

**판결요지** 구 노동조합법(이하 ‘법’이라고만 한다) 제33조 제1항 본문은 “노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 단체협약의 체결 기타의 사항에 관하여 교섭할 권한이 있다”고 정하고, 제2항은 “단위노동조합은 총회 또는 대의원회의 의결을 거쳐 당해 노

동조합이 가입한 연합단체인 노동조합에 교섭을 위임할 수 있다”고 규정하고 있다<sup>1)</sup>.

법 제33조 제1항에서 규정하고 있는 단체교섭 권한의 ‘위임’이라고 함은 노동조합이 그 조직상의 대표자 이외의 자에게 그 조합 또는 조합원을 위하여, 그 조합의 입장에서 사용자측과 사이에 단체교섭을 하는 사무처리를 맡기는 것을 뜻하고, 그 위임 후 이를 해지하는 등의 별개의 의사표시가 없더라도 그 노동조합의 단체교섭 권한은 여전히 그 수입자의 단체교섭 권한과 중복하여 경합적으로 남아 있다고 할 것이며, 같은 법조 제2항의 규정에 따라 단위노동조합이, 당해 노동조합이 가입한 연합단체에 그러한 권한을 위임한 경우에 있어서도 달리 볼 것은 아니다<sup>2)</sup>.

이 사건 1995. 7. 4.자 단체협약이 그 유효기간을 협약체결일로부터 1년으로 정하였지만, 그 유효기간중이라고 하더라도 노·사 쌍방이 동의할 경우에는 이를 개정할 수 있도록 되어 있었다. 그러므로 그 기간중에 원자력병원 노동조합의 대표자와 원고를 대리하여 원자력병원 노동조합과 사이에 단체교섭을 할 수 있는 권한을 부여받은 원자력병원장 사이에 체결된 1995. 11. 9.자 합의(이 또한 단체협약의 성질을 갖는 것이다)는 유효하게 성립되고, 1995. 7. 4.자 단체협약은 같은 해 11. 9.자 합의에

- 1) 이 사건은 구법하의 사례이기 때문에 현행법이 아닌 구법을 적용하고 있다.

현행 노동조합및노동관계조정법에서는 단체교섭의 위임에 대하여, 제29조 제2항에서 “노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위안에서 그 권한을 행사할 수 있다”고 정하고, 제3항에서는 “노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 제2항의 규정에 의하여 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다”라고 규정하고 있다.

구법과 비교할 때 현행법의 특징으로는, 사용자측에서의 위임에 대해서도 규정을 두고 있다는 점, 행정관청에의 위임통보 규정이 삭제된 점, 수입자의 권한범위에 대한 정함을 두고 있다는 점, 노조측의 위임시 총회 등에서의 의결절차에 관한 규정이 삭제된 점 등을 들 수 있다.

- 2) 단체교섭 위임의 본질에 대한 이러한 판단은 현행법하에서도 유지될 것으로 보인다.

그런데 이 사건의 제1심인 서울민사지법 1997. 8. 21. 96가합64494 판결은, 연합단체에의 교섭권한 위임시 단위노조는 교섭권을 갖지 아니한다고 결론내렸다. 그 근거로는 이와 같은 위임의 주된 취지는 연합조합에서 통일되고 강력한 단체교섭을 할 수 있도록 하기 위한 것인데, 단위조합들이 연합조합에 교섭권 등을 위임하고도 개별적으로 교섭권 등을 행사하는 것은 그 취지에 어긋난다는 점 등을 들고 있었다.

이와 같은 제1심 판결에 대해서는, 이는 단체교섭의 위임이 단체교섭의 강화에 그 취지가 있다는 점을 확인한 것으로 이해하면서도, 그러나 단체교섭의 강화란 어디까지나 단체교섭권 보장의 실질화를 의미하는 것으로 단체교섭이 위임된 경우에는 어떠한 경우에도 단위노조의 개별적·독자적인 단체교섭이 배제되어야 함을 의미하는 것은 아니고, 따라서 단체교섭의 위임을 이유로 단체교섭권을 사실상 부정하는 법리는 최종적인 정당성이 인정될 수 없다는 비판이 있었다. 정인섭, 「단체교섭의 위임」, 서울대 노동법연구회편, 『노동법연구』 제7호, 도서출판 진원, 1998, 261~276쪽 참조.

이 사건의 제2심에서는 제1심과 다른 판단을 하였고, 이러한 논리가 위에 소개된 상고심에서도 유지되었다.

의하여 그 개정된 범위 내에서 유효하게 변경되었다 할 것이며, 따라서 이 기준에 따라 지급된 퇴직금은 정당하게 산출된 금액이다(전문: 법원도서관, 『판례공보』 제72호(1998. 12. 15.), 2861~2863쪽).

## 2 법인 해산에 이은 특수법인 설립시 근로관계 포괄승계 여부: 한국국제교류재단 사례

■ 법률의 제·개정으로 특수법인 설립시 종전 법인의 기능을 흡수하면서 그 권리와 의무를 승계하도록 하는 경우, 종전 단체에 소속된 직원들의 근로관계 승계 여부에 관한 별도의 규정이 없다면 그 근로관계가 새로이 설립되는 특수법인에 당연히 포괄승계된다고 보기 어렵다고 한 사례(대법원 1998. 10. 23. 98다33932 판결; 참조조문: 한국국제교류재단법 부칙).

**사건개요** 특수법인인 피고 한국국제교류재단 인사규정 부칙 제2조 제1항에서는 “사단법인 한국국제문화협회(이하 ‘협회’라고만 한다) 해산 당시의 직원으로서 재단에 입시발령된 직원의 경우 전원 신규발령한다”라고 규정하고 있다.

협회는 해산 당시 직원 총 55명 중 협회의 광고대행업무가 한국언론회관으로 이관되면서 그 해당업무 담당자 8명이 한국언론회관으로 진출된 것 외에, 원고 근로자를 포함한 나머지 직원들은 모두 피고에게 입시발령된 후 위 규정에 따라 전원 정식직원으로 신규발령되었다.

피고의 인사규정 부칙 제2조 제2항, 보수규정 부칙 제2조 제2항 등에서는 협회의 직원에 대하여는 협회근무 당시의 호봉 및 장기근속수당 지급시 그 근속연수를 그대로 인정하도록 규정하고 있는데, 한국국제교류재단법 부칙 제3조 제2항에서는 “제1항의 규정에 의하여 재단에 승계될 재산의 가액은 재단설립 등기일 전일의 장부가액으로 한다”고 정하고 있다. 이 법이나 피고의 정관 등에 협회직원의 근로관계 승계에 관한 아무런 명시적 규정을 두지 않고 있는데, 해산되는 협회에 소속된 직원들은 모두 협회로부터 퇴직금을 지급받아 새로이 임명되었다.

원고는 협회에서의 기존의 근로관계가 포괄적으로 피고에게 승계되었다고 주장하면서, 협회의 기준에 따른 퇴직금 지급을 요구하여 소송을 제기하였다.

**판결요지** 법률의 제정·개정 등으로 새로운 특수법인이 설립되어 종전에 동일한 기능을 수행하던 법인 등 종전 단체의 기능을 흡수하면서 그 권리의무를 승계하도록 하는 경우에 있어서, 해산되는 종전 단체에 소속된 직원들과의 근로관계가 승계되는지의 여부에 관하여 별도의 규정을 두지 아니한 채, 단순히 종전 단체에 속하였던 모

든 재산과 권리·의무는 새로이 설립되는 특수법인이 이를 승계한다는 경과규정만 두고 있다면, 종전 단체는 새로운 법의 시행으로 인하여 사실상 존속하기가 어려워 해산될 수밖에 없는 것이므로 위와 같은 경과규정은 해산되는 단체의 재산상 권리의무를 신설법인이 승계하도록 하여 그 해산에 따른 절차를 용이하게 함으로써 해산되는 종전 단체의 해산 및 청산절차를 특별히 규율할 목적으로 규정된 것일 뿐이고, 해산되는 단체의 직원들의 근로관계를 당연히 새로이 설립되는 특수법인에 승계하도록 하기 위한 것이 아니어서 결국 이와 같은 문언만으로는 당해 법률에 의하여 종전 단체에 소속된 직원들의 근로관계가 새로이 설립되는 특수법인에 당연히 승계된다고 볼 수는 없다고 할 것이다(대법원 1995. 7. 25. 95다14404 판결<sup>3)</sup> 참조).

이 사건의 경우 피고의 인사규정 부칙 제2조 제2항, 보수규정 부칙 제2조 제2항 등에서 피고가 협회 직원의 고용관계를 승계한듯이 보이는 측면도 있지만, 한국국제교류재단법 부칙 제3조 제2항에서 제1항에 의하여 승계되는 권리·의무가 재산상의 것임을 보다 분명하게 밝히고 있는 점, 협회 직원의 근로관계 승계에 관한 아무런 명시적인 규정이 없다는 점, 해산된 협회에 소속된 직원들은 모두 협회로부터 퇴직금을 지급받아 협회와의 근로관계를 청산하고, 원고를 포함한 그 중 일부가 피고 재단의 정관·인사규정 등에 따라 새로이 임용절차를 밟은 것 뿐이며, 협회 직원의 대부분을 종전의 호봉 및 근속연수를 인정하면서 피고 재단의 직원으로 신규 임용한 것은 피고의 업무편의·협회 직원에 대한 정책적 배려 등에 기하여 협회 직원의 경력을 고려하여 신규 임용한 것으로 볼 수 있는 점 등에 비추어 원고와 협회와의 근로관계는 위와 같은 해산에 따른 퇴직금을 지급받음으로써 종료되고, 피고와 새로운 근로관계가 성립된 것이고, 따라서 달리 피고가 협회 직원을 임용하면서 기존의 근로관계를 포괄적으로 승계하였다고 인정되지 아니하는 이 사건에 있어서 협회 직원들에 관한 근로관계를 승계할 아무런 법령상 의무가 없는 피고가 이미 해산된 협회 직원들의 근로관계를 승계하였다고 볼 수는 없다고 할 것이다(전문: 중앙경제사, 『월간 노동법률』, 1999년 1월호, 98~100쪽).

3) 석탄산업합리화사업단 사건에서 이 판결은, “기존법률을 통합·폐지하고 새로운 법률을 제정하거나 기존법률을 개정함에 따라 새로운 특수법인이 설립되어 종전에 동일한 기능을 수행하던 법인 등 종전 단체의 기능을 흡수하면서 그 권리·의무를 승계하도록 하는 경우에 있어서, 해산되는 단체에 소속된 직원들에 관하여 전파법 부칙 제7조 제3항과 같이 ‘이 법에 의한 사업단 설립 당시 협회의 직원은 사업단의 직원으로 임명된 것으로 본다’는 등의 별도 규정을 두는 경우와 달리, 종전 단체에 소속된 직원들과의 근로관계가 승계되는지의 여부에 관하여 별도의 규정을 두지 아니한 채, 단순히 주무부처의 장의 승인이 이루어진 경우 등에 있어서 해산되는 단체의 모든 권리·의무를 새로이 설립되는 특수법인이 승계한다는 규정만을 두고 있다면, 이와 같은 문언만으로 당해 법률에 의하여 종전 단체에 소속된 직원들의 근로관계가 새로이 설립되는 특수법인에 당연히 승계된다고 풀이할 수는 없다”고 판시하고 있다.

3 근로자에 대한 승진·배치전환이 부당노동행위에 해당하는 경우: 대원제지공업 사례

■ 노조활동에 적극적인 근로자에 대한 승진·배치전환과 부당노동행위 성립 판단에 있어서는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 실질적인 이유로 삼은 것인지 여부 등 제반사정을 고려하여 판단하여야 한다고 본 사례(대법원 1998. 12. 23. 97누 18035 판결; 참조조문: 노동조합및노동관계조정법 제81조)

사건개요

피고 보조참가인(이하 ‘참가인’이라고만 한다)인 근로자 홍○○은 산업안전기사 1급 국가기술자격증을 소지하고 주로 원고 회사 대전공장 관리부 안전관리과장 대리로서 방화관리책임자로 근무하던 중, 1992. 8.~1995. 8. 노동조합의 위원장으로 재직하면서 적극적으로 정당한 노조활동을 하다가 1995. 8. 23. 노조위원장 선거에서 낙선하고 같은 해 9. 1. 위 안전관리과장 대리로 원직 복귀하였다.

원고 회사는 1995. 7. 10. 참가인 등 노동조합 간부들 9명에 대하여 노동쟁의조정법 위반 및 업무방해 등의 혐의로 고소하는 한편, 같은 해 8. 23.에는 위 9명을 상대로 불법노동쟁의로 인한 손해배상청구소송을 제기하였고, 참가인은 노조위원장 선거에서 낙선한 후 불법선거임을 주장해 오다가 같은 해 9. 14. 선거무효확인소송을 제기하는 등 노동조합원으로서 노동조합의 조직 및 운영에 영향을 미칠 활동을 계속적으로 하여 왔다.

원고 회사는 1995. 9. 15. 업무상 필요성을 이유로 갑자기 참가인을 조합원 자격이 없어 조합활동을 할 수 없는 과장으로 승진시킴과 동시에, 서울 본사 자재부 소속 경인지역 폐지구매 연락사무소를 다른 회사 수원공장내 2평 정도 탈의실에 급조하여 신설하고 참가인을 그 연락담당 및 원료상차 감독으로 배치전환하여 참가인의 본래 업무와는 동떨어지고 참가인 생활권거지와 이격된 곳에서 근무하도록 하였다. 그 후 참가인이 이에 불복하여 출근을 거부하자 원고는 무단결근 등을 이유로 하여 원고를 해고하였고, 아울러 원고는 위와 같이 고소 및 손해배상을 청구한 전임 노조 간부들을 순차로 위 연락사무소로 배치전환하였다.

참가인은 이 사건 승진 및 배치전환 이후 해고되자 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였으나 신청기간 도과를 이유로 각하되었고, 이에 중앙노동위원회에 재심신청을 하였으나 기각되었다. 참가인은 이 사건 승진 및 배치전환이 부당노동행위에 해당한다고 주장하며 부당노동행위 구제신청을 하였다.

이에 원고 회사측은 참가인에 대한 해고가 확정되었으므로 이 사건 승진 및 배치전환에 대한 구제의 이익이 없으며, 이 사건 승진 및 배치전환은 회사의 업무상 필요성에 따른 것으로 부당노동행위에도 해당하지 아니한다고 주장하였다.

## 판결요지 1. 신청기간 도과를 이유로 해고가 확정된 경우 부당노동행위 구제이의

부당해고 구제신청이 신청기간 도과를 이유로 각하되어 이 각하결정이 확정되었다고 하더라도, 이로써 그 해고가 정당한지 여부가 확정된 것은 아니라고 할 것이다. 더군다나 이 해고가 이 사건 승진 및 배치전환에 따른 무단결근 등을 그 해고사유로 삼고 있어서 이 사건 승진 및 배치전환의 부당노동행위 해당 여부가 위 해고의 사유와도 직접 관련을 갖고 있다면, 이 사건 승진 및 배치전환에 대한 구제의 이익이 있다고 할 것<sup>4)</sup>이다.

## 2. 승진·배치전환과 부당노동행위 성립 여부

사용자가 근로자의 노동조합 활동을 혐오하거나 노동조합 활동을 방해하려는 의사로 노동조합의 간부이거나 노동조합 활동에 적극적으로 관여하는 근로자를 승진시켜 조합원 자격을 잃게 한 경우에는, 노동조합 활동을 하는 근로자에게 불이익을 주는 행위로서 부당노동행위가 성립될 수 있다.

이 경우에 근로자의 승진이 사용자의 부당노동행위 의사에 의하여 이루어진 것인지의 여부는 승진의 시기와 조합활동과의 관련성, 업무상 필요성, 능력의 적격성과 인선의 합리성 등의 유무와 당해 근로자의 승진이 조합활동에 미치는 영향 등 제반사정을 고려하여 판단하여야 한다<sup>5)</sup>.

그리고 사용자가 근로자의 정당한 노동조합 활동을 실질적인 이유로 삼으면서도, 표면적으로는 업무상 필요성을 들어 배치전환한 것으로 인정되는 경우에는 부당노동행위라고 보아야 할 것<sup>6)</sup>이다.

사용자의 근로자에 대한 배치전환이 부당노동행위에 해당되는지 여부는 배치전환의 동기, 목적, 배치전환에 관한 업무상의 필요성이나 합리성의 존부, 진보에 따른 근로자의 생활상의 불이익과의 비교형량, 배치전환의 시기, 사용자와 노동조합과의 관계, 배치전환

4) 이와 관련하여 대구학원 사건에서 대법원 1995. 2. 17. 94누7959 판결(경영단체협의회, 『최신 노동판례』 95-3호, 137쪽)은, 근로자들이 회사측의 전보명령 이후 해고되었다고 하더라도 그 해고의 효력을 둘러싸고 법률적인 다툼이 있어 그 해고가 정당한지 여부가 아직 확정되지 아니하였고, 그 해고가 전보명령에 따른 무단결근 등을 그 사유로 삼고 있어서 전보명령의 적법성 여부가 해고의 사유와도 직접 관련을 갖고 있다면, 그 전보명령에 대한 구제의 이익이 있다고 밝히고 있다.

5) 대법원 1992. 10. 27. 92누9418 판결 참조.

6) 대법원 1992. 2. 28. 91누9572 판결; 대법원 1994. 12. 23. 94누3001 판결; 대법원 1995. 3. 14. 94누5496 판결; 대법원 1995. 4. 28. 94누11583 판결 등 참조.

을 하기까지에 이른 과정이나 사용자가 취한 절차, 그밖에 배치전환 당시의 외형적 객관적인 사정에 의하여 추정되는 부당노동행위 의사의 존재유무 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다<sup>7)</sup>.

사실관계에 비추어 보면, 이 사건 승진 및 배치전환은 실질적으로는 참가인인 근로자의 종전 노동조합 활동을 혐오한 나머지 이에 대한 예방적 차원의 조치로서 노동조합 활동을 방해하려는 의사로 행한 것으로서 업무상 필요성은 표면적으로 내세운 사유에 불과한 것이라고 보아야 할 것이므로, 이 사건 승진 및 배치전환은 부당노동행위에 해당한다(전문: 중앙경제사, 『월간 노동법률』, 1999년 2월호, 111~114쪽).

#### 4 실질적인 영업양도가 이루어진 경우 근로관계 승계배제에는 정당한 이유를 필요로 한다: 창원특수강 사례

■ 계약의 형식에 관계없이 실질적으로 영업상의 물적·인적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 포괄적으로 이전받았다면 영업양도가 이루어진 것이고, 이 경우 근로관계 승계배제 특약은 해고에 해당하여 정당한 이유가 있어야 한다고 본 사례(서울고법 1999. 1. 22. 97구53801 판결; 참조조문: 근로기준법 제30조 제1항, 상법 제42조~제45조)

**사건개요** 소외 (주)포항종합제철은 적자누적으로 인해 부도위기에 봉착한 소외 (주)삼미종합특수강(이하 ‘삼미’라고만 한다)과의 사이에 1996. 12. 삼미의 사업부문 중 봉강 및 강관부문의 자산을 매매하기로 하는 당사자간의 의향서를 교환한 데 따라 1997. 2. 자(子)회사로 원고인 창원특수강 주식회사를 설립하였고, 원고 회사는 삼미와의 사이에 기본합의서를 작성하고 자산매매계약을 체결하였으며, 사원의 모집 및 재산의 이전을 하였다.

원고가 삼미로부터 인수한 자산은 부동산 및 동산뿐만 아니라 산업재산권과 제품 메뉴얼까지 포함하여, 거기에 인적 자산만 결합하면 곧바로 삼미와 동일한 제품을 생산할 수 있었다. 그리고 원고에 의하여 채용된 인원은 삼미가 요청한 인원의 75.6%, 원고가 직무조사 결과 산정한 인원의 89.5%에 해당하였다. 원고에 의하여 채용된 삼미 직원들은 삼미를 퇴직하고 나서 원고에 의하여 신규채용된 것이 아니라, 신규채용되고 나서 삼미를 퇴직하였다.

원고가 채용한 직원 중 관리직은 471명 중 254명이, 기능직은 1,871명 중 1,516명이 삼미출신에서 채용되어 공장을 운영하기 위한 기능직의 비율이 월등히 높았으

7) 대법원 1993. 2. 23. 92누11121 판결; 대법원 1995. 11. 7. 95누9792 판결 등 참조.

며, 특히 기술직 관리사원 64명 중 고령 및 투병중인 2명을 제외한 62명 전원이 채용되었다. 영업인원은 총 48명 중 44명이 삼미 출신이었고, 강봉부문의 경우 삼미의 기존 34개 유통점에 신규유통점 4개를 더해 38개의 유통점과 거래를 하는 등 기존 거래선을 대체로 유지하고 있었다. 삼미 출신 이외의 직원은 포항종합제철 등 재직경력을 가진 53명에 불과하고, 그들은 임직원 또는 노무관리직을 맡고 있을 뿐이었다.

원고는 삼미 출신 직원들에 대하여 3개월의 수습기간을 둔다고 하였으나, 이 수습기간에도 인사·급여 및 후생제도에서 정규직원과 동일하고, 급여도 총액을 기준으로 할 때 삼미보다 약간 상회하는 수준으로 정하여 지급하였다.

한편 원고에 의하여 채용되지 아니한 삼미 직원들은 원고가 봉강 및 강관부문을 인수함에 따라 경영상 해고될 운명인데, 만일 근로관계가 승계되지 않는다고 한다면 사업폐지의 경우 노동조합과 합의하여야 한다는 단체협약상의 노동조합의 권리 및 회사재산에 의하여 담보되는 퇴직금 등 임금채권의 우선변제권을 해하게 되었다. 원고는 이 사건 매매계약후 얼마 지나지 않은 1997. 4. 1.부터 물적 자산에 삼미로부터 채용한 인적 자산을 투입하여 삼미와 동일한 생산방식으로 특수강을 생산하고 있다.

피고보조참가인(이하 ‘참가인’이라고 한다)들은 위 삼미의 봉강 및 강관부문에 종사하던 근로자들로서 그 중 일부는 사원모집 공고에 따라 원고의 채용전형에 응하였다가 탈락하였고, 나머지 참가인들은 아예 채용전형에 응하지도 않았다.

참가인들은 원고와 삼미 사이에 체결된 위 자산매매계약은 그 명칭에도 불구하고 영업양도·양수계약이므로, 원고는 양도대상인 삼미의 봉강 및 강관부문 소속 근로자 전원을 고용승계하여야 하는데도 자산매매계약의 특약과 신규채용 방식에 의해 일부 근로자를 배제한 것은 사실상 부당해고에 해당한다고 주장하였다. 지노위·중노위에 서 부당해고 판정이 나오자, 원고 회사는 중노위 위원장을 피고로 하여 부당해고구제 재심판정 취소를 구하였다. 원고는 삼미로부터 이 사건 매매계약을 체결함에 있어서 재산만을 인수할 뿐 인적 조직을 인수하지 아니할 것을 명시적으로 밝혔으며, 직원을 채용함에 있어서 신규채용 및 퇴직의 절차를 밟았고, 채권의 일부 및 채무 전부를 인수하지 않았든지 조직이나 제도가 일부 달라졌으며 일부 기술을 개선하였다는 점 등을 들면서, 이는 영업양도에 해당하지 아니하고 따라서 부당해고에 해당하지 아니한다고 주장하였다.

## 판결요지 1. 영업양도의 판단기준

영업양도가 있었다고 인정하려면, 당사자 사이에 영업양도에 관한 합의가 있거나 영업상의 물적·인적 조직이 그 동일성을 유지하면서 양도인으로부터 양수인에게 일체로서

포괄적으로 이전되어야 한다<sup>8)</sup>.

그런데 영업의 동일성 여부는 일반 사회관념에 의하여 결정되어야 할 사실인정의 문제이지만, 그 행위가 영업의 양도로 인정되는지 여부는 단지 어떠한 영업재산이 어느 정도로 이전되어 있는가에 의하여 결정되어야 하는 것이 아니고 거기에 종래의 영업조직이 유지되어 그 조직의 전부 또는 중요한 일부로서 기능할 수 있는가에 의하여 결정되어야 하는 것이므로, 예컨대 영업재산의 전부를 양도했어도 그 조직을 해체하여 양도했다면 영업의 양도는 되지 않는 반면에 그 일부를 유보한 채 영업시설을 양도했어도 그 양도한 부분만으로도 종래의 조직이 유지되어 있다고 사회관념상 인정되기만 하면 그것을 영업의 양도라 하지 않을 수 없는 것<sup>9)</sup>이고, 또한 상법 제42조 내지 제45조의 규정 취지에 비추어 채무를 승계하지 아니하였다고 하여 반드시 영업의 양도가 아니라고 할 수는 없는 것이다.

따라서 계약의 내용과 당사자의 의사, 계약체결 전후의 사정과 경위, 이전된 물적·인적 조직의 범위와 내용 등을 종합적으로 고찰하여 판단하여야 할 것이며, 그 계약의 형식적인 명칭이나 내용만에 의하여 판단되어서는 안될 것이다.

## 2. 영업양도인지 여부에 대한 판단

이 사건 사실관계에 비추어보면, 원고는 실질적으로 삼미로부터 강봉 및 강관부문에 관한 영업상의 물적·인적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 포괄적으로 이전받음으로써 영업을 양도받았다고 할 것이다.

## 3. 근로관계 승계의 판단기준

한편 영업을 양도되면 반대의 특약이 없는 한 양도인과 근로자 사이의 근로관계도 원칙적으로 양수인에게 포괄적으로 승계된다고 할 것이고, 영업양도 당사자 사이에 근로관계의 일부를 승계의 대상에서 제외하기로 하는 특약이 있는 경우에는 그에 따라 근로관계의 승계가 이루어지지 않을 수 있으나 그러한 특약은 실질적으로 해고나 다름이 없으므로 구 근로기준법 제27조 제1항(1997. 3. 13. 법률 제5309호로 개정 전) 및 현행 근로기준법 제30조 제1항 소정의 정당한 이유가 있어야 유효하며, 영업양도 그 자체만을 사유로 삼아 근로자를 해고하는 것은 정당한 이유가 있는 경우에 해당한다고 볼 수 없다<sup>10)</sup>.

8) 대법원 1995. 7. 14. 94다20198 판결 등 참조.

9) 대법원 1989. 12. 26. 89다카10128 판결 등 참조.

10) 대법원 1994. 6. 28. 93다카33173 판결 등 참조.

## 4. 근로관계 승계여부에 대한 판단

원고는 영업의 일부인 봉강 및 강관 부문을 양수하면서도 근로관계 승계의무를 배제하는 특약에 의해 근로관계의 승계를 배제하였는 바, 가령 삼미가 과다한 인력을 보유하고 있었다고 하더라도 원고는 참가인들의 근로관계를 배제하여야 할 납득할 만한 이유를 제시하지 못하고 있고, 인수한 봉강 및 강관부문을 운영해보지도 않은 상황에서 삼미가 동 부문에 과다한 인력을 보유하고 있었다는 점을 내세우는 것은 객관적 합리성과 사회적 상당성이 있다고 볼 수 없을 뿐만 아니라, 더욱이 원고는 신규채용과 관련하여 삼미가 2,342명을 채용하여 줄 것을 요청함에 대하여 직무조사 등을 통하여 1,978명을 채용인원으로 정하여 삼미에 통보하였음에도 불구하고 총 2,016명의 지원자 중 형식적인 면접을 거쳐 1,770명만 합격시켜 이에 미달하는 인원을 채용하였으므로, 원고가 일부 근로자의 근로관계를 승계하지 않은 데 대하여 근로기준법 소정의 정당한 이유를 갖었다고 볼 수 없다 할 것이다.

따라서, 영업양수가 인정되지 아니하여 근로관계가 승계되지 아니하였음을 전제로 하는 원고의 주장은 이유 없다(전문: 중앙경제사, 『경영과 노동』, 1999. 2. 15, 39~45쪽).

## 5] 영업양도시 집단적 노사관계도 승계된다: (주) 오므론전장 사례

■ 영업양도가 이루어진 경우에는 집단적 노사관계도 승계되고, 이미 설립된 노동조합은 영업양도에 의하여 그 존립에 영향을 받지 않고 양수인 사업장의 노동조합으로 존속한다고 봄이 상당하다고 한 사례(서울지법 1998. 11. 24. 98가단 28156 판결)

**사건개요** (주)동해는 일본의 (주)오므론과 기술제휴하면서 원고 한국오므론전장 주식회사를 공동으로 설립하였다. 원고 회사는 설립 당시 (주)동해의 사업장 내에 생산라인을 설치하고 자동차 도어 록(Door Lock)을 생산하였는데, 그후 본점 소재지로 이전하였다. 한편 피고 동해노동조합은 (주)동해에 근무하는 대리 미만의 종업원을 대상으로 설립된 조합으로, (주)동해와의 단체협약에 의하여 노조 사무실을 계속 점유, 사용하고 있다.

(주)동해의 영업부문은 전자사업부와 전자사업부로 구분되는데, (주)동해는 전자사업부의 생산라인을 중국으로 이전하였고, 회사 경영이 어려워지면서 부도위기에 직면하자 협력관계에 있던 (주)오므론과 회사 자산의 인수 논의가 이루어져 원고 회사에

계 동 회사에 대한 (주)동해의 주식지분을 매도하고, 원고 회사와 사이에 (주)동해의 전장사업부문과 관련된 일체의 자산을 매도하는 내용의 자산매매계약을 체결하였다.

그 계약내용을 보면 토지·건물·전장부문 기계장치 일체·차량·재고 및 리스 자산·지적재산권·기술이전 및 영업권·기타 전장사업의 운영에 직접 관련된 물건 일체 등을 매매물건으로 하였고, 원고 회사는 원칙적으로 (주)동해의 일체의 채무를 인수하지 아니하는 것으로 하였지만 거래처에 대한 계약자로서의 일체의 지위를 양수하는 것으로 하였다. 근로관계 승계문제에 대해서는, 원고는 공개채용절차를 거쳐 신규 채용하되 (주)동해가 통보한 입사희망자를 위 매매물건의 인수 전에 채용하도록 우선적으로 고려하도록 하였으며, (주)동해는 원고 회사의 채용전형에 합격한 자에 대하여 자신의 비용과 책임하에 근로관계를 종료시키고 퇴직금을 정산하도록 하였으나, 원고 회사는 위 매매물건의 매수와 관련하여 (주)동해 종업원을 인수할 의무를 부담하지 않는 것으로 하였다.

원고 회사와 (주)동해 사이의 위 계약 당시 (주)동해에는 해외근무중인 전자사업부 인원 7명을 포함하여 199명의 직원이 있었고, 그 중 피고 조합의 조합원은 위원장 등 임원을 포함하여 61명이 있었는데 조합원 전원은 전장사업부에서 근무하고 있었다. 피고 조합과 (주)동해가 노사협의회에서 근로관계 승계문제 등을 두고 의견의 차이를 좁히지 못하자, (주)동해는 전장사업부 소속 팀장에게 (주)동해에 대한 사직서·원고 회사로의 입사신청서 및 (주)동해가 체불한 설 상여금 100% 삭감동의서가 함께 있는 양식을 첨부하여 개인별로 이를 작성하여 제출할 것을 통보하여, 전체 199명 직원 중 176명으로부터 취업신청서를 제출받아 이를 원고 회사에 통보하였다. 피고 조합위원장을 비롯한 조합임원 6명은 상여금 삭감에 반대하며 취업신청서를 (주)동해가 제출 기한을 연장한 시점까지 제출하지 않다가 그후 제출하였으나, (주)동해는 제출기한 도과를 이유로 이를 반려하였다.

원고 회사는 (주)동해 직원 199명 중 전자사업부 인원 7명을 제외한 192명 중 자진퇴직자 10명과 취업신청서를 제출하지 않은 피고 조합임원 6명을 제외한 나머지 조합원을 포함한 176명 전원을 신규채용하고 (주)동해에서 근무하고 있던 같은 부서에 기존 직급으로 발령하였는데, (주)동해의 근로조건과 비교하여 볼 때 기본급은 동일하나 상여금은 200%가 삭감되었다. 그후 원고 회사는 (주)동해의 2부문 10팀의 조직체계를 재배치하여 다품종 소량생산방식을 도입하였다. 그리고 원고는 이 사건 조합사무실이 있는 건물에 관하여 위 매매계약을 원인으로 한 소유권 이전등기를 마쳤다. (주)동해는 중국에 있는 전자사업부 영업을 계속하기 위하여 사업장을 이전하였으나, 국내에서 생산활동을 하고 있지 않다.

원고 회사는 이 사건 노조 사무실이 있는 건물에 대한 소유권에 기하여 피고 조합에게 그 사무실의 명도를 구하고 있음에 반하여, 피고 조합은 원고 회사가 (주)동해의

전장사업부문의 영업에 필요한 일체의 자산을 매수하고 기존의 판매망을 통해 영업을 계속하고 있는 점 등을 종합하면 원고 회사와 (주)동해는 동일한 회사이므로 피고 조합이 이 사건 노조사무실을 사용할 권리는 원고 회사에 대한 관계에서도 그대로 유지된다고 할 것이고, 그렇지 않더라도 원고 회사와 (주)동해 사이의 위 자산매매계약의 실질은 영업양도이므로 원고 회사는 (주)동해의 피고 조합에 대한 이 사건 조합사무실 사용수인의무를 승계하였다고 주장하면서 원고의 청구에 응할 수 없다고 다투었다.

## **판결요지** 1. 원고 회사와 (주)동해의 동일 여부

피고가 주장하는 사정만으로는 원고 회사와 (주)동해가 동일한 회사라고 인정하기에 부족하고, 오히려 사실관계에 따르면 (주)동해는 위 자산매매계약 이후에도 전장사업부문을 영위하기 위하여 사업장을 이전하여 원고 회사와 별개로 존재하고 있음을 알 수 있으므로 피고의 위 주장은 이유 없다.

## 2. 영업양도 인정 여부

영업양도가 있었다고 인정하려면 당사자 사이에 영업양도에 관한 명시적·묵시적 합의가 있거나 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 총체, 즉 영업상 물적·인적 조직이 그 동일성을 유지하면서 양도인으로부터 양수인에게 일체로서 포괄적으로 이전되어야 한다<sup>11)</sup>.

이 사건의 경우 (주)동해는 원고 회사에게 전장사업부 영업에 필요한 일체의 유형적·무형적 재산을 매도하였고, 거래처에 대한 계약자로서의 일체의 지위를 양도하였으며, 자산매매계약상으로는 원고 회사가 (주)동해의 종업원들에 대한 근로관계 승계의무가 없음을 전제로 하여 소정의 인원만을 입사전형절차를 통해 신규채용하기로 한 것에 따라 (주)동해의 근로자들이 서류상으로 사직서를 제출하고 새로 입사하는 형식을 취하였지만 입사시험을 치르는 등 실질적인 입사절차는 거치지 아니한 채 소정의 기한내 입사의사를 표시한 (주)동해 전장사업부 소속 근로자 전부를 채용하여 계속 동일한 업무에 같은 직급으로 종사하게 한 점, 원고 회사는 위 물적·인적 조직을 이용하여 (주)동해가 영위하던 전장사업부문의 영업의 동일성을 유지한 채 계속하고 있는 점 등을 종합해 보면, (주)동해는 원고 회사에게 자신의 영업의 일부인 전장사업부문을 영업양도하였다고 봄이 상당하다.

11) 대법원 1995. 7. 14. 94다20198 판결 등 참조.

### 3. 영업양도와 집단적 노사관계

영업양도가 이루어진 경우에는 원칙적으로 해당 근로자들의 근로관계가 양수인에게 승계되므로, 근로자에 대한 관계에 있어서 영업양도는 합병과 같이 영업주체의 변경에 해당되는데, 근로관계는 영업양도에 따라 승계되는 객체일 뿐 근로자가 영업양도에 관여할 수 없는 점 등을 고려한다면 양수인에게 승계되는 근로관계는 사용자와 근로자 사이의 개별적 근로관계뿐만 아니라 양도인과의 관계에서 형성된 집단적 노사관계도 포함되고, 이미 설립된 노동조합은 영업양도에 의하여 그 존립에 영향을 받지 않고 양수인 사업장의 노동조합으로 존속한다고 봄이 상당하다.

이 사건의 경우 피고 조합은 (주)동해의 사업장에서 설립된 것이고 (주)동해가 여전히 별개의 법인으로서 존속하고 있기는 하나 (주)동해가 영위하던 2개의 영업부문 중 전자사업부의 생산라인이 중국으로 이전하여 전자사업부의 국내생산이 중단된 결과, 피고 조합은 전장사업부에 근무하는 근로자들을 그 조합원으로 하여 전장사업부 소속 근로자들의 근로조건을 유지·개선하기 위한 노동조합으로 남게 되었고, 이 사건 영업양도 이후 (주)동해는 해외에서 전자사업부문의 생산을 하고 있을 뿐 국내에서는 근로자의 고용에 의한 생산활동이 여전히 없음을 알 수 있다.

이와 같은 상황에서는 (주)동해가 원고 회사에게 전장사업부문의 영업을 양도함으로써 피고 조합 역시 원고 회사에 입사한 전장사업부 근로자들을 위한 노동조합으로 원고 회사에 존속하고 있다고 봄이 상당하고 따라서 원고 회사는 (주)동해와 피고 조합간의 단체협약상의 권리·의무도 승계하였다고 할 것이므로, 피고 조합은 위 단체협약에 의하여 이 사건 노조사무실을 점유, 사용할 정당한 권원(權源)이 있다고 할 것<sup>12)</sup>이다.

그렇다면 피고가 이 사건 노조 사무실을 점유할 권원이 없음을 전제로 그 명도를 구하는 원고의 이 사건 청구는 이유 없어 이를 기각하기로 한다(전문: 중앙경제사, 『월간 노동법률』, 1999년 2월호, 106~110쪽).

12) 이와 같은 판례의 결론에 대해서는, 영업양도로서 노동조합의 지위까지도 승계되는 것으로 보는 것은 노동조합을 사업의 본질적 구성부분으로 파악하는 것과 다름없다고 하면서, 단체협약상의 권리·의무 승계 이전에 피고 노조와 원고 사이에 적정한 집단적 노사관계의 주체성을 갖추고 있느냐를 도외시하고 이 사건을 판단한 법원의 태도는 문제가 있다는 지적이 있다. 박종희, 「영업양도와 집단적 노사관계」, 『월간 노동법률』 1999년 2월호, 13~17쪽.

# 主要 勞動日誌

(1998. 11. 1~1999. 1. 31)

月・日	勞 動 政 策	勞 使 團 體	企 業 및 勞 動 組 合
98. 11. 2		• 택시노련: 서울지부 성원부족으로 총회 무산	
11. 3			• 대우자동차판매: 하루 총파업 돌입
11. 4	• 한국노동연구원: 프리드리히·에버트재단과 고용안정제도에 관한 한·독 심포지엄 개최	• 택시노련: 전국택시사업조합연합회와의 중앙노사협의회 실시 결과 노사협상 결렬 • 건설노련: 제8차 중앙위원회에서 내년 2월 전국 건설일용노동조합의회의와 조직통합 공식 결의	
11. 5			• 한국통신노조: 부당징계 철회를 요구하는 결의대회 개최
11. 6		• 대학노련: 대학단일노조 창립대회 및 창립대의원대회를 개최하고 단일노조 출범	
11. 9	• 노동부: 전국 550여개소 건설현장에 대해 12월 9일까지 일제 안전점검을 실시하기로 결정		
11.10		• 민주노총: '노동시간 단축과 노동조합의 정책과제' 주제하의 정책토론회 개최	
11.11		• 민주노총: 창립 3주년 기념식 개최 • 민주택시연맹: 완전월급제 실시를 요구하며 총파업에 돌입	
11.13		• 민주노총: 13차 대의원대회 개최하고 당면 투쟁계획 등 논의 • 전경련: '인턴사원제 활성화 방안'을 통해 해고회피 노력을 배제한 인턴사원제 실시 제시	

	勞 動 政 策	勞 使 團 體	企 業 및 勞 動 組 合
11.15		• 한국노총 : 생존권 사수 및 총체적 개혁 촉구 전국노동 자·농민·시민대회 개최	
11.16		• 전경련 : “기업 지배구조는 기 업이 자율적으로 결정할 수 있도록 해야 한다”는 내용의 정책건의서를 공식 전달	
11.17		• 민주택시연맹 : 총파업 해제	• 한국중공업 : 경영위기 극 복을 위해 과장급 이상을 대상으로 20일까지 희망 퇴직제 시행 • 한국중공업노조 : 민영화 관 련 공청회를 개최하여 민 영화에 반대 의사 공식적으 로 표명
11.18	• ILO : 노사정위원회 합의시 한 내에 교원노조를 인정 하고 실업자 노조가입을 허용할 것을 정부에 권고 • 정부 : 교원노조 및 노동관 계조정에 관한 특별법 차 관회의 통과		
11.19	• 중앙노동위원회 : 국제심포지 엄을 개최하고 우리 실정에 맞는 노동분쟁조정제도 개선 방안 모색	• 공공연맹 : 정부의 퇴직금특별 법 추진에 반대입장 표명	
11.24	• ILO : ‘ILO 동아시아 지역 고용 종료에 관한 노사정 회의’ 개막		• 현대자동차 : 노사협의회를 갖고 미해결 잠정합의안 등에 대한 협상 논의
11.25	• 노동부 : 장애인 고용촉진 등 에 관한 법률을 개정, 장애 인 지원책을 마련키로 함. • 노사정위원회 : 부도기업의 근 로자 인수가 원활히 진행될 수 있도록 창업기업에 준하 는 수준으로 세제·자금·경 영정상화 등 지원조치를 마 련키로 합의		• 보건의료노조 : 의료정책제도 를 진단하는 정책강좌 개설
11.26	• 노사정위원회 : ‘부패방지법, 어떻게 만들어 갈 것인가’ 라는 주제하에 공청회 개 최	• 한국노총 : 노조전임자 임금지급 금지조항 삭제를 위한 관련법 개정 청원 • 언론노련 : ‘노조전임자 임금지급 금지가 시행되는 2002년 1월 1 일 이전에 언론산별노조를 건설’ 키로 결의	

	勞 動 政 策	勞 使 團 體	企 業 및 勞 動 組 合
11.27	• 노사정위원회 : '근로시간 단축의 쟁점과 과제'에 관한 정책토론회 개최		• 기아그룹노조 비상대책위 : 완전고용 보장을 위해 '현대, 기아법정관리인, 노조의 고용보장 3자 합의서 작성'을 촉구
11.30		• 금속산업연맹 : 구조조정 관련 사업장 조합원 집회를 갖고 일방적인 구조조정에 반대	
12.1			• 현대자동차 : 기아·아시아차에 대한 인수계약 조인식
12.2		• 민주노총 : '노동자 중심의 진보정당, 어떻게 건설한 것인가'라는 주제하에 국민승리 21과 공동으로 토론회 개최	
12.3	• 정부 : 당정협의를 열어 여성실업대책 보완방안 마련, 실질여성 가장이 창업시 최고 5천만원까지 지원키로 함.	• 전경련 : 분사를 포함한 다양한 구조조정 방안 및 사례 소개 등을 내용으로 하는 'IMF체제하의 효율적 구조조정 방안' 세미나 개최 • 한국장애인단체총연맹 : 공식 출범	• 삼성항공 비상대책위 : 회사와 분사에 최종 합의
12.4	• 정부 : 국민연금법 개정안 국회 보건복지위원회에서 통과		• 대우전자노조 : 위원장 선거를 간선제로 환원
12.7	• 노동부 : 2000년부터 여성 근로자들의 출산휴가 및 육아휴직비용 등 모성보호비용을 사회보험에서 부담하는 방안을 적극 검토		• 삼성자동차 직원 : 대우전자와의 '빅딜'에 반대하는 집회 개최 • 현대전자 : '99년부터 과장·부장을 대상으로 연봉제를 도입, 실시키로 합의
12.8		• 민주노총 : 이갑용 위원장 국회 앞 단식농성 돌입	• 뉴코아 : 뉴코아그룹 통합노조 탄생
12.9	• 노동부 : 5대그룹 고용안정 대책 방안 대통령께 보고		

	勞 動 政 策	勞 使 團 體	企 業 및 勞 動 組 合
12.11	• 노동부 : 1999년 1/4분기 중 실업급여에 대비 채용장려 금제도를 대폭 확대하는 한 시적 조치를 강구	• 민주노총 : 재법그룹 지주회사 허용 반대 • 자동차노련 : 전국지부장회의에 서 '1999년도 임금인상활동 방향' 확정	• 조폐공사노조 : 조폐장 통 합과 관련하여 창통폐합 중지를 요구하며 무기한 전면파업 돌입
12.12		• 민주노총 : '한국중공업 민영화 의 문제점'을 주제로 공청회 개최	
12.14	• 노동부 : 임금채권보장법 시 행령 개정	• 경총 : '남녀차별 금지법안에 대 한 경영계 입장'을 통해 남녀차 별 금지법안이 기업활동을 저 해한다고 지적	• 현대·기아자동차노조 : 공동 대책위를 구성하여 공동대응 구체화
12.17			• 한국통신 : 2000년까지 15 천명의 인원감축 발표
12.18			• 삼성자동차 : 직원 5천명 빅딜철회 결의대회 개최
12.22	• 한·일노동부장관 : 노동분야 협력강화를 골자로 한 공동 합의문 발표	• 공기업노조 : 노사정위원회에서 구조조정 항의농성	
12.23		• 전교조 : 한국노총 방문 교원노 조 법제화 공조 요청	
12.24		• 민주노총 : 20개 산별연맹 위 원장 동조단식 돌입	
12.28	• 노사정위원회 : 3당 대표에 노사정 합의사항 이행 촉구		
12.29	• 정부 : 교원노조 관련법안 국 회 환경노동위 통과 • 노동부 : 1999년부터 근로기 준법 전사업장에 확대 적용	• 한국노총 : '파행국회 규탄 및 노동기본권 법제화 촉구대회' 를 개최 • 공익노련 : 정기대의원대회를 열 고 1999년 사업계획 확정	
12.30	• 중앙노동위원회 : 조정성공률 59.5%에 달함 • 정부 : 1999년 1/4분기 공 공근로사업 참여인원을 30 만명 수준에서 45만명 수 준으로 확대		• 대우전자노조 : 빅딜 반대 집회 개최 • 기아자동차 : 밀린 상여금 중 일부 지급
12.31		• 한국노총 : '1999년도 사업방향 을 위한 조직·정책담당자 워크 숍'에서 산별연맹 통합 필요 성 제기	

	勞 動 政 策	勞 使 團 體	企 業 및 勞 動 組 合
99. 1. 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>부천시 : 노조의 공공근로사업에 대한 일부 위탁 운영 협의</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>민주노총 : 구조조정 대책본부 2차 기획팀 회의를 갖고 향후 투쟁방침 논의</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>한국전력기술 노사 : 아웃소싱관련 노사협상 타결</li> <li>국민의료보험공단 : 전산운영 등 쟁점사안 노사간 잠정 합의</li> </ul>
1. 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>노동부 : 1999년 1월 1일부터 여성퇴직자 재고용시 최대 200만원까지 지원</li> </ul>		
1. 7	<ul style="list-style-type: none"> <li>정부 : 교원노조법안 국회 본회의 통과</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>민주노총 : 1999년 정세 전망과 사업평가 및 사업방침 수립을 위한 정책토론회 개최</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>LG반도체 · 현대전자노조 : 고용, 단협, 노조 승계를 요구하며 공동 대응키로 함.</li> <li>현대그룹 : 5대 주력업종을 제외한 나머지 매각 계획 발표</li> <li>데이콤노조 : 임시총회에서 '재벌그룹 반대와 생존권 사수'를 위한 투쟁 선언</li> </ul>
1. 8			
1.11	<ul style="list-style-type: none"> <li>국민회의 : '노사정위원회법'을 특별법 형식으로 제정하는 등 보완대책 마련키로 함.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>한국노총 : '정책연합 실천단'을 구성, 정책연합의 허와 실을 평가하는 업무에 착수</li> </ul>	
1.12	<ul style="list-style-type: none"> <li>노동부 : 임금채불시 채불기간에 상응하는 이자지급을 의무화하는 방안 검토</li> <li>정부 : 1999년 설날대비 채불임금 청산대책을 마련, 시행에 돌입</li> </ul>		
1.14		<ul style="list-style-type: none"> <li>사무노련 : 획일적 구조조정을 즉각 중단할 것을 촉구하며 투쟁선포식 개최</li> </ul>	
1.18	<ul style="list-style-type: none"> <li>노사정위원회 : '공공부문 구조조정 간담회' 양노총의 불참으로 무산</li> <li>노동부 : 노사관계 안정 10대과제 제시</li> <li>해양수산부 : 선원최저임금제 1999년 9월부터 시행키로 함.</li> </ul>		

	勞 動 政 策	勞 使 團 體	企 業 및 勞 動 組 合
1.19	• 정부 : 1999년도 종합실업 대책 의결 국무회의에서 고용보험법 시행령 개정안 의결	• 건설노련·건설일용연맹과 조 직통합건을 심의한 결과 2월 로 예정되었던 통합을 연기하 기로 결정	• 기아·현대공동대책위원회 : 기획단 회의를 갖고 회 사측의 인력감축에 대한 대응방안과 공동투쟁방안 협의
1.20		• 정충 : '격랑 속의 한국기업, 돌파구는 없는가'라는 주제로 22일까지 최고경영자 연찬회 개최	• 삼성차 비상대책위 : 2기 집 행부 직선제로 선출
1.21		• 정투연맹 : 중앙위원회에서 상 반기 투쟁시기를 3월로 집중 키로 결정	• 기아·현대공동대책위원 회 : '현대그룹의 일방적 구조조정, 정리해고 음 모 규탄대회 및 공대위 출범식' 개최
1.22			• 대우전자노조 : 조업중단 돌입
1.25	• 노동부 : 실직 여성가장 6,400명 무료 취업훈련 실시 예정	• 한국노총 : 1999년 임금인상 률 5.5% 요구기로 결정	
1.27	• 한국노동연구원 : '직장내 성희롱에 관한 공청회' 개최		
1.28	• 정부 : '노사정 협력증진 및 정책협약에 관한 법 률(가칭)'을 제정, 노사 정위원회의 위상을 강화 하기로 함.	• 전국직장의료보험노조 : 29일 까지 '의료보험 통합반대 총 파업을 위한 가두 캠페인' 개최	
1.29	• 노동부 : 2월 1일부터 공 공근로일당을 일률적으 로 3,000원씩 삭감 및 대졸예정자 가운데 인턴 사원 전형에서 탈락된 2 천명을 추가로 인턴사원 으로 배정기로 결정	• 한국노총 : '일방적 구조조정 저지 및 고용안정 쟁취 결 의대회' 개최	• LG반도체 : 비대위촉에 통 상임금 6개월치 위로금 지급안 제시