

근로시간 단축에 따른 중소기업 지원방안

2018. 3. 8(木)

중소기업연구원
노민선 연구위원



목 차

- I. 근로시간 단축 배경
- II. 근로시간 단축 과정 및 이해관계자의 시각
- III. 해외 근로시간 단축 현황 및 지원정책
- IV. 근로시간 단축에 따른 중소기업 지원방안

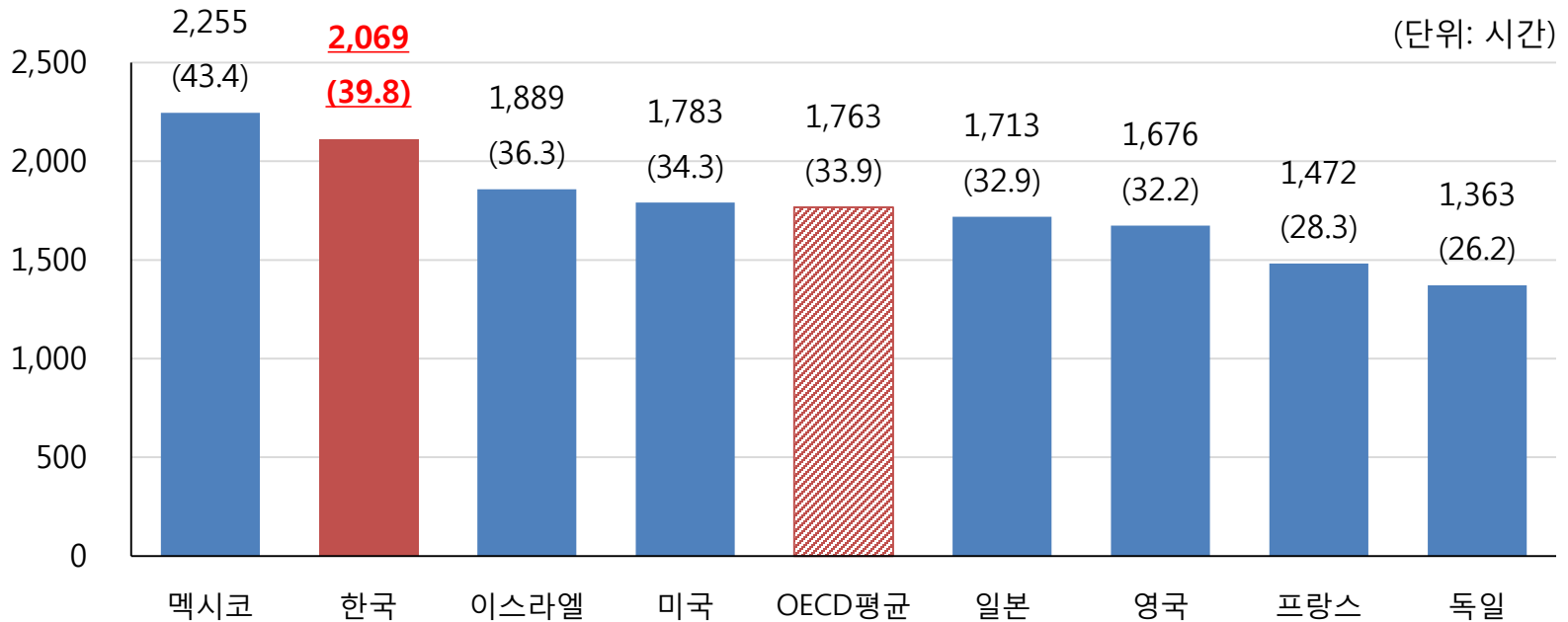


1. 근로시간 단축 배경

1. 과도한 노동시간

- 한국 근로자의 평균 노동시간은 **연간 2,069시간으로 OECD 국가 중 2위**
- OECD평균(1,763시간)보다 306시간 많음

〈OECD 주요국 근로자 평균 노동시간(2016)〉



주: 괄호는 연간 노동시간을 52주로 나눈 주당 평균 근로시간
자료: OECD Stats.(2018.3.1. 자료 추출)

2. 낮은 노동생산성

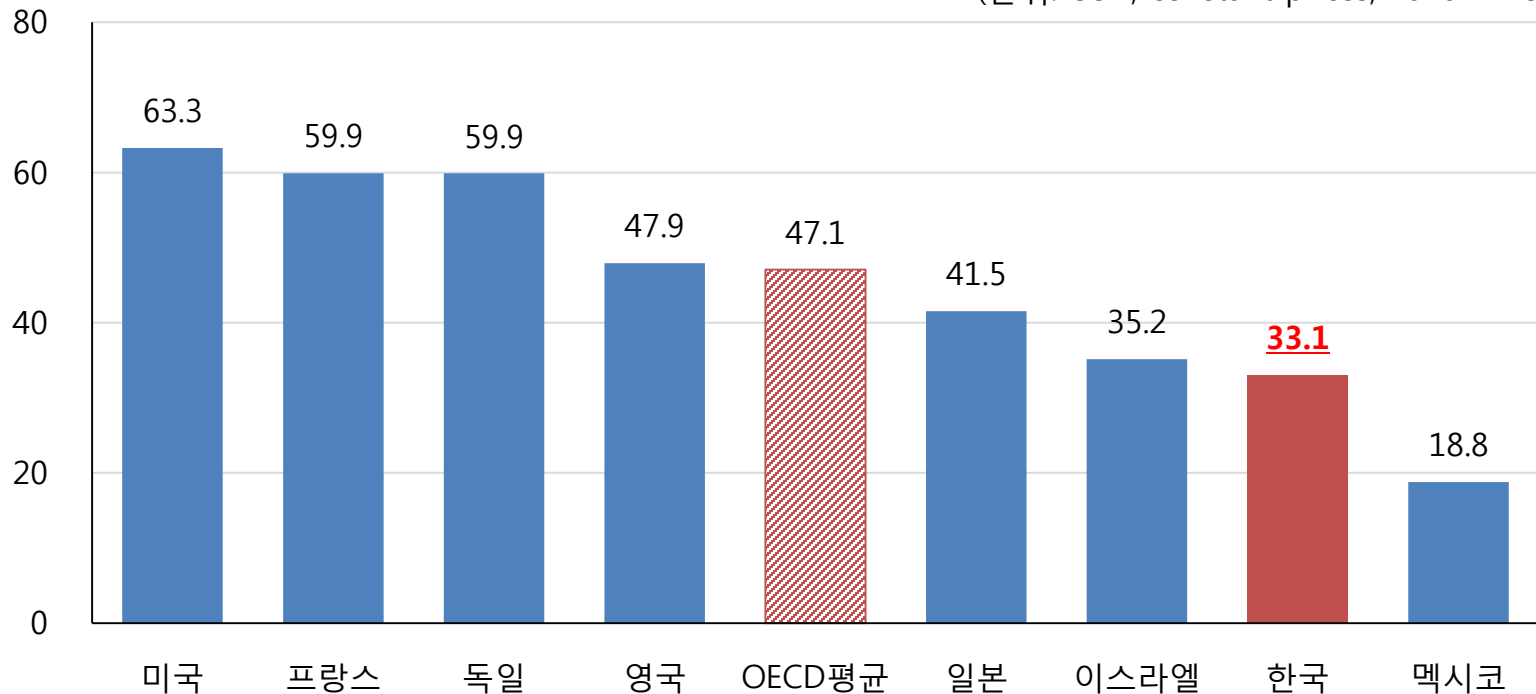
□ 한국의 노동생산성은 **시간당 \$33.1**로 주요국에 비해 낮은 수준

○ OECD 평균(\$47.1)에 비해 시간당 \$14.0 낮게 나타남

– 미국(\$63.3), 프랑스(\$59.9), 독일(\$59.9), 영국(\$47.9), 일본(\$41.5)

<OECD 주요국 노동생산성(2016)>

(단위: USD, constant prices, 2010 PPPs)

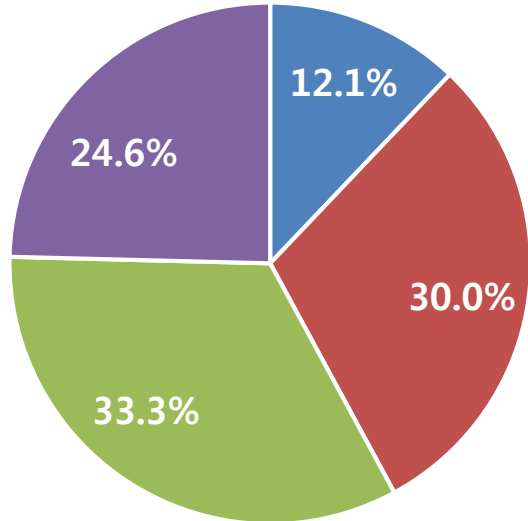


자료: OECD Stats.(2018.3.1. 자료 추출)

3. 일-가정 불균형

- 아버지가 자녀와 보내는 시간은 **1일 6분**으로 OECD 조사대상 국가 중 꼴찌
- 전국 20~50대 **부부의 75.4%가 대화시간 1시간 미만**
- 부부 간 대화에 방해가 되는 요소 1위: '늦은 귀가 및 주말근무(29.8%)'

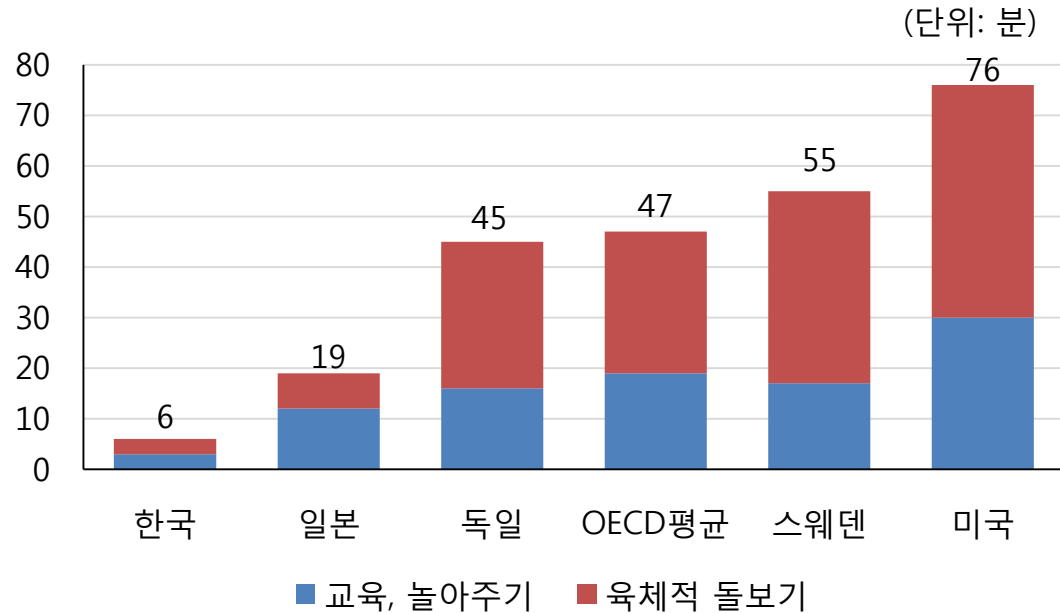
〈부부의 하루평균 대화시간〉



■ 10분~30분 ■ 10분 미만
■ 30분~1시간 ■ 1시간 이상

자료 : 인구보건협회(2015)

〈하루 중 아버지가 자녀와 보내는 시간〉



출처 : OECD(2015)



II. 근로시간 단축 과정 및 이해관계자의 시각

1. 근로시간 단축 현황

(1) 법정 근로시간

- 우리나라의 법정 근로시간은 **주 40시간, 일 8시간**(근로기준법 제50조)
 - 법정 근로시간 : 48시간('53) → 44시간('89) → 40시간('03)

(2) 시간외 근로

- **연장근로 12시간 포함**, 총 52시간까지 가능(근로기준법 제53조)
 - 총 근로시간(연장근로 포함) : 60시간('53) → 56시간('89) → 52시간('03)
 - * 노동부 행정해석: **총 68시간까지 근로 허용**(근기 68207-2855, 2000.9.19.)

<국내 근로시간 단축 변천과정>

시행일	법정 근로시간	연장근로	총 근로시간	초과근로 수당
1953.08.09.	주 48시간	주 12시간	주 60시간	50% 가산
1989.03.29.	주 44시간	주 12시간	주 56시간	50% 가산
2003.09.15.	주 40시간	주 12시간	주 52시간	50% 가산, 보상휴가제

1. 근로시간 단축 현황

(3) 유연근로제

- 우리나라는 **총 5종의 근로시간 유연화 제도를 운영** 중(고용노동부, 2016)
 - 법정근로시간 내(주40시간)에서 근로시간을 탄력적으로 운영하는 제도
 - 탄력적 근로시간제(2주 or 3개월), 선택적 근로시간제, 주간집중 근로시간제
 - 근로시간 산정이 어렵거나 업무수행방법의 특징이 어려운 경우
 - 사업장밖 근로시간제, 재량 근로시간제

(4) 가산임금

- 법정근로시간을 초과하여 근로하는 경우 가산임금을 지급
 - 연장근로, 휴일근로, 야간근로에 대하여 **50% 이상을 가산**(근로기준법 제56조)
 - 근로자와의 합의 시 초과근로에 대한 임금을 같음하여 휴가를 부여 가능

2. 근로기준법 개정 내용(2018.2.28. 국회 통과, 7.1 시행)

(1) 주당 근로시간을 휴일근로를 포함한 52시간으로 명시

- 주당 근로 가능 시간 : 68시간 → **52시간**(휴일근로 16시간 ↓)

(2) 근로시간 단축 적용 시기 차등 적용

- 산업계의 충격을 완화하기 위하여 기업 규모별로 **시행 유예**

300인 이상 사업장	50~299인 사업장	5~49인 사업장
2018.7.1.	2020.1.1.	2021.7.1.

- **30인 미만 중소기업**에 대해서는 **노사합의**로 **8시간**의 특별연장근로 허용
 - 2021. 7. 1 ~ 2022. 12. 31까지 시행(2022. 12. 31까지만 효력)
 - 고용노동부장관은 2022. 12. 31까지 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대 등 제도개선을 위한 방안을 준비할 것(부칙 제3조)

2. 근로기준법 개정 내용(2018.2.28. 국회 통과, 7.1 시행)

(3) 휴일근무수당 현행 유지(50% 가산)

- 8시간 초과분에 한해 100% 가산(공포일부터 즉시 시행)

8시간 이내	8시간 초과
50% 가산	100% 가산

(4) 특례업종 축소

- 26종 → 5종(21종 폐지)

- 육상운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타운송서비스업, 보건업만 유지

- ※ 육상운송업의 하위업종인 노선버스업은 특례업종에서 제외

- 300인 이상 사업장 · 공공기관은 2019.7.1.부터 시행

- ※ 고용노동부장관은 5개 업종에 대하여 조속한 시일 내에 실태조사를 실시하고 개선방안을 마련할 것(부대의견)

2. 근로기준법 개정 내용(2018.2.28. 국회 통과, 7.1 시행)

(5) 법정 공휴일 유급휴무 확대실시

- 공무원 · 공공기관만 적용되던 **법정공휴일 유급휴무를 민간까지 확대**
 - 기업규모별로 시행 유예

300인 이상 사업장	30~299인 사업장	5~29인 사업장
2020.1.1.	2021.1.1.	2022.1.1.

- 관공서 공휴일 적용을 위한 준비행위로서 고용노동부장관은 실태를 조사하여 그 결과를 2018. 12. 31까지 국회에 보고할 것(부칙 제4조)
- ※ 고용노동부장관은 공휴일을 유급휴일로 보장하는데 다른 부담을 완화하기 위한 지원방안을 마련할 것(부대의견)

3. 이해관계자의 시각

(1-1) 중소기업계의 우려(인력난 심화)

현장 의견(청와대 국민청원 게시판)

- 주52시간제는 일반 중소기업 협력업체 생산직과는 괴리가 있습니다.
- 너도나도 취업난을 논하는데, 중소기업은 구인난에 허덕인지 오래입니다.
- 외국인 근로자들도 업무가 숙련될 만 하면 다른 곳으로 이직해 버립니다.

<참고> 뿌리산업의 인력난 심화(국가뿌리산업진흥센터)

- 뿌리산업은 전반적으로 **고령화와 외국인 비중이 높아** 인력난 심화 가능성
 - 40대 이상 근로자 비중: 61.2%
 - 외국인 비중: 6.6%('12) → 7.9%('16)

3. 이해관계자의 시각

[1-2] 중소기업계의 우려(납품 기일 충족의 어려움)

현장 의견(청와대 국민청원 게시판)

- 납품날짜를 맞춰야 하는데 월급을 더 준다고 해도 일하러 오지 않습니다.
- 대기업에 납품하려면 납기와 품질을 무조건 지켜야 하고, 단가는 경쟁업체나 경쟁국가보다 낮아야 합니다.

<참고> 중소기업의 높은 하도급 비중(중소기업실태조사, 2017)

- 중소기업의 인력부족으로 인한 납품 난항 우려
 - 중소기업의 하도급 기업 비중 : 41.9%
 - 하도급 중소기업의 위탁기업 의존도 : 81.4%
 - 위탁기업과 거래 시 애로사항 중 '납기 단축 촉박'이 차지하는 비중 : 34.1%
 - 중기업 : 50.9%(가장 큰 애로), 소기업(33.1%)

3. 이해관계자의 시각

(1-3) 중소기업계의 우려(높은 비용 부담)

현장 의견(청와대 국민청원 게시판)

- 적용 유예기간을 둔다고 해도 근로시간의 급격한 단축이 많은 중소기업들에게 파탄을 야기하기 않을까 우려됩니다.
- 단계적으로 보다 천천히 근로시간 단축을 추진할 필요가 있습니다.

<참고> 근로시간 단축에 따른 비용 부담

□ **연간 12.3조원의 노동비용이 추가로 발생할 것으로 추정**

○ 300인 미만 중소기업 부담 : 전체 비용의 70%(8.6조원)

<규모별 근로시간 변화에 따른 부족인원 및 비용추계>

(단위:연간 명, 원)

구 분	직접노동비용	간접 노동비용	총 비용
300인 미만	6조 6,588억	1조 7,354억	8조 6,601억
300인 이상	2조 7,571억	9,971억	3조 6,637억
전체	9조 4,159억	2조 7,324억	12조 3,238억

3. 이해관계자의 시각

(2) 구직자의 기대(일자리 창출)

현장 인터뷰

- (수도권 소재 대학생) 대기업이나 공공기관 취업이 거의 불가능해졌는데, 조금이라도 취업의 문이 넓어졌으면 좋겠습니다.
- (비수도권 소재 대학원생) 근로시간 단축으로 인해 연구직 등 양질의 일자리가 많이 만들어지기를 기대합니다. 일자리에 있어서 기득권이 없어졌으면 좋겠습니다.

<참고> 근로시간 단축에 따른 신규 일자리 창출 규모(한국노동연구원, 2015)

- 근로시간단축 시 **11.5만~19.3만명의 신규고용이 발생**할 것으로 분석
 - 총근로시간 52시간 적용대상 근로자 : 7.3%(73.5만명)
 - 노동투입 보전을 위한 추가고용
 - 52시간 근무자 기준 : 11.5만명(1.1% ↑)
 - 30시간 근무자 기준 : 19.3만명(1.9% ↑)

3. 이해관계자의 시각

(3) 근로자의 우려(실질임금 감소)

현장 의견(청와대 국민청원 게시판)

- 저는 2조 2교대 근무를 하는 제조업 근무자입니다. 잔업, 특근, 야간근무를 하고 싶어서 하는 사람이 얼마나 될까요? 힘들어도 할 수 없이 '자진해서' 하는 겁니다.
- 저녁 있는 삶이 아니라 투잡 있는 삶이 될 것입니다.
- 저녁 있는 삶은 되겠지만, 저녁에 맛있는 밥은 못 먹을 것입니다.

<참고> 근로시간 단축에 따른 중소기업 근로자 임금 감소 규모

- 5인 이상 사업장 근로자 10.6%(118만명)가 임금 감소(고용노동부, 조선일보)
 - 근로자 1인당 월평균 임금 감소액은 35.1만원
 - 1,000인 이상(-61.7만원), 100인 미만(-37.3만원, 12.5%↓)
- 국내 제조업 근로자 월급 13% 감소(한국노동연구원, 한국경제)
 - 제조업 월급 : 296.3만원 → 257.5만원 (-38.8만원, 13.1%↓)
 - 서비스업 월급 : 302.7만원 → 270.9만원 (-31.8만원, 10.5%↓)



III. 해외 근로시간 단축

현황 및 지원정책

1. 근로시간 단축 현황

(1) 법정 근로시간

□ 미국

- 1930년대 대공황 당시 일일8시간, 주당48시간 근로제가 일반적
- 공정근로기준법('38)의 제정으로 **주40시간** 규정
 - 민간부문의 근로시간은 2년간 단계적으로 단축
 - 44시간('38.10.24.) → 42시간('39) → 40시간('40)

□ 일본

- 법정 근로시간은 주 40시간, **10인 미만 특별조치대상 사업장은 주 44시간**
 - 법률 개정 후 3년 간격으로 단계적으로 단축
 - 48시간('47) → 46시간('88) → 44시간('91) → 40시간('97)
 - 10인 미만 특별조치 사업장* : 48시간(~'93) → 46시간('94) → 44시간('01)
 - * 상업, 보건위생업, 영화관·연극업,接客오락업

1. 근로시간 단축 현황

(1) 법정 근로시간

□ 프랑스

- 프랑스의 법정 근로시간은 **주 35시간**으로, EU 내에서 가장 짧은 수준
 - 40시간('46) → 39시간('82) → 35시간('98, Aubry법)
 - 35시간 도입 시 규모별 단계적 시행: 20인 이상 기업('00), 20인 미만('02)
 - 최대 근로시간

기준	최대 근로시간	기준	최대 근로시간
1일	10시간(예외 12시간)	1주	48시간(예외 60시간)
12주 평균	44시간(예외 46시간)	1년	1,607시간

□ 독일

- **일 8시간**만 규정('38, 근로시간법), **노사 간 협약**을 통해 근로시간 설정
 - 6개월 또는 24주간 일평균 근로시간이 8시간 이하일 경우 10시간까지 허용

1. 근로시간 단축 현황

(2) 시간외 근로

□ 일본

○ 노사간 노동협정을 통해 관청에 제출한 경우 시간외 근로 허용

– 연장가능시간(일반/변형근로자*) : 1주(15/14), 1개월(45/42), 1년(360/320)

* 노사협정 혹은 취업규칙을 통해 특정일 또는 주에만 법정노동시간 초과 시

□ 독일

○ 정기적 장시간의 대기시간 존재 등 특수한 경우 노동협약시 시간외 근로 허용

– 1일 10시간 내(단, 1년 평균 노동시간 주 48시간 이내)

□ 프랑스

○ 노사합의 시 시간외 근로 허용

– 연장가능시간: 연220시간(주 48시간, 12주 평균 주 44시간 이내)

1. 근로시간 단축 현황

(3) 유연적 근로제도

□ 일본

- 변형노동시간제, 유연시간(flexible time)제, 간주노동시간제가 존재함
 - 변형노동시간제: 1주간 법정노동시간 내에서 특정일 또는 주에 초과노동
 - 유연시간(flexible time)제: 시업·종업 시간을 자주적으로 결정
 - 간주노동시간제: 사업장 외 노동, 전문직 등의 노동시간을 임의로 산정

□ 독일

- 근로시간계좌제도(Arbeitszeitkonto)
 - 개인마다 근로시간 계좌에 초과근로를 저축하거나 미리 당겨쓰는 제도
 - ※ 단기로는 월, 연단위로 활용하며, 장기로는 안식년, 유급 조기퇴직 등에 활용
 - 초과근무수당의 지급 대신 근무시간을 조정하여 소득의 안정성 확보

1. 근로시간 단축 현황

(4) 가산임금

□ 일본

○ 시간외 근로 : 25% 이상 가산

– 1개월 60시간 초과 시 : 50% 이상(중소기업은 2020년 4월까지 적용 유예)

○ 휴일 근로(4주 4일의 법정 휴일) : 35% 이상 가산

○ 야간 근로(오후 10시부터 오전 5시) : 25% 이상 가산

※ 노사협정에 의해 할증임금 지불 대신 휴가 부여 가능

□ 독일

○ 초과근로 수당에 대한 법 규정 미존재(노사자치의 영역으로 간주)

□ 프랑스

○ 처음 8시간(주36~43시간)은 25%, 그 이후는 50%의 가산임금 지급

1. 근로시간 단축 현황

(4) 가산임금

□ 미국 - 사무직 근로시간규제 적용제외 제도(White-collar Exemption)

○ 적용 대상에 대하여 '최저임금' 및 '초과근로수당' 적용 제외

- 연방 최저임금(시간당) : \$6.55('08.7.), \$7.25('09.7.~)

- 초과근로수당 : 주40시간 이상 초과근무 시 통상임금의 1.5배 지급

〈사무직 근로시간규제 적용제외 대상〉

기준	관리직	행정직	지식 전문직	창의 전문직	컴퓨터직	외근영업직
임금	주당 \$455이상	주당 \$455이상	주당 \$455이상		주당 \$455이상 시간당 \$27.63이상	요건 없음
업무	·관리업무 ·상시 2명이상 정규직 지휘 ·인사권 행사	·오피스· 비육체적 업무 ·재량 및 독립적 판단권 행사	·과학·학문 ·장기간 교육을 통한 고도의 지식	·예술·창조 ·발명·독창성· 재능 필요	·HW·SW·시스 템 설계, 분석, 개발, 시험 등	·판매, 고객 보수지불 서비스 ·외근 수행
고액소득	·연간 소득총액 \$10만 이상(주당 \$455 이상)					

2. 중소기업 지원정책

(1) 일본

□ 사업주 대상 지원('93)

○ 지원 내용 : 근로시간 단축 조기도입, 설비투자 등 수행 기업에게 보조금 지급

- 2006년에 사업주 대상 지원을 '직장의식개선조성금'으로 통합 및 확대
- 2018년부터 '시간외노동등개선조성금'으로 변경 및 예산을 확대할 계획

※ 109억엔('17) → 350억엔('18 요구액)

〈사업주 대상 근로시간 단축 주요 지원 정책〉

도입	사업명	조기도입	설비투자	신규고용	컨설팅
1993	중소기업 노동시간 단축촉진 특별장려금	●	●	●	
1997	중소기업 노동시간 제도개선 조성금	●	●	●	●
1999	중소기업 장기휴가제도 모델기업 조성금	●	●	●	●
2006	직장의식개선조성금		●	●	●

2. 중소기업 지원정책

(1) 일본

□ 사업주 단체 대상 지원('93)

- 지원 요건 : 중소기업의 근로시간 단축 지원사업을 운영하는 사업주 단체
- 지원 내용 : 단축 방침책정, 조사 및 지도, 홍보 등의 활동에 대해 조성금 지급
 - 사업주 단체 대상 지원은 2015년에 폐지하였다가 **2018년 4월 재도입 예정**

〈사업주 단체 대상 근로시간 단축 주요 지원 정책〉

도입	사업명	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
1993	노동시간단축 실시계획추진 원조단체 조성금			•	•	•	•	•			
1997	사업주단체등 노동시간단축 자주점검사업 조성금	•	•	•	•	•					
1999	사업주단체등 특례사업장 노동시간단축촉진 조성금	•	•		•		•	•	•		•
2001	장기휴가제도 기반정비 조성금		•		•			•	•	•	•
2006	노동시간등 설정개선추진 조성금		•		•			•	•	•	

- ① 조기도입, ② 단축 방침책정, ③ 조사·분석, ④ 지도·상담, ⑤ 업무개선·효율화, ⑥ 홍보, ⑦ 지원전담원 배치, ⑧ 성공사례 수집 및 보급, ⑨ 세미나 개최, ⑩ 환경정비

2. 중소기업 지원정책

(2) 프랑스

□ 5개년고용법('93)

○ 지원 요건

- 노동시간의 15% 이상 단축
- 지난 6개월 사업체 평균인력의 10% 신규고용 창출, 3년간 증가된 인력 유지

○ 지원 금액 및 기간 : 사회보장부담금의 40% 지원, 이후 2년간 30% 지원

□ Robien법('96)

○ 지원 금액 및 기간

- 근로시간 10% 단축 기업 : 첫째 사회보장부담금의 40%, 이후 6년간 30% 지원
- 근로시간 15% 단축 기업 : 첫째 사회보장부담금의 50%, 이후 6년간 40% 지원

2. 중소기업 지원정책

(2) 프랑스

□ Aubry법('98)

- 지원 요건 : 근로시간 10% 이상 단축, 고용 6% 이상 창출 기업
- 지원 금액 및 기간 : 5년간 26,000~55,000프랑 지원
 - 근로시간을 조기에 많이 단축할수록, 고용을 많이 창출할수록 지원 금액 상승

□ TEPA법('07)

- 지원 금액 및 기간
 - 20인 이하 중소기업 : 초과근로수당에 대해 사회보장부담금 삭감(시간당 €1.5)
 - 개인 : 초과근로수당에 대한 소득세와 사회보장부담금 면제('12.8.31까지 적용)

2. 중소기업 지원정책

(3) 독일

□ 조업단축급여(Kurzbeitegeld)('09.1.1.)

- 지원 내용 : 기업이 불가피한 근로단축 시 **근로자 소득상실분의 일부를 보상**
 - 고용 안정 효과, 기업 임금 부담 완화
- 지원 요건 : 일시적이고 회피가 불가능한 조업손실 발생 시
 - 근로자의 1/3 이상이 임금손실에 영향을 받을 것
 - 기업의 총 임금 지급액이 10% 이상 감소할 것
- 지원 금액 및 기간 : **12개월간 기존 임금의 60%를 지원**
 - 자녀가 있는 경우 기존 임금의 67%를 지원
- 지원 실적: 2017년 9월 기준 18,000명 수혜

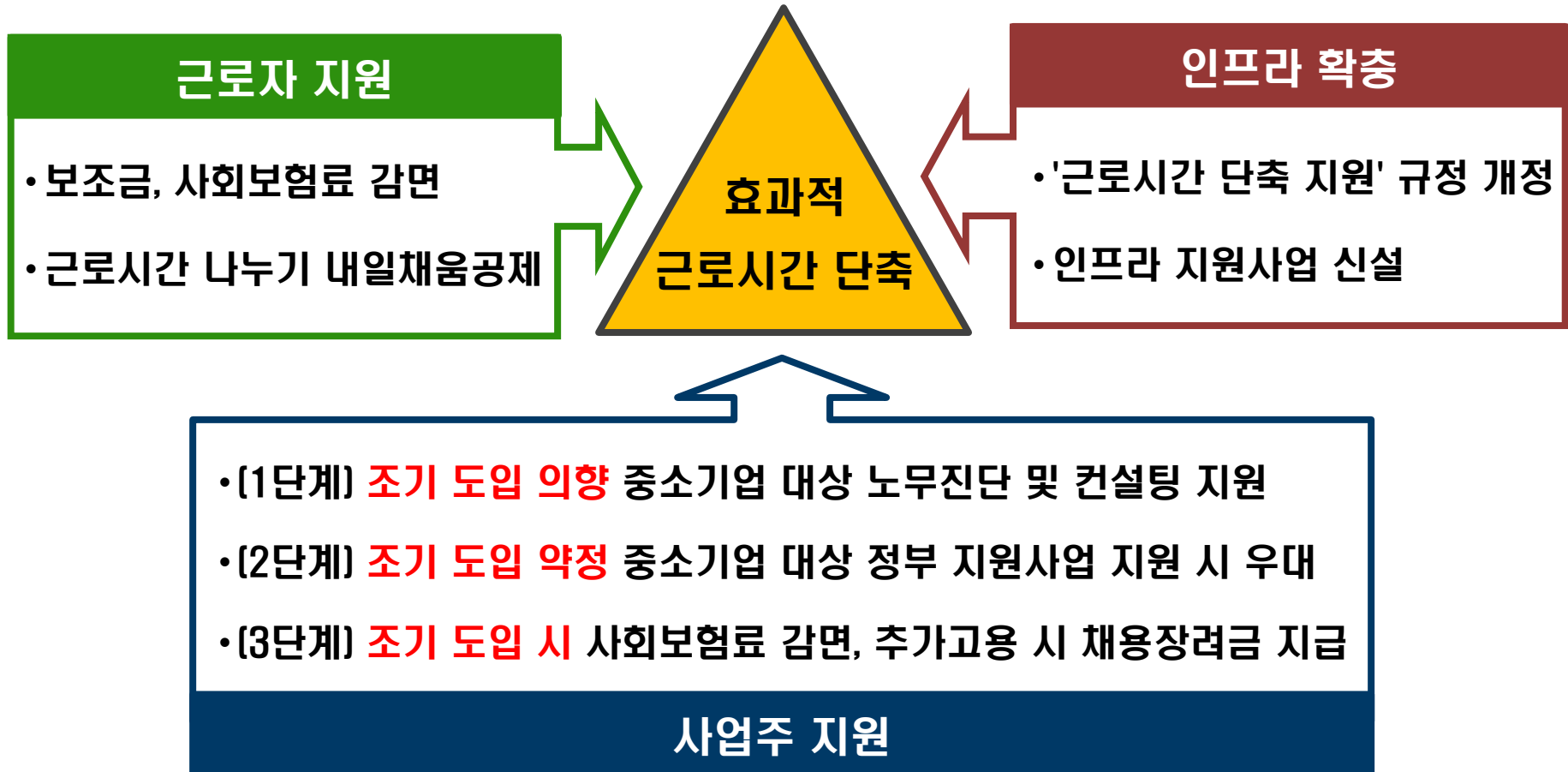


IV. 근로시간 단축에 따른 중소기업 지원방안

1. 근로시간 단축에 따른 중소기업 지원방향

□ 근로시간을 효과적으로 단축하기 위한 지원방안 제시

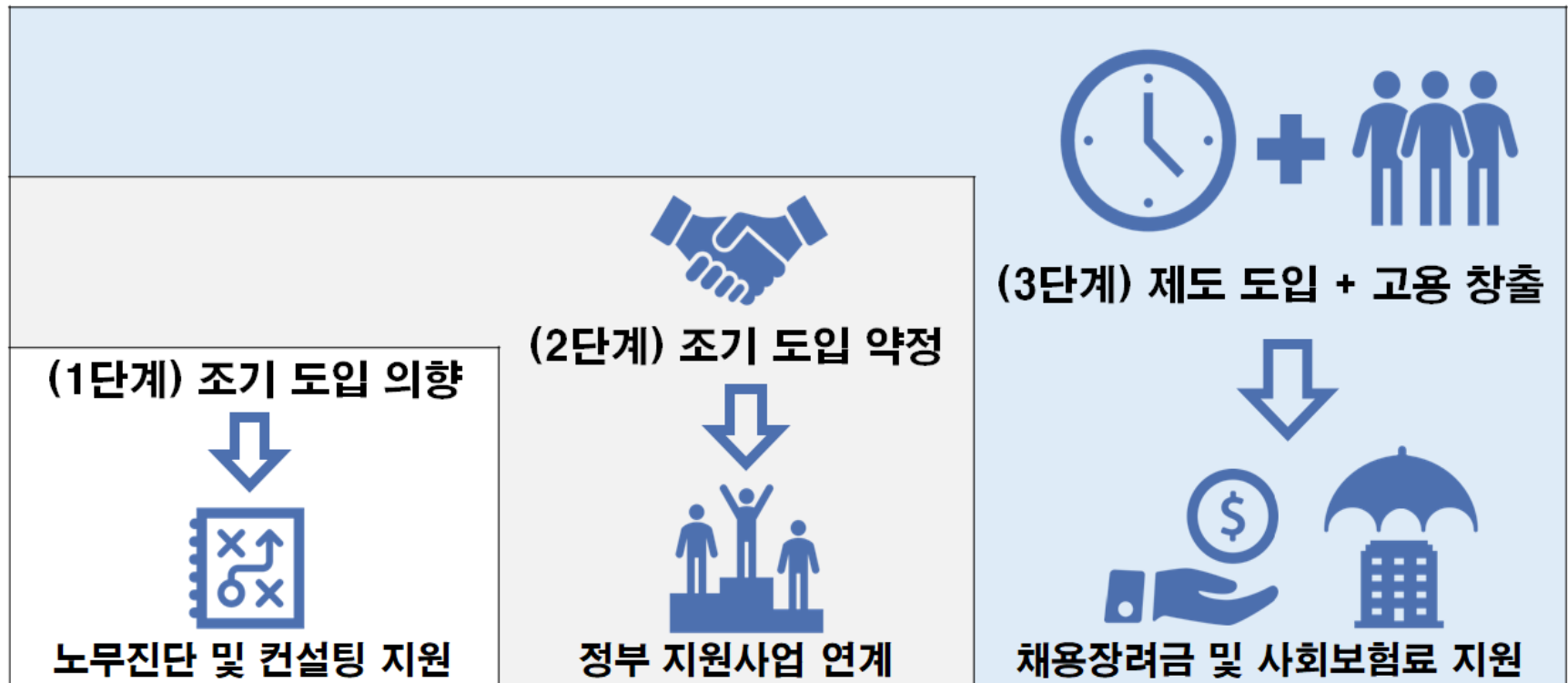
○ 근로시간 단축에 따른 **이해관계자의 피해 최소화, 생산성 향상** 지원



2. 중소기업 지원방안(사업주)

- 중소기업이 안정적으로 근로시간을 단축할 수 있도록 **단계적 지원**
 - 근로시간 단축 조기 도입 또는 고용 창출 중소기업에 대한 파격적인 지원

<근로시간 단축 중소기업 지원방안>



2. 중소기업 지원방안(사업주)

[1단계] 조기 도입 의향이 있는 중소기업 대상

□ 노무진단 및 컨설팅 비용 지원

- [지원대상] 근로시간 단축 의향서를 제출한 중소기업
- [지원내용] 기업진단, 임금체계 개편, 생산성 향상 등에 대한 컨설팅 비용 지원
- [지원기간] 계획서 제출 이후 1~3개월(유예기간 종료 이전까지)

[2단계] 조기 도입을 약정한 중소기업 대상

□ 중소기업 지원사업과의 연계 지원

- [지원대상] 노사합의로 근로시간 단축 조기 도입 약정서를 제출한 중소기업
- [지원내용] 중소기업 지원사업 참여 시 우대(R&D, 융자, 인력 등)
- [지원기간] 조기 도입 약정 시기 이후(유예기간이 종료되는 해의 연말까지)

2. 중소기업 지원방안(사업주)

[3단계] 근로시간 단축과 함께 신규 고용을 창출한 중소기업 대상

(1) 추가 고용 1인당 채용장려금 지급

- [지원대상] 근로시간을 단축하고 종업원 수가 증가한 중소기업
- [지원내용] 추가 고용 1인당 연 600만원(월 50만원) ~ 1,200만원(월 100만원) 지원*
 - * 지역(수도권/비수도권), 조기도입 여부, 근로시간 단축 비율을 종합적으로 고려하여 결정
- [지원조건] 노사합의로 근로시간 단축 계획서 사전 제출,
지원기간 동안 종업원 수 증가
- [지원기간] 근로시간 단축 이후 2년간

2. 중소기업 지원방안(사업주)

(3단계) 근로시간 단축과 함께 신규 고용을 창출한 중소기업 대상

(2) 조기 도입 중소기업에 대한 사회보험료 감면

- [지원대상] 노사합의로 근로시간 단축 조기 도입 약정서를 제출한 중소기업
- [지원내용] 추가 고용 인원에 대한 사회보험료* 사업주 부담분의 100% 감면
 - * 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험
- [지원조건] 지원기간 동안 종업원 수가 증가해야 함
- [지원기간] 조기 도입 약정 시기 이후(유예기간이 종료되는 해의 연말까지)

3. 중소기업 지원방안(근로자)

(1) 근로시간 단축 대상 근로자에 대한 지원

- [지원대상] 근로시간 단축으로 인해 임금 손실이 발생하는 중소기업 근로자
- [지원내용] 보조금 지원* 또는 사회보험료 감면**
 - 보조금과 사회보험료 중에서 큰 금액을 지원
 - * 근로시간 단축 이전 임금 대비 감소분의 70%
 - ** 국민연금, 건강보험, 고용보험의 근로자 부담분의 70%를 감면, 사회보험료 지원사업(두루누리)을 활용하는 경우 최대 100% 지원
- [지원조건] 근로시간 단축 이후 급여 수준이 월 300만원 미만 또는 시급 기준으로 최저임금의 120% 미만
- [지원기간] 1년
 - ※ 독일 : 임금 손실 발생 근로자에게 12개월간 기존 임금의 60~67% 지원(Kurzbeitergeld)
 - ※ 프랑스 : 근로시간 단축 기업 대상으로 사회보장부담금 감면(Robien법)

3. 중소기업 지원방안(근로자)

[2] 근로시간 나누기 내일채움공제 신설

- [지원대상] 근로시간 단축으로 인해 임금 손실이 발생하는 중소기업 핵심인력*
 - * 직무 기여도가 높아 해당 중소기업의 대표자가 장기재직이 필요하다고 지정하는 근로자
[「중소기업 인력지원 특별법」 제2조 제6호]
- [지원내용] 내일채움공제에 가입, 공제금을 중소기업과 정부가 1:2의 비율로 적립
→ 2년 재직 후 공제 원리금을 해당 근로자에게 지급
- [지원한도] 정부 매칭금액 기준 월 30만원 한도
- [지원혜택] 중소기업 매칭금액에 대해서는 '내일채움공제'와 동일한 혜택 부여
 - 손비(법인기업) 또는 필요경비(개인기업) 인정
 - 연구·인력개발비 세액공제 적용(매칭금액의 25%)
 - 기업 납입금에 대한 근로소득세의 50% 감면
- [지원기간] 2년

4. 중소기업 지원방안(인프라)

(1) 「중소기업 인력지원 특별법*」의 '근로시간 단축 지원' 규정 개정

* 주 40시간 제도 도입('03. 9. 15) 2주 후 제정, '근로시간 단축' 지원 규정 포함

○ 최근 정책 동향을 반영하도록 관련 규정을 현실에 맞게 개정할 필요가 있음

〈중소기업 인력지원 특별법 개정(안)〉

개정 전	개정 후
법 제27조(근로시간의 단축 지원)	법 제27조(근로시간의 단축 지원)
정부는 중소기업의 근로시간 단축을 촉진하기 위하여 다음 각호의 지원을 제공할 수 있다.	(좌동)
1. 중소기업의 근로시간 단축을 지원하기 위한 경영상담	1. 중소기업의 근로시간 단축을 촉진하기 위한 컨설팅, 실태조사, 교육·홍보
2. 근로시간 단축에 대한 지도활동	2. 근로시간 단축을 조기에 도입한 중소기업에 대한 경영상의 지원
3. 근로시간 단축에 따라 생산성을 높이기 위한 설비투자 지원	3. 근로시간 단축에 따라 중소기업의 생산성을 높이기 위한 지원

4. 중소기업 지원방안(인프라)

[2] 근로시간 단축이 정착될 수 있도록 **인프라 확충을 위한 지원사업 신설**

- [지원대상] 중소기업 협단체, 전문기관
 - [지원내용] 근로시간 단축 관련 실태조사 및 현황 분석, 교육, 홍보, 컨설팅 등
 - [지원기간] 3년
- ※ 일본 : 근로시간 단축 희망 사업주를 지원하는 사업주 단체가 조사·분석, 교육·홍보, 지원 전담원 배치 등의 사업을 실시하는 경우 예산 지원

4. 중소기업 지원방안(인프라)

(3) 탄력적 근로시간제*의 단위기간 확대

* 특정기간 주당 평균 근로시간을 준수하는 것을 전제로 필요 시 추가 근무를 허용

○ [현행] 최대 3개월 → [개정] 최대 6개월 or 1년

※ 중소기업의 34.3%가 근로시간 단축 법제화 시 '유연근무제 실시요건 완화'를 요청(중소기업중앙회, 2017)

※ 일본, 프랑스, 독일 등은 탄력적 근로시간제의 단위기간을 1년으로 규정

(4) 특별연장근로의 안정적 운영

○ [현행] 8시간(2022.12.31까지 적용) → [개정] 8시간(항구화)

※ 중소기업의 46.7%가 근로시간 단축 법제화 시 '특별연장근로 허용'을 요청
[중소기업중앙회, 2017]

※ 일본은 10인 미만 특별조치사업장에 대한 별도의 근로시간 적용(4시간 추가)

5. 중소기업 지원방안(기타)

(1) 직업계고 졸업생의 중소기업 취업 활성화

1. 직업계고 졸업생에 대한 **성장단계별 지원체계** 마련

[1단계] 중소기업에서 병역대체복무 또는 군 기술병으로 군복무

[2단계] 핵심인력으로 성장(회사 생산성과 자기개발의 조화)

- 계약학과 학위 취득(HRD), 내일채움공제 가입(보상)

[3단계] '산업현장 마이스터'로 성장(회사 및 국가발전에 기여)

2. **직업계고 학생 비중 확대**

- [현행] 19%('16) → [개정] 30% 이상('22)

※ 특성화고, 마이스터고 등 직업계고 졸업생 상당수가 외국인 근로자가 종사하는 중소기업 현장에서 제조·생산인력으로 근무

5. 중소기업 지원방안(기타)

(2) 중소기업 병역대체복무제도의 안정적 운영

1. 산업기능요원제도와 전문연구요원제도의 항구화 추진

○ 중소기업 병역대체복무제도의 경제적 파급효과(노민선, 2017)

- 생산유발효과: (산업기능요원) 10.7조원, (전문연구요원) 1.3조원

- 고용유발효과: (산업기능요원) 3.1만명, (전문연구요원) 0.4만명

※ 병역대체복무제도 폐지시 문제점

〈학생〉 특성화고나 이공계 대학(원)으로의 진로 선택에 대해서 부정적 시그널을 부여할 가능성

〈중소기업〉 인력 확보/유지 측면에서 인력난 심화 가능성

〈정부〉 선취업-후진학과 대학 진학을 감소를 유도하기 위한 정부 지원정책의 기본 골격이 흔들릴 가능성(산업기능요원)

2. 병역자원 감소문제를 해소하기 위한 다양한 정책 수단 강구 필요

○ 숙련도와 전문성이 요구되는 직위에 부서관 위주로 간부 비율을 상향 조정

○ 현재 운영되고 있는 유급지원병제 복무 유형 다양화 및 제도 운영 활성화

감사합니다!

문의

msnoh@kosbi.re.kr