

動向分析

經濟一般

● 민간소비 확대와 설비투자 증가로 경제성장률 4.6% 기록

1999년 1/4분기 중 경제성장률은 급속한 경기회복에 힘입어 4.6%였다. 이로써 IMF 직후 마이너스 성장을 기록한 경제성장률은 1년만에 플러스 성장으로 전환하였다. 이번 경제성장은 민간소비 확대와 설비 투자 등 내수가 증가로 반전되고, 수출 증가세가 확대된 데 따른 것이다.

<표 1> 주요 거시경제지표

(단위: %)

	1997. 1/4	1998. 1/4	1999. 1/4
경제성장률	4.9	-3.6	4.6
산 업	5.6	-2.7	4.8
제조업	5.6	-4.6	10.7
건설업	-3.5	-3.9	-15.1
서비스업	6.6	-4.5	6.6
수 요			
민간소비	4.5	-9.9	6.3
고정투자	0.8	-20.6	-4.3
물 가			
소비자	4.7	8.7	0.7
생산자	3.6	14.4	-3.5
수출입			
재화와 서비스의 수출	11.1	25.7	12.4
재화와 서비스의 수입	7.8	-27.2	27.5

자료 : 한국은행, 『1999년 1/4분기 국내총생산』, 1999. 5.

생산측면을 살펴보면, 제조업이 10.7% 성장을 하면서 경제회복을 주도하였다. 이번 분기의 제조업 생산증가는 경공업(-0.2%)은 여전히 부진한 가운데 주로 중화학공업의

생산증가에 힘입은 것이다. 중화학공업은 반도체, 컴퓨터 등 전기전자제품과 자동차, 선박 등 운수장비의 생산이 호조를 보여 13.8%의 높은 생산증가를 보였다. 그러나 산업용 기계의 생산은 계속 부진하였다.

서비스업은 통신업이 높은 증가세를 지속한 가운데 1998년 감소하였던 도소매업, 운수업, 사회 및 개인서비스업 등이 증가로 반전됨에 따라 6.6% 성장을 기록하였다.

반면 건설업은 공항, 철도 등 사회간접자본시설의 건설이 활발하였으나 민간건설이 부진하여 생산은 15.1% 감소하였으며, 농림어업은 축산업(-18.7%)과 임업(-8.5%)의 부진으로 7.6% 생산감소를 보였다.

● 내구재 소비증가와 운수장비 투자증가

수요측면에서는 민간소비와 설비투자가 급격히 증가하였으며, 수출도 꾸준히 늘어나고 있으나 건설투자는 감소를 지속하였다. 1999년 1/4분기 최종 소비지출은 전년동기대비 5.0% 증가하였으나 주로 가계소비의 증가에 힘입은 것이다. 가계소비 중 의류 및 신발 등 준내구재에 대한 지출은 꾸준히 감소하고 있으나 내구재에 대한 지출이 큰 폭으로 증가하고 내구재 및 서비스에 대한 지출도 늘어남에 따라 6.4% 증가하였다.

설비투자는 12.9% 증가하였지만 향후 산업기반이 되는 기계류 투자(3.8%)보다는 주로 운수장비 투자(49.7%)가 큰 폭으로 확대되었다.

한편 재고는 계절적인 요인으로 농산물 재고가 크게 감소한 데다 생산자 제품재고도 줄어들어 감소하였다. 일반적으로 경기가 저점에 도달하는 시점에서는 재고가 줄어들지만 본격적인 회복국면에 들어서면 수요증가에 대비하기 위해 재고를 다시 늘리게 된다. 그러나 1999년 1/4분기에는 재고의 감소가 지속되었다.

● 물량기준의 수출입 모두 증가

1999년 1/4분기 재화와 서비스의 수출입 동향을 살펴보면, 수출은 증가세가 지속되어 12.4% 증가하였으며, 수입도 이번 분기 들어 급격히 증가하였다.

수출의 경우 상품수출은 경공업제품은 감소하였으나 반도체, 컴퓨터, 자동차 등 중화학공업제품이 호조를 보여 12.8% 증가하였으며, 서비스 수출은 외국인의 국내여행 수입은 줄었으나 화물운임 수입이 늘어나 10.4% 증가하였다.

한편 수입 중 상품수입은 컴퓨터, 통신기기 등 자본재 수입이 증가한 데다 음식료품 및 담배 등 소비재와 원유, 산업용 화합물 등 원자재 수입도 늘어나 26.0% 증가하였고, 서비스 수입은 해외여행 경비 및 수수료 지급 등이 늘어나 34.2% 증가하였다.

● 소비자 및 생산자 물가는 상당히 안정적

1999년 1/4분기 소비자물가 상승률은 전년동기대비 0.7% 상승하는데 그쳐 상당히 안정적이었다. 농축수산물(9.2%), 공공서비스(3.3%)가 인상되었음에도 불구하고 집세(-3.2%), 개인서비스(-1.2%), 공업제품(-0.9%)의 하락이 소비자물가를 안정시킨 요인으로 작용하였다.

생산자물가는 전년동기에 비해 3.5% 감소를 보였으며, 1998년 11월 이후 계속 감소하고 있다. 생산자물가의 감소는 서비스 공산품 가격이 국제원자재 가격 하락 등으로 내린데 주로 기인한다.

● 경제성장률 전망 상향조정

1999년 1/4분기 경제성장률이 당초 예상보다 높은 4.6%를 기록하자 1999년 경제성장률의 수정전망이 불가피해졌다.

실제로 한국은행의 경우 3.8%로 발표했던 경제성장률을 수정전망할 계획이며, 민간 경제연구소들도 당초 3~4% 정도로 전망했다가 5%대로 다시 상향 조정했다.

OECD 및 WEFA 등 외국에서도 우리나라의 1999년 경제성장률을 당초 예상보다 상향조정했다.

<표 2> 1999년 경제성장률 전망

(단위 : %)

	한국은행	LG경제연구소	대우경제연구소	현대경제연구소	OECD	WEFA
초기전망	3.8	4.0	3.5	3.1	0.5	0.6
수정전망	-	5.6	5.2	5.4	4.5	2.5

動 向 分 析

雇 傭

1. 최근의 고용동향

1999년 1월부터 산업생산이 증가하고 내수침체가 둔화되는 등 경기회복에 대한 낙관적인 전망이 등장하는 가운데 고용사정이 개선될 조짐이 보이고 있다.¹⁾

취업자 감소는 1998년 8월을 저점으로 1999년 4월까지 지속적으로 감소세가 둔화되고 있으며, IMF 자금지원 이후 급격히 증가하던 실업률도 1999년 2월을 정점으로 상승세가 둔화되어 1999년 4월에는 7.2%를 기록하였다.

<표 1> 최근의 고용동향

(단위: 천명, %)

	1997	1998	1998				1999	
			1/4	2/4	3/4	4/4	1/4	4월
경제활동인구	21,604 (2.0)	21,390 (-1.0)	20,892 (-1.0)	21,663 (-0.9)	21,571 (-1.1)	21,432 (-0.9)	20,792 (-0.5)	21,555 (-0.6)
취업자	21,048 (1.4)	19,926 (-5.3)	19,710 (-3.7)	20,178 (-5.4)	19,971 (-6.4)	19,846 (-5.8)	19,042 (-3.4)	20,004 (-0.6)
실업자	556 (30.8)	1,463 (163.1)	1,182 (83.3)	1,435 (170.0)	1,600 (240.4)	1,586 (182.7)	1,751 (48.1)	1,550 (8.1)
참가율	62.2	60.7	59.6	61.6	61.1	60.5	58.6	60.7
실업률	2.6	6.8	5.7	6.9	7.4	7.4	8.4	7.2

이렇듯 고용사정은 개선되고 있으나 취업자 중 상용직은 감소(-10.7%)하고, 임시(-1.0%), 일용(20.4%) 및 단시간 근로자(33.6%)를 중심으로 증가하고 있다. 취업자에서 차지하는 상용직의 비중은 50.7%로 전년동기의 54.7%에 비해 줄었으며, 임시·일용

1) 고용동향의 선행지표인 구인인원은 지난 1월 이후 급격히 증가하여 3월 중 큰 폭으로 증가(전월대비 25천명)한 95천명을 기록한 후 4월에는 처음으로 10만명을 넘어섰다. 또한 신설 및 휴·폐업 사업장을 제외한 10인 이상 사업장의 퇴직·해고에 대한 신규채용 초과자수는 25천명으로 1월의 4천명, 2월의 9천명에 이어 신규채용의 초과폭이 확대되고 있다.

및 취업시간이 36시간 미만인 단시간 근로자의 비중은 1999년 1/4분기에 각각 33.7%, 15.6%, 12.5%로 1998년 1/4분기의 32.8%, 12.5%, 9.0%에 비해 늘어나고 있어 취업의 질적 수준은 하락하고 있다. 실업구조도 장년층 실업자가 급증하였고, 실업이 장기화하는 경향을 보이고 있다. 실업자에서 30~49세의 장년층 실업자가 차지하는 비중은 1998년 1/4분기 32.6%에서 1999년 1/4분기에는 37.8%로 증가하였고, 이직시기가 1년 이상 실업자의 비중이 1998년 1/4분기 10.9%에서 1999년 1/4분기에는 13.8%로 증가하는 등 노동시장의 구조적인 문제가 심화될 상황에 처해 있다²⁾.

2. 경제활동인구 동향

● 20~29세, 55~59세 남성의 노동시장 퇴장 증가

노동력의 공급을 나타내는 지표인 경제활동인구는 1999년 1/4분기에 전년동기대비 0.5% 감소한 20,792천명으로 1998년 3/4분기를 저점으로 감소세가 둔화되고 있다. 경제활동인구의 감소는 경기침체의 지속으로 노동수요가 줄어 실망실업자 등이 노동시장을 퇴장하고 있기 때문인 것으로 보인다.

성별로는 남성의 경제활동인구는 12,578천명으로 전년동기대비 0.8% 감소하였으며, 여성의 경제활동인구는 8,214천명으로 전년동기와 비슷한 수준이었다. 따라서 이번 분기의 경제활동인구 감소는 대부분 남성이 노동시장의 퇴장을 주도한 것으로 보인다. 특히 20~24세(-7.6%), 25~29세(-5.7%), 55~59세(-6.7%) 계층에서 감소가 두드러졌다. 경제활동인구에서 이 연령계층이 차지하는 비중은 1998년 1/4분기에는 각각 5.3%, 14.5%, 6.8%였으나 1999년 1/4분기에는 4.9%, 13.7%, 6.4%로 줄어들었다.

여성의 경우는 전년동기와 비교하여 담보상태를 보이고 있다. 남성에 비해 여성이 경기변동에 따른 비경제활동으로의 유출입이 활발한데³⁾ 경기침체가 지속되었던 1998년 내내 경제활동인구의 감소가 꾸준하였다. 따라서 1999년 1/4분기에는 여성의 실망노동에 의한 비경제활동으로의 진입이 한계에 이르렀을 것으로 추측된다.

한편 경제활동참가율은 58.6%로 전년동기대비 1.0%포인트 감소하였다. 성별로는 남성은 73.0%, 여성은 45.0%로 전년동기대비 남성은 1.4%포인트, 여성은 0.6%포인트 감소하여 남성의 감소 폭이 여성에 비해 2배 이상 컸다.

2) 장기실업자는 일정기간(6개월 혹은 12개월) 이상 연속적으로 실업상태에 머물러 있는 사람을 말하므로 이직시기가 1년 이상인 실업자는 이직 이후 지속적으로 구직활동을 했다는 의미는 아니어서 장기실업자의 개념보다는 광의의 지표이다. 그렇지만 실업의 장기화에 대한 간접적인 지표로는 활용될 수 있다.

3) 신동균, 『1998년 노동력 이동동향』, 1999. 5, 25~26쪽 참조

<표 2> 연령계층별 경제활동인구 동향

(단위: 천명, %)

	1998	1998				1999
		1/4	2/4	3/4	4/4	1/4
전 체	21,390 (-1.0)	20,892 (-1.0)	21,663 (-0.9)	21,571 (-1.1)	21,432 (-0.9)	20,792 (-0.5)
15 ~ 19 세	411 (-3.3)	437 (-5.4)	398 (-6.8)	412 (-1.9)	397 (1.5)	432 (-1.1)
20 ~ 29 세	4,628 (-8.3)	4,691 (-8.1)	4,685 (-7.6)	4,606 (-8.4)	4,529 (-9.1)	4,444 (-5.3)
30 ~ 39 세	6,266 (2.9)	6,232 (2.1)	6,893 (2.6)	6,269 (3.4)	6,274 (3.6)	6,152 (-1.3)
40 ~ 49 세	5,058 (3.5)	4,909 (3.9)	5,098 (3.4)	5,072 (2.8)	5,155 (4.0)	5,095 (3.8)
50 ~ 59 세	3,099 (-2.5)	2,950 (-2.1)	3,165 (-1.9)	3,165 (-2.5)	3,119 (-3.2)	2,943 (-0.2)
60 세 이 상	1,926 (-2.8)	1,673 (-3.0)	2,025 (-2.6)	2,048 (-3.4)	1,960 (-3.1)	1,725 (3.1)

주: ()안의 수치는 전년동기대비 증감률임.

자료: 통계청, 『한국통계월보』, 각호.

3. 취업자 동향

● 상용직 감소, 임시·일용 및 단시간 근로자 증가로 취업의 질적 수준은 저하

1999년 1/4분기 취업자는 19,042천명으로 전년동기 대비 3.4% 감소하였으나 감소세는 전년동기 및 전 분기에 비해 둔화되었다. 이 중 남성 취업자는 11,405천명, 여성은 7,637천명으로 전년동기와 비교하여 각각 4.0%, 2.4% 감소하였다.

산업별로는 도소매 및 음식·숙박업(0.3%), 사업·개인 및 공공서비스업(7.1%)을 제외한 모든 산업에서 취업자가 감소하였지만, 감소세는 둔화되고 있다. 특히 1998년 내내 큰 폭의 감소를 보였던 제조업은 이번 분기 들어 감소세의 둔화가 두드러졌다.

취업자가 증가한 산업 또는 감소세가 둔화된 산업의 경우 종사상지위별로 보면, 상용직은 감소하였는데, 임시·일용직은 증가한 것으로 나타났다. 제조업의 경우 상용직은 15.5% 감소한데 비해 임시직은 3.5% 감소한데 그쳤고, 일용직은 40.4% 증가를 보였다. 도소매 및 음식·숙박업도 상용직은 14.2% 감소한데 비해 임시직은 2.8% 감소하였고, 일용직은 41.2% 증가하였다. 사업·개인 및 공공서비스업의 경우도 상용직은 4.5%

감소하였으나 임시·일용직은 각각 10.5%, 161.9% 증가를 보였다. 사업·개인 및 공공 서비스업의 경우 일용직은 정부의 공공근로사업 시행 등으로 급증한 것이다.

<표 3> 산업대분류별 취업자 동향

(단위: 천명, %)

	1997	1998	1998				1999	
			1/4	2/4	3/4	4/4	1/4	4월
전 산 업	21,048 (1.4)	19,926 (-5.3)	19,710 (-3.7)	20,178 (-5.4)	19,971 (-6.4)	19,846 (-5.8)	19,042 (-3.4)	20,004 (-0.6)
농 립 어 업	2,324 (-3.4)	2,424 (4.3)	2,058 (6.3)	2,748 (8.4)	2,631 (3.3)	2,259 (0.0)	1,773 (-13.8)	2,403 (-10.1)
광 공 업	4,501 (-4.3)	3,904 (-13.3)	4,103 (-10.4)	3,863 (-14.5)	3,778 (-15.0)	3,873 (-13.2)	3,838 (-6.5)	3,907 (-0.4)
제 조 업	4,474 (-4.3)	3,884 (-13.2)	4,081 (-10.4)	3,844 (-14.4)	3,758 (-14.9)	3,852 (-13.2)	3,819 (-6.4)	3,889 (-0.4)
사회간접자본 및 기 타 서비스업	14,223 (4.1)	13,598 (-4.4)	13,548 (-2.8)	13,568 (-4.9)	13,563 (-5.4)	13,714 (-4.4)	13,430 (-0.9)	13,694 (1.2)
건 설 업	2,004 (1.8)	1,577 (-21.3)	1,676 (-10.2)	1,619 (-21.5)	1,530 (-26.0)	1,484 (-26.0)	1,275 (-23.9)	1,425 (-12.9)
도 소 매 및 음식·숙 박 업	5,798 (3.0)	5,565 (-4.0)	5,581 (-3.5)	5,557 (-3.8)	5,531 (-4.6)	5,587 (-4.6)	5,597 (0.3)	5,586 (0.4)
사 업·개 인 및 공공서비스업	4,418 (6.9)	4,468 (1.1)	4,315 (0.0)	4,402 (-0.7)	4,499 (0.9)	4,654 (0.9)	4,623 (7.1)	4,735 (9.2)
전기·운수 창고 급 용 업	2,002 (3.8)	1,988 (-0.7)	1,975 (0.4)	1,991 (-0.2)	2,002 (-0.9)	1,987 (-0.9)	1,937 (-1.9)	1,948 (-2.3)

주: ()안의 수치는 전년동기대비 증감률임.

자료: 통계청, 『한국통계월보』, 각호.

직종별로는 전문기술행정관리직(3.1%)을 제외한 모든 직종에서 취업자가 감소하였는데, 서비스판매직(-0.3%)과 생산관련직(1.4%)에서 감소세가 둔화되었다. 감소세가 둔화된 직종의 경우도 상용직보다는 대부분 임시·일용에서 증가를 보였다.

따라서 이번 분기의 취업자 감소세 둔화는 제조업, 도소매 및 음식·숙박업, 사업·개인 및 공공서비스업 등에서 임시·일용직이 주도한 것으로 보인다. 임시·일용직 증가는 1999년 4월에도 이어지고 있다.

한편 취업시간대별 취업자 동향을 살펴보면, 36시간 미만 취업자는 2,376천명으로 전년동기에 비해 33.6% 증가하였으나 36시간 이상 취업자는 16,356천명으로 전년동기대비 7.4% 감소하였다. 36시간 미만 근로자 중 1~17시간 미만 근로자는 658천명으로 전년동기대비 54.8% 증가하였고, 18~35시간 근로자는 1,718천명으로 전년동기대비 27.0% 증가하여 18시간 미만 근로자의 증가가 현저하였다. 또한 18시간 미만 취업자

중 경제적인 이유로 18시간 미만 일을 하였고, 추가 취업을 희망하는 자는 1991년 1/4분기 232천명으로 18시간 미만 취업자 중에서 차지하는 비중은 35.3%였다(1998년 1/4분기에는 32.3%).

<표 4> 직종대분류별 취업자 동향

(단위 : 천명, %)

	1997	1998	1998				1999	
			1/4	2/4	3/4	4/4	1/4	4월
전 직 종	21,048 (1.4)	19,926 (-5.3)	19,710 (-3.7)	20,178 (-5.4)	19,971 (-6.4)	19,846 (-5.8)	19,042 (-3.4)	20,004 (-0.6)
전 문·기 술	3,712	3,762	3,720	3,750	3,763	3,815	3,834	3,834
행 정·관 리 직	(4.9)	(1.3)	(2.1)	(0.6)	(0.2)	(2.5)	(3.1)	(3.0)
사 무 직	2,574	2,418	2,572	2,449	2,358	2,292	2,184	2,195
	(0.4)	(-6.1)	(-1.3)	(-5.2)	(-7.9)	(-10.1)	(-15.1)	(-11.1)
서 비 스·판 매	4,857	4,722	4,749	4,716	4,694	4,728	4,733	4,724
	(4.0)	(-2.8)	(-1.3)	(-2.3)	(-3.6)	(-3.9)	(-0.3)	(-0.2)
농 립 어 업 직	2,213	2,307	1,963	2,596	2,522	2,148	1,681	2,263
	(-3.6)	(4.2)	(5.2)	(7.9)	(3.8)	(0.0)	(-14.4)	(-10.5)
생 산 관 련 직	7,691	6,717	6,703	6,666	6,635	6,863	6,609	6,990
	(0.0)	(-12.7)	(-11.1)	(-14.2)	(-14.1)	(-11.2)	(-1.4)	(4.8)

주 : ()안의 수치는 전년동기대비 증감률임.

자료 : 통계청, 『한국통계월보』, 각호.

<표 5> 주당 평균취업시간 및 취업시간대별 취업자 동향

(단위 : 시간, 천명, %)

	1997	1998	1998				1999	
			1/4	2/4	3/4	4/4	1/4	4월
주당 평균 취업시간	51.3	50.1	50.1	51.2	48.8	50.4	49.3	50.4
36 시 간 미 만	1,545 (19.0)	1,856 (20.1)	1,778 (2.3)	1,549 (10.2)	2,060 (25.8)	2,039 (45.4)	2,376 (33.6)	2,109 (36.8)
1 ~ 17 시간	344 (17.4)	475 (38.1)	425 (10.7)	420 (28.4)	537 (45.1)	516 (73.7)	658 (54.8)	562 (47.1)
18 ~ 35 시간	1,201 (19.5)	1,381 (15.0)	1,353 (-0.1)	1,129 (4.7)	1,523 (20.1)	1,523 (37.8)	1,718 (27.0)	1,547 (33.4)
36 시 간 이 상	19322 (0.0)	17826 (-7.7)	17,664 (-4.4)	18,475 (-6.7)	17,532 (-9.8)	17,629 (-9.9)	16,356 (-7.4)	17,714 (-4.0)
36 ~ 53 시간	10,241 (4.9)	9,909 (-3.2)	9,788 (0.7)	10,164 (-0.5)	10,185 (-3.4)	9,596 (-9.4)	8,833 (-9.8)	9,438 (-7.1)
54 시간 이상	9081 (-5.0)	7,917 (-12.8)	7,876 (10.1)	8,411 (-13.1)	7,347 (-17.4)	8,033 (-10.5)	7,523 (-4.5)	8,276 (-0.2)
일 시 휴 직 자	181 (20.7)	244 (34.8)	267 (8.5)	153 (28.6)	378 (47.7)	179 (75.5)	308 (15.4)	181 (33.1)

주 : ()안의 수치는 전년동기대비 증감률임.

자료 : 통계청, 『한국통계월보』, 각호.

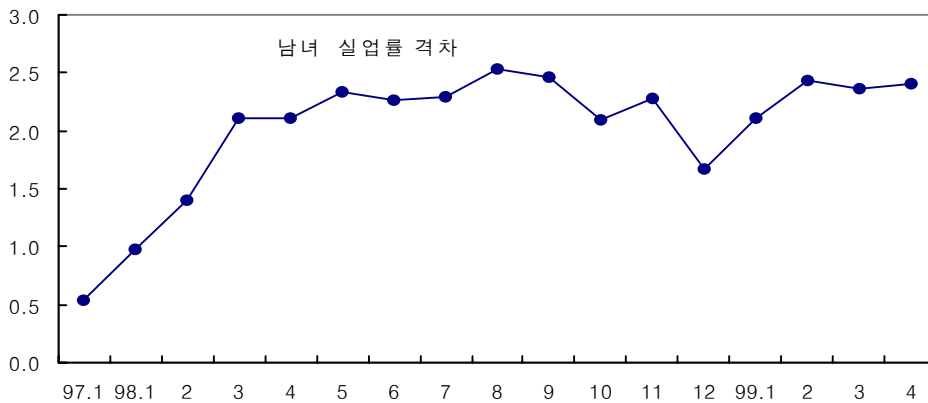
36시간 미만 취업자의 산업별 비중을 보면, 농림어업, 제조업, 도소매 및 음식·숙박업, 운수·창고 및 통신업, 금융·보험 및 부동산서비스업이 각각 34.3%, 10.5%, 17.4%, 2.7%, 4.9%로 전년동기의 33.9%, 10.4%, 16.1%, 1.8%, 4.3%에 비해서 늘어났다. 농림어업은 높은 비중을 보이고 있는데 이는 아직 본격적인 농사철이 시작되지 않았고, 경기적인 요인으로 농가부업이 줄어들면서 농림어업의 취업시간이 감소하였기 때문으로 보인다.

4. 실업동향

● 장년층 실업률 증가

1999년 1/4분기 실업자는 1,751천명으로 전년동기대비 48.1% 증가하였으며, 실업률은 8.4%를 기록하였다. 성별로는 남성 1,173천명, 여성 187천명으로 각각 48.1%, 47.9% 증가하였으며, 실업률은 남성 9.3%, 여성 7.0%로 남녀 모두 높았다. 1999년 1/4분기 성별 실업률 격차는 2.3%포인트였다(1998년 1/4분기에는 1.5%포인트). 월별 성별 실업률 격차는 1월부터 꾸준히 증가하다가 9월부터 다시 감소세를 보였다. 그러나 1999년 1월을 기점으로 실업률 격차는 다시 늘어나다가 2, 3, 4월 담보상태를 보이고 있다(그림 2 참조).

[그림 2] 성별 실업률 격차(남성실업률-여성실업률)



일반적으로 우리나라의 성별 실업률 격차는 여성이 남성에 비해 비경제활동으로의 유출입이 상대적으로 크기 때문에 호황기에는 줄어들고 불황기에 커지는 패턴을 보인다.⁴⁾

4) 신동균, 『1998년 노동력 이동현황』, 1999. 5, 25~26쪽 참조

최근에 성별 실업률 격차가 담보상태를 보이는 것은 경기상황이 아직 불확실하여 여성의 노동시장의 진입 또는 퇴장에 관한 의사결정이 유보적이기 때문으로 추정된다.

연령계층별로 실업자 동향을 살펴보면, 모든 연령층에서 실업률이 증가한 가운데 30~39세, 40~49세의 장년층 실업률이 큰 폭으로 증가하였다. 30~39세의 실업률은 1998년 1/4분기 4.3%에서 1999년 1/4분기에는 7.3%로 급증하였고, 40~49세의 실업률도 1998년 1/4분기 4.3%에서 1999년 1/4분기 6.9%로 높아졌다. 이 연령계층의 이직이유를 살펴보면, 임시적 또는 계절적 일의 완료(10.4%), 일거리가 없어서 또는 사업 경영 악화(46.0%) 명예·조기퇴직, 정리해고(15.1%) 등의 이유로 이직한 실업자의 비중이 높았다.

<표> 30~49세 계층의 이직이유별 전직실업자 및 비중

(단위: 천명, %)

	1998. 1/4	1999. 1/4
개인적인 이유	20.0 (4.7)	46.8 (6.8)
건강상의 이유	12.7 (3.0)	22.9 (3.3)
정년퇴직	24.9 (5.9)	49.5 (7.2)
직장의 휴·폐업	75.9 (18.0)	67.1 (9.7)
명예조기정리해고	66.5 (15.8)	103.9 (15.1)
임시적·계절적 일의 완료	33.2 (7.9)	71.9 (10.4)
일거리가 없어서	182.0 (43.2)	316.8 (46.0)
기타	6.1 (1.4)	9.6 (1.4)
전 체	421.1 (100.0)	688.5 (100.0)

주 : ()안은 비중임.

● 실업의 장기화

전직유무별로 실업자를 구분하여 보면, 신규실업자는 135천명으로 전년동기대비 6.3% 감소한 반면, 전직실업자는 1,616천명으로 전년동기대비 55.7% 증가하였다. 전직실업자 중 이직시기가 1년 미만인 실업자는 1,374천명으로 전년동기대비 8.6% 증가하였고, 이직시기가 1년 이상인 전직실업자는 242천명으로 전년동기대비 14.7% 증가하여 IMF 이후 꾸준히 증가하고 있다. 이직시기가 1년 이상인 전직실업자의 증가는 실업이 장기화 되고 있음을 간접적으로 설명해 준다⁵⁾.

5) IMF 이후 장기 실업자수는 12개월 및 6개월을 기준으로 할 때 1998년 1월에는 각각 10천

<표 6> 연령계층별 실업자 및 실업률 동향

(단위 : 천명, %)

	1998	1998				1999	
		1/4	2/4	3/4	4/4	1/4	4월
전 체	1,463 (6.8)	1,182 (5.7)	1,485 (6.9)	1,600 (7.4)	1,586 (7.4)	1,751 (8.4)	1,550 (7.2)
15 ~ 19 세	85 (20.7)	85 (19.5)	76 (19.1)	91 (22.1)	90 (22.7)	113 (26.2)	88 (22.3)
20 ~ 29 세	525 (11.3)	475 (10.1)	525 (11.2)	548 (11.9)	555 (12.3)	573 (12.9)	484 (11.0)
30 ~ 39 세	360 (5.7)	269 (4.3)	376 (6.0)	413 (6.6)	386 (6.2)	447 (7.3)	395 (6.4)
40 ~ 49 세	282 (5.6)	210 (4.3)	289 (5.7)	315 (6.2)	313 (6.1)	352 (6.9)	335 (6.3)
50 ~ 59 세	162 (5.2)	108 (3.7)	170 (5.4)	184 (5.8)	187 (6.0)	206 (7.0)	199 (6.3)
60 세 이 상	48 (2.5)	35 (2.1)	49 (2.4)	50 (2.4)	56 (2.9)	58 (3.4)	50 (2.4)

주 : ()안의 수치는 실업률임.

자료 : 통계청.

명 및 52천명이었던 것이 9월에는 27천명, 33천명으로 크게 증가하였다(신동균, 『실업의 장기화와 정책과제』, 1999. 3, 28쪽 참조). 또한 패널분석으로 1998년에서 1999년 2월까지 실업상태를 지속적으로 유지하고 있는 사람은 27천명으로 실업에서의 탈출률을 이용하여 추정한 9.5천명에 비해 훨씬 많이 나타났다(신동균의 미발표 논문).

賃金 및 勤勞時間⁶⁾

▷ 주요 목차 ◁

- I. 賃金 動向
- II. 勤勞時間 動向

I. 賃金 動向

1. 총 괄

● 임금상승률, 증가세로 반전

경기가 회복조짐을 보임에 따라 IMF 자금지원 이후 지난 1998년 2/4분기부터 마이너스를 기록하여 온 명목임금 상승률이 증가세로 반전하였다. 1999년 1/4분기 중 10인 이상 비농전산업의 명목임금은 전년동기에 비해 5.6% 상승한 1,511천원으로 나타났다. 소비자물가 상승률이 0.1%로 매우 낮은 증가율을 보임에 따라 실질임금 상승률 또한 1997년 4/4분기 이후의 마이너스 추이를 벗어나 4.9%를 기록하였다(표 1 참조).

대체적으로 1/4분기의 임금상승률이 연평균 임금상승률에 비해 높은 수준을 보이고 있음이 최근의 특징임을 감안할 때 1999년 임금상승률이 그다지 높지는 않을 것으로 생각될 수도 있으나, 경기회복세가 보다 빠르게 진행될 경우 협약임금 인상률의 증가나 특

6) 1999년부터 「매월노동통계조사」의 조사대상 표본사업체가 노동부의 「사업체노동실태조사」에서 통계청의 「사업체기초통계조사」로 변경되었다. 이에 따라 조사대상규모도 기존의 10인 이상 규모에서 5인 이상 규모로 확대되었으나, 5~9인 규모의 경우 이전의 자료가 없기 때문에 시계열적 분석이 곤란하여 본고에서는 5~9인 규모의 임금 및 근로시간 동향을 제외하였다. 또한 기존의 직종분류(사무직 및 생산직)가 조사대상항목에서 제외됨에 따라 1999년 이후부터는 직종별 분류에 따른 분석이 불가능하다.

<표 1> 임금관련 주요지표 동향(비농전산업)

	1997	1998	1997	1998				1999
			1/4	1/4	2/4	3/4	4/4	1/4
임 금 총 액(천원 / 월)	1,463	1,427	1,430	1,431	1,385	1,417	1,475	1,511
명 목 임 금 증 감 률(%)	7.0	-2.5	11.6	0.1	-1.2	-8.1	-0.4	5.6
소 비 자 물 가 증 감 률(%)	4.5	7.5	4.7	8.9	8.2	7.0	6.0	0.7
실 질 임 금 증 감 률(%)	2.4	-9.3	6.6	-8.1	-8.6	-14.2	-6.0	4.9

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

별급여의 상승 등에 힘입어 올해 임금상승률은 다소 높은 수준의 증가추이를 보일 가능성도 배제할 수 없다. 1999년 1/4분기 임금동향을 월별로 보면 정액급여 상승률이 1월의 0.3%에서 2월에는 3.3%, 3월에는 6.5%로 가파른 상승세를 보이고 있음을 볼 때 이러한 추이가 이어질 경우 2/4분기 임금상승률이 1/4분기보다 더 높은 수준을 보일 가능성도 있다. 게다가 1998년 임금상승률이 1/4분기의 0.1%를 제외하고는 모두 마이너스 증가율을 기록하였기 때문에 통계적 요인에 의한 반등효과가 상대적으로 클 수 있다는 점도 고려될 수 있을 것이다.

1/4분기 임금상승률의 변화는 경기적 요인과 통계적 효과로 구분하여 지적할 수 있다⁷⁾. 경기적 요인으로는 경기회복 등으로 지난해 동기에 비해 높아진 특별급여 및 초과급여의 상승률에 기인한다. 내역별로 보면 정액급여의 상승률은 1997년과 1998년 동기의 12.4%, 5.8%에 비해 낮은 수준인 3.3%를 기록하였다. 반면에 초과급여와 특별급여의 상승률이 전년동기에 비해 각각 20.8%와 8.9%의 증가율을 보임으로써 1999년 1/4분기 임금상승률이 높아지게 된 것이다⁸⁾(표 2 참조). 특히 1999년 1/4분기의 특별급여

7) 노동부의 임금통계에는 근로자들의 실제임금 변화율과 고용구조의 변화로 인한 통계적 요인이 혼재되어 있기 때문에 임금동향 분석을 위해서는 고용구조의 변화요인이 고려되어야 한다.

8) 그러나 초과급여나 특별급여가 임금총액에서 차지하는 비중이 정액급여에 비해 낮기 때문에 1999년 1/4분기의 임금상승률의 증가요인으로는 정액급여의 상승률이 가장 높은 영향을 미치고 있음은 주지의 사실이다(아래 표 참조).

<내역별 임금상승률의 기여율 및 기여도>

(단위: 천원, %)

	1998. 1/4	1999. 1/4	증감액	증감률	기여율	기여도
임 금 총 액	1,431	1,511	80	5.6	100.0	5.6
정액급여	1,053	1,088	35	3.3	43.8	2.5
초과급여	97	117	20	20.8	25.0	1.4
특별급여	281	306	25	8.9	31.3	1.8

<표 2> 내역별 임금수준 및 상승률 동향

(단위 : 천원, %)

	1997	1998				1999			
	1/4	1월	2월	3월	1/4	1월	2월	3월	1/4
임 금 총 액	1,430 (11.6)	1,541 (11.0)	1,345 (-10.6)	1,406 (0.7)	1,431 (0.1)	1,404 (-8.9)	1,618 (4.6)	1,512 (5.6)	1,511 (5.6)
정 액 급 여	996 (12.4)	1,083 (6.4)	1,026 (5.2)	1,050 (5.6)	1,053 (5.8)	1,087 (0.3)	1,060 (3.3)	1,118 (6.5)	1,088 (3.3)
초 과 급 여	114 (4.4)	99 (-11.3)	96 (-13.9)	96 (-18.0)	97 (-14.5)	117 (18.4)	114 (18.5)	121 (25.6)	117 (20.8)
특 별 급 여	320 (11.8)	359 (38.8)	223 (-46.7)	260 (-8.8)	281 (-12.3)	201 (-44.1)	444 (99.4)	273 (5.1)	306 (8.9)

주 : 1) ()안의 수치는 전년동기대비 증감률임.

2) 1998년과 1999년 모두 1, 2월의 특별급여 상승률이 큰 편차를 보이고 있는 것은 설날이 1998년에는 1월에 있는 반면, 1999년에는 2월에 있었기 때문임.

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

액(306천원)이 1997년 1/4분기 수준(320천원)에 근접하고 있음을 볼 때 상당수 사업장에서 지난해 지급하지 못한 상여금 등을 올해 지급한 것으로 보인다.

통계적 효과는 고용조정의 문제와 조사대상 표본의 문제로 다시 구분할 수 있다. 고용조정으로 인한 근로자수의 증감에 따른 인력구성비의 변화는 임금상승률에 영향을 미치게 된다. 가령 임금수준의 변화가 없다고 하더라도 저임근로자수가 줄어들 경우 임금수준이 높은 계층의 인력구성비가 증가하게 되어 전체의 평균임금 수준은 높아질 것이다.

1999년 1/4분기의 상용근로자수를 전년동기와 비교하면, 남성에 비해 여성근로자의 비중이 늘어났으나 여성근로자의 증가가 중소기업(2.9%)에서 이루어졌으며, 오히려 대기업(-4.1%)에서는 줄어든 것으로 나타났다. 또한 중소기업의 남성인력은 7.3% 감소했으나 대규모에서는 1.8% 감소에 그쳐 결과적으로는 임금수준이 높은 대규모 근로자수의 비중이 늘어났다. 따라서 이와 같은 근로자수의 변동 및 이에 따른 고용구성비의 변화가 1999년 1/4분기의 임금수준에 영향을 미침으로써 임금상승률의 크기를 변화시켰다고 볼 수 있다. 성별 고용비중의 변화는 임금수준을 낮추는 방향으로 그리고 규모별 고용비중의 변화는 임금수준을 높이는 방향으로 작용을 한 것은 분명하지만 이 양자가 어떻게 상쇄되어 임금수준에 영향을 미쳤는지는 분명하지 않다(표 3 참조).

<표 3> 성별·규모별 근로자수 비중 및 증감률

(단위: %)

		근로자수 비중		근로자수 증감률
		1998. 1/4	1999. 1/4	
전	체	100.0	100.0	-3.9
남	자	72.9	71.5	-5.7
여	자	27.1	28.5	1.0
중 소 규 모		71.4	71.0	-4.4
대 규 모		28.6	29.0	-2.4
중소규모	남 자	72.2	70.0	-7.3
	여 자	27.8	30.0	2.9
대 규 모	남 자	74.6	75.1	-1.8
	여 자	25.4	24.9	-4.1

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

한편 지난 1년 동안 불황기를 거치면서 1998년 1/4분기에 임금통계 대상표본이 된 사업체 중 한계사업체 등이 2/4분기 이후에 도산함에 따라 1999년 1/4분기에 대체표본이 들어오면서 상대적으로 1999년 1/4분기의 임금상승률에 영향을 미쳤을 가능성이 높다⁹⁾. 그러나 보다 본질적인 문제는 1999년에 조사대상 표본업체가 대부분 교체된 데 따른 통계적 요인이 내재해 있을 가능성이 크나 이를 현 시점에서 확인할 수 있는 방법이 없다. 결과적으로 이와 같은 통계적 요인이 임금상승률에 영향을 미친 것은 분명하지만 그 방향이 어떻게 되는가를 판단하기가 용이하지 않다.

2. 부문별 임금동향

● 제조업이 임금상승률을 주도

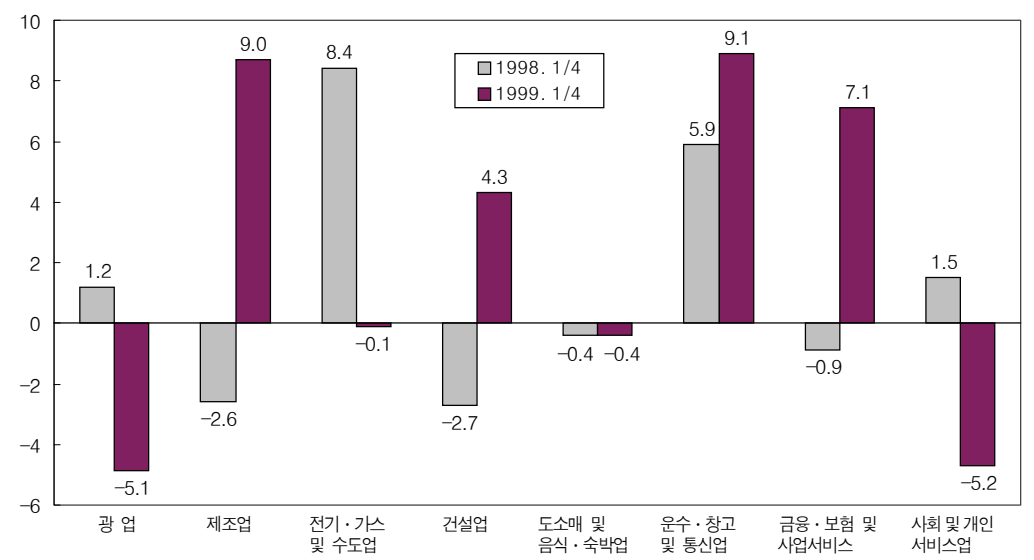
1999년 1/4분기 임금동향을 산업별로 보면 제조업의 임금상승률(9.0%)이 운수·창고 및 통신업(9.1%)과 더불어 가장 높게 나타났다. 제조업의 임금상승률은 1998년 4/4분기에 4.8%를 기록한 후 1999년 1/4분기에도 높은 상승률을 시현하여 경기회복 조짐이 임금수준에 반영되고 있음을 보여주고 있다. 운수·창고 및 통신업은 지난해 동기 5.9%에 이어 높은 상승률을 보였다. 다음으로 금융·보험 및 사회서비스업이 7.1%로 높은

9) 노동부가 대체표본을 선정할 때는 소멸된 표본업체와 정액급여가 비슷한 수준인 업체를 선정하기 때문에 이 또한 정확한 지적이라고 말 할 수는 없으나 이러한 표본업체의 선정이 임금상승률에 일정한 영향을 미쳤을 가능성이 있다.

임금상승률을 보여주고 있는데, 이는 금융부문의 구조조정에 따른 고용구조의 변화요인과 주식시장의 활성화 등 경기적 요인이 복합적으로 작용한 것으로 판단된다.

한편 산업 전반적으로 임금상승률이 증가세로 반전되고 있음에도 불구하고 광업, 사회 및 개인서비스업, 전기·가스 및 수도업, 도소매 및 음식·숙박업은 마이너스 증가율을 보였다. 이는 지난해 같은 기간에 이들 업종에서의 임금상승률이 마이너스 증가율을 기록한 타업종에 비해 증가세를 보였던데 따른 상대적인 하락에 기인하는 것으로 보인다 (그림 1참조).

[그림 1] 산업별 임금총액 상승률(전년동기대비)



<표 4> 제조업 내역별 임금상승률 동향

(단위 : %)

	1998. 1/4	1999. 1/4
임금총액	- 2.6	9.0
정액급여	4.8	2.1
초과급여	- 19.1	37.7
특별급여	- 18.1	22.4

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

1999년 1/4분기 임금상승률을 주도한 것으로 판단되는 제조업의 임금상승률¹⁰⁾을 내역별로 보면 본격적으로 임금교섭이 진행되고 있지 않기 때문에 정액급여 상승률은 낮게 나타난 반면, 초과급여나 특별급여의 상승률은 매우 높았다. 1999년 1/4분기 제조업의 초과근로시간이 32.2시간으로 전년동기 21.8시간에 비해 10.4시간 증가됨에 따라 초과급여는 37.7%의 증가율을 보였다. 또한 1999년 1/4분기 특별급여액은 260천원으로 1997년 1/4분기의 259천원에 비해 거의 같은 수준임을 볼 때 올 1/4분기 제조업의 특별급여 지급액은 대체로 예년수준으로 회복된 것으로 판단된다(표 4 참조).

● 대규모 사업체일수록 임금상승률이 높게 나타남

사업체규모별 임금동향을 보면 1999년 1/4분기 중 300~499인 규모의 임금상승률이 전년동기대비 7.6%를 기록하여 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 100~299인 규모에서 6.8%를 보이는 등 상대적으로 중규모 이상에서 소규모 기업에 비해 임금상승률이 높게 나타났다. 이에 따라 100인 미만 사업체와 100인 이상 규모의 임금격차가 보다 확대되는 특징을 보여 주었다(표 5 참조).

<표 5> 사업체규모별 임금수준 및 상승률 동향

(단위: 천원, %)

	1997. 1/4	지수	1998. 1/4	지수	1999. 1/4	지수
10 ~ 29인	1,269 (11.0)	73.2	1,280 (0.9)	72.9	1,333 (4.2)	72.1
30 ~ 99인	1,322 (12.5)	76.2	1,322 (0.0)	75.3	1,389 (5.1)	75.1
100 ~ 299인	1,371 (11.5)	79.1	1,372 (0.0)	78.2	1,464 (6.8)	79.2
300 ~ 499인	1,532 (11.8)	88.4	1,550 (1.2)	88.3	1,668 (7.6)	90.2
500 인 이 상	1,734 (11.1)	100.0	1,755 (1.2)	100.0	1,850 (5.4)	100.0
중소규모(10~299인)	1,318 (11.7)	78.1	1,321 (0.3)	77.4	1,388 (5.0)	76.6
대규모(300인 이상)	1,688 (11.4)	100.0	1,706 (1.1)	100.0	1,813 (6.2)	100.0

주: 1) ()안의 수치는 전년동기대비 증감률임.

2) 지수는 500인 이상 규모 및 대규모를 100으로 한 것임.

3) 한편 500인 이상 규모의 임금수준을 100으로 할 경우 5~9인 규모의 임금수준은 64.0%로 매우 낮은 수준을 보여주고 있음.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

300인 이상 대규모 사업체의 임금상승률이 높게 나타난 것은 대규모 사업체일수록 총

10) 1999년 1/4분기 제조업의 상용근로자 비중은 산업 전체의 43.8%를 차지하고 있다.

급여에서 차지하는 비중이 큰 정액급여 증가율이 높고¹¹⁾, 특별급여 또한 규모가 클수록 증가율이 컸기 때문에 보인다. 이러한 요인 이외에도 근로자 비중의 변화요인을 지적할 수 있다. <표 3>에서 보듯이 1999년 1/4분기 중 중소기업의 남성근로자의 비중이 줄고 여성근로자의 비중이 늘어난 반면, 대규모 사업장에서는 남성근로자의 비중이 늘어났다. 상대적으로 임금수준이 높은 남성근로자의 비중 증가는 임금수준을 상승시키는 작용을 함으로써 대규모 사업체의 임금상승률이 높게 나타난 것으로 판단된다.

● 여성의 임금상승률이 남성보다 높게 나타남

1999년 1/4분기 중 성별 임금동향을 보면, 여성근로자의 임금상승률이 전년동기대비 8.0%를 기록하여 남성근로자의 임금상승률(5.7%)보다 높게 나타났다. 이에 따라 남성근로자의 임금을 100으로 할 경우 여성의 임금수준이 1998년 1/4분기에 63.6%에서 1999년 1/4분기에는 1.5%포인트 상승한 65.1%로 나타나 성별 임금격차가 축소되었다.

1999년 1/4분기 중 남성과 여성의 임금상승률이 각각 5.7%, 8.0%로 나타났음에도 불구하고 전체 임금상승률은 5.6%에 그치고 있는 것은 고용구조의 변화에 기인한다. 즉 <표 6>에서 보듯이 1998년 1/4분기 중 여성근로자의 고용비중은 27.1%로 나타났으나 1999년 1/4분기에는 전년동기에 비해 1.4%포인트 증가한 28.5%를 기록하였다. 이에 따라 임금수준이 상대적으로 낮은 여성근로자의 고용비중이 증가하여 전체 임금상승률이 낮게 나타난 것이다.

<표 6> 사업체규모별 임금수준 및 상승률 동향

(단위: 천원, %)

	1998. 1/4			1999. 1/4		
	근로자 비중	급여총액	임금상승률	근로자 비중	급여총액	임금상승률
남 자	72.9	1,588	-0.7	71.5	1,679	5.7
여 자	27.1	1,010	2.1	28.5	1,091	8.0
전 체	100.0	1,431	0.1	100.0	1,511	5.6

주: ()안의 수치는 전년동기대비 증감률임.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

여성근로자의 임금상승률이 남성근로자에 비해 상대적으로 높게 나타난 것은 정액급여나 특별급여 상승률이 남성근로자에 비해 높게 나타난 것에서 알 수 있듯이 1998년에

11) 1999년 1/4분기 정액급여 상승률은 500인 이상 규모에서 4.1%로 가장 높은 반면, 10~29인 규모에서는 0.8%의 증가율을 보여주고 있다.

이어 1999년의 경우에도 고용구조의 변화에 기인한 것으로 판단된다(표 7 참조).

<표 7> 성별·내역별 임금상승률

(단위 : %)

		1997. 1/4	1998. 1/4	1999. 1/4
남 자	급여총액	11.3	-0.7	5.7
	정액급여	12.1	5.0	3.5
	초과급여	3.9	-14.9	20.6
	특별급여	11.6	-13.2	8.5
여 자	급여총액	11.9	2.1	8.0
	정액급여	12.6	7.3	5.1
	초과급여	5.5	-14.0	26.8
	특별급여	11.8	-10.1	13.4

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

II. 勤勞時間 動向

● 경기회복조짐 나타남 : 1999년 1/4분기 중 월평균 근로시간 전년동기대비 7.9시간 증가

1999년 1/4분기 중 월평균 근로시간은 전년동기대비 7.9시간(4.1%) 증가한 199시간으로 나타났으며, 근로일수를 감안할 경우 1일 평균 근로시간은 전년동기 8.27시간보다 0.16시간 증가한 8.43시간을 기록하였다.

내역별로 살펴보면, 전년동기대비 증가된 총근로시간 7.9시간 중 3.8시간은 정상근로시간에 의해 그리고 4.1시간은 초과근로시간의 증가에 의한 것이다. 정상근로시간의 증가는 1999년 1/4분기 중 평균 근로일수가 23.6일로 전년동기보다 0.5일 증가한 데 기인한다. 초과근로시간의 증가폭이 크게 나타난 것은 경기가 회복조짐을 보이면서 공장가동률이 점차 증가하고 있기 때문인 것으로 보인다.

근로시간 증가를 산업별로 보면, 제조업이 가장 큰 증가를 보였는데, 1999년 1/4분기 중 제조업의 월평균 근로시간은 전년동기에 비해 16.1시간 증가한 것으로 나타났다(표 8 참조).

<표 8> 내역별 근로시간 수준 및 증감률 동향

(단위 : 시간/월, 일/월, %)

		1997	1998	1997	1998				1999
				1/4	1/4	2/4	3/4	4/4	1/4
전 산 업	총근로시간	203.0	199.2	197.7	191.1	201.5	202.6	202.0	199.0
		(-1.3)	(-1.9)	(-1.9)	(-3.3)	(-1.8)	(0.8)	(-3.1)	(4.1)
	정 상	179.6	179.1	174.8	172.0	181.7	182.4	180.7	175.8
		(-0.7)	(-0.3)	(-1.6)	(-1.6)	(0.6)	(2.6)	(-2.4)	(2.2)
	초 과	23.4	20.1	22.9	19.1	19.7	20.2	21.3	23.2
		(-4.9)	(-14.1)	(-4.6)	(-16.6)	(-18.9)	(-12.9)	(-8.2)	(21.5)
제 조 업	근로일수	24.2	24.0	23.6	23.1	24.4	24.4	24.2	23.6
		(-0.8)	(-0.8)	(-1.7)	(-2.1)	(0.0)	(1.7)	(-2.8)	(2.2)
	총근로시간	207.6	200.0	202.0	190.9	202.6	202.0	205.5	207.0
		(-1.2)	(-3.7)	(-2.2)	(-5.5)	(-4.0)	(-1.2)	(-3.7)	(8.4)
	정 상	178.3	176.2	173.3	169.0	179.2	177.9	179.3	174.7
		(-0.7)	(-1.2)	(-1.9)	(-2.5)	(-0.6)	(1.6)	(-2.8)	(3.4)
업	초 과	29.3	23.6	28.6	21.8	23.3	24.0	26.2	32.2
		(-3.9)	(-19.5)	(-3.7)	(-23.8)	(-24.1)	(-17.8)	(-9.0)	(47.7)
	근로일수	24.1	23.6	23.5	22.7	24.1	23.8	24.0	23.5
		(-1.2)	(-3.7)	(-2.1)	(-3.4)	(-1.6)	(-1.2)	(-3.7)	(3.5)

주 : ()안의 수치는 전년동기대비 증감률임.

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

動 向 分 析

勞使關係

▷ 주요 목차 ◁

- I. 主要 動向
- II. 團體交涉
- III. 勞使紛糾

I. 主要 動向¹²⁾

1. 노동정책 동향

● 노사정위원회설치및운영등에관한법률(안) 국회 통과

대통령령을 근거로 설치된 노사정위원회는 법적 안정성을 제고할 수 없었기 때문에 설치근거를 법률에 의하여 규정함으로써 상설기구화할 필요성이 지속적으로 제기되어 왔다. 특히 노동계는 노사정위원회를 노·사·정 3자간의 정책협의기구로 인식하기보다는 구조조정을 둘러싼 노동계의 불만을 달래기 위한 제도적 장치에 지나지 않는다고 하여 노사정위원회의 위상 강화를 지속적으로 요구하여 왔다. 이에 정부는 동 위원회의 위상을 강화하고 나아가 실질적인 사회적 합의기구로서의 기능을 수행하기 위해 법제화를 추진하였다.

그 결과 「노사정위원회설치및운영등에관한법률안(이하 노사정위원회법)」이 1999년 5월 3일 국회 본회의에서 통과되었다. 동법의 제정은 노사정위원회의 제도적 안정성을 기할 수 있을 뿐만 아니라 동 위원회의 위상이 강화된다는 점과 아울러 관련기관의 적극적인 협조를 유도할 수 있고, 노·사·정 합의사항의 이행담보가 강화될 수 있게 된다는

12) 1999년 3월부터 5월 사이에 발생한 주요 노사관계 동향이다.

데 의의가 있다.

동법의 제정으로 노사정위원회는 대통령 자문기구로서 정책협의기구의 성격을 유지하면서 법률적 안정성을 갖는 항구적 정책협의기구로서의 역할을 수행하게 될 것으로 보인다. 또한 정책협의 범위에 ‘공공부문 등의 구조조정 원칙과 방향에 관한 사항’ 및 ‘노·사·정 협력증진을 위한 사업의 지원방안’ 등이 포함됨으로써 근로자의 고용안정 및 근로조건과 관련된 주요 정책의 협의기능이 강화될 것으로 보인다.

노사정위원회의 법제화로 3기 노사정위원회 출범을 위한 준비가 본격화될 것으로 전망되나 동 위원회의 정상화에는 상당기간 소요될 것으로 예상된다. 이는 동법의 법제화에도 불구하고 노사 양단체는 노사정위원회에의 참여에 대해 유보적인 입장을 가지고 있기 때문이다.

먼저 한국노총은 노사정위원회법 내용 가운데 ‘합의사항 불이행시 벌칙조항 명시’와 논의대상에 ‘공공부문 구조조정의 내용과 원칙, 그리고 추진방식 포함’ 등은 반영되지 않았다고 주장하면서 공공부문 예산지침을 철회하지 않는 한 노사정위원회에 복귀하지 않겠다고 공공부문 구조조정 등 현안문제 해결을 위해 ‘투쟁’과 ‘협상’을 병행할 방침이다. 특히 6대 요구사항 관철을 위해 6월 중순 총파업을 준비하고 있다.

노사정위원회를 ‘들러리 기구’로 강력하게 비판하고 있는 민주노총도 노사정위원회법 제정은 ‘사태해결의 미봉책’이라고 주장하는 등 노사정위원회에 대해 여전히 부정적 입장을 취하고 있다. 특히 노사정위원회 복귀보다는 근로시간단축위원회 등 별도의 노정협의 기구를 통한 논의를 하자고 주장하고 있다. 또한 민주노총 총파업과 관련하여 금속산업 연맹, 보건의료노조, 서울지하철노조, 대우조선노조 등 노조의 핵심간부에 대한 구속과 체포영장 발부 등으로 노·정간의 관계가 더욱 경색되고 있는 상황이다.

세계는 노조전임자 임금지급 문제와 근로시간 단축 등의 현안들을 노사정위원회에서 해결하기로 방침을 정한 것으로 예상되나 여전히 노사정위원회 복귀에는 미온적인 입장을 취하고 있다. 특히 경총은 노사정위원회 복귀를 위한 전제조건으로서 정부와 한국노총간에 이미 합의된 노조전임자 임금지급, 근로시간 단축 문제 등의 사항에 대해 다시 논의하겠다는 약속이 전제되어야 하고, 또한 향후 공익위원의 선임과정에서 중립성이 보장되어야 한다면 적극적인 복귀의사를 보이지 않고 있다.

이와 더불어 시행령 제정 및 노사정위원회의 자리매김과 관련하여 현재 노사정위원회 내부에서 논의가 진행중이다.

● 정부, 추가 실업대책사업 추진

1999년 2월을 기점으로 실업률이 하락세를 보이는 등 금년 들어 노동시장의 상황이 다소 호전되고 있으나 고실업 추세는 여전히 지속되고 있다. 이같은 상황하에서 정부는 실업대책의 효과를 극대화하기 위해 지난 3월 22일 대통령 주재로 제1차 경제대책조정

회의를 갖고, 1999년도 실업대책 예산증액을 내용으로 하는 「일자리 창출과 실직자 보호를 위한 실업대책 강화방안」을 확정했다(표 1 참조). 이로써 금년도 실업대책비는 당초 실업자 보호 및 사회안정망 대책으로 확보된 7조 7천억원¹³⁾에 추가재원 8조 3천억원을 합하여 모두 16조원으로 증액되었다.

정부는 추가 실업대책사업을 통해 모두 48만여명에게 일자리를 제공하고, 35만명에게 직업훈련 또는 사회안전망의 혜택을 줌으로써 대폭적인 일자리 창출에 나설 토대를 갖게 될 것으로 평가하고 있다. 또한 이번 대책에서 정부가 중점을 두고 있는 사항은 적극적인 일자리 창출로서 실업대책 추가재원 8조 3천억원 중 일자리 창출에 투입되는 금액의 비중이 77.5%를 차지하고 있다. 이를 통해 정부는 약 233천명의 고용창출 효과가 나타날 것으로 예상하고 있다. 아울러 실직자 보호대책을 대폭 보강한 점도 들 수 있다.

<표 1> 실업대책 추가재원 및 고용창출 인원

(단위: 억원, 천명, %)

실업대책 사업명	사 업 규 모		고용 및 수혜인원
		비 중	
－ 일자리 창출	64,457	77.5	233
－ 단기 일자리 제공	10,500	12.6	248
· 고학력자 일자리 제공	2,552	3.1	51
· 고졸인턴 등 일자리 제공	948	1.1	34
· 지자체 공공근로사업	7,000	8.4	163
－ 직업훈련 강화	1,028	1.2	(27)
－ 사회안전망 보강	7,208	8.7	(323)
전 체	83,193	100.0	481(350)

주 : ()안의 수치는 수혜인원임.

자료 : 『일자리 창출과 실직자 보호를 위한 실업대책 강화방안』, 제1차 경제정책조정회의 자료, 1999. 3.

13) 자세한 내용은 한국노동연구원, 「1999년 종합 실업대책」, 『분기별 노동동향분석』, 제12권 제 1호 참조.

2. 노사단체 동향

가. 노사관계 동향

● 근로시간 단축을 둘러싼 노사간 이견

IMF 자금지원 신청 이후 급격하게 높아진 실업자를 감소시키고 일자리 창출 및 고용안정을 위한 방안으로서 근로시간 단축에 대한 논의가 활발히 진행중이다. 이미 1, 2기 노사정위원회에서도 근로시간 단축을 통한 고용안정 방안을 강구기로 합의한 바 있으며, 정부 또한 노사정위원회에서의 논의를 통해서 결과를 매듭지겠다는 입장을 보이고 있다.

그러나 근로시간 단축을 둘러싸고 노·사간에 이견이 크다. 먼저 법정근로시간 단축에 관한 사항으로서, 노동계는 실근로시간 단축을 위해서는 법정근로시간 단축이 우선되어야 한다고 주장한다. 반대로 경영계는 연장근로가 관행화된 우리나라 기업의 현실에 비추어 볼 때 법정근로시간 단축으로 할증임금만 증가시킬 뿐이라고 주장한다.

상반된 노·사간의 대립은 결국 근로시간 단축과 연계하여 임금수준을 조정하는 문제로 귀결될 수 있을 것이다. 근로시간 단축에 있어서 임금조정의 문제는 결국 노·사·정이 어떻게 그 부담을 공정하게 배분하느냐 하는 것이다. 노동계는 임금삭감 없는 법정근로시간 단축을 주장하고 있다. 반면 경영계의 입장은 총인건비가 정액급여의 2배에 이르는 현행의 임금구조 특성으로 효과적인 실근로시간 단축 없이 법정근로시간만을 단축할 경우 기업의 비용부담만 가중된다는 것이다.

또한 휴일·휴가제도와 연계방안에 관한 문제이다. 법정근로시간이 주 40시간으로 단축될 경우 주당 근로일수는 현행의 주 6일에서 주 5일로 줄어들 것이기 때문에 결과적으로 주 2일 휴무제가 보편화될 것이다. 노동계는 휴일·휴가제도는 현행을 유지시키되 휴가사용에 관한 재량권을 넓혀 휴가사용을 유도하는 조치가 병행되어야 한다는 입장이다. 이에 반해 경영계는 유급주휴일을 무급으로 전환하고 월차유급휴가제도를 폐지하며, 장기근속수당으로 기능하는 연차휴가의 상한선을 정해야 한다고 주장한다.

이상에서와 같이 근로시간 단축을 통한 고용창출 및 고용안정 방안을 모색하기 위해서는 근로기준법 개정과 근로시간 단축에 따른 임금삭감분 보전방안, 임금체계 개편, 그리고 근로시간과 연계된 휴일·휴가제도의 개선 등 앞으로 해결해야 할 선결과제들이 산적해 있는 것은 주지의 사실이다. 뿐만 아니라 근로시간 단축에 대한 문제를 단순히 고용창출이나 고용유지 차원에서 뿐만 아니라 삶의 질 향상 차원에서도 심도있게 논의되어야 할 때라고 판단된다.

나. 노동조합 동향

● 산별연맹 통합 움직임 본격화

기업의 구조조정을 둘러싸고 고용안정을 위한 연대의 필요성이 높아지면서 산별연맹들의 통합이 본격화되고 있다.

민주노총 산하 공익노련, 공공연맹, 민철노련 등 3개 노련은 1999년 3월 13일 전국공공운수사회서비스노조연맹(이하 공공연맹)을 결성하였다. 공공연맹의 1999년도 요구사항은 ‘근로시간 단축’, ‘공기업의 공익성 유지 및 재벌 매각·해외매각 반대’, ‘연봉제 실시 방침 철회’, ‘퇴직금 및 복리후생제도 개악 반대’, ‘공공부문 종사자 임금 대정부 직접교섭 요구’, 그리고 ‘노동조합의 경영참가 보장’ 등이다. 공공연맹 통합으로 인하여 그동안 공공부문 노조들의 공동투쟁 형식으로 이루어지던 연대활동이 단일연맹 내에서 수렴될 수 있을 것으로 보인다. 또한 공공연맹은 산하에 109개 노조, 10만여명의 조합원을 포괄함으로써 민주노총내 제2연맹으로 부상, 금속산업연맹¹⁴⁾과 함께 양대축으로 서게 되었다. 다만 공공연맹은 향후 초대 지도부가 얼마만큼 지도력을 발휘하느냐에 따라 단일한 조직력을 갖출 수 있을 것으로 보인다.

또한 지난 2월 11일 사무노련과 민주금융연맹이 통합한 전국사무금융노동조합연맹(이하 사무금융노련)은 3월 4일 노동부로부터 설립인가증을 받아 정식 출범했다. 사무금융노련은 227개 노조 65천여명의 조합원을 포괄하고 있다. 한편 유일한 중간노조 형태로 남아 있던 상업연맹은 민주노총에 가입하였다.

이로써 1999년 5월 현재 합법화된 산별 노동조합단체¹⁵⁾는 모두 40개로, 이 중 한국노총 소속은 25개, 민주노총 소속은 15개이다.

● 한국교원노조 설립 : 교원노조 복수화 시대 개막

교원노조의 법제화가 임시국회에서 통과됨에 따라 1999년 7월부터 교원노조가 합법화될 예정이다. 이 경우 교원사회에서 발생하는 문제점들을 ‘노사관계’ 차원에서 해결할 수 있을 것으로 기대된다.

이러한 시점에서 한국노총 산하 한국교원노동조합(이하 한교조)이 5월 창립식을 갖고 출범함으로써 기존의 민주노총 산하 전국교직원노동조합(이하 전교조) 중심의 단일노조 체제였던 교원노조가 복수노조 형태를 갖게 되었다. 양 교원노조는 조합원 확보에 총력

14) 노동부 자료에 따르면, 1999년 5월 현재 금속산업연맹 산하 조합수는 181개, 조합원수는 약 19만여명에 이르는 것으로 집계되고 있다.

15) 노동부, 노동조합과.

을 기울일 것으로 보인다. 올 연말까지 양 교원노조가 목표로 한 가입조합원수는 전교조 15만명, 그리고 한교조는 전교조나 교총에 가입하지 않은 다수의 교원들을 가입대상으로 정해 10만명 수준이다.

그러나 과연 복수교원노조 형태가 계속해서 유지될 수 있을지는 의문이다. 왜냐하면 현 교원노조법에는 단체교섭에서 교섭창구 단일화를 명시해 놓고 있어 교원노조들간에 단일교섭체계를 구축해야 하기 때문이다. 한편 국무회의에서 의결된 교원노조법 시행령에서는 복수노조일 경우 비례대표제를 통해 교섭위원을 선임토록 하고 있어 이 문제와 관련해서 양 교원노조는 의견조율이 필요한 상황이나 주장하는 바가 서로 다르다. 전교조의 경우 통합교원노조를 지향하고 있는 반면, 한교조는 복수노조의 필요성을 강조하고 있기 때문이다. 따라서 향후 교섭위원을 선임하는 과정에서 양 교원노조간에 다소간의 진통을 겪을 것으로 예상된다.

다. 구조조정에 따른 노사갈등

● 공공부문 구조조정과 노사갈등

IMF 자금지원 신청 이후 다소 평화적인 관계를 유지하던 노·사·정간의 관계가 구조조정과 관련하여 다시 악화될 조짐을 보이고 있다. 특히 공공부문의 경우는 공기업 매각, 민영화, 인원감축, 임금삭감 등 공공부문 구조조정이 본격화될 조짐을 보임에 따라 노사간의 갈등이 커지고 있다. 그동안 공공부문노조는 기획예산위원회의 예산편성지침에 대하여 강한 불만을 표출하여 왔다. 따라서 단위노조는 상급단체에 교섭권을 위임하고, 정부의 예산편성지침 사항과 관련된 내용들을 공동으로 대응하는 추세를 보이고 있다. 한국노총의 경우 정투연맹과 공공서비스노련, 공공건설노련, 담배인삼공사노조 등을 포괄하고 있는 정부산하기관노조협의회는 이러한 정부의 구조조정 방침에 공동으로 대응할 것을 결의한 상태이고, 민주노총의 경우도 3월 통합한 공공연맹을 중심으로 정부의 구조조정 방침에 적극적으로 대응하고 있다.

이러한 상황하에서 4월 중순에 발생한 서울지하철노조 파업의 경우는 공공부문 구조조정과정에서 노사간의 갈등이 강하게 표출되었다는 점에서 예년과 달리 올해 상반기 노사관계의 흐름을 가늠할 '전초전'으로서의 성격이 강했다고 할 수 있다. 올해의 서울지하철 파업은 단순히 단위사업장의 범위를 넘어서 3월 통합한 공공연맹, 더 나아가서는 민주노총의 투쟁과 밀접한 연관 속에서 진행되었던 것으로 분석된다. 그러나 파업이 민주노총 전체 차원으로 확산되지 못함에 따라 조직력이 다소 약화되었으며, 특히 한국통신노조의 파업유보 결정으로 서울지하철 파업의 지속력이 크게 상실된 것으로 분석된다.

한편 파업 종결후 처리과정에서 파업주동자의 사법처리와 파업으로 인한 손해배상 문

제들을 어떠한 방법으로 해결하느냐에 따라 노·사·정간의 관계가 ‘대립’구도로 갈 것인가 아니면 ‘화해’구도로 갈 것인가가 결정될 것으로 보인다. 실제로 서울지하철노조는 정부의 파업 이후 수습과정에 대하여 불만을 표출하고 있으며, 서울지하철공사는 집행부가 직위해제된 상태이고 노조측도 직무대행자를 선임한 만큼 새 집행부와 재협상을 하겠다는 입장이어서 재갈등의 여지가 남아 있다. 또한 한국노총은 6월 중순 ‘6대 요구사항 관철을 위한 총파업’을 예정하고 있고 민주노총도 여전히 총력투쟁을 예정하고 있는 등 여전히 노·사·정간에 갈등의 불씨가 당분간은 남아 있을 것으로 보인다.

● 대기업 구조조정과 노사갈등

한편 노사간 갈등의 다른 축은 대기업의 구조조정과 관련한 노사간의 갈등이다. 그동안 구조조정과 관련하여 끊임 없이 노사간 갈등을 겪었던 현대, 대우 등이 ‘구조혁신’안을 발표하면서 노사갈등이 심화되고 있다. 구조조정의 주요 내용을 살펴보면, 5대 그룹을 중심으로 비주력업종을 정리하고, 재벌간 사업교환을 내용으로 하는 ‘빅딜’을 실시하는 것이다. 이에 따라 해당부문 종사자들의 고용안정 문제가 쟁점이 되어 파업이 발생하는 등 노사간 갈등이 증폭되고 있다. 특히 구조조정 대상사업장들이 민주노총 산하 최대 연맹인 금속산업연맹의 투쟁과 밀접한 관계를 맺고 있어서 단위사업장의 문제가 아닌 연맹 전체차원으로 문제가 확대되고 있는 상황이다.

대우그룹의 경우 ‘구조혁신안’ 발표로 매각방침이 확정된 대우조선노조가 즉각적인 전면파업에 돌입하는 등 구조조정을 둘러싼 노사간의 갈등이 증폭되고 있다. 고용보장 및 구조조정과정에서의 노조참여를 강력하게 주장하며 전면파업에 돌입하였던 대우조선노조 파업은 노사협상을 통해 ‘신설법인 설립시 노조참여 보장’ 등을 주요 내용으로 하는 노사합의서를 체결함으로써 노사간에 원만한 타결이 이루어지는 듯 했으나, 다시 파업참가 노조원들의 징계문제를 놓고 노사간의 마찰이 발생하고 있다. 즉, 회사측은 파업과 관련하여 ‘7일 이상 무단결근자’ 51명에 대해 해고를 통보하였다. 특히 파업과 관련하여 대우조선노조 위원장의 구속에 대해 대우그룹노조협의회 차원에서 항의하는 등 다시 노사간의 관계가 악화되고 있다.

현대그룹의 경우 주요 계열사를 매각 및 청산하겠다는 회사측의 구조조정 계획안이 발표되면서 매각이 확실시되는 사업장에서의 노조는 강력하게 반발하고 나섰으며, 그룹 노조 차원에서 긴급대책회의를 열고 향후 대책마련을 하는 등 구조조정을 둘러싼 노사간의 갈등이 빚어지고 있다.

이처럼 대기업의 구조조정과 관련하여 노사간의 갈등은 향후 노동계의 고용안정 요구에 대해 만족할 만한 회사측의 노력이 없는 한 더욱 깊어질 것으로 전망된다. 특히 노동계는 이를 단체교섭과 연계시켜 나아갈 방침이어서 구조조정에 따른 노사갈등이 증폭

될 전망이다.

II. 團體交渉

1. 1999년 임·단교섭 환경 및 특징

● 단체교섭을 둘러싼 노사갈등 증가

1999년 들어 경기가 다소 회복조짐을 보이면서 단체교섭이 지난해와는 다른 양상을 보이고 있다. 지난해의 경우 고용안정을 담보로 한 노동계의 양보교섭으로 인해 상당수 기업에서 임금이 동결 내지 삭감되었다. 그러나 올해는 단체교섭을 둘러싼 노사갈등이 증가하고 있는 것으로 보인다. 먼저 노동계는 단체교섭을 고용안정과 임금수준 회복, 그리고 산별교섭 구조의 토대 마련, 노조전임자 임금지급, 노조의 경영참가 허용 등을 목표로 적극적인 투쟁방침을 정하고 있다. 즉, 전년도에 고용안정을 유지하면서 동시에 삭감된 임금수준을 회복해야 한다는 요구가 크게 늘고 있다. 반면 경영계는 경기가 다소 회복되고 있음에도 불구하고 경영환경은 여전히 어려움을 겪고 있다고 주장하면서 지속적인 고용조정 실시와 임금삭감 및 동결 등을 주장하고 있다.

이같은 노사 양단체의 상반된 주장으로 인하여 단체협약과 관련한 타결이 원만하게 해결되지 못함에 따라 노사분규가 다시 증가하고 있는 것으로 나타났다. <표 3>에서 살펴보면, 5월 21일 현재 노사분규건수는 59건으로 작년 같은 기간에 비해 25건이 증가하였다.

한편 산별교섭체제 확립을 위한 노동계의 노력이 점차 가속화되고 있다. 한국노총의 경우 올해를 산별노조 건설의 원년으로 정하고 「산별노조건설특별추진위원회」를 건설하기로 하였으며, 민주노총도 내년에 산별교섭체제로 진입하기 위해 산별추진팀을 구성하기로 한다는 방침을 정하는 등 양노총의 산별교섭체제 확립을 위한 시도가 적극적으로 이루어지고 있다.

그러나 산별교섭체제에 대한 단위노조의 반응이 반드시 긍정적인 것은 아니다. 현대중공업노조는 상급단체로의 교섭권 위임을 반대하기로 가결하는 등 노조내부에서도 산별교섭체제에 대한 찬반 양론이 분분한 것으로 보여진다. 또한 산별교섭체제에 대한 경영계의 반대도 만만찮다. 단위사업장에서 산별교섭 결과를 모두 받아들인다는 보장이 없기 때문에 이중교섭이 될 가능성이 많으며, 또한 상급단체가 개입할 경우 교섭이 강경일변도로 가기 때문에 더욱 어려워진다는 의견을 제기하고 있다.

2. 임금교섭 개관

● 다소 늦어진 임금교섭 진도율

1999년 5월 31일 현재 100인 이상 사업체의 임금교섭 진도율은 30.6%로 전년동기의 32.5%에 비해 다소 늦어지고 있다. 이처럼 임금교섭 진도율이 늦어진 이유는 노동조합의 경우는 작년에 삭감된 임금수준의 보전과 아울러 고용안정을 적극적으로 요구하고 있는 반면, 사측은 임금수준을 전년도 수준에서 동결할 것을 주장하고 있는 등 노사간에 임금교섭을 둘러싼 이견차가 좁혀지지 않고 있기 때문으로 분석된다. 한편 공공부분의 경우 임금교섭 진도율이 17.6%로 전년동기의 9.0%에 비해서 높은 추세를 보이고 있으나, 민간부분은 33.1%로 전년동기의 31.0%에 비해 낮게 나타났다.

<표 2> 주요 임금교섭 동향

(단위: 개소, %)

	지도대상업체 (A)	타결업체수 (B)	임금교섭진도율 (B/A)	협약임금인상률	
				통상임금 기준	임금총액 기준
총 계	5,097(5,476)	1,559(1,780)	30.6(32.5)	1.0(-2.9)	1.2(-0.3)
민 간 부 문	4,955(5,331)	1,534(1,767)	31.0(33.1)	1.0(-2.9)	1.3(-0.3)
공 공 부 문	142(145)	25(13)	17.6(9.0)	-0.9(-0.5)	0.7(0.1)
시 장 지 배 사 업	182(183)	38(42)	20.9(23.0)	1.6(-3.8)	1.4(0.0)

주: 1) 1999년 5월 31일 누계기준임.

2) 100인 이상 사업체 기준임.

3) ()안의 수치는 전년동기임.

자료: 노동부.

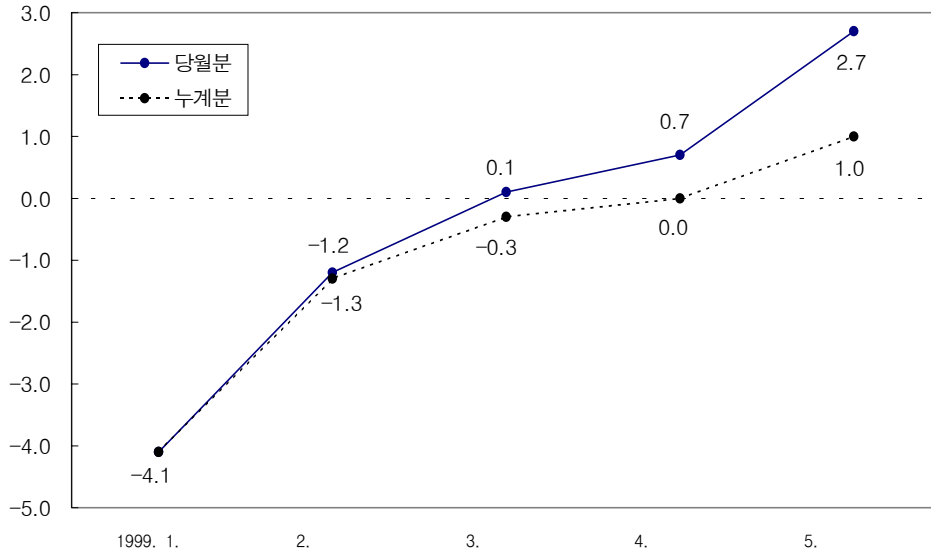
● 협약임금 인상률 올해 들어 점차 높아지는 추세

협약임금 인상률은 임금총액 기준으로 1.0%로 전년동기의 마이너스 인상률에서 증가세로 반전되었다. 한편 월별로 살펴보면, 협약임금 인상률이 3월 들어 증가세로 반전된 후 4월 0.7%, 5월 2.7%로 증가폭이 점차 커지고 있는 것으로 나타났다(그림 1 참조). 이는 임금하향분에 대한 근로자들의 임금보전 요구와 기업의 지불능력의 점진적인 개선에 의한 것으로 분석된다. 타결업체 1,559개소 중 56.4%에 해당하는 880개소는 임금동결을, 6.2%에 해당하는 96개소는 임금하향을, 그리고 타결업체의 37.4%인 583개소는

임금을 인상한 것으로 나타났다.

그러나 공공부문의 경우는 임금총액 기준의 협약임금 인상률이 여전히 마이너스(-0.9%)를 기록하고 있다.

[그림 1] 월별 협약임금 인상률 추이



Ⅲ. 勞使紛糾

1. 노사분규 개관¹⁶⁾

● 노사분규, 불안한 조짐 나타남

금속산업 중심의 구조조정과 임·단협, 그리고 체불임금과 관련하여 대기업 고용조정이 한창 진행되고 있는 가운데 서울지하철공사, 한국통신 등 공공부문 구조조정을 둘러싼 노사간의 갈등과 대립으로 인해 극심한 경기침체를 겪었던 작년보다도 오히려 노사분규 지표가 불안정한 상태를 보이고 있다.

1999년도 상반기 노사분규 동향을 살펴보면, 전년도 같은 기간에 비해 다소 불안한

16) 1999년 5월 21일 누계기준이다.

조짐을 보이고 있다. 1999년 5월 21일 현재 총 59건의 노사분규가 발생하여 지난해 같은 기간의 약 1.7배에 달하고 있는 것으로 나타났다. 또한 분규참가자수도 여전히 대규모 사업장에서의 분규가 증가함에 따라 지난해 같은 기간의 39천명에서 46천명으로 증가하였다. 따라서 노동손실일수는 지난해 같은 기간의 188천일에 비해 거의 3배 가량 증가한 546천일을 기록하였다.

<표 3> 노사분규 주요지표 동향

	1997	1998	1997. 5. 21	1998. 5. 21	1999. 5. 21
노사분규 발생건수	78	129	16	34	59
쟁의발생 신고건수	630	850	105	282	301
노사분규 해결건수	77	121	15	26	234
분규참가자수(천명)	44	146	4.0	39.1	46
노동손실일수(천일)	445	1,452	25.3	188.2	546

자료 : 노동부.

● 단체협약관련 노사분규 가장 높게 증가함

한편 노사분규를 발생원인별로 살펴보면, ‘단체협약관련 노사분규가 다른 원인에 비해 가장 크게 증가한 것으로 나타났다. 따라서 전체 노사분규에서 차지하는 비중도 지난해 같은 기간에는 ‘채불임금’관련 노사분규가 전체에서 차지하는 비중이 35.3%로 가장 높았는데 비해 올해는 ‘단체협약관련 노사분규가 32.2%로 가장 높은 비중을 차지하였다. 한편 ‘채불임금’과 관련한 노사분규는 오히려 지난해 같은 기간에 비해 감소한 것으로 나타났다.

<표 4> 발생원인별 노사분규 동향

(단위: 건, %)

	1997	1998	1997. 5. 21	1998. 5. 21	1999. 5. 21
채 불 임 금	3(3.8)	23(17.8)	2(12.5)	12(35.3)	11(18.6)
임 금 인 상	18(23.1)	28(21.7)	2(12.5)	6(17.6)	10(16.9)
단 체 협 약	51(65.4)	57(44.2)	6(37.5)	5(14.7)	19(32.2)
해 고	-	3(2.3)	-	-	3(5.1)
기 타 ¹⁾	6(7.7)	10(7.8)	6(37.5)	11(32.4)	16(27.1)
전 체	78(100.0)	129(100.0)	16(100.0)	34(100.0)	59(100.0)

주 : 1) 기타 항목에는 희망퇴직자 모집 반대, 소사장제 반발, 기업통합 반대, 자살자 유족보상 등이 포함됨.

2) ()안의 수치는 전체에 대한 비중임.

자료 : 노동부.

2. 부문별 노사분규 동향

● 제조업 및 공공부문의 노사분규 크게 증가

1999년 5월 21일 현재 산업별 노사분규 발생추이를 살펴보면, 제조업에서의 분규가 전년동기대비 57.6% 증가한 34건으로 가장 많다. 제조업에서의 증가는 기업의 구조조정과 관련하여 고용안정을 보장받기 위한 노동조합의 분규가 크게 증가하였기 때문으로 분석된다. 그 다음으로 공공부문 구조조정과 관련한 노사분규건수 증가에 기인하여 사회·개인 및 공공서비스업에서 전년동기대비 18.6% 증가한 11건으로 나타났다.

<표 5> 산업별 노사분규 동향

(단위: 건, %)

	1997	1998	1997. 5. 21	1998. 5. 21	1999. 5. 21
제 조 업	42(53.8)	72(55.8)	4(7.8)	19(55.9)	34(57.6)
운 수·창 고 및 통 신 업	14(17.9)	37(28.7)	8(50.0)	10(29.4)	9(15.3)
금융·보험 및 사업서비스업	4(5.1)	8(6.2)	1(5.6)	2(5.9)	2(3.4)
사회·개인 및 공공서비스업	11(14.1)	9(7.0)	2(11.1)	3(8.8)	11(18.6)
기 타 산 업	7(9.0)	3(2.3)	1(5.6)	-	3(5.1)
전 산 업	78(100.0)	129(100.0)	16(100.0)	34(100.0)	59(100.0)

주 : ()안의 수치는 전체에 대한 비중임.
자료 : 노동부.

● 대규모 사업장에서 분규가 크게 증가

한편 1,000인 이상 대규모 사업체에서의 노사분규가 다른 규모의 사업체에서 발생한 노사분규에 비해 전년도 같은 기간과 비교해 볼 때 크게 증가한 것으로 나타났다. 사업체규모별 노사분규 현황을 살펴보면, 지난해 같은 기간에 비해 늘어난 25건의 노사분규에서 1,000인 이상 대규모 사업체에서 64.0%를 차지한 것으로 나타났으며, 그 다음으로 100~299인 규모의 사업체에서 24.0%를 차지하였다. 이같은 대규모 사업체에서의 노사분규 발생의 증가는 앞서 언급했듯이 노동손실일수를 크게 증가시키는 결과를 초래하였다.

<표 6> 사업체규모별 도시분류 동향

(단위 : 건, %)

	1997	1998	1997. 5.21	1998. 5.21	1999. 5.21
50인 미만	6(7.7)	6(4.7)	1(6.3)	3(8.8)	5(8.5)
50 ~ 99인	13(16.7)	21(16.3)	3(18.8)	5(14.7)	6(10.2)
100 ~ 299인	26(33.3)	35(27.1)	7(43.8)	9(26.5)	15(25.4)
300 ~ 999인	18(23.1)	34(26.4)	4(25.0)	10(29.4)	8(13.6)
1,000인 이상	15(19.2)	33(25.6)	1(6.3)	7(20.6)	25(42.4)
전 규 모	78(100.0)	129(100.0)	16(100.0)	34(100.0)	59(100.0)

주 : ()안의 수치는 전체에 대한 비중임.

자료 : 노동부.

1

勞使團體의 勤勞時間 短縮에 대한 立場

▷ 주요 목차 ◁

- I. 週 40時間, 年 2,000時間 貫徹로 雇傭創出을(韓國勞總)
- II. 勤勞時間 短縮의 意義와 政策方案(民主勞總)
- III. 勤勞時間 短縮에 대한 經營界 立場(韓國經總)

I. 週 40時間, 年 2,000時間 貫徹로 雇傭創出을(韓國勞總)*

1. 들어가는 말

노동시간 단축에 대한 노사정간의 협의가 조만간 전개될 것으로 기대된다. 근로시간단축위원회를 설치한다는 것이 제1기 노사정위원회 합의사항이었고, 또 한국노총과 정부간의 노정실무협약에서는 노동시간 단축을 위해 노사정간에 협의한다는 보다 구체적인 합의에 이른 바 있다. 때문에 노동시간 단축 문제는 불가불 주요 이슈로 등장할 수밖에 없고 또 일단 협의에 들어가면 뜨거운 논쟁과 갈등을 수반할 것으로 예상된다.

이번에 전개될 노동시간 단축 논쟁은 과거에 비해 훨씬 더 복잡할 수밖에 없다. 과거의 노동시간 단축 운동은 단순한 법정노동시간 단축을 목표로 한데 비해 이번에는 법정노동시간 단축뿐만 아니라 실노동시간 단축, 고용유지 및 창출을 목표화해 나가고 있기 때문이다.

이러한 목표들은 노동운동 진영으로서도 새로운 것이다. IMF 한파 이전까지만 해도 노동시간 단축 문제는 노동자의 생활의 질 개선이라는 이상적 측면에서 접근되었고 구체적으로는 법정노동시간 단축에 역점이 주어져 있었다. 그러나 현실에 있어서는 임금인

* 노진귀(한국노총 정책본부장)

상에 더 우선순위가 주어졌다. 노동시간 단축은 의도하는 그 목표가 무엇이었던 결과는 노동시간 단축보다는 법정노동시간 단축에 의한 초과노동시간 증대를 통해 총임금을 증대시키는 효과를 가져다 주었던 것이다. 기업단위노조의 교섭에서도 유사한 결과에 귀착되었다. 이런 관행 및 전통 때문에 새로운 시각의 노동시간 단축 요구는 이제 형성단계에 있고 행동으로의 결집을 위한 준비가 아직 미약한 상태이다. 과연 일반노동자의 컨센서스를 바탕으로 한 적극적 시간단축 요구가 정립될 수 있을지 불확실한 상태이다. 이런 현실적 한계에도 불구하고 적어도 주 40시간, 연 실노동 2,000시간을 요구하고 관철해 내는 것이 현 단계의 노동운동의 사명이라고 할 수 있다.

이하 이런 관점에서 노동운동 진영으로서 가질 수 있는 노동시간 단축에 대한 입장을 간단히 기술하기로 하겠다.

2. 노동시간 단축에 대한 한국노총의 입장

노동시간 단축에 대해 한국노총이 현재까지 명시적으로 결정한 공식적·구체적 입장은 법정노동시간을 주 40시간으로 단축하여야 한다는 것이다. 이 입장은 1998년 11월 국회에 청원으로 제출된 바 있다. 그러나 작금의 노동시간 논의와 함께 실노동시간 단축, 고용유지 및 창출을 위한 노동시간 단축이라는 새로운 목표를 가지고 노총의 입장을 정립하기 위해 연구를 하고 있는 중이다. 조만간 있을 노사정간의 노동시간 단축 논의를 통해 우리의 입장을 공식화해 나갈 계획이다. 현장노동자들의 현 조건을 감안할 때 입장의 정립이 용이하지 못한 부분도 있다.

노동시간에 대한 우리의 입장은 크게 두 가지 방향에서 정립할 수 있다.

하나는 법정노동시간의 단축과 함께 실노동시간을 단축하고 그와 동시에 몇 가지 보조적 기제를 통해 고용유지·창출을 도모하는 방향이다. 그리고 이와 병행하여 노동시간 단축이 사용자측의 경영합리화 및 노동강화 조치 등으로 오히려 노동자가 불리하게 되는 것을 막아야 하는 문제가 있다.

다른 하나는 신자유주의적 유연화정책을 저지하고 규제하는 문제이다.

법정노동시간 단축의 문제는 앞에서 언급한 바와 같이 현재는 주 40시간 노동의 법제화를 목표로 함과 동시에 산업, 기업에 따라 단체교섭을 통해 그 이하로 단축하는 것을 목표로 하고 있다. 단체교섭에 의한 추가적 노동시간 단축은 향후 있을 수밖에 없는 법정노동시간 단축이 미칠 전국적 충격을 완화시켜 갈 수 있고 기업수준의 자연스런 노동시간 조정을 도모해 줄 수 있다는 이점을 가지고 있다.

실노동시간 단축은 연간노동시간을 OECD국가들이 일반적 기준으로 하고 있는 1,800시간 미만으로 단축시켜 나갈 중장기적 프로그램을 설정하여 추진해 나가야 한다고 생각한다. 현재로서는 2,000시간을 중간목표로 하고 그 이후 몇 년 안에 1,800시간으로

단축시켜 나간다는 계획을 수립할 수 있다. 이러한 계획수립은 OECD국가들의 통상연계의 압력을 막아내는 데도 도움이 될 것이고 기업들이 자발적으로 노동시간을 조정해 나가도록 유도하는 데도 도움이 될 것이다. 또한 그러한 계획이 제시되면 노동자들 또한 그러한 계획에 상응하는 임금조정 및 생활설계를 해나갈 수 있게 될 것이다.

1980년대 이래 우리나라 10인 이상 사업장의 연간 실노동시간은 주 40시간 노동제가 도입되기 시작한 1989년 이전은 대체로 2,700시간대를 기록하다가(1980년부터 1988년까지 2,600시간대를 기록한 것은 1988년 한해 파업의 영향에 의한 것으로 보임) 1989년 법개정 이후로 2,500시간대를 거쳐 2,400시간대로 줄어들고 있고, 1998년에는 IMF 한파로 2,300시간대로 들어섰다. 제조업의 경우 실노동시간이 대략 50~100여시간 더 길게 나타나고 있으며, 연도별 추세는 비농전산업의 경우와 마찬가지로 1989년 이전에는 2,800시간 전후를 기록하다가 1989년 법개정 이후로는 2,600시간 전후를 거쳐 2,500시간 전후로 줄어들고, 1998년은 2,400시간 정도로 줄어들고 있다. 비농전산업에 비해 법정노동시간 단축에 따른 실노동시간 단축의 정도가 더 크다고 할 수 있다.

그러나 1970년대와 1980년대를 비교할 때 오히려 1980년대의 연간 실노동시간이 더 늘어나고 있다. 이는 1970년대 말부터 노동시장이 팽박해진 결과이기도 하지만 노동시간 단축을 위한 노동운동 진영의 노력이 없었던 결과라고도 할 수 있다.

<표 1> 우리나라 연간 실노동시간 추이(비농전산업)

	1970~79	1980~88	1989	1990	1991	1992~97	1998
전 체	2,587~2,690	2,662~2,734	2,564	2,514	2,498	2,436~2,484	2,390
정 상	-	2,287~2,344	2,222	2,177	2,176	2,155~2,176	2,149
초 과	-	343~413	342	337	323	281~313	241

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』에 의거해 작성함.

<표 2> 우리나라 연간 실노동시간 추이(제조업)

	1970~79	1980~88	1989	1990	1991	1992~97	1998
전 체	2,603~2,784	2,743~2,852	2,640	2,594	2,568	2,491~2,564	2,400
정 상	-	2,296~2,375	2,228	2,182	2,166	2,140~2,170	2,114
초 과	-	392~502	412	413	402	352~397	283

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』에 의거해 작성함.

물론 이상의 통계가 그 정확도에 대해 일반적으로 의심을 받고 있고 또 장시간노동이 일반적으로 행해지고 있는 10인 미만 영세사업체의 실태를 반영하고 있지 못하는 점을 감안한다면, 실노동시간은 훨씬 더 길다고 할 수 있다. 이런 한계를 인정하더라도 연간

실노동시간은 경기가 회복되면 다시 2,500시간 이상으로 늘어날 것으로 전망해 볼 수 있으며 실노동시간이 그 이상으로 치솟을 개연성도 배제할 수 없다. 경제불황의 국면에서 발생한 생활상의 적자나 악화된 생활의 질을 회복하기 위해서, 그리고 불확실한 경제 상황에 대비하기 위해서 더 많은 소득이 필요하게 되나 임금의 급격한 상승은 기대하기 어려우므로 초과노동·특근 증대를 통해 소득을 늘리려는 경향이 나타날 것이기 때문이다. 사용자측 역시 불확실한 경기전망 속에서 시설투자보다는 기존인력 및 시설의 활용을 늘릴 가능성이 크다.

그렇다고 하면 가령 연간 실노동시간을 우선 2,000시간대로 끌어내리려면 연간 500~600시간을 단축해야 한다. 실노동시간 단축은 직접적으로는 법정기준 노동시간 단축, 초과노동 규제 내지 억제, 휴일·휴가 사용률의 제고, 교대제 변경 등의 정책에 의해 영향을 받으며 간접적으로는 소득증대, 레저에 대한 효용변화 등에 의해 영향을 받는다.

법정노동시간 단축이 실노동시간의 단축에 어느 정도의 영향을 미치는지는 매우 구체적으로 판단해야 할 문제이다. 법정노동시간 단축에 대해 노사 각 주체가 어떻게 대응하느냐에 따라 그 결과가 달라질 수밖에 없다. 노동자측은 법정노동시간이 단축되더라도 더 많은 소득을 위해 여전히 종전처럼 장시간노동을 선택할 수 있다. 사용자측도 법정노동시간 단축에 따른 노무비 증대 개연성에 대한 대책을 세우면서 종전의 노동시간을 그대로 유지할 수 있다.

또 같은 노동시간이 단축되더라도 몇 시간에서 몇 시간으로 단축되느냐에 따라 그 질적 의미가 크게 달라질 수 있다. 1989년의 법정노동시간 단축은 4시간을 단축함으로써 토요일 오전근무, 또는 토요일주휴무제를 촉진시킴으로써 실노동시간 단축에 기여하였다고 할 수 있다. 단축된 4시간의 의미는 생산직과 사무직, 공무원과 민간의 차별을 해소시키는 의미를 부여했다. 생산직들은 오랜기간 토요일전일노동을 하면서 차별을 느껴왔던 것이 사실이다. 이제 주 40시간 노동제가 입법화되면 주 5일제 노동이 확산됨으로써 실노동시간의 단축에 기여할 것으로 전망할 수 있다. 이런 차원에서 우리는 일차적으로 주 40시간 노동제를 제도화하려 하고 있다.

두번째로 초과노동시간 단축이 실노동시간 단축의 매우 중요한 수단이라는 것은 두말할 것도 없다. <표 1>, <표 2>에서 본 바와 같이 1989년 법개정 이후 실노동시간의 단축은 법정노동시간의 단축에 의존하는 바가 더 크다고 할 수 있지만 초과노동시간의 단축도 상당한 기여를 하고 있다. 1998년의 경우 초과노동시간 감소가 실노동시간 단축에 압도적으로 기여하고 있다. 이러한 추세가 계속될 것인지는 불분명하다.

초과노동시간 단축을 통해 실노동시간을 단축시키는 방식으로 다음 몇 가지 방안을 생각해 볼 수 있다.

초과노동시 1.5배의 할증임금을 지급하는 것보다 그만큼의 휴가를 주는 것이 매우 효과적이라 할 수 있다. 이 방식은 유럽에서 채택되고 있지만 우리나라에서는 매우 생소한

방식이다. 생소하기에 앞서 채택되기가 쉽지 않은 방식이라 할 수 있다. 다수의 노동자들이 휴가보다 소득증대를 선호하기 때문이다.

또 하나는 일정시간 이상의 초과노동에 대해서 초과분에 대한 할증분을 노동조합이나 노동자복지단체에서 흡수하여 복지기금으로 활용하는 방식이다. 사용자는 사용자대로, 노동자는 노동자대로 초과노동에 대한 매력을 덜 느끼게 될 것이다. 이는 미국 자동차산업 등에서 볼 수 있는 초과노동규제 방식이다.

한편 초과노동 할증분을 올림으로써 초과노동에 대한 사용자측의 선호도를 줄이는 방식이 있다. 사용자측은 그 할증분보다 인원증원이나 신기술 도입편이 비용이 덜들게 되면 구태어 초과노동을 시키려 하지 않을 것이다. 그러나 사용자측은 일정 정도의 물량변동에 대해서는 인원을 늘리기보다는 초과노동시간의 조절, 또는 변형근로를 통해 대응하려 할 것이다. 증원에는 증원된 자의 임금뿐만 아니라 모집비, 훈련비 등이 소요되게 되고 또 집단의 인화단결에 부정적 영향을 줄 가능성도 따르게 되기 때문이다. 한편 할증분이 올라갈 경우 노동자측은 오히려 초과노동을 하려는 유혹을 더 받게 될 것이다. 때문에 할증률의 증대가 초과노동시간의 감소를 가져온다고 얘기할 수는 없다. 어쨌든 일본은 실노동시간을 1,800시간대로 단축시키기 위한 그 한 방법으로서 할증률 증대를 꾀하고 있다. 우리나라의 경우 타국에 비해 할증률이 높은 것이 사실이고 또 그런 이유에서 사용자측이 할증률을 오히려 끌어내리려 하고 있다.

또한 기본적으로는 법정 초과노동시간의 한도를 두어 엄격히 규제하는 방식이 있다. 그러나 각 사업장에 대한 일상적 근로감독이 이뤄질 수 없는 조건하에서는 노동자나 노동조합측이 초과노동을 규제하고 감시하려는 노력을 하지 않는 한 그런 법적 규제도 커다란 의미가 없다. 우리나라에 있어서 초과노동이 오랜기간 줄어들지 않았던 것은 법적 규제가 없어서가 아니다. 노동자 스스로 최저생활선이나마 지키기 위해 장시간노동을 선택했기 때문에 구태어 노동자가 법 위반을 문제시하지 않았다. 오히려 철야특근을 더 하기 위해 상사에게 잘 보이려 했고 심야수당을 받기 위해 아예 심야교대조에만 근무하려 한 사례들도 있었다. 때문에 노동조합도 법 위반의 초과노동을 거의 묵인해 왔다. 단지 쟁의에 앞서 잔업거부라는 준법투쟁 수단을 활용한 예외적 사례들만 있을 뿐이다.

임금지급이 없는 초과노동을 줄이는 방식이 있을 것이다. 많은 월급직 사무직들은 과거 아무런 임금지급없는 초과노동을 하였다. 이것이 법적으로 문제가 되자 사용자들은 포괄역산 방식으로 기존 월급을 분해하여 고정적 초과노동수당을 배분하고 있다. 대표적으로 은행들의 경우 영업시각 전이나 영업시간 후 이런 류의 초과노동을 행하고 있다. 이런 ‘유노동 무임금’의 초과노동은 법적 뒷받침이 되므로 줄이기가 더 용이할 것으로 보인다.

교대제의 변경, 즉 2교대를 3교대제로 바꾸는 등의 방식은 초과노동을 규제할 수 있는 확실한 방식이라 할 수 있다. 물론 이 경우도 임금문제가 기본적인 장애요인이 될

것이다.

이상 열거한 초과노동규제 방식 중 법적으로 초과노동시간 한도를 둔다거나 할증률을 높이는 등의 방식은 노동조합의 입장으로서 쉽게 채택될 수 있는 부분이다. ‘유노동 무임금’인 그런 초과노동을 거부하는 운동도 어느 정도 용이하게 우리의 입장으로서 수용될 수 있을 것으로 보이며 운동으로 전개되었을 경우 커다란 힘을 발휘할 수 있을 것이다. 그러나 초과노동에 대해 임금을 지급하는 대신 휴가로 사용하게 한다거나 초과노동 할증률의 일부를 노동자복지기금으로 흡수하는 등 방식은 기존 총임금의 삭감을 초래할 것이므로 노동자들의 반대에 직면할 가능성이 크다. 그러나 이들 방식이야말로 가장 위력을 가질 수 있는 기본적 초과노동규제책이므로 노동자의 요구로 만들어 나갈 필요가 있다.

실노동시간 단축에 가장 직접적인 효력을 발휘하는 수단은 휴일·휴가의 증대 및 사용의 증대이다. 휴일·휴가 중 주휴나 공휴일, 하기휴가 등은 대개 쉰다고 할 수 있다. 물론 업종의 성격상 연속조업을 해야 하는 경우를 제외하고는 대부분 사용한다고 볼 수 있다. 휴가 중 가장 문제가 되는 것은 연월차휴가나 생리휴가이다. 연월차의 경우 월차는 병가처럼 아프거나 주요 가정사가 있을 경우 쉬는 용도로 활용되지만 연차는 수당으로 정산받는 경우가 많다. 근래 들어 특히 불황의 국면에 들어서서 사무직에 대해 연차를 계획휴가로서 쉬게 하는 회사들이 늘어나고 있지만 대다수의 경우는 여전히 그 사용률이 매우 낮다. 생리휴가도 쉬는 경우가 많기는 하지만 쉬지 않고 돈으로 정산하는 경우 또는 아예 쉬지도 않고 돈으로도 정산받지 못하는 경우들도 있다. 만일 연월차휴가나 생리휴가를 100% 사용하게 된다면 비록 소득은 줄어들겠지만 실노동시간은 크게 줄어들게 된다. 연월차의 경우 평균적으로 25일 정도는 된다 할 것이므로 현재의 사용률이 30% 정도 된다고 가정하면 18일 정도는 사용하지 않고 있다고 할 수 있다. 이것을 전부 사용한다면 하루 노동시간을 9시간으로 보아 환산하면 162시간이 된다. 휴가의 사용을 통해 162시간을 추가적으로 단축할 수 있게 되는 것이다.

여성들의 생리휴가도 100% 사용한다면 해당 여성들은 연간 108시간 이상을 단축시키게 되는 것이다. 물론 휴가의 완전사용에 의한 노동시간 단축에는 단기적으로 8% 정도의 임금삭감이 수반될 수도 있다. 이런 이유 때문에 대다수 노동자들은 선뜻 이에 응하지 않을 것으로 보인다. 우리 한국노총이 조사한 바에 따르면 현재 대부분의 노동자가 연월차휴가를 몇일만 사용하고 있는 것으로 나타나고 있다. 실제 단체교섭과정에서 연월차수당 기준을 통상임금에서 평균임금으로 바꾸거나 결근을 조금 하더라도 연차휴가를 법 이상으로 받을 수 있도록 하는 장치마련에 역점을 두고 있지 연월차를 쉬게 한다거나 하는 순수한 휴가관점의 노력은 이루어지지 않고 있다. 연월차의 실질적 사용을 증대시키기 위해서는 유럽에서처럼 연월차를 일제히 사용하게 하는 것이 효과적이다. 그렇게 하기 위해서는 레저문화 정착 및 시설 등 인프라의 구축이 중요하다고 할 수 있다.

이상 실노동시간을 단축할 수 있는 여러 가지 정책들을 열거하였지만 이들 제방책들을 복합적으로 채택했을 경우 연간 실노동시간을 얼마나 단축할 수 있을지 정확히 계량해 내는 것은 쉽지 않다. 만약 연월차휴가나 생리휴가를 다 사용하고 초과노동을 150시간 이내로 줄인다면, 그리고 법정노동시간을 주 40시간으로 한다면 연간 실노동시간을 거의 2,000시간으로 단축시킬 수 있다고 본다. 즉 연월차·생리휴가 100% 사용을 통해 연간 200시간 정도를 단축하고 초과노동시간을 연간 150시간 이내로 억제하여 200시간 정도를 단축하고 법정노동시간을 주 40시간으로 함으로써 연간 150시간 이상을 단축할 수 있을 것으로 보인다. 즉 이들 방법을 통해 연간 550시간 이상의 실노동시간을 단축할 수 있다는 계산이 나오는 것이다.

물론 이러한 목표는 앞에서 열거한 실노동시간 단축 방안이 완전히 실행될 경우만 가능하다. 그러나 여기에는 여러 가지 장애물들이 가로 놓여있다. 사용자측의 반대와 저항은 물론 노동자 내부에서도 거부반응이 만만찮을 것이다. 때문에 기업별체제이면서 지도력이 취약한 우리나라 노동조합 상황하에서 과연 앞에서 열거한 사항들을 모두 요구로 내거는 것이 가능할지 의심스럽다. 현재의 통상임금이 그대로 유지된다 하더라도 2,000시간 노동이 가능하기 위해서는 단기적으로는 25% 정도의 소득삭감을 감수해야 하는 것이다. IMF 한파하에서 노동자들은 대략 25%의 소득감소와 생활수준 악화를 겪은 것으로 조사되고 있는데 노동시간 단축을 위해 노동자들이 그런 희생을 또다시 감수할 수 있느냐이다. 물론 점진적으로 접근함으로써 고통을 줄일 수는 있다. 그럼에도 일단 선택을 해야한다. 실제 앞에서 예시한 방식에서 적어도 70%는 초과노동 단축, 각종 휴가의 완전사용 등 방법에 의해서, 다시 말하면 노동자 스스로의 선택에 의해서 가능한 것이다. 필자는 단기적으로 소득이 감소되더라도 노동시간 단축을 선택하는 것이 올바른 전략이라고 생각한다. 임금이 충분히 오른뒤에 그것을 바탕으로 노동시간을 단축한다는 전략을 생각해 볼 수는 있으나 그런 전략으로는 노동시간을 단축할 날이 오지 않을 것이다. 임금이란 ‘노동력 재생산비’와 함께 가게 되어 있는 것이지 그것과 동떨어져 무한정 오르는 일은 있을 수 없다. 또 노동시간이 길다하여 ‘노동력 재생산비’보다 훨씬 더 높은 소득을 받는대거나 아니면 노동시간이 짧다 하여 ‘노동력 재생산비’보다 훨씬 밑도는 소득만을 받게 되는 것은 아니다. 노동시간이 일단 결정되게 되면 그것에 맞게 생산성이나 임금 등이 조정되어 나갈 수 있는 것이다. 또한 노동력 수급의 측면에서도 검토해 볼 필요가 있다. 장시간노동은 고용을 줄이게 되고 실업자를 양산하여 결국 노동조건을 끌어내리는 힘으로 작용하게 될 것이다. 지금은 장시간노동으로 더 많은 돈을 벌 수 있겠지만 결국 시간당 임금이 떨어지게 되면 장시간노동에도 불구하고 총임금은 떨어질 수 있는 것이다. 이런 이유 때문에 노동시간을 먼저 단축하는 것이 인간다운 노동을 구현하기 위한 유효한 전략이라고 할 수 있다.

때문에 광범한 토론을 통해 원칙에 입각한 입장을 수립해 가는 것이 중요하다. 물론

단계적이고 점진적인 방안을 채택하여 단기적인 고통이나마 줄이는 것이 좋다. 이런 선택을 하지 않는 한 장시간노동의 노예가 될 수밖에 없고, 그렇다고 소득이 특별히 더 올라가는 것도 아니다.

또한 실노동시간의 단축에는 산업구조상의 문제도 있다. 자동차 등의 업종에서 행해지고 있는 저스트 인 타임(JIT)정책으로 조립기업의 노동시간제도에 부품기업의 노동시간 제도가 종속적으로 연계되어지게 된다. 이런 부문에서는 조립기업의 노동시간이 먼저 단축개선되지 않으면 안된다.

3. 노동시간 단축과 고용유지·창출

노동시간 단축의 문제가 고용유지 및 창출이라는 목표를 내걸고서 제기됨에 따라 과연 노동시간 단축이 일자리를 유지하고 창출하는 결과를 가져오느냐 여부를 놓고 논쟁이 진행되어 왔다. 경총은 고용창출효과가 없다는 주장을 펴고 있고 한국노동연구원은 그 효과가 별로 크지 않다고 보고 있다. 반대로 노동계는 고용창출효과가 클 수 있다는 주장을 펴고 있다. 실제 각국의 사례도 다양하다.

논쟁이 이처럼 갈라지고 있는 것은 노동시간 단축에 대한 입장이 다르기 때문이다. 사용자측이 그런 주장을 하는 것은 결국 노동시간 단축 요구를 유야무야하기 위해서이다. 노동시간 단축이 어느 정도 고용을 창출하느냐는 결국 정책의 문제라고 생각한다. 노동시간 단축을 고용창출로 연결시키려고 경제의 각 주체가 노력하면 그만큼 고용은 창출될 수 있는 것이고 반대로 그런 목적의식없이 노동시간 단축에 대해 각 주체의 이익대로 대응하게 되면 고용창출이 적을 수 있다. 가령 사용자측은 노동시간 단축으로 생산성 상승보다 노무비 상승이 더 커지게 되면 새로운 기계 도입, 노동강화 등으로 대응할 수가 있다. 이런 경우는 고용이 창출되기는커녕 오히려 고용이 파괴될 수도 있는 것이다. 노동자측도 더 많은 초과노동으로 노동시간 단축에 대응할 수가 있다. 이런 경우 고용은 창출되지 않을 것이다. 때문에 노동시간 단축과 고용창출간의 관계에 대해서 탁상의 논쟁을 하는 것은 별 의미가 없다. 고실업사회의 심각성을 조금이라도 우려한다면 노동시간 단축이 더 많은 고용을 창출할 수 있도록 제도를 고안해 내는 것이 보다 중요하다.

노동시간 단축을 고용유지 및 창출로 연계시키기 위해서는 정부의 지원과 노사의 자율적 노력이 중요하다. 프랑스에서처럼 노동시간 단축을 고용창출로 연계시키는 기업에 대해서 혜택을 주는 방식을 고안해야 하며 고용유지 및 창출기업에 대한 고용보험법상의 지원을 확대강화하는 조치가 필요하다. 이러한 조치들은 실업의 축소를 가져와 실업대책비용을 감소시키게 될 것이므로 결국 그런 지원비용의 상당부분을 상쇄할 수 있게

될 것이다.

또한 연금제도의 개편을 통한 조기퇴직제의 확대로 일자리 교환을 촉진하고 고령자의 일자리 창출을 통해 현재의 일을 젊은 세대에 넘기고 자신은 고령자 일자리로 옮기는 세대간의 일자리 이전이 일어나도록 해갈 필요가 있다. 수명이 높아감에 따라 고령자 문제가 발생하게 되는데 이 부문은 새로운 노동시장정책과 사회보험정책을 요구하고 있다. 무조건적 조기퇴직제는 고령자의 일할 권리와 생존권을 부정하고 그들에게 투자되어 있는 인적자본을 사장시킬 수 있다는 점을 고려하여 고용문제와 조화를 추구하는 방식으로 정리해 나가야 한다.

또한 노사 자신들의 노력도 중요하다. 법정노동시간 및 실노동시간 단축협약, 그리고 노동시간 단축을 고용창출로 연계시키기 위한 협약, 노동시간 단축이 사용자측에 의해 일방적으로 악용되는 것을 막기 위한 규제협약, 관련정부정책을 촉구하기 위한 노사합의, 노동시간 단축과 효율증대를 연계시키기 위한 노사협력방안 합의, 일자리 나누기를 위한 노사 고통분담에 대한 합의 등이 패키지로서 전국, 산업, 기업수준 교섭에서 이루어져야 한다. 중앙·산업별 협약은 공통부분이나 기업간 경쟁지양에 필요한 부분을 대상으로 하고 기업별 협약은 중앙·산업협약의 구체화나 기업특수적인 부분을 대상으로 하게 될 것이다. 산별수준이나 기업수준의 차별적 대응은 노동시간 단축 운동을 촉진시킬 수 있을 것이다. 산업이나 기업에 따라 노동시간 단축이 상대적으로 용이한 부문이 있기 때문이다. 가령 금융처럼 ‘유노동 무임금’의 초과노동이 행해지고 있는 부문은 보다 쉽게 시간단축의 요구를 제기할 수 있고 시간단축을 달성하기가 용이할 것이다. 노동시간이 지나치게 긴 산업의 경우 장시간노동에 대한 염증으로 인해 노동시간 단축을 주요 의제로 채택하기가 용이할 것이다.

한편 산별 및 기업별 교섭과 아울러 중앙수준의 노사정간 교섭도 필요하다 할 수 있다. 앞으로 설치·운영되게 될 근로시간단축위원회에서 실무초안을 작성할 필요가 있다.

4. 신자유주의적 고용·노동시간정책에 대한 대책

1990년대에 들어서서, 특히 IMF 구제프로그램 이후 신자유주의적 정책이 광범위하게 채택되고 있다. 그에 편승하여 비정규직은 전체 노동자의 과반수를 차지하고 있고 노동시간이 불안정하거나 비정상적으로 짧은 노동자들의 증대도 빨리 이루어지고 있다.

신자유주의적 정책의 추구로 노동자에게 있어 고용불안정·노동시간 불안정·소득불안정이 일반화되고 있는 것이다. 이러한 불안이, 그리고 그에 필연적으로 수반되고 있는 소득격차 확대가 향후 어떤 결과를 초래할지는 신자유주의자를 제외한 누구에게도 분명하다. 사회적 분열의 강화, 노동자의 생산상의 헌신성 약화, 공동체 해체적 경쟁의 강화,

소득불균등 확대와 소득재분배정책의 후퇴에 따른 내수기반의 취약 등 부정적 측면들이 창궐할 것으로 전망할 수 있다. 노동시간 단축 요구와 함께 노동시간의 불안정, 비자발적 단시간노동 등을 막기 위한 활동도 전개해야 한다. 즉 이들 형태의 노동에 대한 보호장치를 강화하는 활동이 필요하다.

<표 3> 취업시간대별 취업자 증가율

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
18시간 미만	14.2	15.1	-7.3	12.1	7.8	1.0	17.4	38.1
18~26시간	5.2	6.4	-2.6	-0.6	-2.9	4.1	16.6	21.5
전시간	2.9	1.9	1.5	3.0	2.7	1.9	1.4	-5.3

자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도.

5. 몇 가지 쟁점에 대한 입장

첫번째 쟁점은 지금이 노동시간 단축을 위한 적기인가 하는 점이다. 일반적으로 노동진영에서는 적기라고 판단하고 있다. 반대로 사용자측은 경제의 어려움을 들어 적기가 아니라고 주장하고 있다. 필자는 적기라고 판단하고 있다. 물론 시기적으로 노동시간 단축을 저해하는 측면과 조장하는 측면이 병존하고 있다. 고실업상황하에서 일자리 나누기 차원의 노동시간 단축 요구는 충분히 명분이 있다는 점에서 지금이 적기라고 할 수 있다. 또 경제불황으로 이미 단축된 시간의 노동을 하고 있기 때문에 제도적 노동시간 단축으로의 전환이 더 용이하다. 사용자측으로서도 장시간노동에 대한 소요가 큰 활황기보다는 그렇지 않은 불황기가 노동시간 단축을 수용하기가 더 용이할 것이다. 반대로 IMF 한파하에서 악화된 생활을 되살리기 위해 더 많은 노동을 하려는 경향성도 나타날 수 있다. 사용자측의 경우 노동시간 단축에 따른 노무비 증대를 우려할 수도 있다. 그러나 고용유지 및 창출은 절대적인 요구이며 가장 우선적으로 고려해야 할 사항이다. 이런 점에서 노동시간 단축 문제는 당연히 제기되어야 한다. 또 OECD회원국으로서 언제까지나 장시간노동의 상태를 유지하는 것은 불가능하다. 일본 정부가 연간 실노동시간을 1,800시간으로 낮추고 노동계가 이에 화답하여 노동시간 단축 운동을 전개하고 있는 것도 국제적 압력에 따른 것이다. 우리나라도 이러한 압력을 피할 수 없다. 노동시간 단축을 일상적 정책목표로 하지 않으면 안되고 장기적 전망하에서 점진적으로 해결해 나가지 않으면 안된다. 점진적 접근을 통해서만 경쟁력상의 문제를 원만히 해결해 나갈 수가 있게 될 것이다.

두번째 쟁점은 법에 의해서 단축하느냐 단체협약에 의해서 단축하느냐이다. 두 가지를

다 병행하되 적어도 법정노동시간이나 초과노동 규제 등은 법개정을 통해서 달성해야 한다. 우리나라 조직률이 11%선이라는 것을 감안할 때, 그리고 기업별 교섭이 지배적인 현실에 있어서 기본적 사항들은 법이 선도하지 않으면 안된다. 법을 통한 노동시간 단축은 한편으로는 노동시간 단축을 둘러싼 분쟁을 줄여주고, 다른 한편으로는 그와 관련된 모든 개별 자본간의 경쟁을 지양시켜 줄 수 있다.

세번째 쟁점은 근로기준법을 개정하느냐 아니면 특별법을 제정하느냐이다. 물론 이 쟁점은 쉽게 정리될 것으로 보인다. 노동시간 단축은 기본적으로 근로기준법의 개정을 통해서 이루어져야 하며 법정노동시간의 단축을 실노동시간의 단축으로, 나아가 고용의 유지·창출로 연계시키기 위해서는 그러한 보조장치들을 규정할 특별법 제정이 필요하다.

네번째 쟁점은 노동시간 단축에 따른 임금의 문제이다. 먼저 법정기준 노동시간을 주 40시간으로 단축함에 있어 적어도 기존의 월 통상임금이 유지되어야 한다. 월정액의 각종 수당은 노동시간이 단축되더라도 유지될 것이므로 4시간분의 기본급이 추가로 지급되면 될 것이다. 이에 따른 노무비의 추가적 지급은 4% 정도 될 것이다. 그러나 노동시간 단축은 생산성 향상을 가져올 수 있으므로 노무비의 증가는 생산성 향상으로 상쇄되는 측면이 있다. 경우에 따라 주 42시간을 거쳐 주 40시간으로 단축함으로써 노무비 증가를 반감시킬 수 있다. 과거 주 48시간에서 44시간으로 단축시킬 때도 경쟁력에 의미 있는 영향을 미치지 않았다고 본다. 40시간으로의 단축도 그와 유사할 것으로 본다. 주 42시간을 중간단계로 할 경우 생산성 상승이 없다 하더라도 2% 정도의 노무비 증가만 있을 것이다. 법정노동시간을 40시간 미만으로 낮추는 단체교섭의 경우는 ‘소득감소없는 노동시간 단축’이라는 원칙을 견지하되 보다 탄력적으로 자율적 결정을 할 수 있을 것이다.

노동시간 단축에 따른 임금의 문제를 논의할 때는 IMF 한파하에서 이미 노동자들의 소득과 복지가 25% 정도 삭감되었고 더 이상 삭감은 노동자생활의 최저선을 무너뜨리게 될 것이라는 점을 충분히 고려하여야 한다는 점을 강조하고자 한다.

다섯번째 쟁점은 변형근로제를 추가로 확대·강화하는 문제가 될 것이다. 원칙적으로 더 이상의 확대강화는 반대이며 또 그런 조치가 불필요할 것으로 보인다. 이미 고용과 노동시간의 유연성이 충분히 보장되고 있기 때문이다. 또 무리한 유연성 추구는 노사관계를 크게 악화시킬 소지도 여전히 남아 있다.

여섯번째 쟁점은 연월차휴가를 통합하고 생리휴가를 산전·산후휴가로 통합하는 문제이다. 이 문제는 과거부터 거론되어온 사항이다. 노동자들은 이러한 입장에 반대해왔고 노총이 최근에 조사한 바로도 70% 이상의 대다수가 이에 반대하고 있다. 왜냐하면 그러한 조치들이 기존의 노동자 이익을 개악시키는 것이 되기 때문이다. 외형상 월차 12일을 연차로 통합하고 생리휴가 12일을 산전·산후휴가로 통합하면 이전이나 똑같은 것처럼 보일 수 있으나 실제 그렇지 않다. 1년 미만 근무하고 퇴직하는 사람들은 현행대

로 하면 근무월수만큼 월차를 받을 수 있으나 연차로 통폐합하면 하루의 휴가도 받지 못하고 퇴직하는 불이익이 발생하게 되는 것이다. 생리휴가의 경우는 출산을 하지 않는 기간만큼 생리휴가를 받지 못하므로 통합하면 그만큼 불이익이 발생하게 되는 것이다. 가령 어떤 여성이 20~50세까지 근무하게 되고 그 기간 자녀 1명을 출산하게 된다면 전체 근무기간 중 총 228일의 불이익을 받게 되는 것이다. 따라서 이러한 불이익을 막을 수 있는 어떤 장치가 마련되지 않는다면 그러한 통폐합은 절대 수용될 수 없을 것이다.

6. 맺음말

노동시간 단축의 문제는 제기될 수밖에 없고 또 언젠가는 결국 단축될 수밖에 없다. 때문에 이 문제를 피하거나 막연히 미루는 것은 올바른 대응이 아니다. 특히 고실업상황 하에서 사회통합을 이루어내기 위해 노동시간 단축을 통한 고용의 유지·창출이 중요하다. 정부든 사용자든 이 점을 깊이 고려할 필요가 있다고 생각한다.

노동운동 진영의 경우도 새로운 발상을 가지고 이 문제에 접근해야 한다. 지금까지 우리나라 노동운동은 실노동시간 단축을 위한 노력을 경주하지 못했다. 장시간노동의 문제를 제기하면서도 장시간노동을 방치해온 것이 사실이다. 고실업상황을 맞이하면서 노동시간 단축은 고용의 유지 및 창출을 위한 주요 수단으로 등장하고 있다. 종래처럼 법정기준 노동시간을 단축하는 것만 가지고는 문제를 해결해 나갈 수가 없다. 실노동시간을 단축시키고, 그것을 고용의 유지 및 창출에 연결시키기 위한 정책을 개발하고, 그것을 관철하기 위한 투쟁을 조직해 나가야 한다. 이런 의미에서 지금 발전시키고 있는 노동시간 단축의 의제는 노동운동에 있어서 매우 중요한 의미를 지니고 있다고 할 수 있다. 이제 노동시간 단축이 갖는 전략상의 중요성이나 올바름을 지적하면서 조합원을 결집해 내는 것이 대정부·대사용자 투쟁보다도 더 중요하다고 할 수 있다. 아마 이 문제가 해결되지 않으면 실노동시간의 단축이나 고용의 유지 및 창출도 용이하지 않을 것이다. 동료의 고통을 줄이기 위해 자기의 이익을 희생하는 연대를 키워가지 않으면 노동운동의 미래도 어두울 수밖에 없다.

고용의 유지 및 창출을 위해서는 실노동시간을 단축해야 하고, 실노동시간 단축을 위해서는 법정기준 노동시간 단축, 초과노동 규제, 휴일·휴가의 완전사용 등 조치가 필요하다. 법개정과 단체협약의 체결, 노동자의 자치적 규율형성 등이 필요하다. 먼저 노동자 내의 컨센서스 형성이 중요하다. 이에 양대노총간의 공동보조도 매우 중요하다고 생각한다. 일단 노동자의 요구가 정립되면 노동시간의 문제를 전면으로 내걸고 거대한 운동으로 전개해 나가는 것이 중요하다. 독일금속노조가 주 35시간 노동제를 관철해 가는 과정이란 바로 지난한 총파업의 과정이기도 했다. 그와 같은 투쟁력이 서있지 않으면 법정노동

시간 단축과정에 있어 변형근로, 휴일·휴가 등 다른 부분의 개악을 초래할 것이며 설사 법정노동시간이 단축되었다 하더라도 사용자측의 경영합리화와 노동강화정책으로 오히려 노동자의 처지를 악화시킬 수도 있다.

II. 勞動時間 短縮의 意義와 政策方案(民主勞總)*

1. 노동시간 단축의 의의와 효과

가. 실업문제의 해결 - 일자리 유지 및 창출

IMF 경제위기 이후 1년반, 우리 경제는 심각한 추락을 겪었지만, 무엇보다 심각한 것은 실업문제이다. 4월 현재 정부 발표로도 실업자는 155만명, 실업률은 7.2%에 이른다. 정부 실업자 통계에 잡히지 않는 실망실업자와 일용노동자 등을 포함한다면 실제 실업자는 이보다 훨씬 많다. 민주노총이 추정한 것에 따르면 4월 현재 실업자는 381만 5천명, 실업률은 16.6%에 이른다.

문제는 상당기간 이러한 추세가 계속될 것이라는 점이다. 최근 우리 경제가 조금씩 회복되고 있다는 진단이 나오고는 있으나, 성장률은 다소 개선된다 하더라도 실업률은 IMF 이전 수준처럼 낮아지지 않을 것이다. 따라서 단기처방식 고용정책에서 중기적 고용유지·창출정책으로의 정책전환이 절실하다. 사람 자르기 중심으로 진행되는 현재의 구조조정정책은 고용불안 상황을 더욱 부채질하여 더 이상 우리 경제가 지탱할 수 없는 ‘실업대란’을 불러올 것이다.

노동자들에게 일자리는 삶의 터전이다. 일자리를 통해 생계를 위한 임금을 벌어들이는 한편, 신성한 노동으로 사회발전의 원동력을 제공한다. 일자리를 잃게되면 생계의 원천이 없어지는 것은 물론이려니와 인간으로서의 존재가치마저 위협받게 된다. 노동의 권리를 빼앗긴 인간은 이미 인간이 아니기 때문이다. 갈수록 늘고 있는 노숙자들에게서 우리는 이러한 사실을 뼈저리게 확인한다. 그러나 우리 기업들은 여전히 정리해고 중심의 고용조정을 앞세우고 있다. 정리해고, 임금삭감, 노동조건 개악, 이것들이 지금 현장에서 벌어지고 있는 일의 전부라 해도 과언이 아니다.

정부도 실업문제의 해결을 위해 여러 사업을 추진하고 있으나 근본적인 방향이 잘못되었다. 정부는 기본적으로 신속한 구조조정을 위해서 정리해고와 노동시장 유연화가 필

* 주진우(민주노총 조사통계국장)

요하다는 입장을 가지고 있다. 따라서 이 과정에서 실업은 불가피한 것이고, 다만 이들에 대한 최소한의 생계지원 대책이 필요하다는 인식이다. 이른바 ‘사후약방문’이다.

지금론 실업발생을 억제하고 최소화하는 정책이 필요한 시점이다. ‘실업유발형’에서 이른바 ‘고용창출(유지)형’으로 고용정책의 전환이 절실하다. 일자리 보장은 내수의 확장으로 경제의 안정적인 성장을 추진할 수 있고, 사회연대적 개혁정책의 핵심역할을 할 수 있다.

우리는 고용유지형 정책의 핵심이 노동시간 단축에 있다고 확신하고 있다. 경기침체로 생산량이 감소하고 있는 상황에서 사람을 자르기보다는 노동시간을 단축하여 일자리를 나누거나 새로운 일자리를 만들어내자는 것이다. 물론 노동시간이 단축된다 해도 산술적인 계산만큼 일자리가 창출되지 않을 수도 있다. 노동강도나 기계설비의 생산성을 높이거나 작업조직의 재편이 따라오지 못해 고용효과는 다소 줄어들 수도 있다. 그러나 노동시간 단축이 일자리를 만들 수 있다는 사실은 의심할 여지가 없다. 노동시간 단축이 실효성 없는 고용정책이라면 대부분의 유럽국에서 노동시간 단축을 중심으로 고용정책을 실시하고 있는 것은 다 부질없는 일인가?

나. 실노동시간의 단축

더욱이 우리나라는 세계 최장의 노동시간국이라는 오명을 얻고 있다. 1998년 현재 한국의 전산업 노동시간은 주 45.9시간(월 199.2시간)으로 연간 노동시간은 2,400시간에 이른다. 이는 연간 노동시간이 1,500~1,600시간대인 유럽은 물론 선진국 중 가장 노동시간이 긴 일본의 1,900시간에 비해서도 훨씬 긴 수준이다. 대부분 주당 노동시간이 30시간대인 OECD가입국 중에서도 노동시간이 가장 길 뿐만 아니라 아시아, 아프리카의 개발도상국을 포함하더라도 세계 최장수준의 노동시간을 기록하고 있다.

장시간노동의 폐해는 우리나라가 산재 왕국이라는 데에서 바로 드러난다. 한국과 같은 장시간노동 국가에서는 산재발생률이 높을 수밖에 없고, 이로 인해 매년 전쟁을 치른 것 이상의 사망자와 신체장해자가 양산되고 있는 실정이다. 전반적으로 산업재해는 감소하고 있는 추세를 보이고 있지만 산업재해의 심각성을 알아볼 수 있는 재해자 중에 사망자 비율(변형사망률)과 장해발생률은 오히려 증가하고 있다.

장시간노동의 축소는 이미 세계적 경향이다. 상대적으로 완고하던 일본의 경우도 1990년대 들어 연 1,800시간으로의 노동시간 단축을 목표로 정부가 다양한 정책을 펼치고 있다. 사용자단체인 일경련도 속도에는 이견이 있지만 연 노동시간의 1,800시간대로의 축소에 동의하고 있다.

<표 4> 연간 노동시간의 국제비교(피용자 기준)

(단위:시간)

	1990	1993	1994	1995	1996	1997
캐나다	1,718	1,704	1,720	1,726	1,721	-
체코	-	-	-	1,984	1,990	1,981
핀란드	1,668	1,635	1,674	1,673	1,692	1,687
프랑스	1,539	1,521	1,520	1,523	1,547	1,539
서독	1,557	1,527	1,527	1,506	1,502	1,503
아일랜드	1,843	1,790	1,774	1,776	1,799	1,790
이탈리아	1,694	1,687	1,682	-	-	-
일본	2,064	1,920	1,910	1,910	1,919	1,891
멕시코	-	1,921	-	1,933	2,006	1,955
네덜란드	1,433	1,404	1,395	1,397	-	-
스페인	1,762	1,748	1,746	1,749	1,747	1,745
미국	1,936	1,939	1,947	1,953	1,951	1,967
한국	2,512	2,475	2,470	2,486	2,465	2,434

자료: OECD, *Employment Outlook*, 1998.

2. 노동시간 단축관련 외국의 경험

노동시간 단축과 고용효과의 관계를 알아보기 위해서는 우리보다 앞서 노동시간 단축을 경험했던 외국의 경험을 살펴보는 것이 필요하다. 이미 서구 유럽국가들은 일자리 보장을 국가의 최우선적 과제로 보고 이의 주요한 수단으로 노동시간 단축을 추진해 왔다. 이들 나라에서도 노동시간 단축의 고용효과에 대해서 논란이 벌어지는 경우도 있으나 적어도 노동시간 단축이 중요한 사회적 의제가 되어 있지 않은 나라는 거의 없다.

프랑스는 적극적인 실업정책의 가장 중요한 수단으로 법정노동시간의 단축을 추진해 왔다. 1998년 5월 프랑스 의회는 '2000년 1월부터 법정노동시간을 주 39시간에서 주 35시간으로 줄이고, 2000년 이전 단체교섭을 통해 주 35시간을 시행하는 기업에 대하여 보조금을 지원'하는 것을 주내용으로 하는 주 35시간 노동법(일명 오브리법)을 통과시켰다. 올해 말에는 기업 및 산업단위에서 시행된 결과를 바탕으로 새로운 노동시간 단축법을 시행할 예정이다. 프랑스 정부는 이번 노동시간 단축으로 최소 40만개 이상의 일자리가 새로 만들어질 것으로 보고 있다. 실제로 그 뒤에 각 기업별, 산업별로 주 노동시간을 35시간으로 줄여 고용을 유지·창출하는 사례가 줄을 잇고 있다.

독일은 산업별 단체협약을 통해 노동시간을 단축하는 방식이 대세를 이루고 있다. 독

일금속노조의 경우 몇 년에 걸친 투쟁을 통해 1995년부터 주 35시간 협약을 달성했다. 다른 산업에서도 노동시간 단축 협약은 광범위하게 체결되고 있다. 1984~90년까지 노동시간 단축의 고용효과에 대해 독일 노사가 수행한 분석결과에 따르면, 모두 고용에 긍정적 효과를 가져오는 것으로 나타나고 있다. 이를테면 금속산업의 경우, 5,000여개 250만명이 일하고 있는 사업장들에서 노동시간을 주 40시간에서 주 37시간으로 단축했을 때 20만명에 이르는 고용 유지·창출효과가 있었다고 분석되었다.

유럽 내에서 낮은 실업률로 최근 각광을 받고 있는 네덜란드도 노동시간 단축을 통해 일자리를 유지·창출한 대표적인 사례이다. 네덜란드에서는 지속적인 노동시간 단축으로 현재는 주 36시간이 일반화되어 있다. 이들은 전체 총노동투입량(노동자수×1인당 노동시간)은 변함없이 유지하되, 1인당 노동시간을 줄임으로써 고용 노동자수를 늘릴 수 있었다고 스스로 평가하고 있다.

일본에서는 경제대국이면서도 생활빈국, 장시간노동 국가라는 불명예를 씻기 위해 1987년부터 당시 주당 41.3시간(연간 2,192시간)의 노동시간을 1,800시간대(주 35시간)로 단축할 것을 목표로 정했다. 이를 위해 ①노동기준법을 개정하여 주 40시간노동제를 도입하고 ②노동시간 단축 추진을 위한 임시조치법을 제정하고 노동시간단축위원회 등을 구성하였으며 ③시간외, 휴일노동의 법정할증률을 인상하고 연장근로를 제한하며 ④연차유급휴가를 전부 사용토록 하고 ⑤학교수업을 주 5일제로 확대해 나가는 등의 방안을 적극 추진했다.

3. 노동시간 단축관련 사용자단체 입장 검토

한편 경총 등 사용자단체들은 노동시간 단축이 비용만 높이고 고용효과는 없다고 주장하며, 노동시간 단축 요구를 묵살하고 있다. 앞에서 살펴본 대로 노동시간을 단축하면 당연히 고용효과가 있다. 사용자측 주장대로라면 프랑스, 독일, 네덜란드 등 유럽의 여러 나라가 고용정책의 1순위로 노동시간 단축을 추진하는 것은 다 부질없는 짓이라는 얘기가 된다. 만약에 유럽 나라들이 노동시간 단축 없이 몇 십년 전의 노동시간을 그대로 유지했다면, 실업자 규모는 지금보다 훨씬 많았을 것이다. 독일노조 진영은 노동시간 단축 없이 1960년의 노동자 1인당 연 2,000시간대의 노동시간이 지금까지 유지되었다면 오늘날의 생산규모와 노동생산성 조건하에서는 지금의 실업자수보다 110만명이 더 많았을 것으로 보고 있다.

사용자들의 주장은 ‘논리’보다는 ‘의지’에 가깝다. 노동시간 단축으로 일자리를 만들어 낼 의지가 없는 것이다. 노동시간 단축으로 일자리를 만들어 낼 의사만 있다면 일자리는 얼마든지 만들 수 있다. ‘인건비’를 어떻게 줄일 것인가에만 단기적으로 집중해서는 기업의 생산성 향상도, 경쟁력 강화도 기대할 수 없다. 비용을 줄이기 위해서 무엇을 먼저

해야 하는가 하는 것은 기업주들이 더 잘 알고 있을 것이다. 1998년 경영분석에 따르면 총비용에서 차지하는 인건비 비중은 1996년 12.6%, 1997년 11.4%에서 1998년에는 9.8%로 크게 떨어졌다¹⁾. 인건비는 이미 떨어질만큼 떨어진 것이다. 그러나 과도한 부채로 인한 금융비용 때문에 수익성과 경쟁력이 급락하고 있다. 그렇다고 이제까지 해온대로 고금리 탕만 할 것인가? IMF 1년 반 동안 부채비율을 줄이라는 명제는 말만 많았지 실현된 것이 없다. 경쟁력을 강화하기 위해서는 재무구조를 개선해야 한다. 인건비를 줄여서 국제경쟁력을 확보할 때는 이미 지났다.

일자리를 유지하고 창출하는 것은 내수기반을 확대하고 기업의 생산성을 높인다. 뿐만 아니라 사회통합적 개혁을 가능하게 하여 구조조정과정에서 사회적 갈등을 최소화하는 방안인 것이다. 기업주들은 ‘비용’이라는 단기적 과실에 급급할 것이 아니라 사회의 책임 있는 주체로서 고용 유지 및 창출정책에 동참해야 한다.

노동시간 단축은 보다 중장기적으로는 노동자의 삶의 질을 향상시킨다. 한국이 IMF 경제위기를 맞은 핵심적인 이유는 성장 위주의 단기적이고 졸속적인 경제전략 때문이다. 즉, 값싼 비용과 장시간노동의 노동력을 동원하여 단기성장 위주의 전략을 끊임없이 추구해온 결과인 것이다. 장시간노동은 높은 산재율, 노동자의 육체적·정신적 피로와 스트레스 등을 가져와 노동의 질을 낮추고 생산성을 떨어뜨려 왔다. 뿐만 아니라 가정생활을 파괴하고 교육훈련을 통한 자기개발 기회를 박탈해 왔다. 나아가 사회·정치활동을 불가능하게 하여 노동자의 사회적·문화적 생활을 빈곤하게 만들어 왔다.

이러한 측면에서 노동시간 단축은 실업정책으로서만이 아니라 우리 사회의 패러다임의 변화를 이끄는 주요한 계기가 될 수 있다.

4. 노동시간 단축의 정책방향

현재 우리나라에서 노동시간 단축을 위해서 가장 핵심적인 것은 법정노동시간을 주 44시간에서 주 40시간으로 단축하는 것이다. 경기침체로 재고가 누적되고 있는 주요 산업의 경우에 법정노동시간 단축과 함께 산업별 협약을 통해 주 노동시간을 35시간 수준으로 단축하여 고용을 유지할 필요가 있다. 이와 함께 초과노동의 감소, 휴일·휴가의 확대, 유급교육휴가의 확대 등으로 전체 노동시간을 줄여나가야 한다. 이러한 과제를 추진하기 위해서는 우선 노사정 3자로 노동시간단축특별위원회를 구성하여 노사정 3자가 실제적인 논의를 시작해야 한다. 이 과제를 지속적으로 추진하기 위해 노동시간단축특별법을 제정하는 것도 절실하다. 이와 함께 노동시간 단축에 따라 저하되는 노동자의 소득을 보전하기 위해 소득보전기금을 설치하고, 중소기업의 노동시간 단축을 지도·지

1) 한국은행, 『기업경영분석』, 1998.

원하기 위해서 노동시간단축지원센터를 설치하는 것도 필요하다.

가. 주 40시간으로 법정노동시간 단축

실근로시간을 줄이기 위해서는 가장 먼저 기준근로시간을 단축하는 것이 필수적이다.

1989년 주 44시간제를 도입한 이래 실근로시간과 초과근로가 꾸준히 감소하고 있다. 다만 실근로시간의 경우 1992년부터 법정시간 단축의 효과가 소진된 이래 제자리 걸음을 하고 있는 실정이다. 이미 최근의 대량실업사태로 인해 노동시간 단축을 통한 고용 유지 및 일자리 창출이 불가피한 상황이므로 이를 계기로 법정노동시간을 주 40시간제로 단축하여 고용안정을 도모해야 한다.

고용 유지와 실업해결의 문제가 아니라도 법정노동시간 단축은 피할 수 없는 과제이다. 우리나라 노동시간은 잘 알려진 대로 세계 최장수준이다. ILO는 이미 1935년에 주 40시간제를 권고하고 있다. 최장 노동시간과 세계 최고수준의 산업재해 수준을 개선하여 노동자의 최소한의 삶의 질을 보장하기 위해서라도 법정노동시간의 단축부터 당장 출발해야 한다. 이와 관련하여 사용자측에서는 노동시간 단축을 노사 자율교섭에 맡기면 되지 굳이 법정노동시간을 단축할 필요는 없다고 주장한다. 그러나 이는 한국 노사관계에 비추어 볼 때 비현실적인 주장이다. 즉 한국의 노동조합 조직률은 1997년 현재 12.2%에 불과하고, 그나마 기업별 체제이기 때문에 협약적용률도 매우 낮다. 이런 상황에서 전체 노동시간을 줄이기 위해서는 법정노동시간 단축 외에는 효과를 기대할 수 없다. 노사간의 협약을 통해서 노동시간을 단축한다면 미조직 영세사업장, 비정규직 노동자들에게는 전혀 그 효과가 돌아갈 수 없기 때문이다.

1999년 정기국회에서 법정노동시간을 주 40시간으로 단축하는 근로기준법 개정안을 처리하고 2000년 1월 1일부터 이를 전산업에 시행하여야 한다. 또한 향후 몇 년 동안이 실업이 가장 심각할 시기라는 점을 고려하여 40시간으로의 법정노동시간 단축과 함께 한시적으로 2년 동안 주 36시간으로 노동시간을 단축할 것도 고려해야 한다.

최근 프랑스 정부는 대량실업을 해결하기 위한 수단으로 주 35시간 노동제를 실시하였고, 일본도 1997년에 이미 주 40시간 노동제 실시를 완료했다.

나. 초과노동시간의 단축과 휴일·휴가의 확대

실노동시간을 단축하기 위해서 법정노동시간과 함께 초과노동시간을 단축하는 것이 절실하다. 현재는 근로기준법으로 일주일 12시간의 초과근로 상한선을 두도록 되어 있는데 이는 실노동시간 단축을 위해서는 지나치게 긴 수준이다. 또한 초과노동에 대하여 주

노동시간 규제만 있음으로 해서 연단위 노동시간의 실제적 단축에는 매우 미흡하다. 이에 따라 초과노동시간을 ‘하루 2시간, 일주일 8시간’으로 제한하고, 나아가 월 및 연단위 초과노동시간 상한선 규제도 검토해야 한다.

연간 총노동시간의 단축을 위해서는 휴일·휴가의 확대도 필요하다. 이에 따라 연차유급휴가의 부여일수를 늘리고 유급교육휴가를 실시하는 한편, 연속휴가를 유도할 수 있는 제도적 장치를 마련해야 한다.

초과노동시간의 급격한 축소는 노동자 임금을 크게 저하시켜 가뜩이나 임금삭감과 노동조건 악화에 시달리고 있는 노동자의 생활을 더욱 어렵게 한다. 따라서 고용 유지나 창출을 위한 초과노동의 급격한 감소에 따른 노동자의 소득보전을 위해 소득보전기금을 조성하여 지원할 필요가 있다.

다. 임금보전 및 소득보전기금의 설치

고용 유지 및 창출을 위해서 초과근로를 급격하게 줄이거나 노사간의 합의에 의한 기준노동시간 이하로의 노동시간을 단축한 경우 노동자들의 임금이 큰 폭으로 감소될 것이다. 특히 낮은 수준의 사회보장 수준을 감안할 때 노동시간 단축시 임금삭감분에 대한 사회적 보전방안이 시급히 마련되어야 한다.

더욱이 한국의 임금체계는 기본급 비중이 너무 낮아서 연장근로를 통해 보충하지 않으면 생활이 유지하기 어려운 상황이다. 그렇다고 사회보장제도가 제대로 구비되어 있지도 않다. 따라서 어떤 경우든 법정근로시간의 단축은 임금삭감 없이 이루어져야 한다. 이에 대한 국제적 기준(ILO협약 제47호)도 생활수준의 저하 없이 노동시간을 단축하도록 명시하고 있다.

또한 한국사회가 감당하기 어려울 정도의 폭발적인 대량실업 상황, 최저의 사회보장 수준, 지불능력이 현저하게 떨어진 기업들의 조건 등을 감안할 때, 노동시간 단축시 임금삭감분에 대한 사회적 보전방안 없이는 실질적인 노동시간 단축이 추진되기 어렵다. 노동시간 단축에 따른 소득보전을 노사정이 분담하는 방식은 이미 서구에서도 시행된 바 있고, 이탈리아의 경우에는 소득보전기금을 조성하고 이를 토대로 구조조정을 추진하기도 했다.

이를 사회적으로 보전하기 위해서 소득보전기금을 제정하여 고용 유지 및 창출을 위한 노동시간 단축시 노동자 소득보전을 위한 지원금으로 사용하여야 한다. 이를 위해 구조조정지원금 중 10조원을 일자리 나누기 기금으로 조성하고, 고용세 등 목적세 신설 등을 통해 기금을 조성할 필요가 있다. 이의 조성과 운영은 노동시간단축특별법에서 구체적으로 규정하되, 현재의 고용보험법상의 고용안정기금과 연동할 수도 있을 것이다.

라. 주요 산업 주 35시간 - 38시간 산업별 협약으로 현 수준의 고용 유지

법정근로시간의 단축과 함께 산업별·기업별 노동시간 단축 협약을 통해 실근로시간의 단축을 뒷받침해 나가야만 한다. 현재의 대량실업을 극복하기 위해서는 대규모 일자리 창출정책이 불가피하다. 이를 위해서는 사회간접자본 확충 및 이를 위한 대규모 건설공사 추진 등과 같은 경기부양책을 실시해야 하며, 특히 더 이상 실업을 늘리지 않고 현 수준으로 고용을 유지해 나가는 것이 중요하다. 이 경우에도 고용유지 효과를 극대화하기 위해서는 산업별, 기업별 특성에 따른 산업별 협약을 통해 주 35시간-38시간으로 실근로시간의 단축이 병행되어야만 한다. 즉 산업별·기업별 특성에 따라 주 5일 근무제, 근무교대제 변경(예를 들면, 3조3교대를 4조3교대로 개편) 등 다양한 형태로 산업별·기업별 노동시간 단축 협약을 추진해 나갈 필요가 있다.

산업별 협약을 통해 법정노동시간으로 노동시간을 단축한 경우, 어느 정도 임금삭감이 불가피할 것이다. 그러나 이 경우라도 최소한 통상임금이 보전되어야 하며, 이를 위해 필요한 비용은 사회적으로 분담해야 한다. 이러한 불가피한 임금삭감분의 사회적 보전은 소득보전기금에서 지원해야 한다.

마. 노동시간단축특별법의 제정

실노동시간을 단축하기 위해서는 법정노동시간의 단축과 함께 실노동시간을 단축하기 위한 다양한 조치들이 병행될 필요가 있다. 한국의 장시간노동 구조를 개선하기 위해서는 법정노동시간의 단축, 초과노동시간의 단축, 휴일·휴가의 확대 등 이외에 근무교대제의 변경, 영업시간의 제한, 유급휴일, 휴가의 확대 및 완전취득, 중소기업의 노동시간 단축을 지원하는 노동시간단축지원센터의 설립 등 실근로시간의 단축을 촉진하기 위한 방안이 중층적으로 강구되어야 한다. 이를 위해서 ‘노동시간단축특별법’을 제정하고 노동시간 단축을 지원하기 위한 제도적 장치를 마련해야 할 것이다.

이에 따라 노동시간단축특별법에는 노동시간단축특별위원회 설치·운영, 산업별·기업별 노동시간 단축 협약의 보장 및 촉진, 노동시간 단축에 따른 소득보전기금 제정 및 운영, 고용보험을 통한 노동시간 단축 지원, 노사협약을 통한 노동시간 단축시 세제 지원, 노동시간단축지원센터의 구성 및 운영 등이 규정되어야 한다.

Ⅲ. 勤勞時間 短縮에 대한 經營界 立場(韓國經總)*

근로시간 단축 문제는 국가의 경제 및 사회적 환경에 따라 상당한 차이가 있으며, 일반적으로 근로시간 단축 논의의 배경은 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 지속적인 경제성장이 계속되어 임금수준이 상승하면서 근로자들의 여가선호 경향이 강해지는 경우 근로시간 단축 요구와 둘째, 경제불황으로 인해 실업이 증대됨에 따라 고용증대가 정책상 필요한 경우 근로시간 단축 요구로 나누어 고찰해 볼 수 있다.

1. 여가선호에 따른 근로시간 단축 요구

우리나라의 경우 1990년대 들어서면서 여가 증대 및 생활수준의 향상을 목적으로 한 ‘근로조건의 개선’ 측면에서 근로시간 단축 요구가 제기되었다. 그러나 IMF체제 이후 노조측에서는 대량실업사태를 해소하기 위한 일환으로 ‘고용의 유지 및 창출’을 목적으로 한 실근로시간 및 법정근로시간 단축을 요구하고 있다.

이 경우 첫번째 요구인 여가 증대 및 생활수준의 향상을 목적으로 한 근로시간의 단축은 사실상 실근로시간의 단축을 의미한다. 이러한 요구를 충족시키기 위한 법정근로시간의 단축은 단위임금의 인상 및 연장근로수당의 증액을 가져와 사실상 편법적 임금인상요구에 해당되는 것으로서 여가 증대 및 생활수준 향상과는 직접적 관계가 없다. 실근로시간의 단축을 위해서는 우선 연장근로를 없애야 하고, 다음으로 이미 주어진 휴일·휴가를 소진시키는 것이 올바른 방법이다. 연간 주어진 법정근로시간은 44시간×52주에 해당되는 2,288시간이다. 여기서 근로자들이 휴일·휴가를 소진시킬 경우 근로시간이 어떻게 변하는지를 살펴보기로 하자. 그러기 위해서는 정상근로시간이란 개념의 이해가 필요하다.

정상근로시간이란 연간 유급휴가일수를 감안하여 실제로 가산임금이 지급되지 않고 근로가 가능한 시간을 의미한다. 우리나라의 주당 의무근로시간을 산출하기 위해서는 법정공휴일(18일), 연차휴가일(10일), 월차휴가일(12일) 등을 합한 연간 40일 정도의 유급휴가일수를 고려해야 한다. 즉 우리나라는 휴가일이 선진국 및 경쟁국에 비해 훨씬 많은 뿐만 아니라 유급으로 되어 있어 대부분이 무급휴가인 외국에 비해 휴가사용이 소극적이다. 이는 실근로시간이 외국보다 많은 중요한 요인이 되고 있다. 그러므로 우리나라

* 김영배(한국경총 상무이사)

근로자가 외국과 같이 모든 휴가일수를 사용할 경우 주당 소정(법정)근로시간이 44시간 이하 하더라도 정상근로시간은 37.8시간에 불과하다.

• 주당 정상근로시간의 산출 I

$$(주\ 44시간^1) \times 52주 - 40일^2 \times 8시간) \div 52주 = 37.8시간$$

주: 1) 주당 법정(소정)근로시간.

2) 연간 유급휴가일수.

한편 근속연수에 따라 매년 1일씩 증가되는 연차가산휴가까지 고려한다면 연간 유급휴가일수는 5일(평균 근속연수 5.3년)이 더 늘어난 45일이 되며 정상근로시간은 37.1시간에 불과한 것으로 나타난다.

• 주당 정상근로시간의 산출 II(연차가산휴가 감안)

$$(주\ 44시간^1) \times 52주 - 45일^2 \times 8시간) \div 52주 = 37.1시간$$

주: 1) 주당 법정(소정)근로시간.

2) 연간 유급휴가일수(40일) + 5일(연차가산휴가).

여성근로자의 경우 연간 12일의 유급생리휴가를 감안한다면 정상근로시간은 36시간으로 떨어지게 된다.

• 주당 정상근로시간의 산출 III(여성근로자)

$$(주\ 44시간^1) \times 52주 - 52일^2 \times 8시간) \div 52주 = 36.0시간$$

주: 1) 주당 법정(소정)근로시간.

2) 연간 유급휴가일수(40일) + 12일(유급생리휴가).

따라서 위와 같은 방법으로 경쟁국 및 선진국의 정상근로시간을 산출해 보면, 우리나라의 정상근로시간이 외국에 비해 오히려 짧은 것으로 나타나고 있다. 즉 1996년 기준 우리나라의 주당 정상근로시간은 37.8시간으로 싱가포르 41.2시간, 대만 44.6시간 등 경쟁국에 비해 짧은 편이며, 미국 37.4시간, 일본 36.6시간 등 선진국과 비슷한 것으로 나타난다.

<표 5> 정상근로시간의 추정비교(제조업, 1996년 기준)

(단위: 시간, 일)

	주 당 실근로시간	주 당 법정근로시간	법정공휴일	연·월차 휴가일수	주 당 정상근로시간
한 국	48.4	44	18	22	37.8 (100.0)
싱가포르	49.4	44	11	7	41.2 (109.0)
대 만	46.3	48	15	7	44.6 (118.0)
미 국	41.6	40	10	7	37.4 (98.9)
일 본	38.2	40	12	10	36.6 (96.8)

주: 편의상 법정근로시간과 소정근로시간이 동일하다고 가정함.

만약 법정근로시간이 44시간에서 40시간으로 단축될 경우 주당 정상근로시간은 33.8시간으로 줄어들게 되어 선진국 및 경쟁국과의 격차는 더욱 커질 것이다.

- 법정근로시간 단축(44시간→40시간)시 주당 정상근로시간
(주 40시간 × 52주 - 40일¹⁾ × 8시간) ÷ 52주 = **33.8시간**

주: 1) 연간 유급휴가일수.

2. 고용안정을 위한 근로시간 단축

노동계는 고용안정 도모와 기업의 과잉인력 문제를 해소하기 위한 대안으로 실근로시간 및 법정근로시간 단축을 함께 요구하고 있다. 특히 노동계에서는 근로시간(실근로시간 및 법정근로시간)이 단축되더라도 기존임금은 삭감되지 말아야 한다고 주장하고 있다.

가. 실근로시간 단축 요구

이러한 주장은 고용안정 및 유지를 위한 일자리 나누기(work sharing) 차원에서 실근로시간 단축을 요구하고 있는 것이다. 예를 들어 20%의 인력을 감축하기보다는 실근로시간을 20% 단축함으로써 과잉인력 문제를 해소할 수 있다는 논리를 펴고 있다. 특히 민주노총은 1997년 말 현재 46.7시간인 주당 실근로시간을 35시간으로 줄일 경우

10인 이상 사업장에서 최대 173만명을 추가고용할 수 있는 효과가 발생한다는 주장을 하고 있다.

<표 6> 실근로시간 단축에 따른 고용창출 효과에 대한 노동계의 주장

① 1997년 말 현재 10인 이상 사업장의 근로자수	5,194,347 명
② 1997년 말 현재 주당 실근로시간	46.7 시간
③ 총근로시간(①×②)	242,576,005 시간
④ 주35시간으로 단축 때 고용 근로자수(③÷35)	6,930,743 명
⑤ 근로시간 단축으로 생긴 고용여유분(④－①)	1,736,396 명

자료: 민주노총, 『노동시간 단축과 고용효과』, 1998. 5.

나. 법정근로시간 단축 요구

노동계에서 실근로시간 단축을 위해서는 법정근로시간 단축이 필수적이기 때문에 실근로시간 단축과 함께 현재 주 44시간인 법정근로시간을 주 40시간으로 단축할 것을 요구하고 있다. 그 근거로 지난 1989년 법정근로시간을 48시간에서 44시간으로 단축한 뒤 몇 년 동안 실근로시간이 크게 줄어들었음을 제시하고 있다. 즉 법정근로시간이 48시간으로 고정되어 있던 1985~88년 3년간 실근로시간(제조업 기준)은 53.8시간에서 52.6시간으로 1.2시간 줄어드는 데 그쳤으나, 1989년 법정근로시간 단축을 계기로 1988~91년 3년간 실근로시간은 52.6시간에서 49.3시간으로 3.3시간 단축되었다. 한편 법정근로시간 단축의 효과가 없어진 1991~94년, 1994~97년 기간중에는 실근로시간이 각각 0.6시간, 0.9시간 단축되는 데 그쳤다.

앞에서 제시한 노동계의 논리대로라면 근로시간 단축은 곧바로 고용창출로 이어지는 순기능만을 가지고 있는 것으로 이해될 여지가 있다. 그러나 실제로 근로시간 단축은 기업의 인건비 등 비용 증가, 매출액 및 수익성의 하락 등 기업경영에 악영향을 미칠 뿐만 아니라 생산요소의 부존비율과는 다른 노동투입의 자제현상을 초래해 오히려 실업을 증가시키는 부작용을 초래하게 된다. 또한 법정근로시간 단축은 최근 경제회생을 위해 사회 각 부문에서 추진되고 있는 ‘일하는 분위기’를 저해시키는 등 사회적 비용을 증가시킬 것이다.

1) 임금삭감 없는 근로시간 단축

노동계의 실근로시간 및 법정근로시간 단축 요구는 모두 임금삭감이 없음을 전제로

하고 있다. 이럴 경우 시간당 임금단가 상승 및 초과근로시간의 증가로 기업의 인건비 부담은 현재보다 훨씬 커질 것이다. 즉 법정근로시간이 현행 44시간에서 40시간으로 단축될 경우 초과근로수당의 증가를 포함한 임금인상 효과는 14.7%에 달하는 것으로 나타난다(표 7 참조).

<표 7> 법정근로시간 단축(44시간 → 40시간)시 임금인상 효과

< 가정 > 시간당 임금 : 5,000원, 주당 실근로시간 : 45.9시간(98년 전산업 평균) 법정근로시간 : 44시간	
① 법정근로시간 단축 전 주당 임금	$(44\text{시간} \times 5,000\text{원}) + (1.9\text{시간} \times 5,000\text{원} \times 150\%)$ =234,250원
② 법정근로시간 단축 후 시간당 임금	$(44\text{시간} \times 5,000\text{원}) \div 40\text{시간} = 5,500\text{원}$
③ 법정근로시간 단축 후 주당 임금 (45.9시간 → 40시간)	$(40\text{시간} \times 5,500\text{원}) + (5.9\text{시간} \times 5,500\text{원} \times 150\%)$ =268,675원
④ 임금상승 효과(45.9시간 → 40시간)	$(③ \div ① - 1) \times 100\% = 14.7\%$

2) 임금삭감을 수반한 근로시간 단축

만약 노동계에서 근로시간 단축에 따른 임금감소를 수용한다 하더라도 근로시간 단축으로 인한 인건비 절감규모는 근로자의 감원으로 인한 인건비 절감액에 훨씬 못 미친다. 이같은 현상은 근로자를 고용하므로 인해 발생하는 고정비 성격의 인건비(퇴직금, 식대, 피복비, 교통비, 국민연금, 의료보험 등 사회보장분담금 등)의 비중이 큰 우리나라 임금구조의 특수성 때문이다.

우리 기업의 총인건비는 근로자가 매월 지급받고 있는 정액급여의 두 배에 이르고 있다. 이는 우리와 인건비 구조가 비슷한 일본의 1.58배에 비해 훨씬 높은 수준이다. 따라서 임금삭감을 수반한 근로시간 단축이라 하더라도 근로시간에 비례하는 임금은 시간단축에 따라 줄어들지만 근로시간과 관계없는 임금(각종 수당 및 복리후생비)은 인력 자체를 감원하지 않는 한 줄어들지 않게 된다.

3. 근로시간 단축의 고용창출 효과

노동계에서는 단축된 근로시간의 비율만큼 고용창출 효과가 있다고 주장하고 있다. 즉 실근로시간이 현재 46.7시간에서 35시간으로 단축될 경우 33.4%[(46.7시간/35시간-1)×100%]의 추가적인 고용창출이 가능하다는 것이다. 그러나 이같은 노동계의 주장은 우리나라 인건비 구조의 특성 및 근로시간 단축으로 인한 추가 인건비 부담 요인을 고려

하지 않음으로 인해 실제 현상과는 상당한 괴리가 있다.

실제로 우리나라보다 근로시간 단축의 역사가 깊은 독일, 프랑스 등의 경우 근로시간 단축이 오히려 근로자의 고용창출에 부정적인 영향을 미친 것으로 나타나고 있다. 즉 EU, OECD 등 국제기구를 중심으로 근로시간 단축에 따른 고용창출 효과에 대해 부정적인 견해가 훨씬 많이 제기되고 있는 실정이다.

여기서 고용창출 효과에 대한 국제기구의 입장을 보면, EU의 경우 유럽연합집행위원회는 근로시간 단축이 고용창출에 반드시 최선의 방법은 아니라는 입장이다(『EIRR』, 1998. 7). 또한 EU의 근로시간 규정이 근로자의 안전과 보건을 보호하기 위한 최저기준이지 고용창출을 위한 지침이 아님을 상기시키고 있다(『Financial Times』, 1998. 5. 13). OECD의 경우 근로시간 단축을 통한 고용창출은 미미한 효과밖에 거두지 못한다. 또한 OECD는 1982년 프랑스 사회당 정부가 주 40시간을 주 39시간으로 단축하고, 연차휴가를 4주에서 5주로 연장한 조치는 업계의 부담에도 불구하고 단지 0.1~0.3%의 고용창출 효과밖에 거두지 못했다고 분석하면서, 고용창출은 노동시장의 유연성을 통해서 이루어질 수 있다고 주장하고 있다(『Financial Times』, 1997. 12. 16). 반면 ILO는 국가차원의 강행적인 근로시간 단축을 통한 고용유지 내지 고용창출정책(work sharing schemes)은 실질적인 고용창출에 도움이 안될 수 있으나 개별기업 차원의 자발적인 정책추진에 경제가 어려운 시기에 근로자의 고용 유지에 필요한 일시적인 수단으로서 유용하다는 입장이다(『EIRR』, 1997. 3).

또한 최근 민주노총 이갑용 위원장과 면담한 EU상공회의소 소속의 국내주재 외국인 기업인들은 하나같이 근로시간 단축의 고용창출 효과에 대해 부정적인 견해를 제시하였다. “근로시간 단축을 통한 일자리 창출은 이미 세계적으로 별 효과가 없는 것으로 알려졌는데, 민주노총에서 왜 이를 주장하는지 의문이다”(독일 클라이언트사 한국 지사장 F 호니그만).

지속적으로 근로시간 단축을 추진한 프랑스에서도 근로시간 단축의 고용창출 효과가 미미함을 쉽게 확인할 수 있다. 즉 주당 실근로시간이 41.4시간이던 1980년의 실업률은

<표 8> 프랑스의 근로시간(제조업) 및 실업률 추이

(단위: 시간, %)

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	비 고
주 당 실근로시간	41.4	41.1	39.7	39.5	39.4	39.1	※ 2.3시간 단축
실업률	6.3	7.4	8.1	8.3	9.7	10.2	※ 3.9%포인트 상승

자료 : ILO, *Yearbook of Labor Statistics*, 1997.

6.3%에 불과했으나 1985년 근로시간이 39.1시간으로 단축되었음에도 불구하고 실업률은 오히려 10.2%로 크게 높아졌다. 최근 프랑스의 근로시간은 38.6시간(1994년 기준)이며, 실업률은 12.6%(1997년 기준)에 달한다.

이에 반해 근로시간 단축에 의한 고용창출보다는 원활한 고용조정제도의 활용을 채택하고 있는 미국, 영국의 경우 프랑스보다 실업률이 훨씬 낮다. 1997년 기준 실업률은 미국 4.9%, 영국 7.1%에 불과하다.

4. 경영계 입장

현재 우리나라 기업이 직면하고 있는 문제는 고비용-저효율의 구조하에서 누적되어 온 과잉인력 문제가 IMF 위기로 더욱 심화되고 있다는 점이다. 경총 조사에 따르면 현재 우리나라 기업은 평균 20% 정도의 과잉인력을 보유하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이러한 상황하에서 고용을 유지시키기 위한 근로시간의 단축은 오히려 기업의 구조조정 지연과 장기적으로는 실업문제를 더욱 악화시키게 될 것이다. 즉 근로시간 단축은 기업의 인건비 부담을 가중시켜 수익성 악화와 그에 따른 신규채용 감소로 사회 전체로는 오히려 실업률이 높아지게 된다. 또한 실근로시간 단축 속도가 세계에서 가장 빠른 우리나라의 현실에서 다시 근로시간이 단축된다면 ‘일하는 분위기’ 저해 및 정상근로시간 감소에 따른 인건비 부담가중 등 여러 가지 부작용이 발생할 것이다.

가. 법정근로시간 단축의 사회적 파장 고려

법정근로시간은 그 나라의 사회·경제적 여건을 종합적으로 고려하여 결정되어야 한다. 현재 1인당 국민소득이 6,800달러에 불과한 우리의 현실에서 주 40시간의 법정근로시간은 무리라고 본다. 일본의 경우 1인당 국민소득이 26,000달러에 도달한 1991년 법정근로시간을 48시간에서 44시간으로 단축하였다. 이는 우리나라보다도 늦은 것이다. 주 40시간 근로원칙은 1994년에 확립되었으며, 업종·규모별로 다양한 유예조치, 경과조치를 두어 1997년 4월에 이르러서야 완전한 주 40시간 근로가 시행되었다.

그러나 1999년 현재까지도 일부 중소·영세업체에서는 주 40시간 원칙이 정착되지 못하였으며, 일본 정부에서도 1999년 3월 말까지 지도기간을 설정하여 근로시간 단축을 위한 다양한 지원금을 지급하고 있다. 또한 노동계에서 주장하고 있는 주 40시간 근로는 주 5일 근무제의 정착을 의미한다. 이럴 경우 구미 선진국에서나 실시되고 있는 주 5일 근무제가 공공기관, 금융기관, 공무원 등 모든 부문에 확산될 것이다. 이는 IMF 위기를 극복하기 위해 사회 전반적으로 확산되고 있는 ‘일하는 분위기’를 저해시키고 레저

비용 지출의 확대문제 등 우리의 경제·사회적 여건에 비추어 볼 때 시기상조이다.

나. 기업의 경쟁력 회복을 통한 고용창출

우리 기업이 현재의 위기상황을 극복하기 위해서는 무엇보다 불필요한 사업과 조직을 정리, 모든 역량을 핵심분야의 생산과 판매에 집중시키는 전략이 필요하다. 이러한 구조조정을 보다 효과적이고 신속하게 이루기 위해서는 선진국의 경험에서 볼 수 있듯이 원활한 고용조정이 이루어질 수 있어야 가능한 것이다. 따라서 근로시간 단축을 통한 ‘고용유지 및 창출’을 도모하기보다는 우선적으로 기업 스스로 과감한 구조조정을 통해 위기상황을 타개할 수 있도록 제도 및 환경을 조성해 주는데 주력해야 할 것이다.

이는 우리 기업의 경쟁력 회복과 현안과제인 외국인 투자를 활성화시키는 계기가 될 것이며, 이를 통해 중장기적으로는 근로시간 단축보다 훨씬 큰 고용창출 효과를 얻을 수 있을 것이다.

다. 근로시간 단축분에 대한 임금감액

개별기업 차원에서 실근로시간을 단축하는 기업의 경우 단축된 시간만큼의 임금삭감은 반드시 수반되어야 할 것이다. 만약 근로시간의 단축에도 불구하고 단축분에 대한 임금이 그대로 지급된다면 기업은 비용을 이중으로 부담하게 되는 것이다. 임금 외에 인력을 유지하는 데 지출비용이 많은 우리나라의 임금체계를 고려할 때 노동계가 주장하는 바처럼 임금삭감 없는 근로시간 단축은 기업으로 하여금 고용조정을 선택하도록 강요하는 역효과가 발생할 것이다.

현재 상당수의 기업들은 가동률 저하로 소정근로시간마저 제대로 채우고 있지 못한 상황에서도 소정근로시간에 미달하는 시간에 대해 평균임금의 70%를 의무적으로 지급해야 하는 현 상황에서는 더욱 그러하다. 이러한 현실에도 불구하고 노동계가 현재와 같은 형태의 법정근로시간 단축 요구를 계속한다면 이는 근로시간 단축을 통해 임금을 편법으로 인상하려는 시도로 밖에 해석될 수 없을 것이다.

라. 개별기업 차원의 실근로시간 단축 추진

경제가 발전함에 따라 근로자의 안전, 건강을 도모하는 차원에서 근로시간 단축은 지속적으로 추진되어야 할 중요한 과제 중의 하나이다. 그러나 문제는 근로시간 단축을 추

진하는 방법에 있다. 앞서 제기한 바와 같이 현재와 같은 위기상황에서 법정근로시간 단축을 무리하게 추진하면 고용창출보다는 부작용이 훨씬 크다.

따라서 일자리 나누기(work sharing)는 개별기업 차원의 실근로시간 단축을 통하여 이루어져야 할 것이다. 실제로 현재 많은 기업에서 해고회피 노력의 일환으로 노사합의에 의해 실근로시간 단축을 추진하고 있다. 정부에서도 노사합의 또는 단체협약에 의해 실근로시간을 단축할 경우, 해고회피 노력으로 간주, 고용유지지원금(1998년 2,700억원)을 지급하고 있다.

법정근로시간 단축 문제는 우리 경제가 정상상태를 회복한 이후 논의하는 것이 바람직하며, 다만 휴일·휴가제도의 개선과 함께 법정근로시간의 단축 시기와 업종 등을 포함한 모든 문제를 노사정위원회를 통해 성실히 협의하는 것은 가능하다고 본다.

2

프랑스의 勤勞時間 短縮의 經驗과 示唆點

朴 祐 成*

▷ 주요 목차 ◁

- I. 問題의 提起
- II. 法定勤勞時間 短縮의 背景
- III. 勤勞時間 短縮의 經濟學的 分析
- IV. 35時間法의 主要 內容
- V. 프랑스 電氣가스公社의 勤勞時間 短縮 協約
- VI. 勤勞時間 短縮의 評價
- VII. 프랑스의 勤勞時間 短縮의 示唆點

I. 問題의 提起

프랑스는 1998년 6월 오브리법 혹은 35시간법으로 불리는 근로시간 단축관련법을 통과시키고 주당 법정근로시간을 현행 39시간에서 35시간으로 단축하기로 결정하였다. 동법에 따라 20인 초과기업은 2000년 1월 1일부터, 20인 이하 기업은 2002년 1월 1일부터 주당 법정근로시간이 35시간으로 단축되게 된다. 근로시간의 단축을 통해 고용을 창출하고자 하는 목적을 가지고 제정된 이 법은 고용창출을 위해 법정근로시간이 적용되는 시점 이전에 노사간의 자율적인 협약으로 실근로시간을 35시간으로 단축시키는 기업에 대해서는 재정적인 지원을 제공하고 있다. 35시간으로 법정근로시간이 단축됨으로써 발생하게 되는 구체적인 문제들과 이를 해결하기 위한 법적 장치들은 그 동안의 교섭결과를 검토하여 1999년 말 제2차 법안을 통해 결정하기로 예정되어 있다.

* 韓國勞動研究院 副研究委員

프랑스의 근로시간 단축이 우리의 관심을 끄는 것은 OECD를 비롯한 적지 않은 전문가들(OECD, 1994; OECD, 1998; Layard et al, 1991)이 근로시간 단축의 고용효과에 비관적인 평가를 내리고 있는 가운데 법정근로시간의 4시간 단축이라는 강도높은 근로시간 단축이 추진되었기 때문이다. 이제까지 여러 나라에서 법정근로시간의 단축이 이루어진 바 있으나 4시간의 단축, 특히 35시간으로의 단축은 매우 이례적인 조치에 해당하는 것으로 평가된다.

법정근로시간의 단축이 노동계의 중요한 정책적 요구사항이 되고 있는 우리나라의 상황에서 프랑스의 근로시간 단축의 내용과 그 효과를 검토하는 것은 특히 의미있는 작업이다. 작년 이후 양대노총은 정부에 대해 고용창출을 위한 근로시간 단축을 요구해 오고 있으며 금년에도 중요한 노동간의 이슈가 될 것으로 전망된다. 따라서 법정근로시간의 단축을 통해 고용창출을 시도하고 있는 프랑스의 사례를 분석함으로써 우리나라의 근로시간 단축과 관련된 시사점을 찾는 것이 본고의 목적이다.

II. 法定勤勞時間 短縮의 背景

1. 장기적인 고실업

프랑스가 법정근로시간을 35시간으로 단축시킨 가장 중요한 배경은 만성적이라고 할 수 있는 고실업 문제이다. 프랑스는 1980년대 중반 이후 10%가 넘는 장기적인 고실업을 경험하여 왔으며 현재도 12%가 넘는 실업률을 기록하고 있다. 이제까지 실업률을 낮추기 위해 주로 사회보장비 부담금의 경감을 정책수단으로 한 다양한 고용정책이 추진되어 왔으나 그다지 효과를 보지 못한 바 있다. 따라서 프랑스 정부는 실업을 낮추기 위해 가능한 모든 수단을 다 동원해야 할 매우 절박한 상황에 처해 있었으며 이것이 법정근로시간의 단축을 적극적으로 추진하게 된 배경을 이룬다.

2. 사회당 정부의 영향

사회당 정부는 전통적으로 근로시간 단축을 통한 일자리 나누기를 중요한 고용정책으로 선호해 왔으며 이것이 1998년 고용창출을 위한 법정근로시간의 단축이 이루어지게 된 중요한 한 요인이 된다. 근로시간의 단축을 통한 고용창출이라는 아이디어는 상당히 오랜 역사를 가지고 있으며 1981년 미테랑 대통령의 당선과 사회당 정부의 등장 당시에도 이미 근로시간을 35시간으로 단축하여 고용을 창출한다는 기본 정책방향이 주장된

바 있다.¹⁾

이러한 전통하에서 사회당 정부는 매우 적극적인 입장에서 근로시간 단축을 추진하였으며 재계의 강한 반대에도 불구하고 35시간법을 통과시키는 데 성공하였다. 그 과정에서 프랑스의 대표적인 사용자단체인 CNPF(현재의 Medef²⁾) 회장이 이에 반발하고 재계 내부의 이견이 노출됨에 따라 사임하는 진통을 겪기도 하였다. 사용자단체는 법안의 통과를 저지하기 위해 적극적인 반대활동을 벌였으나 결국 그 목적을 달성하지는 못하였다.

3. 근로시간 단축을 통한 고용정책의 전통

근로시간의 단축을 통해 고용을 창출한다는 생각은 프랑스에서 생소한 것이 아니며 1980년대 이후 일부 경제학자들에 의해 적극적으로 주장되어 왔다(Barou et Rigaudiat, 1983; Taddei, 1987). 또한 정책적으로도 고실업을 해결하기 위해 근로시간 단축을 활용하는 방안이 적극적으로 모색되어 왔다. 예를 들어 1992년 베레고프 수상의 기본적인 고용정책은 직무공유, 파트타임 근로자의 확산, 노동시간의 단축이었으며 1993년 고용창출을 위한 5개년법은 연간 기준에 의한 탄력적 근로시간제의 도입에 의해 근로시간이 단축되는 동시에 고용이 창출되는 경우 사용자의 사회보장비 부담금의 일부를 면제해 주는 방안을 도입하였다.

이러한 정책적 전통은 1996년 로비방법으로 이어졌으며 이는 10% 이상 근로시간을 단축하고 10% 이상의 고용을 창출하거나 해고대상인력의 고용을 10% 이상 유지시키는 경우 이에 대해 6년간 사회보장비를 경감하여 줌으로써 고실업의 문제를 해결하기 위한 것이었다. 결국 1998년에 통과된 35시간법은 이러한 정책의 연장선 위에 서있다고 볼 수 있다.

1) 1985년까지 법정근로시간을 35시간으로 줄인다는 것이 원래의 방침이었으나 1982년 39시간으로 근로시간이 단축된 후 추가적인 단축은 임금삭감 여부를 둘러싼 노동조합들간의 이견과 노동생산성 향상을 초과하는 노동비용의 증가, 미약한 고용창출효과 등으로 인해 더 이상 이루어지지 않았다(Jallade, 1991).

2) MEDEF(Mouvement des Entreprises de France). CNPF는 1998년 이름을 바꾸는 동시에 회원에 대한 서비스를 강화하는 고객지향적인 방식으로 전략과 구조를 바꾼 바 있다. 이와 동시에 근로시간의 단축을 포함한 정부정책에 보다 적극적인 제안과 로비활동을 강화하고 있다.

Ⅲ. 勤勞時間 短縮의 經濟學的 分析

프랑스의 근로시간 단축을 통한 고용정책의 기초에는 근로시간의 단축이 고용효과를 가져 올 수 있다는 경제학적인 분석이나 전망이 존재한다. 물론 이러한 정책적 전망은 여러 가지 가정을 동반하고 있다. 이하에서는 프랑스의 근로시간 단축이 기초하고 있는 고용효과에 대한 프랑스 경제학자들의 이론적 관점과 분석결과를 검토하기로 한다.

1. 근로시간 단축과 고용효과

근로시간 단축의 고용효과는 근로시간의 단축이 균형실업률(NAIRU)이나 경기실업률에 어떤 영향을 미칠 것인가 하는 문제를 중심으로 논의되어 왔다. 이에 관해 많은 연구들이 이루어져 왔으나³⁾ 그 결론은 매우 유보적이다. 예를 들어 근로시간 단축이 균형실업률에 미치는 영향은 그 자체로 결정되는 것이 아니며 상황에 따라 부정적일 수도 긍정적일 수도 있다는 것이 연구의 일반적인 결론이며(d'Autume & Cahuc, 1997) 그러한 상황조건에는 임금보전과 관련된 임플의 변화, 임금교섭 방식과 과정, 기업의 비용 변화 등이 포함되게 된다. 또한 경기실업률과 관련된 효과에 있어서도 불확실성은 여전히 존재하는 것으로 나타나고 있다. 즉, 근로시간 단축이 경기실업을 낮출 수 있으나 그 과정에서 기업의 생산비용을 증가시키기 때문에 균형실업에 부정적인 영향을 미치게 되어 효과가 감소될 수도 있다는 것이 일반적인 결론이다(Sette & Guibian, 1998).

이제까지 근로시간 단축의 효과를 다양한 시뮬레이션 방법에 의해 측정한 결과는 1시간의 근로시간이 단축되는 경우 기업이 부담해야 하는 단위생산비용이 일정하다는 가정하에 약 1/3은 생산성 향상으로 나타나고 약 2/3가 고용창출로 나타나고 있다(Cette & Gubian, 1998). 이는 단위생산비용을 증가시키지 않는다는 조건하에 근로시간 단축의 효과가 매우 클 수 있다는 점을 보여준다.

따라서 근로시간 단축이 고용정책으로 활용될 수 있기 위해서는 기업경쟁력의 저하를 초래하지 않는 것이어야 한다는 점에는 전문가들의 의견이 일치하고 있으나 과연 그것

3) 자세한 논의는 다음을 참조. Cahuc & Granier, La Reduction du Temps de travail: Une solution pour l'emploi?, Economica, 1997; Revue de l'OFCE: Observations et diagnostics economique, Dossier: la reduction du temps de travail, No. 64, Janvier 1998; Futuribles: analyse et prospective, La reduction du temps de travail, No. 237, December 1998; Cette et Taddei, Reduire la duree du travail, Le Livre de Poche, 1998.

이 가능한 것인가에 대해서는 의견의 차이를 크게 보이고 있다. 근로시간 단축을 통한 고용정책을 지지하는 경제학자들은 기업경쟁력의 저하를 초래하지 않을 수 있는 근로시간의 단축을 노사정간의 이상적인 균등부담으로 해결할 수 있다는 입장이며 그러한 균등부담이 실제로 적용될 수 있게 하는 이상적인 방법을 노사간의 교섭에서 찾고 있다.

2. 기업경쟁력을 저하시키지 않는 근로시간의 단축

이론적으로는 기업경쟁력을 저해하지 않는 근로시간 단축의 고용효과가 약 66%에 이를 수 있다는 데에는 별다른 이견이 없으나 실제로 기업의 단위생산비용의 증가가 없는 근로시간 단축이 가능한가에 대해서는 부정적인 입장이 적지 않다.

비관론의 입장에서는 근로시간 단축에 따른 생산비용 인상요인이 기업의 생산성 향상으로 전부 흡수될 수는 없다는 것이고 따라서 다른 경제주체에 의해 비용이 부담될 수밖에 없다는 것이다. 이 경우 종업원들의 임금삭감이 불가피하게 발생해야 하는 바 종업원들이 임금저하를 받아들이지 않을 것이라는 것이다. 특히 노동조합은 기본적으로 실업자보다는 현재 취업상태에 있는 근로자의 이익을 대변하는 조직이므로 이들이 선택 임금삭감에 동의하기는 어렵고 여전히 근로자들이 여가보다는 소득을 선호하는 경향이 높다는 점을 지적한다. 마지막으로 협약을 통해 임금삭감이 동의된다고 해도 그러한 임금삭감분을 장기적으로 회복하기 위해 기업에 대해 임금인상 압력을 증가시키게 될 것이므로 기업경쟁력이 약화될 수밖에 없고 따라서 고용효과는 크게 감소하게 된다. 또한 근로시간 단축의 비용이 정부의 재정지원 형태로 부담될 수 있으나 이 경우 조세나 사회보장비 증가를 초래하게 되어 역시 기업의 경쟁력을 저하시키게 된다는 것이다.

앞서 지적한 대로 근로시간 단축이 의미있는 고용효과를 가져올 수 있기 위해서는 기업의 단위생산비용을 증가시키지 않아야 하며 그 구체적인 방법은 노사정이 근로시간 단축에 따른 비용을 1/3씩 부담하는 것이다. 이때 기업측은 생산성 증가, 정부는 재정적 지원, 근로자는 임금삭감의 형태로 비용을 부담하게 된다.

생산성의 증가는 기업경쟁력의 저하를 가져오지 않는 근로시간 단축을 가능하게 하는 가장 중요한 원천이다. 일반적으로 근로시간이 단축되는 경우 시간당 생산성이 증가하는 효과가 발생한다. 한편으로는 생산성에 부정적인 영향을 미치는 피로도가 감소하고 근로자의 집중이 증가하게 되며 기업측의 자구적인 노력으로 불필요한 근로시간이 단축되고 노동강도가 증가하기 때문이다. 사실 근로조건의 개선을 목적으로 한 과거의 전통적인 근로시간의 단축이 기업경쟁력을 약화시키지 않은 이유는 대체로 근로시간의 단축이 사후적으로 이러한 생산성 증가를 통해 흡수되었다고 볼 수 있다. 이제까지 프랑스를 포함한 유럽국가들의 자료를 활용한, 거시경제적인 모델을 통한 시나리오 분석은 근로시간 단축의 생산성 증가효과를 약 25~50% 정도로 추산하고 있다(Cette & Taddei,

1998). 생산성의 증가는 한편으로는 근로시간 단축으로 발생하는 단위생산비용을 흡수하는 효과를 가지나 다른 한편으로는 고용창출 가능성을 없앤다는 이중적 역할을 가지게 된다. 따라서 근로시간 단축의 순고용효과는 기업경쟁력이 저하되지 않는다는 전제하에서 생산성 증가효과를 차감한 부분으로 나타나게 된다.

정부의 지원 역시 기업경쟁력을 저해하지 않도록 만드는 중요한 요소이다. 즉, 근로시간 단축에 따른 비용이 기업의 생산성 증가로 완전히 흡수될 수 없으므로 그 나머지 부분은 다른 형태로 그 비용이 부담되어야 한다. 정부가 재정능력에 부정적인 영향을 입지 않으면서⁴⁾ 근로시간 단축에 따른 비용을 부담할 수 있는 것은 근로시간 단축으로 실업이 감소하고 신규고용이 창출되는 경우 정부는 고용보험을 통해 지급되는 실업수당만큼 재정이 절약되고 동시에 새로운 신규근로자로부터 부담금이 증가하기 때문이다. 기존의 보험재정을 악화시키지 않으면서 정부가 지원할 수 있는 부담금의 규모는 일련의 연구(Cette & Gubian, 1998)에서 근로자 1인당 연간 약 5,000프랑으로 제시되고 있다.

마지막으로 기업경쟁력을 약화시키지 않으면서 근로시간 단축의 비용이 흡수될 수 있는 길은 근로자의 임금삭감이다. 임금이 삭감되는 방법에는 장기적인 방법과 단기적인 방법이 있을 수 있다. 장기적인 방법은 근로시간 단축에도 불구하고 현행 지급받는 임금을 그대로 지급하나 단계적으로 임금인상률을 낮춤으로써 장기적으로 근로시간 단축분만큼의 비용을 절감하게 되는 방법으로 본고에서 사례로 설명하고 있는 프랑스 전기가스공사를 포함한 많은 기업들이 이러한 방법을 활용하고 있다. 장기적인 접근법은 근로자의 저항이 적다는 장점이 있으나 노사의 힘 관계나 외부상황에 따라 인건비 절감이 협약대로 이루어지지 않게 될 수도 있는 위험이 존재한다. 단기적인 방법은 근로시간이 단축되는 시점에서 단축된 근로시간만큼 이에 상응하는 임금을 삭감하는 방법이다. 물론 이 경우 종업원의 저항이나 불만이 크게 나타나게 된다는 단점이 있다.

결국 근로시간 단축을 주장하는 입장은 기업경쟁력의 약화를 초래하지 않는 근로시간 단축이 위와 같은 원천을 통해 가능하다는 것이다. 이러한 입장을 취하는 사람들도 이론적으로는 그것이 가능하나 실제로는 매우 어려운 것이라는 점을 인정하고 있다. 따라서 단순히 법을 통해 법정근로시간을 단축하는 것이 아니라 그러한 이상적인 균형조건을 찾을 수 있는 기업수준에서의 노사간 협약을 통해서 그것이 가능하다는 것이다. 즉, 법정근로시간의 단축은 그러한 협약을 맺도록 하는 자극을 구성하며 실제로 고용창출이 나타나기 위해서는 노사간의 협약을 통해 기업경쟁력의 저하가 없는 실근로시간의 단축이 이루어져야 한다는 것이다.

기업경쟁력의 약화를 초래하지 않는 근로시간 단축은 국가의 재정지원이 있다고 하더

4) 만일 정부의 지원이 부담능력을 초과하게 되는 경우 정부는 이를 보전하기 위해 사용자와 근로자로부터 징수하는 부담금을 증가시킬 수밖에 없고 이는 기업의 경쟁력을 약화시키게 된다. 이 경우 기대하는 고용효과는 크게 감소하게 된다.

라도 구체적으로 기업과 근로자 모두에게 그것이 이익이 될 수 있는 것이어야 하기 때문이다. 사용자가 기대할 수 있는 이익은 근로시간의 단축과 연계한 다양한 탄력적 근로시간제도를 포함한 작업장 근로시간과 작업조직의 유연화와 이를 통한 생산성 향상이며 근로자의 경우 여가시간의 증가라고 할 수 있다. 특히 근로자의 경우 여가시간의 증가가 자신의 생활리듬이나 필요성에 기초한 것일 때만 근로시간 단축을 선호하게 된다.

결국 기업경쟁력을 저해하지 않는 근로시간 단축의 핵심은 노사에게 달려있다. 기업수준에서 기업경쟁력을 저해하지 않는 근로시간 단축을 찾아낼 수 있는 방안의 모색이 가능하기 때문이다. 이는 근로자의 근로시간 조직에 대한 다양한 기대와 기업의 경쟁환경을 조화시킬 수 있는 구체적인 방안을 모색함을 의미한다. 35시간법이 노사당사자에게 중요한 역할과 권한을 위임하고 있는 것도 이 때문이다.

IV. 35時間法の 主要 內容

1. 35시간법의 개요

정확한 법의 명칭은 근로시간의 단축방향과 촉진책에 관한 1998년 6월 13일법⁵⁾이며 주당 법정근로시간을 35시간으로 규정하고 있기 때문에 35시간법으로 흔히 부르거나 법안 제안자인 노동부장관 오브리(Aubry)의 이름을 따 오브리법으로 부르기도 한다. 법안의 가장 중요한 내용은 20인 초과기업의 경우 2000년부터 법정 주당근로시간을 기존의 39시간에서 35시간으로 감축한다는 것이며 20인 이하 사업장의 경우 2002년부터 주당 35시간이 적용된다는 것이다.⁶⁾ 법정근로시간이 35시간으로 단축되는 근로자는 법이 적용되는 시점에서 35시간 이상 일하는 근로자이며 파트타이머는 적용에서 제외된다. 또한 상위관리자(이사급 이상)를 제외한 관리자 역시 그 적용대상이 된다.

주의할 점은 35시간법은 법정 주당근로시간의 단축을 의미하며 실근로시간의 단축을 의미하는 것은 아니라는 것이다. 법정근로시간의 단축은 실근로시간수가 일정한 경우 초과근로시간을 증가시키고 이에 따라 초과근로수당이 증가함을 의미하는 것이다. 따라서 법정근로시간이 35시간으로 단축되었다고 해서 그것이 자동적으로 실근로시간수가 35시

5) Loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative a la reduction du temps de travail.

6) 참고로 2000년 시점에서 20인 이하인 기업은 그 후에 새로 인원이 늘어도 35시간 적용을 받지 않도록 되어 있다. 이는 그렇지 않은 경우 발생할 채용기피 현상을 막기 위한 방안이다. 예컨대 이러한 조항이 없는 경우 2000년 1월 1일 시점에서 20인 이하인 기업은 2002년까지 35시간 적용을 받지 않기 위해 가능한 한 신규채용을 억제하려고 할 것이기 때문이다.

간으로 줄게 되는 것은 아니며 실근로수는 초과근로시간의 증가로 인한 비용과 신규채용 비용, 생산성의 증가 등의 다양한 요인을 고려하여 사용자가 결정하게 된다. 참고로 프랑스의 경우 초과근로시간의 상한에 큰 제약이 존재한다. 일반적으로 사용자의 재량으로 자유롭게 사용할 수 있는 초과근로시간은 연간 130시간으로 정해져 있으며 이를 넘어서는 초과근로는 단체협약이나 근로감독관의 허가가 필요하게 된다.

2. 35시간제로의 이행수단

가. 노사간의 협약

법정근로시간의 단축은 기업규모에 따라 2000년 혹은 2002년부터 전사업장에 적용되도록 되어 있다. 그러나 법 적용기간 이전에 35시간제의 도입을 촉진하기 위한 이행장치를 마련하고 있다. 이는 법 적용 이전이라도 실근로시간을 35시간으로 단축하여 근로시간 단축의 고용효과를 조기에 실현시키기 위한 것이다. 또한 법 적용시점 이전에 35시간제의 도입을 촉진하여 적용시점에서의 일시적인 혼란을 사전에 예방하기 위한 목적도 가지고 있다. 또한 법이 적용되는 시점 이후에도 법이 정하는 것은 초과근로시간에 대한 상한이나 초과근로수당의 지급에 관한 규정이므로 실근로시간의 단축은 여전히 노사간의 협약에 의해 이루어질 수밖에 없다는 점에서 노사간 협약은 근로시간 단축의 중요한 이행수단이 된다.

35시간법은 1999년 말에 제정될 2차법안을 통해 구체적인 적용방안에 대한 지침을 제공하기로 예정되어 있다. 이는 이행기간을 통해 발견되는 문제들에 대해 2차법안에서 그 해결책을 제시해야 할 필요가 있기 때문이다. 35시간제로의 이행수단은 노사간의 단체교섭이며 이를 촉진하기 위해 정부의 지원책이 제공되고 있다. 35시간법은 노사간의 교섭을 통한 협약을 기본적인 이행수단으로 하고 있으며 노사간의 자율적 협약의 장을 확대강화시키는 것이 고용창출 외에 매우 중요한 정책적 목표가 되고 있다. 특히 프랑스의 노조조직률은 유럽국가에서 가장 낮은 수준인 10% 미만이고 공공부문을 제외하면 5% 정도에 불과한 상황이며 산별, 특히 기업수준에서의 노사간 대화와 교섭을 근로시간 단축이라는 이슈를 통해 다시 활성화시키겠다는 것이 중요한 정책적 목표를 구성한다. 한편 노조가 조직되지 못한 중소기업들에서 근로자대표가 노조의 권한위임(mandatement)을 통해 기업협약을 체결할 수 있는 방안을 도입하고 있다는 점도 중요한 사항이다.

나. 정부의 촉진책

35시간법은 법에 예정된 기간보다 앞당겨서 노사간 합의에 의해 근로시간을 단축하는 경우 사회보장비의 경감혜택을 제공하고 있다. 정부혜택은 기본적으로 근로시간이 35시간으로 단축된 근로자에 대해 사용자가 지불해야 하는 사회보장비 분담금을 5년간 감면해 주는 것을 골자로 하고 있다. 그러나 정부의 재정적 지원을 받기 위해서는 ① 근로시간을 35시간 이하로 단축하는 노사간 협약 ② 법이 정한 최소한의 근로시간의 단축비율(최소 10% 이상의 근로시간 단축) ③ 6% 이상 고용창출 혹은 해고회피 ④ 최소 2년간 고용인원의 유지⁷⁾ 등과 같은 요건을 충족시켜야 한다.

사회보장비 경감의 구체적 내용을 보면 5년간 사회보장비를 경감시켜 준다는 것이며 시간의 흐름에 따라 경감액이 점차 감소하는 형태를 띠고 있다. 예를 들어 다음 표에 나타나고 있는 것과 같이 도입 1년차의 경우 종업원 1인당 연간 9,000프랑이 경감되나 매년 1,000프랑씩 그 경감액이 감소되고 있다. 또한 협약체결 시점이 늦어질수록 경감액도 감소하는 것으로 되어 있다. 예컨대 도입시점이 1999년 하반기인 경우 도입 1년차의 경감액은 종업원 1인당 7,000프랑부터 시작되게 된다. 이 표에 나타난 금액은 종업원 1인당 1년 동안 적용되는 금액으로 연간 사회보장비 경감액=근로시간이 단축되는 근로자의 수×경감액으로 산정되어 지급되고 있다. 고용약속을 위반한 경우 사용자는 경감받은 금액을 다시 납부해야 할 의무가 있다.

<표 1> 사회보장비 경감액

(단위: 프랑)

	사회보장비 경감액				
	1년차	2년차	3년차	4년차	5년차
10% 이상 근로시간 감축 6% 이상 고용창출 또는 해고회피	9,000	8,000	7,000	6,000	5,000
15% 이상 근로시간 감축 9% 이상 고용창출 또는 해고회피	13,000	12,000	11,000	10,000	9,000

주: 1998년부터 1999년 상반기에 체결된 협약.

7) 협약 적용당시 근로하고 있는 모든 개별근로자를 그대로 유지해야 하는 것은 아니며 총고용인원의 유지에 관한 의무이다.

다. 단체교섭의 내용

법이 근로시간 단축에 관한 교섭에서 다루어져야 한다고 규정하고 있는 것들은 근로시간 단축의 크기(비율), 구체적인 근로시간 단축의 형태, 근로시간의 탄력화, 임금보상 문제, 고용에 대한 조항, 교육훈련 등이다.

근로시간 단축의 구체적인 형태는 1일 근로시간의 단축, 주를 기준으로 한 근로시간의 단축, 탄력적 근로시간제도의 도입과 추가적인 휴가의 제공 등 매우 다양할 수 있다. 노사 당사자는 그 구체적인 근로시간 단축의 형태를 필요에 의해 정할 수 있다. 한편 35시간법은 근로시간 단축에 따른 임금보상에 대해서는 아무런 규정을 두고 있지 않다. 따라서 이 문제도 노사간의 교섭대상이 된다. 단, 정부가 최저임금 대상자에 대해서는 근로시간 단축에 따른 임금삭감 금지방침을 천명한 바 있으며 이 경우 기업내 임금격차가 위계적으로 구성되어 있는 경우 다른 사람들의 임금삭감도 부분적으로만 가능하게 될 가능성이 크다.

V. 프랑스 電氣가스公社의 勤勞時間 短縮 協約

1. 협약의 특징

1999년 1월 25일 프랑스 전기가스공사(EDF-GDF) 대표이사와 에너지산업의 5개 노조간에 근로시간을 35시간 이하로 단축하고 고용을 창출하는 내용의 협약이 체결되었다. 이는 대기업 중에서는 최초의 35시간제 관련협약에 해당하여 특히 종업원의 규모가 14만명을 넘는 초대형 기업이고 채용하기로 약속된 인원도 18,000~20,000명으로 매우 큰 규모여서 여론의 큰 관심을 받은 바 있다. 프랑스 전기가스공사는 정부가 100% 지분을 소유하고 있는 독점적 지위를 가진 공기업이므로 35시간법에서 규정하고 있는 재정적 지원책의 대상에서는 제외되어 있으나 35시간이 적용되는 2000년부터 모든 기업에 대해 일괄적으로 적용될 것으로 예정되어 있는 정부지원금을 고려하여 협약이 이루어졌다. 협약은 기업 전체에 적용되는 기본협약으로 다시 200여개의 사업장별로 세부협약이 결정되도록 되어 있으며 현재 사업장별 협약이 진행중에 있다.

2. 협약체결의 배경과 목적

협약이 체결된 배경에는 먼저 2000년부터 어차피 적용될 35시간제로의 조기 이행을 꾀할 수 있다. 조만간 법적용이 이루어질 것이므로 차제에 근로시간을 단축하겠다는 것이 협약체결의 배경을 이루고 있다. 법정근로시간의 단축일정을 정해 놓고 이를 통해 노사간의 실근로시간 단축을 유도하겠다는 정부정책이 어느 정도 그 효과를 낸 경우라고 할 수 있다. 물론 그 이면에는 근로시간 단축이 대기업에서 구체적 협약의 체결로 나타나고 있지 않고 고용측면에서도 별다른 효과를 보지 못하고 있다는 비판에 직면한 정부가 공기업에 대해 일정한 압력을 행사했다는 점도 간과될 수 없는 부분이다.

시장개방을 앞두고 적대적인 노사관계를 정상화하려는 사용자측의 의도도 중요한 배경을 이루고 있다. 전통적으로 프랑스 전기가스공사의 노사관계는 그다지 우호적이거나 협력적인 것이 아니었으며 특히 CGT와는 매우 심한 대립상태를 보이고 있었다. EU 통합에 따라 이미 전기가스산업에서도 시장의 일부가 개방된 상태이고 향후 완전개방이 이루어질 것이 확실하기 때문에 경영층은 사전에 노사관계를 정상화하고 개방시장하에서의 경쟁에 대응하기 위한 사전준비를 하려고 했으며 근로시간 단축에 관한 협약은 노사관계를 정상화하기 위한 일련의 작업이라고 할 수 있다. 상대적으로 노조나 종업원에게 호의적인 조치들이 취해진 것이나 CGT가 협약에 처음으로 서명을 한 것은 이러한 맥락하에서 설명될 수 있다.

시장개방과 관련해서 경영층이 의도하는 보다 중요한 목적은 시장개방과 경쟁에 대응하기 위한 작업조직의 혁신과 생산성 향상이다. 오랫동안 공기업이라는 특수성과 독점적 상황, 법률적 보호조항, 강한 노조 등의 요인으로 인해 프랑스 전기가스공사의 조직은 매우 경직적인 성격을 가지고 있었으며 이러한 상태로는 경쟁에서 살아남기 위한 유연성이나 생산성 향상이 어렵다는 문제가 심각하게 제기되었다. 경영층은 이를 해결하기 위해 근로시간 단축과 관련하여 각 사업장별로 근로시간 조직을 재조직하는 과정에서 기존의 경직적 조직구조와 운영을 보다 유연하게 하면서 보다 생산성이 증가될 수 있는 작업장 혁신의 단초를 만들려고 하였다.

마지막으로 중요한 또 하나의 목적은 고령인력의 조기은퇴와 청년인력의 채용을 통한 인력구성의 균형화이다. 인력의 고령화 문제는 프랑스 전기가스공사에만 특수한 상황은 아니며 많은 프랑스기업이 직면한 문제이기도 하며 뿌조 자동차회사에서 체결된 근로시간 단축 협약 역시 고령인력을 청년화시킨다는 것이 중요한 목적 중의 하나이다. 평균연령이 높다는 문제는 인건비 부담을 증가시킬 뿐만 아니라 새로운 기능이나 기술을 가지고 있는 젊은 인력의 확충에 장애요인이 된다는 점에서 협약은 조기퇴직에 대한 인센티브를 증가시켜 고령인력을 방출하는 내용을 담고 있다.

3. 협약의 주요내용⁸⁾

1999년 1월 25일에 체결된 근로시간 단축에 관한 노사간 협약은 개인의 근로시간은 단축하되 작업조직은 유연화하고 사업장의 서비스 제공시간도 증가시키는 방향으로 작업조직을 개편한다는 것을 기본 방향으로 하고 있다. 협약에 따라 소정근로시간이 1999년 10월 1일부터 기존의 38시간에서 35시간으로 단축되며⁹⁾ 이와 동시에 개인적인 선택이나 작업팀 성원들의 집합적 선택에 의해 근로시간을 32시간으로 단축하는 것도 가능하도록 하고 있다. 이러한 선택을 촉진하기 위해 개인적으로 근로시간을 32시간으로 단축하는 경우 1시간분을 유급으로 처리하며 작업집단 전체가 32시간 근로를 선택하는 경우 2시간분을 유급으로 처리하기로 하고 있다. 이러한 추가적인 근로시간 단축을 통해 기대하는 것은 작업조직의 완전한 개편과 고용창출의 폭을 증가시키기 위한 것이다.

협약은 협약내용이 순조롭게 진행되고 예상한 인원만큼 32시간 근로를 선택하며 고령인력의 조기은퇴가 예상대로 진행되는 경우 3년간에 걸쳐 총 1만8천명에서 2만명의 신규채용을 실시할 것을 약속하고 있다. 협약과 무관하게 프랑스 전기가스공사는 3년간 12,300명의 은퇴와 9,300명의 인력감축을 예상하고 있었으며 따라서 협약이 없었다고 해도 3,000명의 신규채용이 예정되어 있었다. 여기에 근로시간이 35시간으로 감축됨으로 인해 추가적으로 필요하게 되는 인력이 6,500명이며 1997년 1월에 맺어진 협약에 의해 신규로 채용하기로 한 인원이 1,500명, 호의적인 조기은퇴조건의 제공을 통해 추가적으로 은퇴시킬 수 있을 것으로 예상되는 인원이 3,000명이며 마지막으로 32시간제의 도입을 통한 추가적 고용능력이 약 4,000명에서 6,000명으로 추정되고 있다. 결국 이를 모두 합산하면 협약이 예정한 고용창출 규모가 된다.

4. 협약에 따른 비용과 해결방안

협약의 시행에 따른 총비용 증가분은 약 20억프랑(약 4천억원)으로 예상되고 있으며 이러한 비용은 생산성 증가와 임금인상의 억제, 그리고 정부지원으로 충당하려고 하고 있다. 구체적으로는 먼저 근로시간 조직의 유연화와 생산성 증가로 5억프랑이 절감될 것으로 예상하고 있으며 임금과 관련해서는 3년간 임금인상분 중 1%씩을 감축하여 5억프랑을 해결하기로 하고 있다. 마지막으로 프랑스 전기가스공사는 공기업이므로 현재 2000년 이전에 적용되고 있는 혜택적용대상에는 벗어나 있으나 2000년 이후 공기업과 사기

8) 프랑스 전기가스공사 1999년 1월 25일 협약.

9) 참고로 프랑스 전기가스공사의 소정근로시간은 법정근로시간이 39시간으로 단축된 1982년 이후 협약에 의해 38시간으로 정해져 있었다.

업을 불문하고 35시간 법정근로시간이 일률적으로 적용되는 경우 지급될 것으로 예상되고 있는 사회보장비 분담금의 경감분을 통해 5억프랑을 절약할 수 있을 것으로 예상하고 있다. 나머지 5억프랑은 작업조직의 혁신과 노사관계의 근대화를 위한 투자비용으로 간주하고 인건비 이외의 비용에서 절감하도록 하였다.

5. 향후 전망

실제로 얼마나 노사가 만족할 수 있는 협약이 사업장별로 맺어지는가가 근로시간 단축 협약의 성과를 결정하게 된다. 기본협약은 10월 1일까지 200개의 사업장에서 교섭을 통해 사업장협약을 체결하도록 하고 있으며 현재 각 사업장에서 이와 관련한 교섭이 진행 중이다. 따라서 최종적으로는 사업장의 교섭결과를 취합하고 조정하여 기업 전체적인 채용규모와 비용규모가 확정될 예정에 있다. 프랑스 전기가스공사는 중장기적으로는 더 이상의 근로시간 단축은 불가능할 것으로 전망하고 있다.

VI. 勤勞時間 短縮의 評價

1. 협약 결과

법안이 통과된 지 약 9개월이 지난 1999년 3월 3일 현재 35시간제 협약은 정부의 기대와는 달리 그다지 빠르게 이루어지지 않고 있다. 법이 통과된 이후 체결된 35시간제 협약의 총수는 2,617개이고 이의 적용대상 종업원수는 약 82만명이며 전체 적용대상 종업원인 1천만명의 약 8.2%에 해당하는 숫자이다¹⁰⁾. 총 2,617개의 협약 중 수혜요건을 충족시켜 정부의 사회보장비 경감혜택을 받은 협약의 수는 2,444개이다. 169개의 협약은 지원대상에 해당하나 지원을 요구하지 않은 것으로 나타나고 있으며, 그 가장 큰 이유는 정부의 재정지원을 받는 경우 최소 2년간 고용인원을 유지해야 하는 부담이 크기 때문인 것으로 파악되고 있다.

전체 협약 중 4개 협약은 이러한 촉진책의 수혜대상이 아닌 공기업들이며 협약의 수는 적으나 독점적 산업에서의 대규모조직이라는 특성상 이들 기업의 종업원은 협약대상 종업원의 약 50%를 차지하고 있고 이들이 고용하기로 약속한 고용인원도 전체 고용창출인원의 절반을 훨씬 상회하고 있다.

10) Le Monde (1999. 3. 13.)

기업규모별로 볼 때 전체 협약 중에서 20인 미만 기업에서의 협약수는 약 45%로 가장 큰 비중을 차지하며 대부분의 협약이 근로시간의 단축이 고용창출로 연결되는 적극적인 협약으로 나타나고 있다. 근로시간 단축 적용이 2002년으로 정해져 있는 20인 미만의 소규모 기업에서 근로시간 단축 협약이 상대적으로 많이 체결된 이유는 소기업일수록 근로시간 단축에 따른 작업장 조직변화나 근로시간 관리가 대기업에 비해 상대적으로 용이하고 조기도입시 사회보장비 경감혜택이 매우 크며 정부가 또한 소기업을 위한 전문가 및 용역지원을 하고 있기 때문이라고 평가되고 있다.

전체 협약의 93%에 해당하는 대부분의 협약(2,476개)이 근로시간의 단축을 통해 고용을 창출하는 적극적 성격의 협약이며 이러한 협약을 통해 창출되었거나 창출될 예정인 고용의 수는 24,764개로 나타나고 있다. 한편 근로시간 단축을 통해 해고대상자의 수를 줄이는 소극적 성격의 협약은 8%에 채 미치지 못하는 것으로 나타나고 있으며 이러한 협약을 통해 13,981개의 고용이 유지된 것으로 나타나고 있다. 따라서 전체 고용 유지 및 창출효과는 4만명에 약간 못미치는 것으로 나타나고 있다.

임금과 관련해서는 대부분의 협약이 근로자의 임금삭감 없는 근로시간 단축을 선택한 것으로 나타나고 있다. 90%의 협약이 임금삭감 없는 근로시간의 단축을 실시하기로 합의하고 있기 때문이다. 그러나 단기적인 임금삭감 대신 장기적인 임금삭감을 실시하기로 합의한 경우는 적지 않게 발견된다. 즉 임금삭감을 실시하지 않기로 한 기업들 중 1/3이 미래 임금인상률을 완화시키거나 기업내 상여금을 조정함으로써 기업의 지나친 비용 부담을 덜려고 하는 것으로 나타나기 때문이다. 한편 전체 협약 중 10%에 해당하는 협약은 임금의 부분적 삭감을 실시하고 있으며 이 경우 상위직급의 삭감폭이 크고 하위직급의 삭감폭이 적은 방식을 통해 저임금 종업원의 소득손실을 상대적으로 줄이는 방식을 선호하고 있는 것으로 나타나고 있다.

현 시점에서 정확한 향후 결과는 아직 예측하기 어려운 점이 있다. 1999년 1/4분기까지는 협약체결 숫자가 증가하는 추세를 보였으나 하반기로 갈수록 정부가 제공하는 재정적 혜택이 줄어들게 되고 이로 인해 협약체결률이 감소할 가능성이 없지 않기 때문이다. 그러나 하반기에 대기업에서 노사간 교섭과 협약이 이루어지는 경우 협약숫자는 작더라도 고용효과는 크게 나타나게 될 가능성도 있다. 국회사회위원회의 보고서는 신중한 입장에서 1999년 말까지 창출되거나 유지되는 고용의 수를 10만명으로 예상하고 있으며 2002년까지는 약 25만개의 고용이 유지되거나 창출될 것으로 전망하고 있다¹¹⁾.

근로시간 단축 협약과 그 고용결과에 대해 여론은 상당히 비판적인 평가를 내리고 있다. 프랑스가 안고 있는 실업자 286만명에 비해 10만명은 그다지 큰 고용규모가 아니라는 입장이다. 그러나 20인을 넘게 고용하는 기업에 대한 근로시간 단축이 전국적으로 적용되는 시점인 2000년 이후 고용창출이나 유지효과가 본격적으로 나타날 것이므로 현

11) Liaisons Sociales, 1999. 3. 12.

시점에서의 평가는 아직 이른 감이 없지 않다. 더욱이 정부가 근로시간 단축을 결정했던 당시 경제전문가들이 예상했던 근로시간 단축의 고용효과는 중장기적 효과를 주로 거론한 것임에 반해 현실적으로 여론이나 정치가의 입장에서는 단기적 고용효과가 더욱 강조되고 있다는 점이 그러한 비판적 여론을 더 강화시킨다고 볼 수 있다. 참고로 경제 전문가들이 전망한 35시간으로의 근로시간 단축의 중장기적 고용창출 및 유지효과는 약 50~60만명이었다.

2. 대기업을 중심으로 한 관망주의

35시간법의 공포 이후 기업수준에서의 근로시간 단축 협약이 기대보다 저조한 가장 큰 이유는 특히 대기업에서의 관망주의에 기인한다. 실제로 노사간에 체결된 협약 중에서 1,000인 이상 기업에서의 근로시간 단축 협약은 매우 드물게 나타나고 있다. 20인을 넘는 기업들은 어차피 법정근로시간 단축이 2000년으로 정해져 있으므로 소기업에 비해 사전에 35시간제로 이행하는 경우에 받을 수 있는 사회보장비 경감혜택이 상대적으로 그다지 크지 않다는 것이 대규모 기업이 근로시간 단축에 소극적인 한 가지 이유이다. 특히 대기업의 경우 근로시간의 단축과 재조직은 기존 작업조직의 광범위한 변화와 재조정을 수반하여 노사관계에 미치는 영향도 매우 크기 때문에 일단 관망하는 자세를 보이고 있는 실정이다.

이러한 관망적 태도가 대기업을 중심으로 일반화된 가장 큰 이유는 35시간제 적용을 위한 구체적 조건이나 방법들을 다루게 될 제2차 법안의 내용이 아직 확정되지 않고 있기 때문이다. 1차 법안은 2000년부터 법정근로시간이 35시간으로 단축된다는 것을 정해놓았을 뿐 구체적인 적용방식에 대해서는 1999년 말까지 제2차 법안을 통해 결정하기로 한 바 있다. 따라서 작업조직의 변화가 막대한 시간과 비용을 초래하게 되는 대기업들은 일단 구체적인 게임의 규칙이 정해지지 않은 현 상태에서 일단 제2차 법안의 구체적 내용을 보고 행동에 옮기려는 경향을 강하게 보이고 있다고 볼 수 있다.

예외적으로 35시간으로의 근로시간 단축에 관한 협약을 체결한 대규모 기업은 단순히 근로시간의 단축이나 재조직 문제 이외에 다른 중요한 고려요인이 그 배후에 존재하는 경우가 일반적이다. 예를 들어 자동차회사인 르노와 뿌조의 경우 인력구성을 젊게 하기 위해서 이미 오래 전부터 57세 이상의 고령인력을 조기은퇴시키는 경우 이에 대한 정부의 지원을 요구해 왔다. 따라서 금년에 이루어진 두 회사에서의 근로시간 단축 협약은 단순히 근로시간만의 문제가 아니라 정부가 이 두 회사의 조기은퇴 프로그램에 대한 지원과 연결되어 쟁점화되었고 결국 정부는 이를 제공하기로 결정하였다. 또한 앞서 살펴본 프랑스 전기가스공사의 경우에도 근로시간 단축이 시장개방을 목전에 둔 노사관계 정상화라는 목적과 외국기업에 대한 사회적 진입장벽의 구축이 동시에 추구하고 있다.

3. 제2차 35시간법의 주요 내용

이미 설명한 바와 같이 35시간법은 2차에 걸쳐 제정되도록 예정되었고 1999년 말 2차법안이 통과될 예정에 있다. 작년 6월에 공포된 1차법안은 근로시간 단축 적용시점 이전에 재정적인 지원책과 노사간의 협약을 통해 사전에 35시간제로의 이행을 촉진하고 그러한 협상결과를 토대로 제2차 법안을 만들기로 결정한 바 있다. 정부는 그 동안의 결과를 참고하여 법적용이 이루어지는 구체적인 조건과 규칙을 만들 예정이며 현재 이에 대한 분석작업과 정부의 정책방향이 준비중에 있다. 2차법안의 제정에 있어 예상되는 주요 쟁점은 유예기간의 설정, 초과근로에 대한 할증률, 법적용시점에서의 일률적인 구조적 지원수당, 관리자의 근로시간관리 등이다.

1차법안은 법적용시점을 20인 초과기업들에 대해 2000년으로 정해 놓았으나 이러한 적용시점을 일정기간 유예하는 방안이 검토되고 있다. 특히 현재 노사간의 교섭과 협약 횟수가 증가하는 상황에서 가능한 한 노사간의 교섭을 통한 35시간으로의 이행이 바람직하다는 주장이 설득력을 얻고 있기 때문이다. 특히 근로시간 단축에 가장 적극적인 입장과 활동을 보였던 프랑스의 최대 다수노조인 CFDT 의장 니콜 노파도 단체교섭이라는 노사자치의 장을 한층 강화시키기 위해 일정기간의 유예기간을 둘 필요가 있다는 점을 주장하고 있다¹²⁾.

법정근로시간이 35시간으로 단축되는 시점에서 기업들의 부담을 덜어주기 위해 초과근로시간에 대한 할증률을 조정하는 방안도 검토되고 있다. 이미 설명한 바와 같이 기업 경쟁력의 약화는 고용효과를 감소시키게 된다. 따라서 즉각적인 기업부담을 완화시켜 주기 위해 초과근로시간에 대한 할증률을 25%에서 5%로 일단 낮추고 이를 점진적으로 증가시키는 방안도 검토되고 있다.

한편 근로시간이 35시간으로 단축되는 모든 기업에 대한 일률적인 사회보장비 부담금의 경감방안도 동시에 검토되고 있다. 사실 일률적인 재정지원(aide structurelle)은 이미 근로시간을 단축하여 고용을 창출하겠다는 정책이 입안되고 추진되었을 때부터 고려되었던 사항이며 프랑스 전기가스공사의 사례에서도 나타나듯이 이러한 지원이 현재 진행중인 협약안에 포함되어 다루어지고 있는 실정이다. 아직 구체적으로 지원규모는 확정되지 않았으나 근로시간이 35시간으로 단축되는 경우 종업원 1인당 약 5,000프랑 정도의 사회보장비 부담금이 경감될 것으로 예측하고 있다.

마지막으로 1차 35시간법은 관리자의 근로시간 단축에 대해서는 아무런 언급을 하고 있지 않다. 이제까지의 근로시간 관련법들은 관리자에 대해서 별다른 예외적 조항을 두고 있지 않다. 그러나 관리자는 높은 재량권과 근로시간의 신축성으로 인해 기존의 시간

12) Les Echos, 1999. 4. 22.

관리적 규제로는 처리하기가 어려운 현실이다. 따라서 관리자의 경우 근로시간이 아닌 근로일수로 규제하는 방안이 검토되고 있다.

VII. 프랑스의 勤勞時間 短縮의 示唆點

근로시간 단축과 관련된 프랑스의 이론적 논의와 협약결과들이 우리에게 주는 가장 큰 시사점은 근로시간의 단축이 고용효과를 얻을 수 있기 위해서는 기업경쟁력을 저하시키지 않아야 한다는 것이다. 이론적으로는 기업경쟁력의 저하가 없다는 조건하에 근로시간 단축의 고용효과가 매우 높다고 할 수 있으나 현실적으로 기업경쟁력의 저하를 수반하지 않은 근로시간 단축이 가능한가에 대해서는 회의적인 입장들이 적지 않다. 만약 근로시간의 단축이 기업경쟁력을 저하시키게 되는 경우 고용효과는 크게 낮아지거나 부정적으로 나타나게 될 수 있다는 점에 유의할 필요가 있다. 따라서 기업경쟁력의 저하를 방지할 수 있는 다양한 장치들이 고려되지 않은 채 이루어지는 법정근로시간의 단축이 의미있는 고용효과를 가져 올 것으로 기대하는 것은 지나친 낙관론이라고 할 수 있다.

프랑스에서 기업경쟁력의 저하를 방지하기 위해 사용되고 있는 장치는 근로시간 단축에 따른 비용의 노사정 분담과 실근로시간 단축을 위한 노사간 협약이다. 법정근로시간의 단축은 이 두 가지 장치를 통해 실근로시간이 단축되고 고용이 창출될 수 있도록 하는 일종의 압력 내지는 전인장치로서의 기능을 담당하고 있다.

먼저 비용과 관련해서 기업은 근로시간의 단축에 따른 비용부담의 일부를 생산성 증가로 흡수하고 그 나머지 부분은 근로자의 임금삭감과 정부의 사회보장비 경감으로 흡수할 수 있도록 하고 있다. 그러나 임금삭감은 근로시간 단축으로 인한 여가시간의 증가가 자신에게 유용한 것이거나 자신의 필요와 맞는 것일 때 수용될 수 있으며 기업의 생산성 증가 역시 회사가 필요한 방향으로 작업조직이나 근로시간의 유연화와 재조직이 이루어질 때 강화될 수 있다. 따라서 실제로 기업경쟁력의 저하가 없는 실근로시간의 단축과 고용이 현실화될 수 있는 것은 이러한 기업수준에서의 노사간 교섭과 협약을 통해 가능하게 된다.

프랑스의 경험이 주는 다른 중요한 시사점은 노사협약을 통한 실근로시간의 단축이다. 고용을 위한 근로시간 단축에서 중요한 것은 실근로시간의 감축이다. 법정근로시간의 단축은 실근로시간을 줄이기 위한 하나의 수단에 해당한다. 그러나 법정근로시간의 단축이 자동적으로 실근로시간의 단축을 가져오지는 않는다. 오히려 경우에 따라서는 사용자는 초과근로수당을 지급하면서 실근로시간을 그대로 유지할 수도 있으며 이 경우 기업의

비용이 증가하고 기존 종업원의 소득은 증가하는 역설적인 상황이 발생할 수 있고 이 경우 고용효과는 없거나 마이너스일 수도 있게 된다.

따라서 법정근로시간의 단축을 계기로 실근로시간이 단축될 수 있는 보완장치가 필요하다. 프랑스의 경우 실근로시간의 단축은 노사교섭에 의해 이루어지고 있다. 법은 실근로시간의 단축이 노사간의 자율적 교섭을 통해 이루어지도록 하고 있다. 우리나라의 경우에도 법정근로시간의 단축에 관한 정책적 논의에서 노사간의 자율적 교섭을 통해 실근로시간을 단축하도록 유도하고 고용을 창출하기로 한 노사간의 협약에 대해서 재정적인 지원을 제공하는 방안을 검토할 필요가 있다. 결국 법정근로시간의 단축은 실근로시간의 단축을 위한 견인적 장치이며 노사협약과 재정적 지원은 유인장치로서 두 가지를 동시에 활용하는 것이 바람직하다고 볼 수 있다. 또한 노사교섭을 통한 실근로시간의 단축과 재정적 지원은 노사간의 교섭에 의한 자치영역을 확대한다는 중요한 의미가 있다. 특히 근로시간의 재조직은 법이나 규제를 통해 일방적으로 해결될 수 없는 것이므로 노사교섭의 영역과 재량을 확대시키는 방향이 바람직하다. 이제까지 외국의 근로시간 단축의 고용효과에 관한 결과에서도 노사간 협약을 활용에 기초한 독일의 경우가 상대적으로 높은 고용창출 효과를 보여주고 있다는 사실에 주목할 필요가 있다.

마지막으로 근로시간 단축과 관련된 논의에서 근로시간 조직의 유연화와 재조직이 더욱 더 적극적으로 검토되어야 한다. OECD국가들에서 근로시간과 관련된 주요 변화는 근로시간 조직을 보다 유연화·탄력화하는 방향으로 정부정책이 변화하고 있다는 것이며 이는 기업의 경쟁력을 강화하기 위한 목적으로 이루어지고 있다. 근로시간 단축이 기업 경쟁력의 저하를 초래하지 않기 위해서는 생산성 증가가 이를 뒷받침해 주어야 하며 생산성 증가의 중요한 원천이 근로시간의 유연화와 재조직이다. 근로시간 단축에 관한 프랑스 기업들의 협약이 거의 예외없이 근로시간의 단축과 유연화를 동시에 연결시켜 다루고 있다는 사실에 주목할 필요가 있다. 근로시간의 재조직을 통해 기업에 따라서는 상당한 생산성의 증가나 매출액의 증가를 실현할 수 있으며 기존 작업조직의 재편을 통해 생산성 향상이 많이 이루어질수록 근로시간 단축이 기업경쟁력을 강화시키는 계기로 활용될 수 있다.

參 考 文 獻

- Barou Y., Rigaudiat J.(1983), *les 35 heures et l'emploi*, la documentation française.
- Boulin J. Y., Cette G.(1998), "Lee politique du temps de travail en Europe", *Futiribles*, No. 237.
- Boulin J. Y., Lallement M., Lefevre G., Silvera R.(1998), "Temps de travail et modes de vie. Quelques resultats d'une enquete empirique", *Futiribles*, No. 237.
- Cette G.(1998), "Duree du travail, boucle prix-salaire et taux de chomage d'equilibre", *Observations et diagnostics economiques*, No. 64.
- Cette G., Gubian A.(1997), "La reduction de la duree du travail : Les evaluations convergent-elles?", in *La reduction du temps de travail: Une solution pour l'emploi?*, Cahuc P., Granier, P.(Eds.), Economica.
- Cueva S., Heyer E., Taddei D.(1998), "Fondements microecomique de la duree du travail", *Observations et diagnostics economiques*, No. 64.
- d'Autume A., Cahuc P.(1997), "Reduction de la duree du travail et emploi : une synthese", in *Une Reduction du Temps de Travail: Une solution pour l'emploi?*, Economica, Paris, 1997.
- Dupaigne M.(1997), "La reduction du temps de travail modifie-t-elle la duree d'utilisation des equipements?", in *La reduction du temps de travail: Une solution pour l'emploi?*, Cahuc P., Granier, P.(Eds.), Economica.
- EDF-GDF, Accord du 25 janvier 1999.
- Jallade J.(1991), "Working-Time Policies in France", in K. Hinrichs et al., *Working Time in Transition: The Political Economy of Working Hours in Industrial Nations*, Temple Press, 1991.
- Layard R., Nickell S., Jackman R.(1991), *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labor Market*, Oxford University Press.
- Le Monde, 1999. 3. 13.
- Les Echos, 1999. 4. 22.
- Liaisons Sociales, 1999. 3. 12.

- Maarek G.(1998), “Le risque des 35 heures”, *Futuribles*, No. 237.
- OECD(1994), *The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations*.
- _____(1998), *The Employment Outlook*.
- Savel S., Gauthier J.P.(1998), “La reduction du temps de travail en pratique”, *Futuribles*, No. 237.
- Sette G., Gubian, A.(1998), “Les evaluations des effets s ur l’emploi d’une reduction de la duree 여 travail: quelques remarques”, *Travail et Emploi*, No.74.
- _____(1998), “Les impacts de la reduction du temps de travail: Effets potentiels sur l’emploi et le chômage”, *Futuribles*, No. 237.
- Sette G., Taddei D.(1998), *Reduire la duree du travail: Les 35 heures*, Le Livre de Poche.

일자리 創出과 消滅

— 1997~98年 期間 事業場 規模 및 産業別 考察 —

申東鈞·朴眞嬉*

▷ 주요 목차 ◁

- I. 序 論
- II. 概念 및 研究方法
- III. 分析結果
- IV. 要約 및 向後 研究方向

I. 序 論

노동부, 통계청 등의 정부기관에서 만들어내는 특정 시점에서의 고용통계들¹⁾은 그 자체로서 노동시장에 대한 많은 정보를 지니고 있지만 시간의 변동에 따른 고용 및 사업체의 변동상황을 자세히 설명하기에는 한계가 있다. 예를 들어 두 시점에서 거시적인 고용통계를 비교함으로써 고용의 순변화(net employment change)를 알 수는 있으나 그 변화가 기존 사업장의 확장·축소 혹은 신규사업장의 생성·소멸에 의한 것인지는 알 수 없다. 본 연구의 기본 목적은 고용의 순변화의 이면에 있는 고용의 총변화(gross employment change), 즉 일자리의 창출과 소멸을 관찰함으로써 노동시장의 구조에 대한 이해를 증진시키는 데에 있다.

본 연구에서 의미하는 일자리 창출 및 소멸²⁾이란 각각 사업장의 확장·생성 및 사업

* 申東鈞 = 韓國勞動研究院 副研究委員, 朴眞嬉 = 韓國勞動研究院 責任研究員.

1) 예를 들어, 통계청의 월별 고용동향.

장의 축소·소멸에 의해 발생한 고용의 변동분을 의미하며 일자리(혹은 고용)의 순변화란 창출된 일자리수와 소멸된 일자리수의 차이를 말한다. 고용의 순변화를 총변화, 즉 일자리의 창출과 소멸로 구분하여 분석함으로써 노동시장의 동태적 변화과정을 보다 깊이 이해할 수 있다. 예를 들어 1997년 4월과 1998년 4월에 있어서 전사업체에 종사했던 근로자의 수는 각각 6,342천명과 5,786천명이었으며 따라서 두 시점 사이에서 55만 6천명의 순고용 감소가 발생했다. 이 규모의 순고용 감소를 만들어내는 시나리오들은 무수히 많지만 다음의 두 가지 경우를 생각해 보자. 첫번째 시나리오는 두 시점 사이에서 일자리 창출은 전혀 없었으며 55만 6천개의 일자리가 소멸된 경우이다. 두번째 시나리오는 6,342천개의 일자리가 소멸되고 12,128천개의 일자리가 창출된 경우이다. 후자와 비교하여 전자의 경우에는 경기하강에도 불구하고 일자리의 안정성은 어느 정도 유지된다고 볼 수 있으며 반면에 전자에 비해 후자의 경우에는 1998년도에 존재했던 모든 일자리가 소멸되고 1999년에 존재하는 모든 일자리는 1년 사이에 새로 창출된 일자리이므로 일자리의 안정성이 극도로 떨어지는 경우이다. 그러나 후자의 경우 실업기간은 현저하게 짧아진다고 볼 수 있다. 이처럼 같은 고용규모의 변동도 그 이면에 있는 일자리의 창출과 소멸의 양태에 따라 노동시장의 특성을 달리 규정한다. 같은 일자리 순창출률(고용변동률)하에서도 높은 일자리 창출률 및 소멸률은 높은 실업경험 확률을 의미하는 반면 실업기간은 단기화된다는 것을 의미한다. 또한 같은 고용변동률하에서도 높은 일자리 창출률은 실업자들에 대한 고용기회의 확대를 의미하며, 높은 일자리 소멸률은 취업자에 대한 낮은 일자리 안정도를 의미한다. 나아가 일자리의 창출(소멸)이 기존 기업의 확장(기존 기업의 축소) 혹은 신규기업의 창업(기존 기업의 소멸)에 기인하는 지를 알아보는 것도 정책과제와 관련하여 매우 흥미있는 일일 것이다. 이러한 연구가 가능하기 위해서는 사업장단위의 패널자료가 필수적이라고 할 수 있다.

현 연구는 노동부의 「사업체노동실태조사」 데이터에 근거하여 1997~98년 기간의 일자리 창출과 소멸 패턴을 분석한다. 이 기간은 IMF 구제금융을 받기 이전과 이후 두 시점 사이의 일자리의 창출과 소멸 패턴을 연구할 수 있는 분석기간이다. 보다 장기간에 걸친 일자리의 창출과 소멸패턴에 대한 연구는 다음 기회로 미루겠다. 외국의 경우 일자리의 창출과 소멸에 대한 연구는 이미 상당한 진전을 보이고 있으나 한국에서는 아직 초보적인 단계에 있다고 볼 수 있다. 그 주된 이유는 대부분의 피용자를 포함하는 사업장단위의 패널자료가 미비하기 때문이다. 사업장단위의 데이터로는 「사업체노동실태조사」 외에도 「임금구조기본통계조사」, 「노동력유동실태조사」 및 「매월노동통계조사」 등이 있으나 이들은 모두 표본조사이며 대상 사업장도 10인 이상³⁾으로 한정되어 있다. 이에 비해 「사업체노동실태조사」는 5인 이상을 대상으로 하고 있으며 전수조사이기 때문에 현

2) 이에 대한 자세한 용어 정의는 다음 장에서 자세히 다루겠다.

3) 「매월노동통계조사」는 1999년 1월부터 5인 이상으로 확대조사를 실시하고 있다.

연구 목적상 다른 자료들보다 우월하다고 할 수 있다.⁴⁾

현 연구는 다음과 같이 구성되어 있다. 제II장에서는 용어 및 개념을 정의 및 정립하고 분석방법을 토론하며, 제III장은 주요 분석결과를 보고하고, 제IV장에서는 현 연구를 요약하고 정책적 시사점 및 향후의 연구방향에 대해 토론한다.

II. 概念 및 研究方法

1. 용어 정의 및 개념

일자리의 개념을 이해하기는 그다지 어렵지 않으나 일자리의 창출과 소멸을 연구하기 위해서는 보다 엄밀한 정의를 내릴 필요가 있다. 현 연구에서 정의되는 일자리란 근로자에 의해 채워진 일자리(filled position)를 말한다. 이는 다시 말해 채워지지 않은 일자리(unfilled position)는 일자리로 간주되지 않음을 말한다. 그 이유로는 여러 가지들을 들 수 있으나 다음의 두 가지 이유가 가장 중요하다고 할 수 있다. 첫째, 채워지지 않은 일자리는 임금을 포함한 근로여건이 열악하여 의미있는 일자리로 간주하기 힘들다고 볼 수 있다. 가령 어떤 고용주가 월 10만원에 정규 비서직원을 채용하고자 할 때 지원자는 없을 것이며, 이 경우 그 일자리(vacancy)는 의미있는 일자리라고 볼 수 있다. 보다 중요한 이유는 측정상의 문제와 관련된다. 일자리의 수는 일정 시점에서 정의할 수밖에 없으며, 특정 시점에서의 채워지지 않은 일자리의 근로여건이 아무리 양호하다고 하더라도 그 일자리가 어느 정도 시간이 경과한 후에 채워질 것인가는 아무도 알 수 없기 때문이다.

사업장이란 공장, 점포 등 재화와 용역을 생산하는 경제단위를 말한다. 사업장은 특정 위치에 존재하며 표준산업분류를 적용할 수 있는 한 개의 경제행위를 수행한다. 복수의 경제행위를 수행하고 있는 경우에도 가장 주력 업종(생산되는 제품 혹은 용역)을 중심으로 산업분류를 할 수 있다. 특정 시점에서의 일자리의 총수는 그 시점에서 모든 사업장들에 임금을 목적으로 종사하고 있는 근로자들의 합을 말한다.

일자리의 창출 및 소멸은 두 시점 사이에서 정의된다. 두 시점 사이에 창출된 일자리의 총수(gross job creation)란 두 시점 사이에 확장한 사업장들의 고용확대분과 신규

4) 한편 미국 노동시장에서의 일자리 창출과 소멸에 대한 기존의 연구들은 상당부분 제조업에 국한하여 수행되었으나 현 연구에서 사용된 데이터는 전산업을 포함한다. Anderson and Meyer(1994) 등 여러 연구에 의하면 제조업에서의 일자리 창출과 소멸은 전산업을 대표할 수 없다고 한다.

사업장의 창업에 의해 발생한 고용의 증가분의 총합을 말한다. 같은 논리로 두 시점 사이에 소멸된 일자리의 총수(gross job destruction)란 두 시점간에 사업장들의 고용축소 혹은 사업장의 소멸에 의해 감소한 총고용인수를 말한다. 한편 창출된 일자리와 소멸된 일자리의 합은 일자리(혹은 고용)의 순변화(net employment change)를 의미한다.

두 시점 사이의 일자리 창출과 소멸을 연구할 때에는 다음과 같은 사항들을 고려해야 한다. 우선 창출 및 소멸된 일자리의 수를 두 시점에서 비교하는 것이 기간평균(예를 들어, 연평균)을 비교하는 것보다 해석하기가 쉽다. 아울러 시점간의 길이도 가능하면 짧게 하는 것이 바람직하다. 왜냐하면 창출 및 소멸된 일자리의 수를 두 시점에서 비교할 때에는 두 시점 사이에서 발생했다가 소멸된 일자리는 고려될 수 없으며 따라서 시점간의 길이가 길수록 창출 및 소멸된 일자리의 수가 과소평가될 수 있기 때문이다. 그러나 시점간의 길이를 지나치게 짧게 하는 것도 문제가 있다. 우선 경제적 비용의 문제인데 예를 들어 일자리의 창출과 소멸을 매일 조사한다고 하면 비용이 상당히 들 뿐만 아니라 물리적으로도 불가능할 것이다. 나아가 지나치게 짧은 시간 동안 창출되었다가 소멸된 일자리가 진정한 일자리인가에 대한 개념상의 문제도 존재한다. 이러한 여러 가지 문제들을 고려해 볼 때 현실적으로 가능한 최소한의 시점간의 길이는 한 달로 볼 수 있다. 그러나 특히 경제적인 그리고 경제학적인 면을 고려해 볼 때 분기별 조사가 현실적으로 최적이라고 할 수 있다. 미국의 노동통계국(Bureau of Labor Statistics)에서는 매월 고용주들로부터 고용 및 임금실태에 대한 정보를 획득하고 있으나 분석은 분기별로 하고 있다.

이러한 접근방법의 한계점들로는 다음과 같은 사항들을 들 수 있다. 첫째, 앞에서 언급하였듯이 두 시점 사이에서 발생한 일자리의 창출과 소멸은 고려될 수 없다. 둘째, 사업장단위의 고용변화에 기초하기 때문에 사업장 내에서의 일자리 대체효과는 고려할 수 없다. 예를 들어 특정기간 내에 같은 사업장에서 10개의 비서직이 소멸되고 10개의 컴퓨터 프로그래밍 일자리가 창출될 경우 일자리 창출은 없는 것으로 간주한다. 비슷한 맥락에서 같은 사람의 사업장간 일자리 이동은 일자리의 창출과 소멸에 모두 영향을 미친다. 예를 들어 10명의 사무직원들이 ‘갑’ 사업장에서 ‘을’ 사업장으로 전직한 경우 10개의 일자리 창출과 10개의 일자리 소멸이 동시에 이루어진다.

2. 데이터 및 분석방법

일자리의 창출과 소멸을 사업장단위의 고용변화에 기초하여 분석하므로 우선 사업장단위의 데이터를 패널형태로 구축해야 한다. 사업체별로 패널을 구성할 때에는 소유주의 변동은 무시된다. 즉 특정 사업장의 소유주가 변동되어도 그 사업장이 이전과 같은 생산

활동을 하는 한 같은 사업장으로 간주된다. 한편 「사업체노동실태조사」에서와 같이 한 고용주가 복수의 사업체를 소유하고 있는 경우 각 사업체별로 정보를 별도로 보고해야 한다. 비록 「사업체노동실태조사」가 앞에서 언급한 이유로 다른 사업체단위의 조사들보다 현 연구목적상 우월하다고는 하나 조사를 연 1회(4월) 실시하기 때문에 1년 사이에 창출되었다가 다시 소멸된 일자리들 혹은 소멸되었다가 다시 재창출된 일자리들은 무시된다는 문제점이 있다. 즉 1998년 4월과 1999년 4월 사이에 발생한 사업체 내의 고용 변동은 고려되지 않아서 실제로 창출 및 소멸된 일자리의 수를 과소평가할 수 있다는 것이다. 이러한 한계점을 다소나마 보완하고 다음 장에서 언급될 데이터의 제약으로 인해 현 연구는 창출 및 소멸된 일자리의 수보다는 전체에서 차지하는 비율에 초점을 둔다. 분석에 포함되지 못한 일자리들이 포함된 일자리들과 적어도 규모 산업 등 제특성 면에서 같다고 가정하면 비율분석은 보다 건강한 결과를 낼 수 있기 때문이다. 이러한 사업장단위의 패널데이터를 이용하면 일자리의 창출 및 소멸뿐만 아니라 ‘사업장의 일생’을 연구할 수도 있다.

다음에서는 일자리의 창출과 소멸을 계산하는 방식에 대해 언급하겠다. 일자리의 창출과 소멸을 계산하기 위해서는 우선 사업장단위의 고용량을 계속 추적할 수 있어야 한다. 특정 사업장의 고용량이 (t-1)기와 비교하여 (t)기에 증가하였으면 그 증가분은 일자리 창출에 계상되고 반대로 감소하였으면 그 감소분은 일자리 소멸을 계산하는 데에 기여하게 된다. 한편 일자리의 창출은 기존 사업장의 고용확대뿐만 아니라 신규 사업장의 창출에 의해서도 이루어진다. 예를 들어 특정 사업장이 (t-1)기에 100명을 고용하고 있다가 (t)기에 소멸되면 이 사업장으로 인해 일자리는 두 시점 사이에서 100개 소멸된 것으로 계산된다.

총분석기간이 T인 경우 단위(월, 분기, 혹은 연)당 평균 고용증가율은 다음과 같이 계산될 수 있다.

$$\text{고용증가율(일자리 순창출률)} = \left(\frac{1}{T} \right) \sum_{t=1}^T \left[\frac{E_t - E_{t-1}}{\{E_t + E_{t-1}\}/2} \right]$$

여기서 E_t 는 (t)기에 있어서의 총고용인수를 말한다. 고용증가율로 변환시키기 위해서는 (t-1)과 (t)기의 평균 고용인수를 사용한다. 현 연구에서는 1997년 4월과 1998년 4월 두 시점을 비교분석하므로 T=1이 된다. 한편 평균 일자리 창출률과 소멸률은 각각 다음과 같이 계산된다.

$$\text{평균 일자리 창출률} = \left(\frac{1}{T} \right) \sum_{t=1}^T \left[\sum_{e \in S^+} \left(\frac{E_t^e - E_{t-1}^e}{\{E_t^e + E_{t-1}^e\}/2} \right) \right]$$

$$\text{평균 일자리 소멸률} = \left(\frac{1}{T} \right) \sum_{t=1}^T \left[\sum_{e \in S^-} \left(\frac{|E_t^e - E_{t-1}^e|}{\{E_t + E_{t-1}\}/2} \right) \right]$$

여기서 e 는 사업장, S^+ 는 고용확대 혹은 신규창업한 사업장들의 집합, S^- 는 고용축소 혹은 소멸된 사업장들의 집합을 나타낸다.

Ⅲ. 分析結果

노동부의 「사업체노동실태조사보고서」에 따르면 4월 시점에서 5인 이상 사업장에 종사하는 총근로자의 수는 1997년과 1998년에 각각 6,342천명과 5,786천명이다. 우선 「사업체노동실태조사」 원데이터로 각 연도에 있어서의 사업장단위의 고용량을 합산한 결과 이 수치들과 일치함을 확인하였다. 따라서 두 시점 사이에서의 일자리 혹은 고용의 순감소는 55만 6천명에 달했음을 알 수 있다.

<표 1>은 각 연도에 있어서 총고용의 사업장규모별 분포를 나타낸 것이다. 편의상 300인 이상, 50인 이상 300인 미만, 50인 미만을 각각 대규모, 중규모, 소규모 사업장이라고 칭할 때 소규모 사업장의 총고용에서 차지하는 비중은 1997년과 1998년에 각각

<표 1> 사업장규모별 근로자 분포

(단위: 명, %)

	1997	비 중	1998	비 중
5~ 9인	513,203	8.1	559,354	9.7
10~ 15인	558,083	8.8	534,547	9.2
16~ 29인	886,613	14.0	803,487	13.9
30~ 49인	715,933	11.3	632,445	10.9
50~ 99인	868,390	13.7	761,656	13.2
100~199인	774,436	12.2	679,333	11.7
200~299인	413,734	6.5	375,428	6.5
300~499인	400,599	6.3	345,243	6.0
500~999인	454,504	7.2	395,494	6.8
1,000인 이상	756,576	11.9	698,677	12.1
전 규 모	6,342,071	100.0	5,785,664	100.0

자료: 노동부 『사업체노동실태조사보고서』, 각년도.

42.2%와 43.7%로 다른 규모들과 비교하여 높으며, 1997년에 비해 1998년에는 그 비중이 다소 증가하였다. 한편 대규모 사업장의 비중은 1997년과 1998년에 각각 25.4%와 24.9%로 세 그룹 중에서 가장 비중이 낮다. 중규모 사업장은 32.4%와 31.4%로 그 중간이며 1998년에 그 비중이 다소 감소하였다. 요컨대 사업장규모와 고용비중 사이에는 약한 역의 상관관계가 존재하며 소규모 사업장의 고용비중이 다소 증가한 반면, 중·대규모 사업장은 다소 감소하였다.

<표 2>는 각 연도에 있어서 총고용의 산업별 분포를 나타낸 것이다. 대분류된 산업 기준으로 볼 때 고용비중은 금융·보험·부동산 및 사업서비스와 사회 및 개인서비스업에서 다소 증가하고 제조업에서 다소 감소하였으나 여전히 제조업의 비중은 1997년과 1998년에 각각 42.9%와 40%로 가장 높다. 미국의 경우 제조업의 고용비중이 최근 20%를 밑돌고 있는 것과 비교하면 한국의 경우는 여전히 고용측면에서 제조업의 중요성은 간과해서는 안될 것이다.

<표 2> 산업별 근로자수

(단위: 명, %)

	1997	비 중	1998	비 중
농림어업	28,742	0.5	27,462	0.5
광 업	23,393	0.4	19,609	0.3
제조업	2,722,669	42.9	2,316,935	40.0
전기·가스 및 수도업	47,664	0.8	49,353	0.9
건설업	566,265	8.9	506,682	8.8
도소매 및 음식·숙박업	738,017	11.6	653,125	11.3
운수·창고 및 통신업	575,178	9.1	559,830	9.7
금융보험부동산사업서비스업	1,056,820	16.7	1,058,545	18.3
사회 및 개인서비스업	583,323	9.2	594,123	10.3
전 산 업	6,342,071	100.0	5,785,664	100.0

자료: 노동부 『사업체노동실태조사보고서』, 각년도.

우선 1997~98년 기간에 순개념으로 55만 6천개의 일자리가 소멸되었다. 이러한 일자의 순소멸(net job destruction)을 총일자리 창출(gross job creation)과 총일자리 소멸(gross job destruction)로 나누어 보면 동 기간 1,515천개의 일자리가 창출되었고, 동시에 2,072천개의 일자리가 소멸된 것으로 나타난다.⁵⁾ 한편 제II장에서 언급한

5) 현 연구에서 구축된 사업장단위의 패널데이터의 연평균 사업장 식별률은 약 90% 정도이다. 나머지 10% 정도 미식별된 사업장들에 속하는 근로자수를 창출 및 소멸된 일자리수의 비례로 나누어 배분함으로써 1997년과 1998년의 총고용인수 차이와 두 시점 사이에서 발생한 순일자리수 변화량을 맞추었다.

계산방식에 의하면 총일자리 창출률은 25%인데 반해, 총일자리 소멸률은 약 34%에 이르는 것으로 나타난다. 동 기간 총고용변동률이 9.2%에 지나지 않았다는 사실과 비교해 보면 이 수치들은 상당히 높은 것이어서 한국 노동시장에서의 일자리 이동성(job mobility)이 매우 높고 총고용변동률에서 보여지는 것보다는 일자리의 안정성이 약하다는 것을 의미한다. 또한 창출된 총일자리 중 약 36.8%는 기존 사업장의 확대에 의해 이루어졌고 나머지 63.2%는 신규사업장의 창업에 의해 발생한 것으로 나타난다. 소멸된 총일자리의 36.1%는 기존 사업장의 축소에 의해 이루어졌고 나머지 63.9%는 기존 사업장의 폐쇄에 의해 발생한 것으로 나타난다. 요약하면 총고용변동의 이면에 있는 일자리의 창출과 소멸은 무시하지 못할 수준으로 일어나고 있으며, 이는 기존 사업장의 확대 혹은 축소보다 신규사업장의 생성 및 소멸에 의해 보다 큰 영향을 받는다고 볼 수 있다. 이러한 현상이 우연히 분석기간이 IMF 구제금융을 받기 직전과 직후이기 때문인지 아니면 시기와 다소 무관한 한국 경제 및 노동시장의 내재적인 성향인지에 대해서는 차후에 분석기간을 확대하여 보다 깊이 있는 연구를 해 볼만하다.

1. 사업장규모별 분석

최근 학자 및 정책실무자들의 가장 큰 관심사들 중의 하나는 과연 소규모 기업 내지 사업장들의 고용창출 능력이 대규모 기업 및 사업장들보다 뛰어난가를 알아보는 것이다. 사실 미국에서는 이에 대한 연구가 오래 전부터 진행되어 왔다. 전통적으로 미국에서는 소규모 기업들의 고용창출 능력이 대규모 기업들보다 더 크다고 믿어왔다. 예를 들어 클린턴 대통령은 1993년 연두교서에서 다음과 같이 말하였다.

과거 10 내지 15년간 미국에서 새로이 창출된 일자리들의 상당부분이 소규모 기업들에 의해 만들어졌으므로 정부는 소규모 기업들을 지향한 역사상 가장 과감한 인센티브를 계획하고 있다. 우리는 소규모 기업들에 대한 영속적인 투자에 대한 세금 크레딧(permanent investment tax credit)을 제안하며

이러한 믿음은 Birch(1987) 등의 학문적 연구에 의해서도 지지되어 왔다. 그러나 최근의 연구, 특히 사업장단위의 패널 연구는 이러한 전통적인 믿음이 데이터의 부적절한 적용에서 연유함을 밝히고 있다.⁶⁾ 최근 한국에서의 중소기업 (창업)지원에 대한 논의도 이러한 전통적인 믿음과 무관하다고는 할 수 없다.

<표 3>은 일자리의 창출과 소멸을 사업장규모별로 분석한 것이다. 우선 본문에서 설

6) 대표적으로 Brown, Hamilton, and Medoff(1990), Davis, Haltiwanger, and Schuh (1996)의 연구들을 들 수 있다.

명한 방식에 따라 계산된 사업장규모별 일자리 창출률을 보면 소규모 사업장의 일자리 창출률이 가장 높음을 알 수 있다.⁷⁾ 5인 이상 50인 미만 사업장의 일자리 창출률의 산술평균은 37%로서 중규모의 30% 그리고 대규모의 35%보다 높다. 한편 제6열에 있는 일자리 소멸률을 보면 소규모 사업장의 평균은 44.5%로서 중규모의 32.4%와 대규모의 28.2%보다 높다. 소멸률의 경우 사업장규모와 소멸률 사이에는 역의 상관관계가 존재한다. 결국 소규모 사업장은 창출률이나 소멸률이 중규모 혹은 대규모 사업장과 비교하여 높음을 알 수 있다. 제10열의 순일자리 창출률은 일자리 창출률과 소멸률의 차이로 계산된다. 규모가 큰 사업장에서 순일자리 창출률이 더 높게 나타난다. 사실 200인 이상 사업장에서는 순개념으로 일자리가 생성되었고, 200인 이하의 사업장에서는 순개념으로 일자리가 소멸되었다. 소규모 사업장들은 창출률이 상대적으로 높을 뿐만 아니라 소멸률도 상대적으로 더 높고, 소멸률의 효과가 창출률의 효과를 앞도하여 순개념으로 일자리를 소멸시켰기 때문이다. 그러나 앞서 언급한 이유로 대규모 사업장의 일자리 창출효과는 다소 과대평가되었을 수도 있다. 순일자리 창출률과 <표 1>의 수치들을 비교해 보면 다음과 같은 재미있는 사실을 읽어낼 수 있다. 이 표에서 우리는 5~9인 규모의 사업장들의 고용규모가 숫적인 면에서나 비중에 있어서 1997년과 비교하여 1998년에 증가하였다는 사실을 알 수 있다. 사실 근로자수라는 면에서는 1998년에 유일하게 고용규모가 확대된 그룹이다. 그러나 <표 3>의 순일자리 창출률을 보면 동 기간 5~9인 규모에서는 일자리가 감소했음을 알 수 있다. 이러한 외관상 불일치되는 사실들은 시간의 경과에 따른 사업장규모의 변동에 의해 설명할 수 있다. IMF 이후 경기하강 및 구조조정 효과로 인해 많은 사업장들이 고용규모를 축소시켰다. 가령 1997년에는 15인을 고용하고 있던 사업장이 규모를 축소시켜 1998년에 9인만을 고용하고 있을 때 이 사업장은 평균 규모가 12인이므로 <표 3>에 따르면 10~15인 규모에서의 고용축소로 나타나나 <표 1>의 1997년 자료에서는 10~15인 규모에서 15명의 고용감소와 1998년 자료에서는 5~9인 규모에서 9명의 고용증가로 나타난다. 즉 패널데이터를 이용해 보면 5~9인 규모에서도 일자리가 감소하였으나 1997~98년 기간에 많은 사업장들이 고용규모를 축소시켰으므로써 1998년에 이르러서는 5~9인 규모의 사업장들이 대거 발생함으로써 1998년의 횡단면 데이터에서는 동 규모에서 고용이 증가한 것으로 나타났다. 규모별 일자리 창출과 소멸을 연구할 때에 사업장단위의 패널을 구축해야 할 이유가 여기에 있다.

7) 연도별 사업장 식별률은 1997년과 1998년에 각각 90.4%와 90.2%에 달했다. 한편 식별된 사업장들로만 계산된 근로자의 수는 1997년과 1998년에 각각 80.4%와 85.3%이다. 근로자수를 기준으로 한 식별률이 사업장수를 기준으로 한 식별률과 비교하여 1997년에 상대적으로 낮게 나타나는 이유는 1998년과 비교하여 1997년에 미식별된 사업장들 중에는 상대적으로 대규모 사업장이 많았기 때문이다. 이는 곧 대규모 사업장의 일자리 창출효과를 과대평가하는 결과를 낳게 된다. 달리 표현하면 본문에서 분석한 소규모 사업장의 일자리 창출효과는 과소평가되었다고 볼 수 있다.

<표 3> 사업장규모별 일자리 창출 및 소멸

	창출률	창출비중	확장	창업	소멸률	소멸비중	축소	퇴출	순창출률	순창출비중
5~ 9인	44.9	12.9	0.8	12.1	50.3	13.1	1.8	11.3	-5.4	-15.6
10~ 15인	38.2	11.3	1.9	9.4	45.3	12.2	3.7	8.6	-7.1	-21.3
16~ 29인	33.7	15.2	3.9	11.3	42.3	17.3	6.0	11.2	-8.5	-38.7
30~ 49인	31.3	11.1	3.6	7.4	40.1	12.9	4.9	8.0	-8.8	-31.3
50~ 99인	28.8	12.2	5.0	7.2	36.7	14.1	5.7	8.4	-7.9	-33.6
100~199인	29.8	11.0	5.8	5.1	31.9	10.7	5.1	5.5	-2.1	-7.8
200~299인	31.3	5.9	2.9	3.0	28.7	4.9	2.2	2.7	2.6	4.9
300~499인	38.9	6.5	3.7	2.8	34.0	5.1	2.3	2.8	4.9	8.2
500~999인	35.9	6.5	4.2	2.3	26.2	4.3	2.0	2.3	9.7	17.7
1,000인 이상	31.5	7.6	5.0	2.6	24.4	5.3	2.3	3.0	7.2	17.4
전 체	33.9	100.0	36.8	63.2	37.2	100.0	36.1	63.9	-3.4	100.0

일자리 창출정책과 보다 직접적으로 관련되는 수치들은 분석기간 동안 창출된 일자리의 총수에서 각 규모별 사업장 그룹들이 차지하는 비중들이다. 제3열, 7열 및 11열은 이와 관련된 수치들을 나타낸다. 예를 들어 동 기간 창출된 총일자리의 12.9%는 5인 이상 10인 미만의 사업장에서 발생했다. 제3열의 수치들을 보면 사업장규모가 작을수록 일자리 창출비중이 높음을 알 수 있다. 동 기간 소멸된 총일자리에서 차지하는 각 사업장규모별 비중을 나타내는 일자리 소멸비중도 사업장규모가 작을수록 높게 나타남을 알 수 있다. 그러나 제11열의 순일자리 창출비중을 보면 순일자리 창출률과 마찬가지로 대규모 사업장에서 높게 나타남을 알 수 있다.

제4열 및 5열의 수치들은 창출된 일자리가 기존 사업장의 확장에 의한 것인지 아니면 신규사업장의 생성에 의한 것인지를 판단해 보는 기준이 된다. 각 행에서 두 열에 있는 수치들을 합하면 제3열의 일자리 창출비중이 된다. 예를 들어 분석기간 동안 창출된 총 일자리 중에서 0.8%에 해당하는 일자리는 기존에 존재하던 5~9인 규모 사업장의 확장에 의한 것이며 12.1%는 5~9인 규모 사업장들의 신규창업에 의한 것임을 알 수 있다. 규모가 작을수록 창업에 의한 효과가 높으며, 규모가 클수록 기존사업의 확장에 의한 효과가 크다는 것을 알 수 있다. 보다 정확히 언급하면 300인 이상의 대규모 사업장에서는 확장에 의한 효과가 창업에 의한 효과를 능가하며 그 이하의 사업장들에서는 100~199인 규모를 제외하고는 창업에 의한 효과가 더 크다. 한편 제8열 및 9열의 수치들은 동 기간 소멸된 총일자리 중에서 각 규모별 사업장이 차지하는 비중들을 나타낸 것이다. 두 열의 수치들을 비교해 보면 다음과 같은 흥미있는 사실을 발견할 수 있다. 우선 모든 규모에 있어서 제9열의 수치는 제8열의 수치보다 크다. 즉 사업장규모를 막론하고 소멸된 일자리들은 기존 사업장의 축소보다는 기존사업장의 퇴출에 의해 보다 크게 영

향을 받는다는 것이다. 그러나 창출의 경우와 유사하게 그 퇴출이 차지하는 효과는 사업장의 규모가 작을수록 크게 나타남을 알 수 있다.

이상의 발견들을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 일자리 창출률(gross job creation rate)과 일자리 소멸률(gross job destruction rate)은 사업장의 규모가 작을수록 높게 나타난다. 앞에서 언급한 대로 대규모 사업장들의 일자리 창출효과가 과대평가되었다는 사실과 소규모 사업장들의 순일자리 창출률이 음(-)이라는 사실을 감안하면 같은 순일자리 창출률하에서도 규모가 작을수록 일자리의 창출과 소멸이 크게 일어나 소규모 사업장들의 역동성을 보여주고 있다. 둘째, 일자리 창출비중과 일자리 소멸비중에 있어서도 소규모 사업장들의 수치가 높게 나타난다. 이는 소규모 사업장들이 총고용에서 차지하는 비중이 낮다는 사실을 감안하면 매우 놀라운 사실이다. 다시 말해 소규모 사업장들의 고용비중이 낮음에도 불구하고 일자리의 창출과 소멸이 매우 심각하게 발생하여 창출 및 소멸된 일자리의 상당부분을 설명하고 있다는 것이다. 셋째, 사업장의 규모가 작을수록 확장보다는 창업의 그리고 축소보다는 퇴출의 효과가 더 크게 나타난다. 특히 일자리 소멸의 경우는 사업장규모를 막론하고 퇴출의 효과가 축소의 효과를 능가하여 IMF 이후의 급속한 경기하강 및 구조조정의 효과를 실감하게 한다. 넷째, 순일자리 창출이라는 면에서 소규모 사업장들은 주로 일자리를 소멸시켰으며, 반면 대규모 사업장들은 창출시켰다. 그러나 이러한 현상은 과연 대규모 사업장들이 비록 일자리 창출률은 낮으나 총고용에서 차지하는 비중이 높아서인지 아니면 앞서 언급한 데이터의 한계 때문인지 현재로서는 알 수 없다. 마지막으로 횡단면 데이터와 패널데이터를 비교분석해 보면 1997~98년 기간에 사업장규모의 변동이 심각하게 일어났음을 알 수 있다.

2. 산업별 분석

산업별 분석에서는 앞서 언급한 데이터의 문제점들이 덜 영향을 미친다고 할 수 있다. 즉 1997년도에 비례적으로 보다 많이 식별되지 못한 대규모 사업장들의 일자리 창출 및 소멸효과가 식별된 사업장들과 산업간 분포라는 측면에서 같다고 가정하면 다음의 분석이 가능하다고 할 수 있다.

<표 4>에서 우선 제2열의 일자리 창출률을 보면 광업 및 제조업의 일자리 창출률이 상대적으로 낮게 나타나며, 건설업은 상대적으로 높게 나타난다. 제6열의 소멸률을 보면 사회 및 개인 서비스업의 소멸률이 상대적으로 낮고, 건설업은 상당히 높게 나타난다. 제10열의 순창출률을 보면 운수·창고 및 통신업, 금융·보험·부동산 및 사업서비스업, 사회 및 개인서비스업에서 높게 나타나며, 광업, 제조업, 건설업, 도소매 및 음식·숙박업은 마이너스로 나타난다. 건설업은 일자리 순창출면에서 마이너스의 성장을 했음에도 불구하고 창출률과 소멸률 모두가 가장 높아 건설업에서의 직업의 안정성이 가장 떨어진다고

볼 수 있다. 또한 빈번한 일자리의 창출과 소멸은 곧 다른 조건이 같다면 높은 실업경험 확률을 의미한다. 그러나 정책과 관련하여 언급하면 바로 그러한 이유로 건설업이 일자리 창출정책의 주요 관심분야들 중의 하나가 될 수도 있다고 본다. 건설업에서의 창출률을 보다 높이고 소멸률을 낮추는 방향에서의 연구가 필요하다고 본다.

<표 4> 산업별 일자리 창출 및 소멸

	창출률	창출 비중	확장	창업	소멸률	소멸 비중	축소	퇴출	순창 출률	순창출 비중
농림어업	36.8	0.4	0.1	0.3	34.7	0.3	0.1	0.2	2.1	0.2
광업	21.7	0.2	0.0	0.2	37.9	0.4	0.1	0.3	-16.1	-1.8
제조업	26.4	32.2	14.0	18.2	36.3	40.2	15.1	25.0	-9.9	-120.6
전기·가스 및 수도업	39.2	1.0	0.2	0.9	37.5	0.9	0.1	0.8	1.6	0.4
건설업	47.0	10.2	5.3	4.8	54.3	10.7	5.5	5.2	-7.3	-16.0
도소매 및 음식·숙박업	36.4	12.7	3.3	9.4	44.8	14.2	5.2	9.1	-8.3	-29.3
운수·창고 및 통신업	36.5	10.1	3.7	6.4	31.5	7.9	2.2	5.7	5.0	14.0
금융·보험·부동산 및 사업서비스업	43.4	22.8	7.5	15.2	36.1	17.2	5.7	11.5	7.3	38.6
사회 및 개인서비스업	32.5	10.4	2.6	7.8	28.0	8.2	2.1	6.1	4.5	14.4
전 산 업	33.9	100.0	36.8	63.2	37.2	100.0	36.1	63.9	-3.4	100.0

창출된 총일자리에서 차지하는 산업별 비중(제3열)을 보면 제조업이 단연 그 규모의 효과로 인해 가장 크게 나타나며, 농림어업, 광업, 전기·가스 및 수도업을 제외한 여타의 산업들도 무시 못할 수준으로 나타난다. 한편 제7열의 수치들을 보면 소멸된 일자리의 약 40%는 제조업에서 발생하여 최근 경제위기의 고용측면에서의 일차적인 충격이 제조업에서 나타났음을 알 수 있다. 다음으로는 금융·보험·부동산 및 사업서비스업의 일자리 소멸에의 기여도가 17.2%로 높게 나타난다. 마지막 열의 수치들은 순개념으로 소멸된 총일자리수에 대한 산업별 비중을 나타낸다. 광업, 제조업, 건설업, 도소매 및 음식·숙박업의 경우 순개념으로 일자리는 줄어들었으며, 나머지 산업들에서는 증가하였다. 특히 순개념으로 소멸된 총일자리보다 더 많은 양의 일자리가 제조업에서 소멸되었다. 순개념으로 볼 때 일자리 창출의 1등 공신은 금융·보험·부동산 및 사업서비스업(향후 금융보험업으로 약칭하겠다)이며, 그 다음으로는 운수·창고 및 통신업과 사회 및 개인서비스업이다.

한편 일자리 창출비중 중에서 확장과 창업의 상대적 중요성을 비교해 보면 (제4열 및 5열) 전산업에서 창업의 역할이 더 크게 나타남을 알 수 있다. 특히 분석기간 창출된 총일자리(gross job creation)수의 18.2%와 15.2%가 각각 제조업 및 금융보험업의 신규창업에 의해 발생하였다. 제조업의 고용비중이 금융보험업에 2배가 넘는다는 사실을 고려해 보면 금융보험업의 창업에 의한 일자리 창출효과는 제조업보다 훨씬 빠르

다고 할 수 있다. 일자리 소멸비중에 있어서 축소와 퇴출의 상대적 역할의 중요성에 있어서도 비슷한 패턴이 나타나는데, 건설업을 제외하고는 퇴출의 역할이 더 크게 나타난다. 특히 동 기간 소멸된 일자리 4개당 1개는 제조업에서의 기존 사업장의 퇴출에 의해 나타났다.

지면제약상 여기서 자세한 논의는 생략하겠지만 필자들은 일자리 창출과 소멸 패턴을 각 산업 내에서 사업장규모별로 분석하였다. 이러한 분석을 시도한 주요 목적들 중의 하나는 사업장규모별 일자리 창출과 소멸에 대한 외국의 연구들이 대부분 제조업에 국한되어 수행되어 왔고 대부분의 결론은 제조업에서 사업장단위의 패널연구를 수행한 결과 소규모 사업장들의 일자리 창출효과는 상대적으로 미약하게 나타난다는 것이다. 예를 들어 Davis et al(1996)의 제조업 내에서의 사업장 패널연구에서는 대규모 사업장들의 일자리 창출능력이 소규모 사업장들보다 상대적으로 크게 나타나며 그 주된 이유는 대규모 사업장의 규모효과 때문이라고 하였다. 그러나 그들의 연구에서도 언급되었듯이 이러한 패턴이 타산업들, 특히 서비스산업에서도 그대로 나타날 것인가에 대해서는 회의적이다. 왜냐하면 서비스산업은 제조업과 비교하여 상대적으로 소규모 사업장의 비중이 클 것이기 때문이다. 논의를 간략하게 하기 위해 창출 및 소멸된 총일자리 중에서 각 산업별 및 사업장규모별 그룹이 차지하는 비중만을 비교해 보자. 우선 일자리 창출비중을 보면 제조업 내에서는 사업장규모별로 그다지 큰 차이를 보이지 않으며 전기·가스 및 수도업, 운수·창고 및 통신업에서는 중규모 사업장의 일자리 창출비중이 상대적으로 높게 나타난다. 그러나 그 밖의 산업들, 특히 도소매 및 음식·숙박업, 금융보험업, 건설업, 사회 및 개인서비스업 등에서는 사업장규모가 작을수록 일자리 창출비중이 커지는 것으로 나타난다. 일자리 소멸비중을 보면 역시 전기·가스 및 수도업, 운수·창고 및 통신업에서는 중규모 사업장의 일자리 소멸비중이 상대적으로 높게 나타나나 그 밖의 대부분의 산업에서는 일자리 창출비중과 사업장규모와는 역의 상관관계를 보인다. 제조업의 경우 약간 특이한 패턴을 보이고 있다. 1,000인 이상의 사업장을 제외하면 역시 소규모 사업장일수록 소멸비중이 높게 나타나나 1,000인 이상 사업장의 소멸비중은 4.55로서 상당히 높다. 즉 1997~98년 기간 소멸된 일자리 100개당 약 5개는 1,000인 이상의 제조업 사업장에서 발생했다. 이처럼 일자리 창출과 소멸 패턴은 산업별 차이를 보이고 있다. 이에 대한 깊은 연구는 효과적인 산업별 일자리 창출정책에 도움을 줄 수 있다고 본다.

IV. 要約 및 向後 研究方向

일자리 창출과 소멸을 사업장규모별 혹은 산업별 등 세부그룹별로 분석하는 목적 중

의 하나는 창출 및 소멸에 있어서 규모별 혹은 산업별 패턴이 다른가를 알아보고 이에 따라 규모별 혹은 산업별 차별정책을 실시해야 하는가를 판단하는 데에 있다. 본문에서 발견한 바에 의하면 일자리 창출률 및 창출비중과 소멸률 및 소멸비중은 사업장규모가 작을수록 크게 나타난다. 비록 순일자리 창출에의 기여도 면에서는 대규모 사업장의 역할이 지배적이나 그 효과는 본문에서 언급한 데이터의 제약에 의해 과대평가되었다고 할 수 있다. 한편 일자리 창출 및 파괴는 사업장의 확장 및 축소보다는 신규사업장의 창업 및 기존 사업장의 퇴출에 의해 보다 크게 설명되며 그 효과는 사업장의 규모가 작을수록 크게 나타난다. 창출과 파괴 패턴에 대한 산업간 차이도 유의미하게 나타난다. 예를 들어 건설업의 경우는 비록 산업의 규모가 그다지 크지 않지만 창출률과 소멸률이 매우 높아 총일자리 창출 및 소멸에의 기여도도 무시못할 정도로 나타나고 있다. 제조업의 경우 비록 창출보다는 소멸의 규모가 압도적이나 여전히 제조업의 고용비중이 압도적으로 높다는 사실을 감안하면 일자리 창출정책에서 빼놓을 수 없는 고려대상임은 재론의 여지가 없다.⁸⁾ IMF 이후의 극심한 경기침체 및 구조조정 속에서도 순개념으로 일자리를 창출한 산업들은 운수·창고 및 통신업, 금융보험업 그리고 사회 및 개인서비스업이다. 다시 말해 이들 세 산업에서의 순일자리 창출속도는 다른 어느 산업들보다 빠르다고 할 수 있다.

본문에서 우리는 창출 및 소멸된 일자리의 수라는 양적인 측면만을 분석하였다. 그러나 보다 유의미한 정책적 시사점을 도출하기 위해서는 일자리의 질적인 측면도 함께 고려해야 할 것이다. 예를 들어 창출 및 소멸된 일자리의 임금수준 및 일자리의 지속성(job durability)도 아울러 분석해야 할 것이다. 지면관계상 본문에서는 일자리의 창출과 소멸을 1997~98년 기간에서 사업장규모별과 산업별로만 각기 고찰하였는데 분석기간을 연장하고 직종, 지역, 산업 및 사업장규모별 등 여러 가지 기준에서 일자리 창출 및 소멸을 연구하는 것도 의미있는 일일 것이다.

8) Davis et al.(1996)은 제조업에서는 창출률보다는 소멸률이 경기변동상에서 보다 큰 폭으로 변한다는 것을 발견하였다. 한국에서도 일자리 창출과 소멸의 경기변동상 패턴에 대한 연구가 필요하다고 본다.

參 考 文 獻

- Anderson, Patricia M. and Bruce D. Meyer(1994), *The Extent and Consequence of Job Turnover*, Brookings Papers on Economic Activity.
- Birch, David L.(1987), *Job Creation in America: How Our Smallest Companies Put the Most People to Work*, New York: The Free Press.
- Brown, Charles, James Hamilton and James Medoff(1990), *Employers Large and Small*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Davis, Steven J., John C. Haltiwanger, and Scott Schuh(1996), *Job Creation and Destruction*, MIT Press.

上場企業의 雇傭・賃金 및 經營指標의 變化分析

李奎容・田裁植*

▷ 주요 목차 ◁

- I. 調査概要 및 標本の 特性
- II. 上場企業의 雇傭變動 現況
- III. 上場企業의 賃金變動 現況
- IV. 雇傭増感 與否別 經營指標의 比較
- V. 맺음말

I. 調査概要 및 標本の 特性

1. 조사개요

1997년 말 금융·외환위기 이후 급속한 경기침체로 실업자수가 급증함에 따라 1998년 실업률은 연평균 6.8%를 기록하였으며, 이러한 고실업 추세는 당분간 지속될 것으로 전망되고 있다. 이처럼 실업률이 급상승하게 된 주요 요인으로는 경기침체에 따른 고용흡수력의 감소 및 사업체의 휴·폐업¹⁾ 등으로 일자리가 크게 줄어든 데다 기업의 구조

* 李奎容 = 韓國勞動研究院 責任研究員, 田裁植 = 韓國勞動研究院 研究員.

1) 최근 3년간의 부도업체수의 현황을 살펴보면, 1996년도의 11,589개소에서 1997년 17,168개소, 그리고 1998년에는 22,828개소로 급격하게 증가하였다.

조정이 가속화되면서 고용조정이 심화되어 명예퇴직이나 정리해고가 확대된 점 등을 지적할 수 있다.

상당수의 기업들은 1998년 한 해 동안 경기충격에 따른 노동수요의 감소에 대응하여 인력을 감축하거나 임금을 삭감하였는데, 본고에서는 최근 기업들이 실시하고 있는 고용, 임금조정의 현황 및 경영지표와의 비교를 통해 노동시장의 변화에 대한 이해를 높이고 인력정책에 관한 시사점을 제시하고자 한다.

이를 위해 본고에서는 고용·임금 및 경영관련지표에 대한 자료 입수가 가능한 상장 기업을 대상으로 분석을 시도하였다. 이용된 자료는 한국상장회사협의회에서 구축하는 「상장회사 Data Base」 중 12월 결산기업의 1996~98년 3개년의 재무제표이며²⁾, 분석 대상기업은 상장기업협의회의 데이터베이스에 구축된 총 584개 기업체³⁾ 중 재무제표 항목의 일관성이 보장되고 패널분석이 가능한 487개 기업이다. 비록 3개년 기간동안의 자료를 분석하지만 본고의 관심은 극심한 경기침체를 겪은 1997년 말~1998년 말 기간에 있기 때문에 논의는 주로 이 기간에 초점을 맞추고자 한다.

한편 종업원수의 경우 연말 기준인 반면, 임금이나 기타 모든 경영지표는 연간 기준이기 때문에 조사대상 총상장기업의 종업원수가 감소추세로 나타난 것을 감안하면, 종업원 1인당 지표들은 상대적으로 과대평가될 수 있다는 문제가 있으나 이는 자료의 성격상 불가피하다는 점을 밝혀 둔다.

2. 조사대상기업의 특성

조사대상기업의 산업별 분포를 보면, 1998년 현재 487개 상장기업 중 제조업이 74.9%인 365개 기업을 차지하고 있다. 제조업 업종별로 보면, 경공업이 97개 기업(26.5%)이며, 중화학공업이 268개 기업(73.5%)으로 제조업 상장기업의 경우 중화학공업이 약 4분의 3을 차지하고 있다.

종업원수가 매년 변화하기 때문에 기업규모별 분포는 연도별로 차이를 보이고 있다. 따라서 본고에서는 기업규모별 분포는 1998년을 기준으로 분석하였다. 총 487개 기업 중 300인 미만 기업이 160개(32.9%)이고, 300~999인 규모는 178개이며, 1,000인 이상 기업은 149개(30.6%)인데, 상장기업이라는 특성 때문에 상대적으로 대기업의 비중이 높게 나타난 것이다.

2) 여기서는 연간자료를 활용하고 있으나, 이와 동일한 방법으로 1997년과 1998년의 반기자료를 이용하여 상장기업의 고용 및 임금조정 등에 관해 분석한 결과는 한국노동연구원, 『분기별 노동동향분석』, 제11권 제4호, 1998 참조.

3) 1998년 기준이다.

<표 1> 조사대상기업의 산업별·종업원 규모별 현황(1998년 기준)

(단위 : 개소, %)

	300인 미만	300~999인	1,000인 이상	전 체
전 체	160(32.9)	178(36.6)	149(30.6)	487(100.0)
제조업	130	135	100	365(74.9)
경공업	29	35	33	97(19.9)
중화학공업	101	100	67	268(55.0)
건설업	9	21	10	40(8.2)
도소매 및 음식·숙박업	12	9	10	31(6.4)
은행업	-	3	14	17(3.5)
기타 산업 ¹⁾	9	10	15	34(7.0)

주 : 1) 기타 산업에는 농림어업 및 광업(5개), 운수·창고 및 통신업(17개), 전기·가스 및 수도업(7개), 기타 서비스업(5개)이 포함됨.

2) 규모별 구분은 1998년 기준임.

3) ()안의 수치는 전체 상장기업에 대한 비중임.

II. 上場企業의 雇傭變動 現況

본고는 1996~98년의 한정된 정보를 대상으로 하였고, 분석대상기간이 경기침체를 겪은 시기에 집중되어 구조조정의 일환으로 종업원을 감축한 기업이 두드러지게 나타나고 있어 분석결과를 상장기업의 일반적인 추세로 보기는 어렵다. 다만, 1996년 말~1997년 말의 기간과 경기침체가 본격화된 1997년 말~1998년 말의 비교를 통해 IMF 이후 상장기업의 고용조정이 어느 정도 심화되어 있는지를 비교하는 것은 가능할 것으로 판단된다.

아울러 상장기업의 경우 대부분 경영실적이 양호한 기업들이기 때문에 이들 기업에서의 종업원 변동을 산업전체로 일반화하는 것은 곤란하며, 따라서 이하에서 분석된 종업원 변동의 특성은 1996~98년 기간동안의 상장기업에 국한된 특징임에 유의해야 할 것이다.

1. 고용증감기업의 현황

1996년 말~1998년 말⁴⁾ 기간동안 487개 상장기업 중 고용이 증가한 업체와 감소한 업체, 그리고 변동이 없는 업체현황을 살펴보면, 종업원을 감축한 기업이 많은 점이 특징이다. 먼저 1996년 말~1997년 말 기간동안 종업원수가 감소한 기업은 전체의 66.7%인 325개 기업으로 나타났으며, 종업원수가 증가한 기업은 157개 기업(32.3%)이다. 이 기간동안 종업원수를 감소한 기업이 많은 점은 기업의 경영혁신 등을 통한 슬림화 현상을 보여주는 추세적 특징인지, 아니면 1997년 말 이후의 외환위기 등에 따른 경영악화로 고용조정이 이루어진 결과에 기인하는 것인지는 분명하지 않다.

1998년에 들어와서는 종업원이 감소한 기업이 전년에 비해 더욱 늘어나고 있음을 보여주고 있다. 전체 487개 기업 중 86.2%인 420개 기업에서 종업원이 줄어들어 이 기간동안 고용조정이 매우 활발히 진행되었음을 알 수 있다(표 2 참조).

<표 2> 고용 증감업체의 분포현황

(단위 : 개소, %)

	1996년 말~1997년 말	1997년 말~1998년 말
전 체	487(100.0)	487(100.0)
고 용 감 소 업 체	325(66.7)	420(86.2)
고 용 증 가 업 체	157(32.3)	61(12.5)
고 용 변 동 없 음	5(1.0)	6(1.2)

한편 종업원규모별로 고용증감업체 현황을 살펴보면 <표 3>과 같다. 1996년 말~1997년 말 기간동안에는 총 487개의 상장기업 중 종업원 감소비율이 10% 미만인 기업의 비중은 40.2%이고, 10% 이상 감소한 기업의 비중은 26.5%로 나타나 종업원 감소비율이 10% 미만인 업체가 많았다.

그러나 1997년 말~1998년 말 기간동안에는 전체적으로 종업원이 감소한 업체가 늘어난 점 외에도 종업원 감소율이 10% 이상인 업체가 대폭 늘어난 점이 특징이다. 즉, 전체 상장기업 중 종업원이 10% 이상 감소한 업체가 58.3%로 나타나 종업원 감소율이 10% 미만인 업체(27.9%)보다 2배 이상 많았다. 이를 기업규모별로 살펴보면, 대부분의 규모에서 10% 이상 종업원이 줄어든 업체가 많은 것으로 나타나 중소기업뿐만 아니라 대기업에서도 종업원의 감축폭이 큰 특징을 보여주고 있다(표 3 참조).

4) 조사개요에서도 밝혔듯이 여기서의 종업원수는 각년도 말의 종업원수이다.

<표 3> 기업규모별 고용증감률 분포 추이

(단위 : 개소, %)

		1996년 말~1997년 말				1997년 말~1998년 말			
		전규모	300인 미만	300~999인	1,000인 이상	전규모	300인 미만	300~999인	1,000인 이상
전 체		487 (100.0)	160 (100.0)	178 (100.0)	149 (100.0)	487 (100.0)	160 (100.0)	178 (100.0)	149 (100.0)
중 소 기업 체	-10% 이상	129(26.5)	57(35.6)	42(26.3)	30(20.1)	284(58.3)	100(62.5)	100(56.2)	84(56.4)
	-0.1~-10% 미만	196(40.2)	55(34.3)	64(36.0)	77(51.7)	136(27.9)	27(16.9)	66(37.1)	43(28.9)
중 대 기업 체	0.1~10% 미만	104(21.4)	30(18.8)	49(27.5)	25(16.8)	38(7.8)	21(13.1)	6(3.4)	11(7.4)
	10% 이상	53(10.9)	16(10.0)	20(11.2)	17(11.4)	23(4.7)	11(6.9)	3(1.7)	9(6.0)
변동없음		5(1.0)	2(1.3)	3(1.7)	0(0.0)	6(1.2)	1(0.6)	3(1.7)	2(1.3)

주 : 1) 규모별 구분은 1998년 기준임.

2) ()안의 수치는 각 규모별의 업체수 전체에 대한 비중임.

2. 종업원 변동현황

가. 순종업원 변동현황⁵⁾

1997년 말~1998년 말 기간동안 종업원이 감소한 기업은 420개 기업으로, 이들 기업에서 감소한 종업원수는 모두 179천명으로 나타났다. 이를 기업규모별로 보면, 1,000인 이상 기업에서 총감소인원의 80.7%인 145천명(기업당 평균 1,140명)을 기록하여 대기업에서 고용조정이 매우 큰 폭으로 이루어졌음을 알 수 있다(표 4 참조).

한편 1997년 말~1998년 말 기간동안 종업원이 증가한 기업은 모두 61개 기업이며, 이들 기업에서 증가된 총종업원수는 13,753명으로 기업당 평균 225명의 종업원이 증가한 것으로 나타났다.

5) 엄밀한 의미에서 순종업원 변동인원은 종업원 증감기업 여부와 관계없이 이 기간동안 실제로 해당기업을 떠난 종업원수(순종업원 감소인원)와 해당기업에 입직한 종업원수(순종업원 증가인원)로 집계되어야 한다. 그러나 이러한 자료를 구할 수 없기 때문에 여기서의 순종업원 증가인원은 해당기간 동안 종업원이 증가한 기업들의 증가인원 총수로, 그리고 순종업원 감소인원은 해당기간 동안 종업원이 감소한 기업들의 감소인원 총수로 집계하였다.

<표 4> 종업원 감소기업의 순종업원 감소현황(1997년 말~1998년 말)

(단위: 개소, 명)

	종업원 감소기업수(A)	감소된 종업원수(B)	B/A
전 체	420	179,395	427
300인 미만	127	9,084	72
300~999인	166	25,541	154
1,000인 이상	127	144,770	1,140

나. 총종업원 변동현황

1998년 말 조사대상 상장기업의 총종업원수는 850천명으로 1997년 말 1,015천명에 비해 16.3%(166천명 감소)의 감소율을 보여 1996년 말 대비 1997년 말 종업원 감소율 3.2%에 비해 대폭 늘어났다.

종업원 감소율을 산업별로 보면, 1998년 말 기준으로 종업원 감소비율이 가장 높은 산업은 도소매 및 음식·숙박업과 건설업으로 이들 산업의 경우 극심한 내수침체의 영향으로 종업원수가 각각 전년대비 22.5%, 20.2% 감소하였다.

<표 5> 산업별 종업원 변동현황

(단위: 천명, %)

	1997	증감인원(증감률)	1998	증감인원(증감률)
전 체	1,015	-33(-3.2)	850	-166(-16.3)
제조업	685	-44(-6.0)	575	-109(-16.0)
경공업	135	-10(-7.0)	120	-14(-10.4)
중화학공업	550	-33(-5.7)	455	-95(-17.3)
건설업	73	1(1.4)	58	-15(-20.2)
도소매 및 음식·숙박업	58	-(-0.2)	45	-13(-22.5)
은행업	89	-2(-1.9)	76	-13(-14.6)
기타 산업 ¹⁾	111	11(11.4)	95	-15(-14.0)

주 : 1) 기타 산업에는 농림어업 및 광업(5개), 운수·창고 및 통신업(17개), 전기·가스 및 수도업(7개), 기타 서비스업(5개)이 포함됨.

2) ()안의 수치는 전년대비 증가율임.

그러나 감소인원 면에서 보면, 제조업에서 전체 감소인력의 65.7%인 109천명이 감소하여 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 특히 경공업(-10.4%)에 비해 중화학공업(-17.3%)에서 종업원 감소폭이 높게 나타났다. 1997년의 경우 경공업의 종업원 감소율이 7.0%로 중화학공업의 종업원 감소율 5.7%에 비해 더 높았던 것에 비하면 상장기업의 경우 경공업보다는 중화학공업에서 고용조정이 보다 활발히 이루어졌음을 시사하는 것으로 생각된다(표 5 참조).

종업원규모별로 보면, 1997년 말~1998년 말 기간동안 종업원 감소가 가장 큰 규모는 1,000인 이상 업체로 나타났는데, 1997년 말 대비 전체 감소인원 166천명 중 1,000인 이상 업체에서 132천명(79.5%)을 차지하고 있다(표 6 참조).

<표 6> 규모별 종업원 변동현황

(단위: 천명, %)

	1997		1998	
		증감인원(증감률)		증감인원(증감률)
전 체	1,015	-33(-3.2)	850	-166(-16.3)
300인 미만	37	-6(-13.5)	29	-9(-23.2)
300~999인	132	-10(-6.8)	107	-25(-18.9)
1,000인 이상	846	-18(-2.0)	714	-132(-15.6)

주: ()안의 수치는 전년대비 증가율임.

Ⅲ. 上場企業의 賃金變動 現況

1. 종업원 총급여 변동현황

상장기업의 급여분석은 회사의 일반사항에 기록된 급여항목을 이용하는 방법과 재무제표의 손익계산서와 제조원가 명세서의 급여항목의 합계를 이용하는 방법이 있다. 엄밀한 의미에서는 재무제표에 나타난 급여항목이 보다 정확한 지표일 수 있으나 일반사항에 나타난 급여항목의 경우 기업에서 급여형태로 실제로 지급된 액수를 보여주고 있기 때문에 일반적인 임금통계에 보다 적합한 개념으로 생각할 수 있다. 따라서 본고에서는 일반사항의 급여항목 지표를 사용하였다.

1997년에 상장기업의 전체 종업원수가 3.2% 감소하였음에도 불구하고 연간 지급된

총급여는 전년대비 0.7% 증가하였다. 다만 제조업은 종업원 감소율이 6.9%를 기록함에 따라 총급여가 2.1% 감소한 것으로 나타났다.

그런데 1998년에 들어와서는 임금삭감이 이루어졌고, 종업원수 감소폭이 16.3%로 매우 높게 나타나 종업원에게 지급된 연간 급여총액은 전년대비 12.4% 감소한 것으로 나타났다. 산업별로는 모든 산업에서 연간 임금총액이 감소한 가운데 종업원수 감소율이 가장 큰 도소매 및 음식·숙박업에서 총급여 감소율(-17.7%)이 가장 큰 것으로 나타났다(표 7 참조).

<표 7> 산업별 연간 총급여 변동현황

(단위: 10억원, %)

	1997	1998
전 체	23,412(0.7)	20,515(-12.4)
제 조 업	15,362(-2.1)	13,360(-13.0)
경 공 업	2,502(2.1)	2,297(-8.2)
중 화 학 공 업	12,860(-2.8)	11,063(-14.0)
건 설 업	1,604(8.1)	1,406(-12.4)
도소매 및 음식·숙박업	1,339(8.9)	1,102(-17.7)
은 행 업	2,796(10.0)	2,530(-9.5)
기 타 산 업 ¹⁾	2,310(0.5)	2,117(-8.4)

주 : ()안의 수치는 전년대비 증가율임.

2. 종업원 1인당 연간 총급여 변동현황

조사개요에서도 언급하였듯이 급여는 1년 동안 지급된 유량의 개념인 반면, 종업원수는 연도말 기준이기 때문에 1인당 총급여가 월별 고용변동을 반영하지 못한다는 문제가 있다. 특히 해당기간 동안 종업원수가 감소된 것을 감안하면 1인당 급여는 상대적으로 과대평가되어 있다.

또한 임금자료는 해당기간 동안의 동일한 종업원 집단을 대상으로 만든 것이 아니고 해당기간 동안의 종업원 입·이직의 결과를 반영하고 있기 때문에 종업원수의 변동은 1인당 평균급여에 영향을 미치게 된다. 가령 1997년과 1998년 기간동안 종업원 각각의 급여수준이 동일하다고 할지라도 1998년 고용조정이 이루어져 임금수준이 낮은 종업원들이 퇴직하게 되면 상대적으로 1998년의 종업원 1인당 평균임금 수준을 상승시켜 임금상승률이 증가한 것으로 나타난다. 따라서 종업원 1인당 평균급여의 변화에는 종업원들

의 실제임금 수준의 변화와 고용구조의 변화로 인한 요인이 혼재되어 있기 때문에 이러한 양자의 변화요인을 함께 분석하여야 한다.

그러나 현실적으로 종업원 각각의 실제임금 수준의 변화에 대한 정보가 없고, 입·이직된 종업원들의 임금분포를 알 수 없기 때문에 1인당 급여증가율에 임금변화 요인과 종업원변동요인이 어느 정도 작용하였는지를 판단하기는 불가능하다. 다만 전체 종업원 급여변동의 크기만을 파악할 수 있을 뿐이다.

<표 8>에서 보듯이 1998년 상장기업의 종업원 1인당 연간 총급여는 24,475천원으로 1997년 23,061천원에 비해 6.1% 상승한 것으로 나타났다. 그런데 1998년에 상당수의 기업들이 상여금 삭감 등을 중심으로 임금을 감축하였고⁶⁾, 협약임금 인상률이 총액기준 -2.7%를 기록한 점 등을 고려하면 이와 같은 종업원 1인당 총급여의 증가는 고용조정의 결과로 이해될 수 있다. 즉 급여수준이 낮은 여성인력이나 비정규인력을 중심으로 고용조정이 이루어졌고, 설령 고임금계층의 고용조정이 이루어졌다고 하더라도 저임금계층의 인원감축 폭이 고임금계층보다 더 컸기 때문에 이와 같이 1인당 급여상승률이 증가한 것으로 판단된다.

<표 8> 산업별 1인당 평균급여 변동현황

(단위: 천원, %)

			1997	1998
전 체			23,061(4.0)	24,475(6.1)
제	조	업	22,442(4.2)	23,393(4.2)
경	공	업	18,598(9.8)	19,059(2.5)
중	공	업	23,383(3.1)	24,552(5.0)
건	설	업	22,016(6.6)	24,183(9.8)
도소매 및	음식·숙박업		23,099(9.2)	24,530(6.2)
은	행	업	31,359(12.1)	33,231(6.0)
기	타	산 업	20,875(-9.8)	24,089(15.4)

주 : 1) ()안의 수치는 전년대비 증가율임.

2) 1인당 급여는 해당연도의 연간급여 총지급액을 해당연도 말의 종업원수로 나눈 것으로 1인당 연간 총급여수준, 즉 연봉의 개념으로 이해될 수 있음.

6) 노동부의 「매월노동통계조사보고서」에 따르면, 1998년 10인 이상 상용직근로자의 월평균 임금상승률은 -2.7%를 기록하였다.

IV. 雇傭増感 與否別 經營指標의 比較

상장기업의 경영지표를 고용증감 여부별로 살펴보는 것은 고용조정과 경영지표와의 관련성을 간접적으로 살펴볼 수 있다는 데 그 의의가 있을 것이다. 보다 엄밀한 분석을 위해서는 양자간의 상관관계 혹은 인과관계를 규명하는 작업이 필요할 것으로 판단되나 이러한 작업은 차후의 과제로 남겨 놓고 본고에서는 고용증감 여부별로 경영지표의 변화를 비교하고자 한다. 여기서 경영지표로는 기업의 이익을 나타내는 경상이익을 사용하였다.⁷⁾

<표 9>는 1997~98년 기간동안 고용증감 여부별 경상이익의 변화를 나타내고 있다. 먼저 1997년과 1998년 두 기간의 경상이익을 비교한 결과 총 481개⁸⁾ 상장기업 중 1998년에 적자로 전환되었거나 적자기조가 계속되고 있는 기업이 189개(39.3%)로 나타났다, 흑자로 전환되었거나 흑자기조가 유지되고 있는 기업은 292개(60.7%)로 나타났다.

이를 종업원 증감여부별로 살펴보면, 종업원이 10% 이상 감소한 284개 기업 중 경상이익이 적자인 기업은 154개(54.2%)이며, 흑자인 기업은 130개(45.8%)로 나타났으며, 특히 이 중 67개 기업(23.6%)은 흑자가 심화된 것으로 나타났다. 종업원 감소율이 10% 미만인 기업들의 경우 총 136개 기업 중 적자인 기업은 21개(15.4%)로 나타났으며, 흑자인 기업은 115개(84.6%)로 나타나 종업원 감소율이 10% 이상인 기업과는 큰 차이를 보이고 있다. 즉 상대적으로 종업원 감소율이 낮은 기업들에서는 흑자기조를 유지하고 있는 기업들이 많은 반면, 10% 이상의 감소율을 기록한 기업들에서는 적자인 기업들이 흑자인 기업들보다 많은 특징을 보여주고 있다. 이러한 결과를 놓고 볼 때 종업원 감소율과 기업의 경영지표와는 어느 정도 관련이 있는 것으로 판단된다. 즉 경영지표가 악화된 기업일수록 종업원 감소율이 높은 것으로 생각되며, 이는 고용조정의 결과보다는 기업의 경영여건이 악화되었기 때문에 감량경영이 이루어진 것으로 볼 수 있을 것이다.

하지만 고용이 감소된 420개 기업 중 흑자가 심화된 기업이 131개(31.2%)로 나타난 점에 대해서는 별도의 해석이 필요하다. 가령 종업원을 감소시켰기 때문에 흑자가 심화

7) 기업의 경영지표로는 경상이익, 당기순이익, 매출액, 부가가치 등 다양한 지표들이 있으나, 본고에서는 경상이익지표를 사용하였다.

8) 6개 기업은 고용변동이 없는 업체이다.

되었다거나, 혹은 흑자기조가 확대되었음에도 불구하고 고용조정을 실시한 것으로 해석할 수도 있기 때문에 이에 대한 분석은 보다 충분한 자료를 바탕으로 차후에 이루어져야 할 것이다.

<표 9> 고용증감 여부별 경상이익의 변동현황(1997~98)

(단위: 개소, %)

	전 체	종업원 감소기업			종업원 증가기업		
		10% 이상 감소	10% 미만 감소	소 계	10% 이상 증가	10% 미만 증가	소 계
전 체	481 (100.0)	284 (100.0)	136 (100.0)	420 (100.0)	23 (100.0)	38 (100.0)	61 (100.0)
적자전환	74 (15.4)	57 (20.1)	11 (8.1)	68 (16.2)	1 (4.3)	5 (13.2)	6 (9.8)
적자심화	82 (17.0)	72 (25.4)	4 (2.9)	76 (18.1)	3 (13.0)	3 (7.9)	6 (9.8)
적자축소	33 (6.9)	25 (8.8)	6 (4.4)	31 (7.4)	2 (8.7)	0 (0.0)	2 (3.3)
흑자전환	54 (11.2)	22 (7.7)	23 (16.9)	45 (10.7)	4 (17.4)	5 (13.2)	9 (14.8)
흑자심화	162 (33.7)	67 (23.6)	64 (47.1)	131 (31.2)	9 (39.1)	22 (57.9)	31 (50.8)
흑자축소	76 (15.8)	41 (14.4)	28 (20.6)	69 (16.4)	4 (17.4)	3 (7.9)	7 (11.5)

주: 1) 고용변동이 없는 상장기업(6개)은 제외하였음.

2) 고용증감은 1997년 말~1998년 말 기간동안이며, 흑자 및 적자의 구분기준은 1997년과 1998년 두 기간의 경상이익(수준)을 비교한 것임.

끝으로 종업원이 증가한 기업들에서 경상이익이 흑자로 전환되었거나 흑자기조를 유지하고 있는 기업들의 합계가 전체에서 차지하는 비중이 70%를 상회하고 있는 것으로 나타났다. 경영수지가 좋았던 기업들의 경우 대부분 고용을 증가한 것으로 해석할 수 있을 것이다.

V. 맺음말

이상에서 상장기업의 고용·임금의 변동 및 고용증감과 경상이익과의 관계를 살펴보았다. 1998년 한 해 동안 상장기업의 대부분이 고용조정을 통해 감량경영을 실시한 것으로 나타났으며, 이러한 감량경영은 기업의 경영수지 악화에 기인한 것으로 보인다. 본고는 그 시작에 불과하지만, 고용조정과 기업의 경영지표와의 관계, 특히 경영지표별 분석 및 인과관계 분석 등은 향후 주요한 연구과제라 할 수 있을 것이다.

또한 경기충격이 다가올 경우 노동수요의 하락에 따른 다양한 대응전략 중 감원을 통한 감량경영이 과연 바람직한 것인지에 대한 평가를 위해서는 고용조정이 이루어진 기업들에서 생산성의 변화나 기업의 경영지표의 변화 외에도 종업원의 직무몰입도, 숙련의 축적 및 향상 문제 등 다양한 차원에서의 분석이 이루어져야 할 것이다.

重要勞動判例

- 월 중간퇴직자에 대한 임금 전액지급을 취업규칙으로 정하고 있더라도, 이 초과지급된 임금은 퇴직금 산정기초에서 제외된다: 한국도로공사 사례
퇴직하는 달의 중도퇴직자에 대해 임금전액 지급을 규정한 취업규칙을 근거로 퇴직금의 산정기초에 이 임금 전액을 포함시키는 것은 불합리하다고 하면서 초과지급된 임금은 퇴직금 산정기초에서 제외된다고 결론지어, 종전의 입장을 바꾼 대법원 전원합의체 판결임. 임금 및 평균임금의 해석에 대한 총체적인 견해가 집대성되어 있고, 특히 취업규칙의 해석원리에 대한 대법원의 입장을 최초로 표명한 판례로서 주목할 만한 판결임.
- 대학 기숙사 직원을 조합원으로 둔 기성회노조의 부당노동행위 구제신청과 대학총장: 군산대학교 기성회 사례
대학 기숙사 직원의 근로관계가 기숙사운영위원회에서 결정된다면 대학 총장은 이 직원에 대한 사용자가 아니며, 다른 사용자에게 소속된 근로자들에까지 조합원 자격을 인정하는 노동조합의 조직변경은 인정될 수 없다고 밝힌 대법원 판례임. 복잡한 고용형태를 지니고 있는 대학부속 직원들의 근로관계에 대해 대법원이 판단을 표시한 사례이며, 논란이 많았던 사안임. 특히 노동조합의 조직변경의 범위 내지 한계에 대한 판시의 내용은 향후 시사하는 바가 많음.
- 단체협약상의 해고사유와 학력 허위기재를 이유로 한 취업규칙상 해고사유: 경신공업 사례
명시적인 배제조항이 있거나 동일한 사유에 관하여 저촉되지 않는 한 사용자는 취업규칙에서 단체협약의 내용과 다른 해고사유를 정할 수 있고, 근로자의 학력 허위기재를 해고사유로 정한 취업규칙상 규정은 이 정함이 특별한 사정이 있는 경우에만 적용되지 않는 한 정당한 해고사유를 정한 것이라고 판시한 대법원 판결임. 단체협약과 취업규칙 규정의 상충에 대한 해석기준은 유의해야 할 부분임.
- 시용기간중 해고나 정식계약 거부의 정당성
시용기간중 근로자에 대한 해고나 정식계약 체결 거부는, 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당하다고 인정되는 한 통상의 해고보다 넓게 인정된다고 밝힌 대법원 판결임.

* “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 월 중간퇴직자에 대한 임금 전액지급을 취업규칙으로 정하고 있더라도, 이 초과지급된 임금은 퇴직금 산정기초에서 제외된다 : 한국도로공사 사례

■ 퇴직하는 달의 중도퇴직자에 대해 임금전액 지급을 규정한 취업규칙을 근거로 퇴직금의 산정기초에 이 임금 전액을 포함시키는 것은 불합리하다고 한 사례(대법원 1999. 5. 12. 97다5015 전원합의체 판결; 참조조문: 근로기준법 제18조, 제19조, 제34조).

사건개요 원고 근로자는 1984. 5. 14. 청원경찰로 피고 공사에 입사하여 근무하다가 1995. 5. 11.자로 퇴직하였다. 피고 공사는 그 취업규칙에서 보수의 계산은 당월 1일부터 말일까지로 하고 퇴직한 때에는 당월 보수 전액을 지급하며, 퇴직금은 ‘월봉’에 퇴직급여 지급률을 곱한 금액으로 산출하고 ‘월봉’은 퇴직 직전일로부터 최종 3개월간에 지급된 급여액 등을 3등분한 금액으로 한다고 규정하고 있다. 취업규칙에서는 아울러 월의 중도에 퇴직하더라도 퇴직시에 당월의 보수 전액을 지급한다고 정하고 있다.

원고에 대한 퇴직금을 산정함에 있어서 원심인 서울고법 1996. 12. 12. 96나7566 판결은, 일반적으로 월중에 퇴직하더라도 퇴직시 당월의 보수 전액을 지급한다는 취업규칙에 따라 원고가 그 달분의 급여 전액을 수령한 경우 이 급여는 퇴직일까지의 근무에 대한 임금으로서 지급된 것이지 그 달 말일까지의 계속근무를 전제로 한 대가의 성질을 지니는 것으로 볼 수 없으므로, 그 급여액 전부를 퇴직한 날 이전 3개월간에 지급된 임금의 총액에 포함시켜 이를 기준으로 평균임금을 산정하여야 할 것¹⁾이라고 판단하여, 원고의 퇴직월인 1995년 5월분 보수 전액을 퇴직 직전일로부터 최종 3개월간에 지급된 급여액에 산입하여 ‘월봉’을 산정하고 이를 기초로 원고의 퇴직금을 산출하자, 피고는 상고를 제기하였다.

- 1) 이러한 판단은 재단법인 우정사업진흥회 사례 대법원 1993. 5. 27. 92다24509 판결에 따른 결론으로, 이 판결에서는 원고 근로자가 1989. 4. 18. 퇴직하고서도 4월분 급여로서, 퇴직시에는 당해 월의 보수 전액을 지급한다는 피고 법인의 취업규칙과 임금협정에 따라 4월분 급여 전액을 수령하게 되었는데 퇴직금의 산정기초인 평균임금 계산에 있어서, 위 원고가 수령한 4월분 급여는 어디까지나 1989. 4. 17.까지의 근무에 대한 임금으로 지급된 것이지 결코 그 달 30일까지의 계속근무를 전제로 한 대가의 성질을 지니는 것으로 볼 수 없음이 분명하므로, 그 급여액 전부를 퇴직한 날 이전 3월간에 위 원고에게 지급된 임금의 총액에 포함시켜 이를 기준으로 평균임금을 계산하여야 한다고 밝힌 바 있다.

본 동향 판례에서 소개된 사례는, 위와 같은 중전의 대법원 판단을 뒤집는 전원합의체 판결이다.

판결요지 1. 평균임금의 의미

근로자에게 지급되는 금품이 평균임금 산정의 기초가 되는 임금총액에 포함될 수 있려면 그 명칭의 여하를 불문하고, 또 그 금품의 지급이 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등이나 사용자의 방침 등에 의하여 이루어진 것이라 하더라도 그 지급의무의 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있을 것, 즉 근로의 대상(代償)으로 지급된 것으로 볼 수 있어야 한다²⁾.

한편 평균임금은 근로자의 통상의 생활임금을 사실대로 산정하는 것을 그 기본원리로 하는 것으로서 평균임금의 계산에 산입되는 ‘그 사유가 발생한 날 이전 3월간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액’이 특별한 사유로 인하여 통상의 경우보다 현저하게 적거나 많을 경우에는 이를 그대로 평균임금 산정의 기초로 삼을 수는 없는 것³⁾이다.

이와 같은 평균임금을 그 산정의 기초로 하는 퇴직금제도는 직급, 호봉 등에 따른 근로자의 통상의 생활을 종전과 같이 보장하려는데 그 취지가 있다고 할 것이므로, 퇴직금여가 특수하고 우연한 사정에 의하여 통상의 경우보다 현저하게 많거나 적은 금액으로 되는 것은 그 제도의 근본취지에 어긋난다고 할 것⁴⁾이다.

2. 취업규칙에 관한 일반적 해석원리

취업규칙은 사용자가 당해 사업의 근로자 전체에 통일적으로 적용될 근로자의 복무규율과 임금 등 근로조건에 관한 준칙을 규정한 것으로서 사용자 및 근로자 등 관계당사자들에게 보편타당하고 합리적인 해석을 하여야 하며, 근로자들의 공통적인 의사도 그 일반적인 해석기준의 하나로 된다고 할 것이다.

이 사안과 같이 취업규칙에 퇴직시 당월 보수 전액을 지급한다는 규정이 있는 이상 퇴직일이 언제이든 퇴직 당해 월의 보수 전액을 퇴직 직전일로부터 최종 3개월간에 지

2) 대법원 1995. 5. 12. 94다55934 판결; 대법원 1996. 5. 14. 95다19256 판결 등 참조.

대법원 1995. 5. 12. 94다55934 판결에서는 자가운전보조비 명목의 금원 중 회사측이 그 직원들에게 자기 차량의 보유와 관계없이 교통비 명목으로 일률적으로 지급하는 금원을 초과하는 부분은, 비록 그것이 실제 비용의 지출 여부를 묻지 않고 계속적·정기적으로 지급된 것이라고 하여도 근로의 대상으로 지급된 것으로 볼 수 없다고 하면서, 퇴직금 산정의 기초인 평균임금 범위에서 제외시키고 있다. 이 판결에서는 사용자의 근로자에 대한 금품지급의무 발생이 개별 근로자의 특수하고 우연한 사정에 의하여 좌우되는 경우에는 그 금품은 근로의 대상으로 지급된 것으로 볼 수 없다고 밝히고 있다.

그리고 대법원 1996. 5. 14. 95다19256 판결에서는 회사측에서 종업원이 하기휴가를 실시하였는지 여부에 관계없이 일률적으로 하기휴가비를 지급하였다면, 이는 근로의 대상으로 지급된 금품으로서 임금에 해당한다고 판시하고 있다.

3) 대법원 1990. 11. 9. 90다카4683 판결; 대법원 1991. 4. 26. 90누2772 판결; 대법원 1995. 2. 28. 94다8631 판결; 대법원 1997. 11. 28. 97누14798 판결 등 참조.

4) 대법원 1998. 1. 20. 97다18936 판결; 대법원 1998. 4. 24. 97다54727 판결 등 참조.

급된 급여액에 산입하여 평균임금을 산정하고 이를 기초로 퇴직금을 산출하여야 한다면, 동일한 사업체에서 동일한 월급을 받고 동일한 근속기간 동안 근무한 근로자들이 같은 달에 퇴직하더라도 단지 그 퇴직일자가 다르다는 사정만으로 그 퇴직금에 심한 차이가 생기는 불균형이 나타나고, 더군다나 퇴직월에 이르러 빨리 퇴직할수록, 즉 퇴직월의 근무일수가 짧을수록 많은 퇴직금을 지급받을 수 있다는 기이한 현상까지 일어나는 바, 이는 심히 불합리하고 근로자의 공통적인 의사에도 부합하지 않는 것으로서 취업규칙의 해석원리에도 어긋나는 것이다⁵⁾.

3. 이 사안에 대한 종전 대법원 판례의 변경

위에서 본 바와 같은 평균임금의 기본원리 및 퇴직금제도의 목적과 취업규칙에 관한 일반적 해석기준 등에 비추어 보면, 월의 중도에 퇴직하더라도 당해 월의 보수 전액을 지급한다는 취업규칙상의 규정은 퇴직하는 근로자에 대한 임금계산에 있어서의 정책적·은혜적 배려가 포함된 취지의 규정으로 보아야 할 것이지, 퇴직하는 근로자에게 실제 근무일수와 무관하게 퇴직 당해 월의 임금을 인상하여 전액 지급한다는 취지는 아니라고 할 것이다.

따라서 이와 다른 견해를 취한 바 있는 대법원 1993. 5. 27. 92다24509 판결은, 이를 변경하기로 한다(전문 : 중앙경제사, 『경영과 노동』, 1999년 6월 1일자, 47~48쪽).

2 대학 기숙사 직원을 조합원으로 둔 기성회노조의 부당노동행위 구제신청과 대학총장 : 군산대학교 기성회 사례

■ 대학 기숙사 직원의 근로관계가 기숙사운영위원회에서 결정된다면 대학 총장은 이 직원에 대한 사용자가 아니며, 다른 사용자에게 소속된 근로자들에게까지 조합원 자격을 인정하는 노동조합의 조직변경은 인정될 수 없다고 한 사례(대법원 1999. 4. 9. 97누19731 판결; 참조조문: 노동조합및노동관계조정법 제2조, 제5조, 제10조, 제16조, 제81조)

5) 이는 대법원 판례에서 최초로 취업규칙의 해석에 대한 일반원칙을 표명한 것으로서, 향후 그 구체적인 논리전개방식이 주목된다. 이 사례에서 일반원칙의 표명에까지 이르게 된 것은, 명문의 취업규칙 정함을 구체적인 사례에서 축소해석함에 따른 것이다. 한편 독일의 경우 전통적으로, 산업별로 체결되는 단체협약에 대해서는 사업장단위로 체결되는 사업장협정과 달리 법원에 의한 내용의 공정성 심사(Billigkeitskontrolle)를 자제하는 것이 일반적이는데, 그 이유로서 단체협약에는 당사자간 교섭력의 대등(균형)이 보장되고 (契約)正義의 보장(Richtigkeitsgewähr)이 있다고 하는 점이 강조되고 있다. 독일 연방노동법원 제3법정 1970년 1월 30일 판결(BAGE Bd. 22, 252쪽); Gerrick v. Hoyningen-Huene, *Die Billigkeit im Arbeitsrecht*, 1978, 168쪽; Wolfgang Zöllner, *Arbeitsrecht*, 3. Auf., 1983, 347쪽 참조.

사건개요

원고 군산대학교 기성회는 국립대학인 군산대학교의 부족한 학교시설의 보충과 확장, 학교 교직원의 연구비 지급, 학교운영이나 교육활동에 필요한 경비지원 등의 사업을 목적으로 군산대학교에 재학하는 학생의 보호자를 일반회원으로 하고, 기성회의 취지와 사업에 찬동하여 적극적으로 참여하는 자를 특별회원으로 하여 구성된 단체이다.

원고 기성회는 규약에 따라 기성회의 의사를 결정하는 기구로서 대의원들로 구성된 총회와 회장과 부회장 및 이사로 구성된 이사회를 두고 있고, 회장이 기성회를 대표하여 회무를 총괄하고 있으며, 군산대학교 총장(이하 ‘총장’이라고만 함)은 원고 기성회의 당연직 이사로서 규약에 따라 기성회의 사업에 대한 발의권을 가지고 있고, 기성회의 사무 중 발의된 사업계획에 대한 예산편성과 성립된 예산의 집행사무가 총장에게 위임되어 있다.

총장은 그 위임에 따라 군산대학교의 경미한 사무를 처리하기 위하여 기성회 이사회가 매년 승인하는 정원 범위내에서 기성회의 재원으로 직원을 채용하여 이를 지휘·감독하고, 기성회 이사회의 승인을 얻어 결정된 월정액의 보수를 지급하여 왔는데, 그 직원들은 공무원인 일반직원과 구별하여 통상 ‘기성회 직원’으로 명명하여 왔다.

그런데 기성회 직원들 중 일부직원들은 1993. 8. 14. 전국대학노동조합연맹 산하에 군산대학교 노동조합(이하 ‘참가인 조합’이라고 함)을 설립하였는데, 조합규약에 의하면 참가인 조합은 군산대학교 직원과 군산대학교 산하 사업장의 직원을 가입대상으로 하고 있고, 1995년경까지 전체 기성회 직원(일용직 포함) 83명 중 18명 정도가 참가인 조합에 가입하여 활동하고 있다.

한편 군산대학교의 부속시설인 기숙사에 대학교 교원과 직원들이 파견되어 기숙사의 시설관리와 사무지원을 하고 있는데, 조리원·청소원 등 자체 근로자가 필요하게 되어 18명 정도의 일용직 근로자(이하 ‘기숙사 직원’이라 함)를 채용하여 근무하게 하였는데, 기숙사 직원들은 기숙사운영위원회의 의결을 거쳐 사감장이 임명하였고, 사생들의 기숙사비를 재원으로 마련된 기숙사 자체의 예산으로 임금을 지급하여 왔다.

1996. 3. 11. 기숙사 직원들 중 13명이 참가인 조합에 조합원으로 가입하자 참가인 조합은 총장에게 기숙사 직원들을 포함한 모든 조합원들에 대한 1996년도 임금협정의 체결을 위한 단체교섭을 요구하였으나, 총장은 기숙사 직원들에 대하여는 근로관계가 없고 이 직원들이 참가인 조합의 조합원이 될 수 없다는 이유로 일단 임금교섭을 거부하였고, 이후 같은 해 5월까지 10여차례에 걸쳐 참가인 조합과 사이에 노

동조합 가입범위와 임금인상안 및 인상률을 놓고 교섭을 벌였으나 서로간의 의견 차이를 좁히지 못하였다.

이때 총장은 참가인 조합과 11차에 걸쳐 임금협상을 벌였으나 임금문제보다는 노조가입 범위문제 등에 관한 문제로 합의가 지연되자 1996. 5. 20. 참가인 조합에 공문을 보내어, 비노조원들의 선의의 피해가 예상되고 합의지연시 인상금액을 일시에 지급할 경우 보수취지에 적절하지 못함을 지적하면서 차기 협상에서도 합의가 되지 아니할 경우 학교측의 처우개선방침대로 우선 3, 4, 5월분의 급여를 지급하겠다고 통보한 다음, 다음날인 5. 21. 제12차 협상에서 합의에 이르지 못하자 같은 해 6. 8. 모든 기성회 직원들에게 1996년 3월분부터 소급하여 전년에 비하여 15%가 인상된 임금을 지급하였다.

참가인 조합은 총장이 군산대학교 기숙사 직원들에 대하여 임금교섭을 거부한 행위와 임금교섭중에 조합원과 비조합원을 포함한 모든 기성회 직원들에 대하여 임금을 소급인상 지급한 것 등은 부당노동행위에 해당한다고 주장하면서, 노동위원회인 피고에 대하여 총장을 피신청인으로 하여 구제신청을 하였다.

노동위원회에서 부당노동행위 구제판정이 행해지자 군산대학교 기성회가 원고가 되어 그 구제신청의 취소를 구하는 소송을 제기하였고, 원심인 서울고법 1997. 10. 28. 96구43142 판결에서는 총장은 기숙사 직원들의 고용관계에 대하여 관여하지 않고 기숙사운영위원회가 자체적으로 필요한 직원들을 채용하여 관리하는 점과 총장이 원고 기성회의 기관의 지위에서 기성회 직원들에 한하여 그 사용자로서의 사무를 위임받아 처리하고 있을 뿐이라는 점을 종합하면, 기숙사 직원들에 대한 사용자는 기숙사운영위원회일 뿐이지 총장이 그 사용자가 되는 것은 아니라 할 것이므로 총장이 그 직원들에 대하여 임금교섭을 거부한 것은 부당노동행위에 해당한다고 볼 수 없음이며, 앞서의 사실관계와 기성회직원들 중 노조원보다는 비노조원이 절대 다수인 점 등에 비추어 보면 총장의 위와 같은 임금교섭중의 임금인상 지급행위가 노동조합을 지배·개입하려는 의도나 노동조합의 단결력을 감소시키려는 의도에서 이루어졌다고 보기 어렵다고 하여 부당노동행위 구제판정을 취소하였다.

이에 피고 노동위원회 보조참가인인 군산대학교 노동조합은 상고를 제기하였다

판결요지 이 사안의 경우 기성회 직원들의 사용자는 권리능력 없는 사단⁶⁾으로서의

6) 일정한 목적의 달성을 위하여 결합한 사람의 단체 중 사단(社團, Verein)에 있어서는 사단 자체가 그 구성원과는 독립된 단일의 존재로서 거래의 주체가 된다. 단체의 실질에 있어서는 사단임에도 불구하고 법인격을 취득하지 못한 것을 ‘권리능력 없는 사단’이라고 하는데, 이는 민법상 사단법인에 관한 규정 가운데(동법 제1편 제3장 참조) 법인격을 전제로 하는 것(예컨대 法人登記)을 제외하고는 거의 모두가 준용된다. 김준호, 『민법강의』, 법문사, 1993,

원고 기성회이고, 총장은 원고 기성회의 업무집행기관의 자격에서 기성회 직원들을 임용하고 지휘·감독한 것이다.

한편 기숙사운영위원회가 독립한 권리의무주체라고 보이지는 않으나, 기숙사 직원들에 대하여 총장이 임금교섭을 거부한 것을 가지고 원고 기성회 또는 그 업무집행기관의 자격으로 기숙사 직원의 임용이나 지휘·감독 및 임금 등 근로조건의 지배·결정에 관여한 것이라고 할 수는 없을 것이어서, 기숙사 직원들과 원고 기성회의 업무지휘기관으로서의 총장과 사이에 사용종속관계가 있다고 할 수 없다.

따라서 기성회 직원들이 참가인 조합을 설립하면서 그 규약에서 조합원의 자격범위를 ‘군산대학교 직원과 대학 산하 사업장의 직원’이라고 함으로써 결과적으로 다른 사용자에게 소속된 기숙사 직원들까지 참가인 조합의 조합원이 될 수 있다고 규정한 것은 기숙사 직원들이 자주적으로 노동조합을 결성하거나 그 조직형태 등을 결정하는 단결권을 침해하는 것이 되어 효력이 없고, 그후 기숙사 직원들 중 일부가 참가인 조합에 가입하였다고 하더라도 이로써 그들에게 조합원 자격을 인정하는 것은 노동조합 존속중에 조합의 인적 구성에서 실질적 동일성이 없는 조직변경을 초래하는 결과로 되어 허용될 수 없다고 할 것(대법원 1997. 7. 25. 95누4377 판결⁷⁾ 참조)이다.

참가인 조합은 기성회 직원들로만 구성된 노동조합으로서, 그에 대한 단체교섭 상대방인 총장은 국가기관인 국립대학 총장으로서의 지위와는 별도로 원고 기성회의 업무집행기관으로서의 지위에서 단체교섭행위를 하였다고 할 것이므로, 총장이 원고 기성회와 사용종속관계가 없는 기숙사 직원들에 대하여 임금에 관한 단체교섭을 거부한 것이 참가인 조합에 대한 관계에 있어서 부당노동행위에 해당한다고 할 수 없을 것이다.

그리고 사실관계에 비추어 보면, 임금인상 교섭중에 총장이 소급하여 임금을 인상 지급한 것이 참가인 조합을 지배·개입하려는 의도나 그 단결력을 감소시키려는 의도에서 이루어졌다고 보기도 어렵다(전문 : 중앙경제사, 『월간 노동법률』 1999년 6월호, 111~114쪽).

85~86쪽 참조.

7) 서울상공회의소 사례, 이 판결에서는 노동조합이 존속중에 조합원의 범위를 변경하는 조직변경은 변경 후의 조합이 변경 전의 조합의 재산관계 및 단체협약의 주체로서의 지위를 그대로 승계한다는 조직변경의 효과에 비추어 볼 때 변경 전후의 조합의 실질적 동일성이 인정되는 범위내에서 인정되고, 노동조합은 구성원인 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하고 민주적으로 운영되어야 하므로 어느 사업장의 근로자로 구성된 노동조합이 다른 사업장으로 노동조합을 결성하거나 그 조직형태 등을 결정할 수는 없다고 밝히고 있다. 1997년 3월 제정형식으로 개정된 현행 노동조합및노동관계조정법에서는 노동조합의 조직변경을 엄두에 둔 규정(동법 제16조 제2항 등)을 두고 있는 바, 참조하여야 할 해석이다.

3] 단체협약상의 해고사유와 학력 허위기재를 이유로 한 취업규칙상 해고사유 : 경신공업 사례

■ 명시적인 배제조항이 있거나 동일한 사유에 관하여 저촉되지 않는 한 사용자는 취업규칙에서 단체협약의 내용과 다른 해고사유를 정할 수 있고, 근로자의 학력 허위기재를 해고사유로 정한 취업규칙상 규정은 이 정함이 특별한 사정이 있는 경우에만 적용되지 않는 한 정당한 해고사유를 정한 것이라고 한 사례(대법원 1999. 3. 26. 98두4672 판결; 참조조문: 근로기준법 제30조, 제99조, 노동조합 및노동관계조정법 제33조)

사건개요

피고 보조참가인들인 근로자들은 원고 회사에 입사하면서 대학교를 졸업하거나 대학교에 재학하였던 사실을 기재하지 않아 최종학력을 은폐하였다. 그런데 회사 취업규칙에서는 징계해고사유의 하나로 “정명, 생년월일, 학력, 경력을 사칭하거나 근로관계 유지를 위하여 신뢰하여야 할 사항에 대하여 속이거나 허위 부정한 방법으로 채용된 경우”를 규정하고 있다.

그리고 단체협약 제3조에서는 “본 협약이 정한 기준은 근기법에 상회하는 부분과 회사의 취업규칙 및 제규정 여타의 개별적 근로계약에 우선하며, 그 중 본 협약 기준에 미달하거나 상반되는 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 협약기준에 따른다”고 정하고, 동 제23조에서는 “인사권은 회사에 있음을 인정하되 조합원에 대한 인사원칙은 본 협약에 정해진 바에 따른다”고 규정하고 있다.

단체협약 제30조에서는 징계의 종류의 하나로 해고를 들고 있는데 징계해고의 사유에 대해서는 따로 규정하지 않고 있으며, 제32조가 조합원에 대한 징계사유로서 3가지를 규정하고, 제35조에서는 “회사는 다음 항에 해당하는 경우를 제외하고는 해고할 수 없다”고 하면서 그 제2항에서 ‘본 협약 제30조에 의거 징계해고가 결정되었을 때’를 들고 있다.

근로자들은 취업규칙상 해고규정에 따라 징계해고되었는데, 부당노동행위등구제신청을 통하여 이 해고가 무효임을 주장한 바, 노동위원회에서는 구제되었지만 회사측이 이에 불복하여 제기한 소송에서 패소하자, 이에 상고한 중노위의 보조참가인으로 서 이 해고가 단체협약 규정에도 위반하는 등 무효라고 주장하였다.

판결요지

1. 단체협약규정과 다른 취업규칙상 해고사유의 효력

기업질서는 기업의 존립과 사업의 원활한 운영을 위하여 필요불가결한 것이고, 따라서

사용자는 이러한 기업질서를 확립하고 유지하는데 필요하고도 합리적인 것으로 인정되는 한 근로자의 기업질서 위반행위에 대하여 근기법 등의 관련법령에 반하지 않는 합리적인 범위안에서 이를 규율하는 취업규칙을 제정할 수 있고, 단체협약에서 규율하고 있는 기업질서 위반행위 외의 근로자의 기업질서에 관련된 비위행위에 대하여 이를 취업규칙에서 해고 등의 징계사유로 규정하는 것은 원래 사용자의 권한에 속하는 것이다.

그러므로 단체협약에서 “해고에 관하여는 단체협약에 의하여야 하고 취업규칙에 의하여 해고할 수 없다”는 취지로 규정하거나 “단체협약에 정한 사유 외의 사유로는 근로자를 해고할 수 없다”고 규정하는 등 근로자를 해고함에 있어서 해고사유 및 해고절차를 단체협약에 의하도록 명시적으로 규정하고 있거나 동일한 징계사유나 징계절차에 관하여 단체협약상의 규정과 취업규칙 등의 규정이 상호 저촉되는 경우가 아닌 한 사용자는 취업규칙에서 단체협약 소정의 해고사유와는 관련이 없는 새로운 해고사유를 정할 수 있고, 그 해고사유에 터잡아 근로자를 해고할 수 있으며, 비록 단체협약에서 해고사유와 해고 이외의 징계사유를 나누어 구체적으로 열거하고 있다 하더라도 취업규칙에서 이와 다른 사유를 해고사유로 규정하는 것이 단체협약에 반하는 것이라고 할 수 없다⁸⁾.

그리고 이 사건 단체협약 제3조와 제23조의 규정은, 취업규칙이 당해 사업장에 대하여 적용되는 단체협약에 반할 수 없다는 근기법 제99조 제1항이나 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 부분은 무효로 한다는 노동조합및노동관계조정법 제33조 제1항에 따라 동일한 징계사유나 징계절차에 관하여 단체협약상의 규정과 취업규칙 등의 규정이 상호 저촉되는 경우에는 단체협약의 규정이 우선 적용된다는 취지를 밝힌 것에 불과할 뿐 사용자인 원고가 취업규칙으로 새로운 해고사유를 정할 수 없다는 취지는 아닌 것⁹⁾이다.

아울러 이 사건 단체협약 제35조 제2항의 취지는 그 조항이 인용하는 제30조 제5항에 징계해고사유에 관하여 따로 규정하고 있지 않은 점에 비추어 징계처분으로 조합원을 해고할 수 있다는 일반적인 내용을 규정한 것에 불과할 뿐 제32조에 정한 사유가 아니면 해고할 수 없다는 취지라고 볼 수는 없다고 할 것이고, 그밖에 제32조는 물론 위 단체협약 어디에도 단체협약에서 정한 것 이외의 사유로 근로자를 징계할 수 없다는 취지를 명시적으로 규정하고 있지 않으며, 원고 회사의 취업규칙상 해고사유의 하나로 규

8) 대법원 1994. 6. 14. 93다26151 판결; 대법원 1995. 1. 20. 94다37851 판결; 1997. 6. 13. 97다13627 판결 등 참조.

9) 세종공업 사례, 대법원 1995. 1. 20. 94다37851 판결에서는 단체협약에서 “이 협약은 취업규칙보다 우선한다”, “본 협약에 명시되지 않은 사항은 취업규칙에 따르되 근로조건을 저하시킬 수 없다”고 규정한 것은 근기법 제99조 제1항이나 노동조합및노동관계조정법 제33조 제1항의 정신에 따라 단체협약상의 제규정에 저촉되는 취업규칙의 효력을 인정할 수 없다는 취지를 밝힌 것에 불과할 뿐 사용자가 취업규칙으로 새로운 해고사유를 정할 수 없다는 취지는 아니라고 판시하고 있다.

정된 학력 등 사칭사유는 위 단체협약 제32조 소정의 각 징계사유와 저촉되지 않으므로, 위 취업규칙 규정 자체가 정당한 해고사유를 규정한 것으로 유효하다면 원고 회사로서는 위 규정에 의해서도 근로자들을 정당하게 해고할 수 있다 라는 취지로 판단할 수 있다.

2. 근로자의 학력사칭과 해고사유

기업이 근로자를 고용하면서 학력 또는 경력을 기재한 이력서나 그 증명서를 요구하는 이유는 단순히 근로자의 근무능력, 즉 노동력을 평가하기 위해서만이 아니라 노사간의 신뢰형성과 기업질서 유지를 위해서는 근로자의 지능과 경험, 교육정도, 정직성 및 직장에 대한 정착성과 적응성 등 전인격적 판단을 거쳐 고용 여부를 결정할 필요가 있으므로 그 판단자료로 삼기 위한 것인데, 이와 같은 목적으로 제출이 요구되는 이력서에 허위의 경력을 기재한다고 하는 것은 그 자체가 그 근로자의 정직성에 대한 중요한 부정적인 요소가 됨은 물론, 기업이 고용하려고 하는 근로자들에 대한 전인격적인 판단을 그르치게 하는 것¹⁰⁾이다.

그러므로 근로자의 채용시의 허위경력기재행위 내지 경력은폐행위를 징계해고사유로 규정하는 취업규칙 등은 허위사항의 기재가 작성자의 착오로 인한 것이거나 그 내용이 극히 사소하여 그것을 징계해고사유로 삼는 것이 사회통념상 타당하지 않다는 등의 특별한 사정이 있는 경우까지에도 적용되지 않는 한, 정당한 해고사유를 규정한 것으로 유효하고 이에 따른 징계해고는 정당하다¹¹⁾.

학력사칭 등을 해고사유로 정한 이 사건 취업규칙 규정은 무효의 규정이라고 볼만한 사정이 없고, 이와 같은 최종학력 은폐행위가 착오로 인한 것이라거나 그 내용이 극히 사소하여 이를 이유로 해고하는 것이 사회통념상 타당하지 않다고 볼 수도 없으므로, 원고 회사가 위 취업규칙의 규정을 참가인 근로자들에 대하여 적용하여 해고한 것은 정당한 이유가 있는 해고라고 할 수 있다¹²⁾¹³⁾(전문 : 법원도서관, 『판례공보』 제81호(1999.

10) 대법원 1995. 3. 10. 94다14650 판결; 대법원 1997. 12. 26. 97누11126 판결 등 참조.

11) 대법원 1990. 12. 7. 90다카23912 판결; 대법원 1995. 8. 22. 95누5943 판결 등 참조.

12) 이와 같은 결론에 대해서는, 법원의 견해대로 근로자가 학력은폐로 노사의 신뢰관계를 해치고 기업질서를 저해하면서 입사했다고 하더라도, 입사후 장기간 근무를 해오고 그런 근무에 아무런 하자가 없었던 이상 근로자의 학력은폐로 야기된 하자는 치유될 수 있다는 등의 사유로 비판적인 견해가 있다. 이에 대해서는 하경효, 「학력은폐시 징계해고의 타당성」, 『월간 노동법률』 1999년 6월호, 중앙경제사, 13~18쪽 참조.

13) 한편, 이 사건에서는 징계절차에서의 하자가 재심과정에서 보완될 수 있는가 하는 문제가 있었는데, 이에 대해 위 판결에서는 징계처분에 대한 재심절차는 원래의 징계절차와 함께 전부가 하나의 징계처분절차를 이루는 것으로서 그 절차의 정당성도 징계과정 전부에 관하여 판단되어야 할 것이므로, 원래의 징계과정에 절차 위반의 하자가 있더라도 재심과정에서 보완

5. 1.), 790~797쪽).

4 시용기간중 해고나 정식계약 거부의 정당성

■ 시용기간중 근로자에 대한 해고나 정식계약 체결 거부에는 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당하다고 인정되는 한 통상의 해고보다 넓게 인정된다고 한 사례(대법원 1999. 2. 23. 98두5965 판결; 참조조문: 근로기준법 제30조 제1항, 제35조)

사건개요 원고는 1996. 11. 13. 굴삭기 운전경력 3년 이상인 자를 채용한다는 구인 광고를 내고, 이를 보고 찾아 온 소외 백○○을 1개월간의 수습기간을 정하여 굴삭기 운전사로 채용하였다.

백○○은 같은 달 26일경 굴삭기를 운전하여 옥수수 하역작업을 하면서 굴삭기의 냉각수 및 엔진오일을 사전에 점검·보충하지 아니하여 굴삭기의 엔진과열을 일으키고, 엔진과열시 엔진 회전속도를 줄이고 5분쯤 지난 후 엔진을 정지하여야 하고 라디에이터 캡을 열어서는 아니됨에도 이를 열고 엔진을 식히는 잘못을 범하였다.

위 굴삭기는 같은 해 12. 2. 교대운전사인 소외 양△△이 일으킨 추락사고로 파손되어 상당기간 운행할 수 없는 상황에 이르렀고, 이에 원고는 백○○에 대하여 해고를 하기에 이르렀다.

이에 백○○은 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하여 부당해고 판정을 받았지만, 사용자가 이에 불복하여 제기한 원심에서 정당한 해고로 판결되어 패소하자 중노위는 상고를 제기하였다.

판결요지 원고가 백○○을 3년 이상의 경력자임을 전제로 채용하면서도 1개월간의 수습기간을 정한 취지는, 그 기간동안 백○○의 업무적격성을 관찰·판단하여 정식채용 여부를 결정하는 이른바 시용기간을 정한 것으로 인정된다.

이와 같은 시용기간중에 근로자를 해고하거나 기간종료시 정식계약 체결을 거부하는 것은 당해 근로자의 업무능력, 자질, 인품, 성실성 등 업무적격성을 관찰·판단하려는 시용제도의 목적에 비추어 볼 때 객관적으로 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당하다고 인정되는 한 통상의 해고보다는 광범위하게 인정된다고 할 것¹⁴⁾이다.

되었다면 그 절차 위반의 하자는 치유된다고 밝히고 있다.

14) 대법원 1992. 8. 18. 92다15710 판결; 대법원 1994. 1. 11. 92다44695 판결 등 참조.

위 엔진과열사고는 백○○의 근무태만과 경험부족으로 인하여 발생하였고, 또한 원고가 굴삭기의 운행을 상당기간 중단하게 됨을 계기로 시용기간중에 이와 같은 근무태만과 경험부족을 보인 백○○을 업무부적격자로 보아 해고한 것은 합리적인 이유가 있고 사회통념상 상당한 것으로 인정된다(전문 : 중앙경제사, 『월간 노동법률』 1999년 4월호, 125~126쪽).

主要 勞動日誌

(1998. 2. 1~1999. 4. 30)

月・日	勞 動 政 策	勞 使 團 體	企 業 및 勞 動 組 合
99. 2. 3		<ul style="list-style-type: none"> 전경련 : 4일까지 ‘신년 경제전망과 기업의 회생전략’이란 주제로 ’98년 전경련 최고경영자 신년세미나 개최 양노총 : 미국무역대표부 부대표와 면담을 갖고 IMF 프로그램과 한미투자협정 체결의 문제점을 지적하고 시정 요구 경총 : 이사회를 열고 “불법적 노동쟁의를 근절시키고 합리적인 노사관계의 기본원칙을 지켜나가기 위한 대책방안이 강구되어야 한다”고 주장 	<ul style="list-style-type: none"> 현대자동차노조 : 제39차 임시대의원회를 열고 ‘생존권을 박탈하는 구조조정 반대, ’99년 현대차노조 중앙비상대책위원회’를 구성하고 총력투쟁 결의
2. 4			<ul style="list-style-type: none"> 한국은행노조 : 대통령에게 한국은행법 개정 청원
2. 5	<ul style="list-style-type: none"> 한국노동연구원 : ‘교원노조의 발전방향에 관한 토론회’ 개최 		<ul style="list-style-type: none"> 기아차노조 : 쟁의행위 조합원 찬반투표 실시 결과 쟁의 결의
2. 6			<ul style="list-style-type: none"> 블루힐백화점노조 : ‘고용승계를 위한 노조 비상대책위원회’ 출범
2. 7			<ul style="list-style-type: none"> LG반도체 : 노사협상 타결
2. 8	<ul style="list-style-type: none"> 노동부 : 실업급여 신청자 1,000명 중 7명은 부정 실업급여 수급자로 나타남. 노동부 : 사업주가 소속 근로자의 능력개발을 촉진시키기 위해 자율적으로 자격검정시험을 실시할 경우 3년간 최대 4,600만원까지 지급 		<ul style="list-style-type: none"> 한국통신노조 : 임시대의원대회를 개최하고 임금총액대비 5% 인상안 등 임·단협 요구안 확정
2. 9		<ul style="list-style-type: none"> 한국노총 부산지역본부 : 지역경제 활성화를 통한 고용창출을 위해 부산시를 고용촉진지역으로 지정해 줄 것을 요구기로 결의 	<ul style="list-style-type: none"> 언론노련 : 제49차 중앙위원회를 열고 구조조정 대응지침 마련

月・日	勞 動 政 策	勞 使 團 體	企 業 및 勞 動 組 合
2.10	• 한국노동연구원 : 산업복지연구센터 출범. 산업복지연구센터 주최로 열린 '산재보험 선진화 방안과 정책과제' 심포지엄 개최	• 민주섬유·화학연맹 : 11일까지 대표자연합수련회 개최	
2.11		• 민주섬유·화학연맹 : 통합대의 원회를 갖고 사무금융노련 출범	• 기아·현대 공동대책위원회 : 합동대의원회에서 총파업 결의
2.12		• 전경련 : 제38차 정기총회 개최 • 한국노총 : 대전지역 교원노조 설립총회 개최로 한국노총 산하에 최초로 교원노조가 설립됨. • 민주노총 : 표준생계비 산정 발표 • 공공서비스노련 : 제3차 정기대의원대회 개최	
2.13			• 삼성전자차 : 노사협상 타결
2.18	• 한국노동연구원 : 고용조정 실태조사 결과 발표 • 국민승리 21 : 실업대책본부 '정부의 실업대책 1년 평가 토론회' 개최		
2.22	• 노동부 : 고용조정사업장이 근로기준법에서 정한 요건과 절차를 지키는지에 대해 주 1회 이상 정기적으로 점검하기로 함.		• LG반도체 : 청주공장 직원 4,000명 노조 가입
2.23		• 금속산업연맹 : 중앙위원회에서 노사정위원회 탈퇴 결의 • 직장의료보험노조 : '총파업 투쟁·승리 결의대회'를 갖고 총파업에 돌입	
2.24	• 노동부 : 전국 23개 훈련기관에 대해 특별점검 실시키로 결정 • 노동부 : '근로자건강진단 심의회'를 개최하고 3월부터 유해물질 취급 근로자의 작업배치전 건강진단을 의무화하는 특수	• 민주노총 : 14차 대의원대회에서 노사정위원회 탈퇴 최종 확정 • 전국금융노조연맹 : 서울은행의 홍콩상하이은행으로의 매각과 관련 현 직원들의 고용을 승계하고 협상과정에서 노조참여를 보장하라고 요구	• 서울시철도공사 : 구조조정에 관한 제도개선에 대해 노사합의

月・日	勞 動 政 策	勞 使 團 體	企 業 및 勞 動 組 合
2.25	건강진단제도 개선방안 확정 • 노사정위원회: '세계 각 국의 노사정 협상시스템 의 비교분석과 노사정위 원회에 대한 외국의 평 가 및 향후 과제'의 주 제하에 ILO 사무차장 초청강연회 개최	• 경총: '99년 임금가이드라인 채택	• KBS노조: 전국 조합원 비상총회 개최
2.26		• 한국노총: 박인상 현위원장 90.4 %의 지지율로 17대 위원장에 재선	• 유신코퍼레이션노조: 대 의원대회를 통해 총력투 쟁 결의
2.27		• 한국노총: 노사정위원회 탈퇴 '조건부 유예' 결정	
3. 1		• 금속산업연맹: 전국 중앙집회 개최하고 '99년 상반기 총력 투쟁을 결의	
3. 2	• 정부: '99년 4월 중순까 지 시행될 예정이었던 생계비 대부사업 연말까 지 연장시행. 직업훈련 생의 취업률을 높이기 위해 기업과 훈련기관간 수료생을 우선 채용토록 약정을 맺는 '맞춤훈련 제' 3월부터 실시		• 청주대: 고용안정, 임금 동결에 노사합의
	• 중앙노동위원회: 현대자 동차(주) 시트공장 매각 관련 '행정지도 결정'		• 오리온전기노조: 사택 일방 매각 및 부당해고 철회를 촉구하며 단식 농성에 돌입
3. 5	• 노동부: 3월 중 전국 6 개 지방노동청별로 '시 ·도 실업대책협의회'를 구성·운영기로 결정	• 경총: 노사간 마찰이 예상되 는 대기업 사업장에 전문가 18명으로 구성된 '현장지원단' 을 보내기로 결정	
		• 한국노총: 박인상 위원장 취 임식 개최	
		• 사무금융노련: 노동부로부터 설 립신고증 교부받음.	
		• 섬유노련: '99년 임금인상 요 구율 5.6%로 확정	

月・日	勞 動 政 策	勞 使 團 體	企業 및 勞動組合
3. 6		<ul style="list-style-type: none"> • 상업연맹 : 정기대의원대회를 갖고 민주노총에 가입하기로 결정 	
3. 8	<ul style="list-style-type: none"> • 노동부 : 4월 1일부터 실업급여 5인 미만 사업장에도 적용 	<ul style="list-style-type: none"> • 민주섬유연맹 : 3차 정기대의원대회를 개최하고 임금인상률 7.76%로 산정, 임·단협 공동교섭을 통해 요구기로 결정 	<ul style="list-style-type: none"> • 대전제일신용협동조합 : 노조원 20명과 대기발령자 1명에 대해 징계면직 통보
3. 9	<ul style="list-style-type: none"> • 정부 : 9월부터 최저임금제 적용범위를 상시근로자 5인 이상 사업장에까지 확대하는 내용의 최저임금법 시행령안 개정 의결 • 노동부 : '교원의노동조합 설립및운영등에관한법률 시행령안' 입법예고 	<ul style="list-style-type: none"> • 민주노총 : 전국 단위노조대표자 수련회를 열고 4월 총력투쟁 결의대회 개최 • 민주화학연맹 : 제14차 중앙위원회를 개최하고 '99년 임금인상안 6.9% 요구기로 확정 	
3.10	<ul style="list-style-type: none"> • 중앙노동위원회 : 형식적 고용계약을 맺지 않았더라도 근로조건 결정, 인사 등에서 사용자로서 실질적 권한을 행사하였다면 근로기준법상 '사용자'라는 판정을 내림. 	<ul style="list-style-type: none"> • 대한상공회의소 : '기업구조조정 원활화를 위한 보완과제'라는 정부건의서를 통해 기업구조조정 가이드라인이 기업현실에 맞게 재조정되어야 한다고 주장 • 금속노련 : '99년 임금인상률 기본급대비 5.6~8.3% 요구기로 결정 	<ul style="list-style-type: none"> • 만도기계노조·한라중공업노조 : '일방적 구조조정 반대와 부당징계 철회 및 무급휴직자 원상회복 촉구' 결의대회 공동개최
3.12	<ul style="list-style-type: none"> • 중앙노동위원회 : 사상 처음으로 서울 행정법원에 '긴급이행명령' 신청 • 노동부 : 2000년부터 임금채불 근로자도 생계비를 대부받을 수 있는 방안 검토 		
3.13		<ul style="list-style-type: none"> • 전국공공운수사회서비스노조연맹 : 통합대의원대회를 개최하고 통합연맹의 규약, 사업계획과 투쟁방침 등을 확정 	<ul style="list-style-type: none"> • 삼성자동차 비상대책위원회 : '삼성차 강제박탈 헌법투쟁 발대식' 개최
3.15		<ul style="list-style-type: none"> • 민주관광연맹 : '99년 임금요구안 통상임금의 7.5~7.7%로 확정 	<ul style="list-style-type: none"> • 한국은행노조 : 재경부장관을 상대로 예산승인처분 취소청구 소송 제기
3.15	<ul style="list-style-type: none"> • 근로복지공단 : 현재 직업이 없는 산재장애인 중 		

月・日	勞 動 政 策	勞 使 團 體	企業 및 勞動組合
3.17	직업훈련을 희망하는 200명을 선발, 훈련비용 지급키로 결정하고 16일부터 선착순 접수	<ul style="list-style-type: none"> 전국교직원노동조합 : ‘교사윤리강령’ 제정키로 함. 금속산업연맹 : 중앙위원회를 열고 ‘무분규 선언’을 한 기아자동차노조를 중징계하기로 결정 전국증권산업노조 : 창립대회를 개최하고 노조출범 	<ul style="list-style-type: none"> LG반도체 비대위 : 위 원장 등 6명 5대 사항을 요구하며 시한부 단식농성 돌입
3.18		<ul style="list-style-type: none"> 경총 : ‘99년 단체협약 체결지침’ 확정 	
3.19	• 정부 : ‘99년 실업예산 총 16조원 규모로 확대		<ul style="list-style-type: none"> 하나·보람은행노조 : 통합대의원대회를 개최하고 합병은행 중 가장 먼저 노조통합 선언
3.20		<ul style="list-style-type: none"> 현장조직대표자회의 : ‘99년 투쟁 승리를 위한 현장 토론회’ 개최 	<ul style="list-style-type: none"> 대우전자비대위 : 총회 결과 2기 집행부 전원이 불신임됨.
3.22	• 정부 : 대통령 주재로 제1차 경제대책조정회의 개최		
3.24		<ul style="list-style-type: none"> 민주노총 : 국무총리실에 공문을 보내 정리해고 중단 등 4대 요구안을 제시하며 대정부 교섭 공식 요청 한국노총 : ‘경총해체’를 요구하며 경총회관 앞 집회 개최 전경련 : 국제산업협력재단은 ‘새로운 노사문화 정착을 위한 기업협력단’ 발족식 개최 민주노총 : 소속 조합원 중 5천명을 표본으로 조사한 ‘생활실태 결과’ 발표 	
3.25	<ul style="list-style-type: none"> 노동부 : ‘장기 저소득실직자보호제도’ 빠르면 ‘99년 4/4분기부터 도입 예정 노동부 : 전국 100인 이상 사업장을 대상으로 연봉제 및 성과배분제 실태조사 결과 발표 		
3.27			<ul style="list-style-type: none"> 한국통신 : 근속승진 문제 등 현안문제에 대하여 노사 합의

月・日	勞 動 政 策	勞 使 團 體	企 業 및 勞 動組 合
3.29	• 노동부 : '99년 임금교섭 권고지침' 발표		• 삼환기업노조 : 회사측의 정리해고 통보에 반발하여 전면파업에 돌입
3.30		• 한국국제노동재단 : '99년 노사분규 예방과 해결방안'을 주제로 외국인 최고경영자 세미나 개최	
4. 1	• 노동부 : 인터넷 구인·구직 연결망 고용안정정보망(Work-net) 완전 개통	• 건설노련 : 성명서를 통해 정부에 건설업계 고용안정대책 마련을 촉구	
4. 2		• 경총 : '근로시간 단축에 대한 경영계 입장'이란 보고서를 통해 임금삭감 없는 법정근로시간을 4시간 단축하면 임금 14.7% 상승하게 될 것이라고 주장	
4. 6	• 노동부 : 채용장려금제도 '99년 연말까지 연장 시행기로 결정		
4. 7	• 최저심의회위원회 : '99년 9월부터 2000년 8월까지 적용될 최저심의액에 대한 심의 돌입	• 한국노총 : '근로시간 단축에 관한 토론회' 개최	
4. 8		• 전경련 : 월례 회장단회의를 갖고 '전임자 임금지급처벌조항 삭제'에 대해 절대불가 방침을 밝힘.	• 금융감독원노조 : 금융감독원노조와 민주금융감독원노조가 통합대의원대회를 갖고 '금융감독원노조'로 통합
4. 9		• 한국노총 : 긴급중앙위원회를 열고 노사정위원회 조건부 탈퇴기로 결정	• 데이콤노조 : 정의행위 조합원 찬반투표 실시 결과 72.7%의 찬성으로 파업 결의
4.10		• 금융노련 : IMF 서울사무소를 향의방문해 IMF 정책프로그램의 중단을 요구 • 사무전문서비스직노조 : 서울지역노조 결성대회를 갖고 출범	
4.11		• 전국축산업협동조합노조 : 결성대회를 갖고 공식 출범	

月・日	勞 動 政 策	勞 使 團 體	企業 및 勞動組合
4.14	• 정부 : ‘노사정위원회설치 및 운영등에 관한 법률(안)’을 확정, 임시국회에 상정기로 함.		
4.15	• 노동부 : 15일부터 가구당 500만원까지 ‘가계안정자금 대부’ 실시		
4.16		• 경총 : 대기업 인사노무 담당자 회의에서 노사정위원회 탈퇴입장 표명	
4.18		• 진보정당창당추진위 : 진보정당추진위원회 결성대회 개최	
4.19			• 서울지하철노조 : 무기한 전면파업 돌입
4.20	• 국회 : 환경노동위원회는 노동부 추가경정 예산안을 심의하고 지식산업, 직업훈련에 배정됐던 예산 가운데 50억을 고용안정센터 증설과 실업자 DB 구축에 배정기로 함.		• 대우조선노조 : 대우조선매각 방침 철회를 주장하며 무기한 총파업 돌입
4.21		• 한국노총 : 서울지하철 파업 지지성명 발표	
4.23	• 정부 : 재경부・노동부・법무부・행자부 등 4부장관은 “불법 파업에 대해서는 법과 원칙대로 조치한다”는 방침의 공동담화문 발표		• 현대구조조정위원회 : ‘구조조정 계획’ 발표
4.24		• 금융노련 : IMF에 대한 손해배상 청구소송 등 대 IMF 투쟁을 전면적으로 전개하기로 결의	
4.26			• 서울지하철노조 : 전면파업 철회결정 • 한국통신노조 : 26일로 예정되었던 전면파업에 대한 유보를 결정
4.27	• 노동부 : 산재보상보험법 개정안을 입법예고하고 2000년 1월 1일부터 시행계획 발표		

月・日	勞 動 政 策	勞 使 團 體	企 業 및 勞 動 組 合
4.28			• 대우조선노조 : 파업 철 회
4.29	• 노사정위원회 : '노사정위원회설치및운영등에관한 법률' 제정안 의원입법 으로 상정되어 국회 상 임위를 통과		