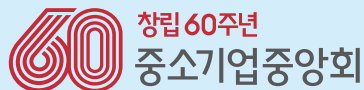


60년의 발걸음, 100년의 희망

# 고용노동부장관 초청 중소기업인 간담회

2022.10.28(금)





# 진행순서

## ▣ 개회

## ▣ 인사말씀

- 중소기업중앙회장
- 고용노동부장관

## ▣ 정책과제 건의·답변

## ▣ 마무리말씀

- 고용노동부장관
- 중소기업중앙회장

## ▣ 폐회





# 목 차

## I. 경직적 근로시간 규제 완화 / 1

- 1. 월 단위 연장근로 도입 등 연장근로체계 유연화 ..... 3
- 2. 8시간 추가연장근로제 일몰 폐지 ..... 5
- 3. 재량근로제 대상 업무 확대 ..... 6

## II. 중소기업 인력난 해소 / 9

- 4. 중소기업 경영환경 변화에 따른 외국인력 도입제도 개편 ..... 11
- 5. 외국인근로자 사업장 변경 최소화를 위한 제도 개선 ..... 13
- 6. 실업급여 반복수급 제재 강화로 일하는 분위기 유도 ..... 15

## III. 산업안전보건 규제 개선 / 19

- 7. 중대재해처벌법 처벌 완화 및 사전 인증제 신설 ..... 21
- 8. 중소기업 안전비용 지원 확대 및 준비기간 부여 ..... 23
- 9. 안전관리자 자격 확대 및 인건비 등 지원 신설 ..... 25
- 10. 휴게시설 설치 관련 제도 개선 및 지원대상 확대 ..... 27

## IV. 현장 애로 / 29

- 11. 최저임금제도 합리적 개선 ..... 31
- 12. 파견근로 허용범위 확대 ..... 33
- 13. 노조 불법행위 방지 및 공정한 노사관계 확립 ..... 35

# 목 차

## V. 서면 건의 / 37

- 14. 주휴수당 노사자율로 결정토록 개선 ..... 39
- 15. 공휴일 유급휴일화 관련 영세사업장 부담 완화 ..... 41
- 16. 중대재해 작업중지명령 범위 최소화 ..... 43
- 17. 청년 채용절차 관련 지원 확대 ..... 44
- 18. 장애인의무고용률 및 부담금 개선 ..... 46
- 19. 중소기업 장기근속 유도를 위한 지원제도 확대 ..... 48
- 20. 조선업종 4대 보험료 납부기한 연장 및 체납처분 유예 ..... 49
- 21. 국가기간전략산업직종에 건설기계정비 포함 ..... 51
- 22. 국내전시회 부스설치 및 철거기간 개선 ..... 53
- 23. 숙련인력 육성 위한 뿌리산업 외국인고용허가제 개선 ..... 54
- 24. 인력난 해소 위한 일반 외국인력(E-9) 고용허용업종 확대 .. 55
- 25. 외국인근로자 건강진단결과서 발급 절차 개선 ..... 57
- 26. 건설기계조종사 고용보험가입자 및 부과·징수방법 개선 ... 61
- 27. 건설근로자 퇴직공제 하수급인 인정승인 제도 폐지 ..... 63



## I. 경직적 근로시간 규제 완화





## □ 현황 및 문제점

- 올해 상반기 중소기업 부족인원은 59만 8천명으로 작년보다 56.9% (21만 7천명) 증가하는 등 인력난이 그 어느 때 보다 심각한 상황
  - \* 고용부, 직종별사업체노동력조사, '22.상반기
  - 중기중앙회 조사에 따르면 「참 괜찮은 중소기업」 플랫폼에 등재된 우수기업도 절반 이상(57.0%)이 인력 부족함
    - \* 중기중앙회, 「참 괜찮은 중소기업」채용동향조사, '22. 7월
  - 얼마 없는 기존인력조차 코로나로 온라인 거래와 배달 수요가 급증하자 택배·배달업으로 전직해 인력공백이 더욱 커지고 있는 실정
    - \* 배달업 종사자 수(통계청, '22년) : ('19년) 34.9만명 → ('21년) 42.8만명
- 지금의 인력난을 부추긴 주요 원인은 업종과 현장별 특성을 무시한 채 강행한 주52시간제일 것임
  - 주52시간제가 5인 이상 사업장에 전면 적용된 지 1년이 넘었으나, 아직 많은 중소기업은 구인난 등으로 준수에 애로
    - \* 중소기업 42.4% 여전히 주52시간제 시행 어려움 / 어려운 이유 : 구인난 39.6% (자료 : 중기중앙회, 중소기업 주52시간제 의견조사, '22.5월)
- 특히 뿌리기업처럼 24시간 내내 기계를 가동해야 하거나, 조선·건설업처럼 기후 영향을 많이 받는 업종들은 근로일정을 사전 예측하기 어려워 유연근무제 활용이 사실상 불가능
  - 신규 채용으로 대응하려 해도 국내인력은 취업 기피해 외국인력으로 충원해야 하나 코로나로 체류 인원이 부족해 이마저도 어려운 상황
    - \* 외국인력 코로나 이전보다 5.1만명↓ : ('19년) 27.7만명 → ('22.6월) 22.6만명
- 근로자들도 주52시간제 도입 이후 워라벨이 개선되기보다 임금 감소로 인한 생계유지 어려움 등으로 삶의 질이 오히려 낮아져

- ‘月 단위 연장근로제’ 도입 등 주52시간제 개선을 원하고 있음
- \* 중소기업 근로자 주52시간제 도입으로 삶의 질 하락 55%  
임금 감소 73.3% (월평균 60.1만원 감소) / 月단위 연장근로제 도입에 찬성 77%  
(자료 : 중기중앙회, 주52시간제 전면시행 중소기업 근로자 영향조사, '22.8월)

## □ 건의사항

- 노사가 합의하면 주52시간 초과근로 가능토록 연장근로체계 유연화
  - 월 단위 연장근로제 도입 : 1주 12시간 → 노사합의시 1개월 52시간
  - 특별연장근로 인가절차 간소화 및 인가기간 확대
    - 절차 : 사태 급박 시 고용부장관 사후인가 허용  
→ 근로자 동의 시 사후인가 요건 충족으로 간주
    - 기간 : 제3호(돌발상황), 4호(업무량 급증) 사유의 경우  
연 90일 → 180일

### < 근로기준법 개정안 >

현 행	개 정
제53조(연장근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다. <단서조항 신설>	제53조(연장근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다. <b>다만, 불규칙적 근로 등으로 사전근로계획 수립이 어려운 경우에는 근로자 대표와 서면 합의하면 1개월에 52시간 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.</b>
제53조(연장근로의 제한) ④-----다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.	제53조(연장근로의 제한) ④ -----, <b>다만, 근로자의 동의를 얻었을 경우 사후에 승인을 받을 수 있다.</b>

# 2

## 8시간 추가연장근로제 일몰 폐지

건의자 : 부산광역시노동조합협의회 허현도 이사장

### □ 현황 및 문제점

- 작년 7월부터 주52시간제가 전면 시행되면서, 30인 미만 영세기업의 부담 완화를 위해 '22년 말까지 8시간 추가 연장근로 허용
- 그간 탄력근로 단위기간 확대 등 유연근무제가 일부 개선됐음에도 불구하고 중소기업 현장에서는 여전히 활용도가 낮음
  - \* 탄력근로제 종사자 규모별 도입현황(%)
    - : (5~9인) 6.8 (10~29인) 12.7 (30~99인) 18.3 (100~299인) 33.9 (300인 이상) 44.8
    - (자료 : 고용부 사업체노동력조사 부가조사, '21.6월)
- 특히 영세기업과 소상공인은 최근 고물가·고금리·고환율 등 3중고와 유례없는 인력난으로 현상 유지만으로도 힘겨운 실정으로
  - 유연근무제 도입이나 신규채용으로 주52시간제를 대응할 여력이 없으며, 8시간 추가연장근로제에 대한 의존도가 매우 높음
  - \* 올해 자영업자 대출잔액 960조 7천억원으로 '19년 대비 40.3% 증가 (자료: 한국은행, '22년. 1분기)
  - \*\* 5~29인 제조업 제도 사용중 또는 사용경험有 91.0% / 일몰시 대책無75.5% (자료 : 중기중앙회, 5~29인 제조업 8시간 추가연장근로 활용실태조사, '22.9월)

### □ 건의사항

- 8시간 추가연장근로제 일몰 폐지해 제도 항구화

#### < 근로기준법 개정안 >

현 행	개 정
부칙<법률제15513호(2018.3.20.)>제2조(유효기간 등) 제53조 제3항 및 제6항의 개정규정은 2022년 12월 31일까지 효력을 가진다.	<b>&lt;삭제&gt;</b>

## □ 현황 및 문제점

- 최근 디지털 기술 발달과 코로나 상황으로 원격근무가 보편화되는 등 일하는 방식이 다변화되고 있음
- 특히 근로시간의 길이와 성과가 직접적으로 연결되지 않는 업무가 대폭 증가함에 따라, 업무 수행방식을 시간 단위로 규제하기보다 근로자 재량에 위임할 필요성이 커지고 있음
- 그러나 업종별 특성을 고려하지 않는 현행 근로시간제는 과거 산업화 시대 공장설비 가동에 맞춰 만들어진 ‘공장시대법’으로
  - 창의성과 전문성을 요구해 근로시간과 성과가 비례하지 않는 IT산업과 스타트업 등에 적용하기에는 한계가 큼
- 그나마 현행법(근로기준법 제58조 제3항)에서는 업무 특성상 수행방식을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 경우에는 노사합의를 통해 재량근로제를 도입할 수 있도록 규정하고 있으나,
  - 대상 업무\*가 매우 제한적이고, 협업이 필요한 업무를 수행하는 과정에서 대상 업무를 수행하는 일부 직원에만 적용할 수 있는 등 제약이 많아 제도 활용률\*\*이 0.9%에 그치는 등 사실상 유명무실함

\* 재량근로제 대상업무(근로기준법 시행령 제31조)

신상품·신기술 연구개발 및 인문·자연과학 연구 / 정보처리시스템 설계·분석 / 신문·방송·출판 사업에서의 기사 취재·편성·편집 / 의복·공업제품·광고 등의 디자인 / 방송·영화 등 PD나 감독/ 그 밖에 고용부장관이 정하는 경우

\*\* 고용부, 사업체노동력부가조사, '21.6월

## □ 건의사항

### ○ 재량근로제의 대상 업무 확대

- 게임 등 문화콘텐츠의 디자인 업무, 소프트웨어 개발 업무 추가

#### < 근로기준법 시행령 개정안 >

현 행	개 정
<p>제31조(재량근로의 대상업무) 법 제58조 제3항 전단에서 “대통령령으로 정하는 업무”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문 사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무</li> <li>2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무</li> <li>3. 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무</li> <li>4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무</li> <li>5. 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무</li> </ol> <p>&lt;신 설&gt;</p> <p>6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무</p>	<p>제31조(재량근로의 대상업무) 법 제58조 제3항 전단에서 “대통령령으로 정하는 업무”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ~ 3. (생 략)</li> <li>4. 의복·실내장식·공업제품·광고·<b>문화 콘텐츠</b> 등의 디자인 또는 고안 업무</li> <li>5. (생 략)</li> <li>6. <b>소프트웨어 개발 업무</b></li> <li>7. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무</li> </ol>





## Ⅱ. 중소기업 인력난 해소





## □ 현황 및 문제점

- 최근 중소기업의 경영환경은 주52시간 근무제 시행에 따라 연장근로를 통한 노동력 활용이 불가해졌으며, 근무제 개편(맞교대→3교대)으로 추가 인력수요 증가
  - 또한 코로나 팬데믹으로 온라인 거래 및 배달 수요가 급증해 근로자들이 택배·배달업 분야로 전직하는 등 인력공백 발생
    - \* 2021년 배달업 종사자 수는 42.8만명으로 '19년(34.9만명) 대비 7.9만명 증가 (자료: 통계청, 지역별고용조사)
- 중소기업 부족인원은 59만 8천명으로 전년동기(38만 1천명) 대비 56.9%(21만 7천명) 증가
  - (자료 : 고용노동부, 2022년 상반기 직종별 사업체 노동력조사)
  - \* 조선업은 80% 이상이 사람 수작업 공정이나, 2022.1월~7월 동안 삼성중공업 사내협력사 인력이 평균 16% 감소하는 등 인력 부족 심화
- 중소기업의 '21년 생산량 수준은 '19년 생산량을 기준으로 할 때 89.4%였으나, '22년 93.2% → '23년 99.9% 수준으로 상승할 것으로 전망하는 등 경기회복 기대 상승
  - (자료 : 중소기업중앙회, 생산인력 현황 및 2023년 외국인력 수요 조사, '22.7월)
  - 응답업체 784개사 중 595개사(75.9%)는 연간 외국인력 도입규모 제한을 폐지하고, 별도의 인력부족을 조사 또는 신청인원을 반영한 입국 확대 희망
- 또한, 저출산·고령화 등으로 인한 생산연령인구 감소를 감안해 외국인근로자 도입 관련 근본적 변화 필요
  - \* ('20년) 3,738만명 → ('30년) 3,381만명 → ('70년) 1,737만명 (자료 : 통계청, '21.12월 장래인구추계 발표)

## □ 건의사항

- 외국인근로자 연간 입국쿼터 폐지
  - 외국인력 도입규모를 사전 결정하는 연간 쿼터제의 경직성을 탈피하여, 분기별 인력부족율, 직종별 수요 파악을 통해 탄력적으로 도입규모 결정
- 고용한도 대폭 확대
  - 증가하는 현장 인력수요에 대응할 수 있도록 개별 기업에 대한 고용 한도 폐지
    - \* 분회 조사결과, 사업장별 평균적으로 고용 총 한도 15.6명, 신규 한도 15.3명 추가 확대 요구
    - \* '22년 6월말 기준 외국인력부족률은 사업장별 평균 54.9%

### < 외국인근로자 고용 한도 확대 필요 인원 >

구 분		총 한도 확대 필요 인원	신규 한도 확대 필요 인원
전 체		15.6	15.3
상시 근로자수	5명 미만	15.6	18.0
	5~10명 이하	10.3	10.7
	11~30명 이하	18.6	18.1
	31~50명 이하	12.0	11.1
	51명 이상	23.5	19.4

## □ 현황 및 문제점

- 현재 외국인근로자의 사업장 변경은 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조에 의거, 사업장이 근로계약을 해지하거나 임금체불 등 사업장 귀책사유에 대해 허용
- 그러나 다수의 외국인근로자는 수도권, 기 입국한 친척 및 동료들이 근무하는 인근지역 사업장 또는 급여조건 등의 근무환경이 좋은 사업장으로 사업장 변경을 요구하며 사업장과의 마찰 발생
  - \* 본회의 2018년 사업장 현장방문 인터뷰 결과 **182개 사업장 중 69개사(37.9%)가 무리한 이직요구 및 태업으로 애로 호소**
- 기존 근무 중인 외국인근로자들의 동요 등 근무 분위기에 악영향을 미쳐 관리 애로 가중, 생산차질 발생 등으로 사업장은 울며 겨자 먹기로 근로계약 해지에 동의
  - \* 외국인근로자 첫 직장 근무기간 1년 미만 42.3%  
(자료 : 법무부, 이민자 체류실태 및 고용조사, '20년)

### 사업장 변경 관련 현장사례(제조업 A사)

- 2020년 1월 우즈베키스탄 근로자 4명 신청하여 2년만인 2021.12월 입국하였으나, 보름만에 근로자 2명이 주도하여 “지인이 있는 사업장으로 옮기겠다.” “300만원 이상 임금을 주지 않으면 옮기겠다.”면서 삭발하고 태업하며 사업장변경 요구
  - 중소기업으로서는 근로자의 태업에 대항 수단이 없어, 결국 같이 들어온 근로자 4명 모두 사업장변경에 동의할 수밖에 없었음
- 사업장은 외국인근로자 사업장 변경 발생 시 **국내입국 진행비용(30여만원) 및 기숙사 마련 등 부대비용 손실**
- 뿐만 아니라 대체근로자 고용을 위한 내국인 구인노력, 고용허가 신청 절차에 **최소 3개월 이상 소요되는 등 생산현장 인력난 악순환**
  - 또한, 고용노동부는 지방소재기업, 뿌리산업, 인력부족업종 등에 외국인근로자 추가 고용을 지원하고 있지만, 외국인근로자의 수도권 집중화는 지방소재 기업에 대한 정부의 인력지원 정책을 무력화

## □ 건의사항

- 외국인근로자 입국 후 첫 1년간 기업 귀책사유가 없는 경우 사업장 변경을 금지하고,
  - 사업장 변경 횟수를 현 5회(최초 3회, 재고용 2회) → 3회(최초 2회, 재고용 1회)로 축소 필요

**외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제25조 제1항 등 위헌확인('21. 12. 23. 2020헌마395)**  
“외국인근로자가 자유롭게 사업장을 변경할 수 없도록 하는 고용부의 사업장 변경 제한은 합헌.”이며, “불법체류자가 늘어나는 상황에서 사업장의 잦은 변경을 억제하고 장기 근무를 유도할 필요가 있다.”고 판단

- 또한, 태업 등을 통한 악의적인 사업장변경 외국인근로자는 강제 출국 등의 조치가 이루어질 수 있도록 제재 장치 마련 필요
  - \* 사업장 변경 외국인근로자에 대한 제재 장치로 ①강제출국 조치(580개사, 74.0%) ②사업장 변경 이력에 대한 시스템(EPS) 관리(185개사, 23.6%) 요구  
(자료 : 중소기업중앙회, 생산인력 현황 및 2023년 외국인력 수요 조사, '22.7월)

# 6

## 실업급여 반복수급 제재 강화로 일하는 분위기 유도

건의자 : 한국기계공업협동조합연합회 구자옥 회장

### □ 현황 및 문제점

- 현행 실업급여제도에서는 일하지 않고도 최저임금 수준의 임금을 보장받을 수 있음
  - 최근 몇 년간 급격한 최저임금 인상('18년 7,530원 → '22년 9,160원)과 지급기간 확대(최대 240일 → 270일) 등으로 보장수준 과다
    - \* '22년 실업급여 하한액 30일치 180만원 vs 월 최저임금 191만원
- 이에 저임금근로자의 경우 취업보다 실업 상태를 더 선호하는 부작용이 초래되어, 이미 심각한 중소기업 인력난 심화 우려
  - \* 「참 괜찮은 중소기업」 플랫폼에 등재된 우수 중소기업 57.0% 인력 부족 (자료 : 중기중앙회, 「참 괜찮은 중소기업」 채용동향조사. '22년)
- 또한 실업급여 수급 횟수의 제한이 없어, 실업급여를 받다가 취업하여 6개월 정도 일하고 다시 수급자로 돌아서는 반복 수급 사례가 꾸준히 발생
  - 이는 고용보험기금의 재정에 상당한 부담을 초래하고, 중소기업의 인력 운용을 더욱 어렵게 만들고 있음
    - \* 고용부 중장기 재정추계상 '23년 적립금 고갈

< 반복신청 횟수별 구직급여 신청자 수 >

(단위 : 명)

신청 횟수	'21.1분기	'21.2분기	'21.3분기	'21.4분기	'22.1분기	'22.2분기
2회	96,709	57,650	55,368	59,691	86,869	57,184
3회	20,954	11,715	11,113	15,073	18,957	11,858
4회	4,326	2,608	2,026	4,575	3,975	2,781
5회 이상	2,704	2,262	1,044	4,470	2,542	2,254

\* 자료 : 고용노동부, 구직급여 신청동향

#### 반복수급 관련 현장목소리(제조업 A사)

“신규 채용해서 6개월 정도 지나서 숙련도가 조금 생길 만하면 실업급여를 타 먹겠다고 해고해 달라고 난리입니다. 6개월마다 새로 인력을 구해서 교육을 다시 하려니 여간 힘든 게 아닙니다.”

- 다행히 정부에서도 방만한 반복수급의 심각성을 인지하고, 고용보험법 개정안을 작년 말 국회에 상정하였으나 아직 처리되지 못한 상황

## □ 건의사항

### ○ 실업급여 반복수급에 대한 제재 강화

- 반복수급 시 구직급여일액 감액 확대 및 수급제한 규정 신설
  - 구직급여 5년간 3회 수급자 30%, 4회 40%, 5회 50%,  
6회 이상은 실업인정일로부터 3년간 수급 제한
- 반복수급 시 대기기간 연장
  - 1주 → 5년간 3회 수급자 2주, 4회 이상 4주

\* <참고> 고용보험법 정부개정안 주요내용

구직급여 감액 : 5년간 3회 수급자 10%, 4회 25%, 5회 40%, 6회 이상 50%

대기기간 연장 : 5년간 3회 수급자 2주, 4회 이상 수급자 4주(현재는 모두 1주)

### < 고용보험법 개정안 >

현 행	개 정
< 신 설 >	<p>제46조의2(구직급여일액의 감액)</p> <p>① 근로자, 제77조의2제1항에 따른 예술인, 제77조의6제1항에 따른 노무제공자인 구직급여의 수급자격자가 해당 수급자격과 관련된 이직일 이전 5년 동안 2회 이상 구직급여를 지급받은 후 다시 구직급여를 지급받는 경우에는 제46조, 제77조의3제4항 및 제77조의8제5항에도 불구하고 구직급여일액의 100분의 50 범위에서 구직급여를 지급받은 횟수를 기준으로 대통령령으로 정하는 바에 따라 감액한 금액을 구직급여일액으로 한다.</p> <p>② (생략)</p>
제49조(대기기간) (생략)	<p>제49조(대기기간)</p> <p>① (현행 제목 외의 부분과 같음)</p> <p>② 제1항 본문에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제42조에 따른 실업의 신고일부터 계산하기 시작하여 각 호의 사유별로 4주의 범위에서 대통령령으로 정하는 기간을 대기기간으로 보아 구직급여를 지급하지 아니한다. 이 경우 다음 각 호의 사유 중 둘 이상에 해당하는 경우에는 그 대기기간이 가장 긴 기간을 대기기간으로 본다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. 제46조의2에 따른 구직급여일액의 감액 사유에 해당하는 경우</p> <p>3. (생략)</p>
< 신 설 >	

현 행	개 정
<p>&lt;신 설&gt;</p>	<p>제59조(반복수급에 따른 수급자격의 제한) 근로자, 제77조의2제1항에 따른 예술인, 제77조의6제1항에 따른 노무제공자인 구직급여의 수급자격자가 해당 수급자격과 관련된 이직일 이전 5년 동안 5회 이상 구직급여를 지급받은 후 다시 구직급여를 지급받는 경우에는 제44조의 실업인정의 신고를 한 날부터 3년의 범위에서 새로운 수급자격에 따른 구직급여를 지급하지 아니한다.</p>







### Ⅲ. 산업안전 · 보건 규제 개선





## 7 중대재해처벌법 처벌 완화 및 사전 인증제 신설

건의자 : 한국금속열처리공업협동조합 주보원 이사장

### □ 현황 및 문제점

- 중대재해처벌법은 단 한 번의 사망사고라도 발생하면 ①1년 이상 징역 또는 10억원 이하 벌금 ②법인 벌금 ③행정제재 ④징벌적 손해배상까지 4중 처벌을 부과할 수 있어 중소기업이 체감하는 경영상 부담이 매우 큼\*
  - \* 50인 이상 중소기업 중 81.3%가 중대재해처벌법으로 경영상 부담이 큼 (자료 : 중기중앙회, '22.5월)
- 중대재해 사고는 기본적으로 사업주가 고의로 일으킨 것이 아니라 예기치 못한 상황에서 복합적인 원인으로 발생함에도, 1년 이상 징역을 부과하는 것은 다른 국내법이나 해외 주요국과 비교해도 지나치게 엄격함
  - 중소기업은 99%가 오너가 대표인 상황에서 과도한 징역형은 회사의 기본적인 경영유지 및 재발방지 대책 마련조차 어렵게 할 우려
    - \* 국내법 중 1년 이상 징역 하한을 둔 것은 '촉탁·승낙에 의한 살인(형법)'이나 '불법 마약재배(마약류관리법)' 정도에 불과하고, 미국·영국·일본·독일·프랑스 등 해외 주요국 어디에서도 산재사고에 대해 징역 하한을 둔 곳은 없음
- 의무내용이 광범위하고 불명확하여 중소기업 현장에서 이행하는 데 어려움이 크고\*, 대응에 어려움을 겪고 있음
  - 예를 들어 현장에서 유해·위험요인이 발견되었을 때 전문가들조차 관점에 따라 어떤 조치를 취해야 하는지 판단이 달라지는 실정임 (법 제4조 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치)
    - \* 50인 이상 중소기업 중 49.4%가 의무사항을 잘 이해하지 못하고 있음 (자료 : 중기중앙회, '22.5월)
- 이런 상황에서 중소기업은 확신을 갖고 많은 비용과 노력이 들어가는 안전보건 조치를 하기 어려움
  - 불명확한 의무를 알아서 이행하도록 맡겨놓고, 정부는 사고가 발생하면 처벌만 하는 현행 방식은 기업에게만 과도한 책임을 부과하는 것임

## □ 건의사항

- 사업주 처벌을 징역 하한에서 상한으로 합리화
  - 사망사고에 대한 처벌은 1년 이상 징역 하한에서 상한(예: 7년 이하)으로 바꾸고, 상해 발생에 따른 처벌 수준도 완화 필요(예: 5년 이하)

### < 중대재해처벌법 개정안 >

구 분	현 행	개 선
근로자 사망 시	<b>1년 이상의 징역</b> 또는 10억원 이하의 벌금	<b>7년 이하의 징역</b> 또는 10억원 이하의 벌금
근로자 상해 시	<b>7년 이하의 징역</b> 또는 1억원 이하의 벌금	<b>5년 이하의 징역</b> 또는 1억원 이하의 벌금

- 사업주 의무사항(안전보건관리체계 구축 등)에 대한 정부 인증제 운영
  - 정부가 사전에 기업의 안전보건 확보의무 이행여부를 확인·점검하고, 인증 받는 경우 해당 분야 처벌 감경 또는 면제

# 8

## 중소기업 안전비용 지원 확대 및 준비기간 부여

건의자 : 반월패션칼라사업협동조합 구홍림 이사장

### □ 현황 및 문제점

- 올해 초부터 중대재해처벌법이 시행되었으나, 중소기업은 이를 준수하기 위한 인적·재정적 여력이 부족한 실정임
  - 50인 이상 중소기업의 35.1%가 중대재해처벌법 준수하지 못하고 있으며, ‘안전비용 정부 지원 확대(73.6%)’가 가장 필요한 것으로 나타남  
(자료 : 중소기업중앙회, '22.5월)
- 그럼에도 불구하고 정부 지원은 법 시행 이전과 별로 달라진 점이 없어 현장 안착이 지연되고 있음
  - 정부 재정지원은 50인 미만 사업장에 대해서만 이루어지고 있으며, 50인 이상 사업장은 컨설팅(신설)과 용자만 지원
- 특히 정부는 중대재해처벌법 대응을 위해 컨설팅 지원사업을 신설 하였으나,
  - 컨설팅을 받더라도 참여기업에게 별도 혜택이 제공되지 않고 내년부터는 지원대상도 50인 미만 사업장으로 제한 예정
  - 미국의 경우, 250인 이하 전체 사업장에 대해 컨설팅을 상시 지원 하고 있으며 산업안전보건청(OSHA) 정기 감독 면제 등 혜택 제공

< 안전보건관리체계 구축 컨설팅 지원 대상 및 사업장 수 >

구 분	2021년	2022년	2023년(예정)
지원대상	50인 이상 300인 미만		50인 미만
지원 사업장 수	380여개	2,000여개	16,000여개

(자료 : 고용노동부, '22)

- 50인 이상 중소기업도 상당수가 법을 준수하기 어려워하고 있는 상황에서 50인 미만 중에는 여건이 열악한 곳이 더욱 많고, 그 수도 68만개에 달해(50인 이상의 약 13.7배) 철저한 사전 준비와 지원이 절실함
  - \* 규모별 사업장 개수 : 5~49인 681,688개, 50~299인 49,552개

## □ 건의사항

- 기존 재정지원 사업 대상을 '50인 미만'에서 '300인 미만'으로 확대
  - ①클린사업장 조성 지원사업(안전설비·장치 비용 50~70% 지원),  
②안전투자 혁신사업(위험기계·공정개선 비용 50% 지원) 등
- 컨설팅 지원 사업장 수 확대 및 참여 활성화를 위한 인센티브 신설

### < 2023년도 컨설팅 개선 건의안 >

구 분	기 존	개 선
지원대상	50인 미만	300인 미만
지원 사업장 수	16,000여개	30,000개
인센티브	없음	컨설팅에 적극 참여하여 권고 사항 등을 이행한 경우 사고 발생 시 정상 참작

- 50인 미만 사업장에 대한 준비기간 부여
  - 법 적용 시기를 최소 2년 이상 연기하고, 안전예방 체질 개선을 위해 노·사·정이 협력하여 현장 지원에 적극 나설 필요

# 9

## 안전관리자 자격 확대 및 인건비 등 지원 신설

건의자 : 대한기계설비건설협회 정달홍 회장

### □ 현황 및 문제점

- 산업안전보건법에 따르면 50인 이상인 제조·기타업종과 공사규모 60억원이상인 건설업에서는 안전관리자를 선임하도록 되어 있음
  - 단, 건설업은 '23.7월부터 공사규모 50억원 이상으로 선임대상 확대 예정
  - \* 건설업 안전관리자 연도별 배치기준(원도급)

공사금액	100억원 이상	80억원 이상	60억원 이상	50억원 이상
시행시기	'20.7.1.	'21.7.1.	'22.7.1.(현재)	'23.7.1.

※ 하도급은 100억원 이상

- 그러나 중대재해처벌법으로 전산업에서 안전관리자 수요가 크게 증가하고, 대기업·공기업 등에서 웃돈을 주고 안전 전문인력을 대거 흡수하여
  - 중소기업은 안전관리자 구인난이 심화되고 법 대응조차 어려운 상황임\*
  - \* 50인 이상 중소제조업의 55.4%가 '전문인력 부족'으로 중대재해처벌법 의무사항 준수하기 어려움(자료 : 중기중앙회, '22.5월)
- 현재 토목·건축 분야 중급기술인 또는 산업기사 이상 자격자에 대해서는 '23년말까지 한시적으로 교육을 이수하면 안전관리자 자격을 부여하고 있으나, 기계 분야에 대해서는 허용해주지 않고 있으며,
- 또한 종합건설업체에서 안전보건관리책임자(현장소장)로 10년 이상 재직한 사람에 대해서는 안전관리자 자격을 부여하고 있으나, 전문 건설업체에서 재직 한 경력은 인정해주지 않고 있음
- 제조업은 300인 미만 사업장에 대해 안전관리 업무를 위탁할 수 있도록 허용하고 있어 상당수가 위탁을 하고 있으나,
  - 현장에 상주하지 않다보니 안전관리에 허점이 있을 수밖에 없어 안전관리자를 자체 채용 또는 양성할 수 있도록 적극 지원할 필요가 있음

## □ 건의사항

### ○ 안전관리자 자격 확대

- 기계 분야 중급기술인 또는 산업기사 이상 자격자가 양성교육을 이수하거나, 전문건설업체에서 안전보건관리책임자로 10년 이상 재직하였을 경우 안전관리자 자격 부여

#### < 산업안전보건법 시행령 개정안 >

현 행	개 선
<p>안전관리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.</p> <p>1. ~ 10. (생략)</p> <p>10. 「건설산업기본법」 제8조에 따른 <b>종합공사</b>를 시공하는 업종의 건설현장에서 안전보건관리책임자로 10년 이상 재직한 사람</p> <p>11. 「건설기술 진흥법」에 따른 토목·건축 분야 건설기술인 중 등급이 중급 이상인 사람으로서 고용노동부장관이 지정하는 기관이 실시하는 산업안전교육(2023년 12월 31일까지의 교육만 해당한다)을 이수하고 정해진 시험에 합격한 사람</p>	<p>안전관리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.</p> <p>1. ~ 10. (현행과 같음)</p> <p>10. 「건설산업기본법」 제8조에 따른 <b>종합 또는 전문공사</b>를 시공하는 업종의 건설현장에서 안전보건관리책임자로 10년 이상 재직한 사람</p> <p>11. 「건설기술 진흥법」에 따른 토목·건축 <b>·기계</b> 분야 건설기술인 중 등급이 중급 이상인 사람으로서 고용노동부장관이 지정하는 기관이 실시하는 산업안전교육(2023년 12월 31일까지의 교육만 해당한다)을 이수하고 정해진 시험에 합격한 사람</p>

### ○ 300인 미만 중소기업이 안전관리자 자체 선임 시 인건비 일부 보조 또는 세액공제 혜택 신설

- 중소기업 이공계 연구인력의 경우, 채용 시 최대 3년간 기준 연봉의 50%가 보조되고(연구인력지원사업), 인건비 세액공제 혜택(최대 40%)이 이미 지원되고 있음(조세특례제한법 제10조)



## □ 현황 및 문제점

- 올해 8.18.부터 20인 이상 사업장에서 최소면적 6㎡(약 1.8평) 이상의 휴게시설 설치하지 않거나 설치·관리 기준 미달 시 과태료 부과
  - 단, 300㎡(약 90평) 미만 사업장에 대해서는 6㎡ 미만도 허용하고 50인 미만 사업장에 대해서는 1년 간 유예기간 부여
- 그러나 중소기업체의 16.4%가 6㎡ 이상 휴게시설 설치가 ‘어렵거나 불가능’한 실정이며, 그 중 66.7%는 ‘절대적인 공간 부족’ 때문임
  - 새로 공간을 확보하고 싶어도 기존에 건폐율·용적률을 모두 채운 경우에는 부지 내에 휴게시설을 신규 설치하는 것이 불가능함

### < 중소기업 휴게시설 설치·관리 실태 및 의견조사 결과 >

구 분	준수하기 어렵거나 불가능	준수하기 어려움		준수하기 쉬움	이미 준수하고 있음	
		불가능	어려움			
전 체	16.4%	8.0%	8.4%	8.0%	75.6%	
상시 근로자수 (300인 미만)	10~20인	18.6%	11.0%	7.6%	10.2%	71.2%
	20~50인	14.6%	6.3%	8.3%	5.2%	80.2%
	50~100인	16.7%	4.2%	12.5%	12.5%	70.8%
	100인 이상	8.3%	-	8.3%	-	91.7%

(자료 : 중소기업중앙회, '22)

- 또한 정부는 내년도 휴게시설 설치 지원사업을 신설하고 224억원 가량의 예산을 편성하였으나 지원대상에서 건설업은 제외할 예정인 것으로 알려졌음
  - 건설업은 대표적 안전 취약 산업으로 각종 규제는 지속적으로 강화하면서 지원사업에서는 배제하는 것은 부당한 처사임
  - 특히 전문건설업체는 대부분 영세사업자임에도 불구하고 지원 대상에서 배제하는 것은 산업별 형평성 논란 우려

## □ 건의사항

### ○ 건폐율·용적률 산정 시 휴게시설 제외

- 휴게시설 등 근로자 근무환경 개선 시설을 건축법상 건폐율·용적률 산정 시 제외하는 ‘가설건축물’로 인정

#### < 건축법 시행령 개정안 >

현 행	개 정(안)
제15조(가설건축물) ⑤ 법 제20조제3항에서 “재해복구, 흥행, 전람회, 공사용 가설건축물 등 대통령령으로 정하는 용도의 가설건축물”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 것을 말한다.  1. ~ 16. (생략) 17. <b>(신 설)</b>	제15조(가설건축물) ⑤ (현행과 같음)  1. ~ 16. (현행과 같음) 17. <b>휴게시설 등 근로자 근무환경 개선을 위해 필요하다고 인정되는 시설</b>

### ○ 휴게시설 설치 지원대상 확대

- (기존) ‘전문건설업’ 제외 → (개선) ‘전문건설업’ 포함



## IV. 현장 애로





## □ 현황 및 문제점

- 지난 5년간 41.6%(7,530원→9,160원) 인상된데 이어 복합경제위기 속에서 내년 최저임금은 5% 인상된 9,620원으로 결정
  - 해외 주요국에는 없지만 우리나라에서는 법정 의무인 주휴수당을 포함하면 내년 실질 최저임금은 11,544원에 달하고,
  - 4대 보험, 퇴직금 등을 감안하면 근로자 1인을 고용하는데 월 250만원 이상 필요한 상황
- 최저임금의 급격한 인상은 인건비 부담 외에도 제조업의 인력난을 심화시키고 숙련인력 육성의 어려움이 나타나고 있음

### 숙련인력 육성 애로 관련 현장목소리(고소작업대임대업 A사)

“보조 업무를 통해 도제식으로 인력을 육성해야하나 높은 최저임금으로 보조 업무만 수행하는 인력을 줄이다보니 숙련인력 육성이 안되고 있습니다.”

### 제조업의 인력난 관련 현장목소리(조선업 협력업체 B사)

“높은 최저임금으로 편하게 편의점에서만 일해도 상당한 급여를 받다보니 힘든 일로 인식되는 산업에는 사람이 오려하지 않습니다.”

- 급격한 인상으로 인해 2021년 기준 최저임금을 받지 못하는 근로자가 321.5만명(미만율 15.3%)에 달하는 등 경제상황 · 기업의 지불능력과 괴리된 부작용이 나타나고 있음
  - \* 최저임금 미만율(%) : ('01) 4.3 → ('11) 10.8 → ('21) 15.3
  - 특히, 최저임금 미만율 격차도 업종별, 규모별로 큰 격차가 나타나는 상황으로 기업의 현실이 반영되지 않은 단일한 최저임금 체계의 한계가 나타나고 있음
  - \* 최저임금미만율(경제활동부가조사 기준, %, '21) : 전산업 평균(15.3)  
[업종별] 숙박음식(40.2) vs 정보통신(1.9) / [규모별] 1~4인(33.6) vs 300인 이상(2.7)

- 현장에서는 **업종별 임금편차가 4배를 넘고 있으며, 업종·규모별 경영상황도 큰 차이를 보임**
  - \* 임금총액(사업체노동력조사, 천원, '21)  
[업종별 전기가스(6,753) vs 숙박음식(1,905) / [규모별 300인미만(3,316) vs 300인이상(5,582)
  - \* 부가가치 중 영업잉여(기업경영분석(중소기업), %, '20)  
[업종별 의약품(32.06) vs 숙박음식(-37.68) / [규모별 대기업(18.54) vs 중소기업(9.61)
- 아울러 현행 「최저임금법」은 최저임금 결정기준을 “근로자 생계비, 유사근로자의 임금, 노동생산성, 소득분배율 등”으로 규정하고 있으나 이는 임금을 지급받는 근로자의 입장만 고려할 뿐 임금을 지급하는 기업의 상황은 고려하지 못하는 한계가 있음
  - 해외 주요국\*도 경제상황 및 기업의 지불능력을 기준으로 하는 점을 고려하면 우리나라의 최저임금 결정기준에도 이를 반영해야함
  - \* 일본(통상 사업의 지불능력), 영국(경제 전반 및 경쟁력에 미치는 효과), 뉴질랜드(거시경제적 효과, 고용), 스페인(경제활동 참가율, 기타 경제적 여건)

## □ 건의사항

- 합리적인 최저임금 수준 결정을 위해 기업의 지불능력과 기업이 처한 경영환경을 반영하도록 제도 개선
  - 업종별 결정 시행, 규모별 최저임금제 근거 마련
  - 결정기준에 “기업의 지불능력”, “경제상황”, “고용에 미치는 영향” 포함

### < 최저임금법 개정안 >

현 행	개 정
제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ①최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.	제4조(최저임금의 결정기준과 구분) ①최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율, <b>기업의 지불능력, 경제상황과 고용에 미치는 영향</b> 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별· <b>규모별로 구분하여 정하여야 한다.</b>
② 제1항에 따른 사업의 종류별 구분은 제12조에 따른 최저임금위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정한다.	② 제1항에 따른 사업의 종류별· <b>규모별</b> 구분은 제12조에 따른 최저임금위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정한다.

## □ 현황 및 문제점

- 현행 파견법은 컴퓨터 관련 전문가, 사무지원 종사자, 자동차운전 종사자 등 32개 업무에 한해서만 근로자 파견 허용하고 있으며, 최대 2년까지로 제한하고 있음
- 최근에는 프로젝트형 고용계약이 확대되고 재택·원격근로의 확산으로 다양한 고용 형태가 등장하고 근로자성이 모호한 사례도 나타나고 있지만,
  - 여전히 정규직 채용만이 정답이고 비정규직, 파견직 등은 나쁜 것이라는 식의 접근으로 파견규제는 강하게 유지되고 있음
- 노동시장의 경직성이 강한 상황에서 파견근로에 대한 규제로 인하여 여러 부작용을 초래하고 있음
  - 실제 수요가 많은 제조·단순사무 업무에 파견이 금지되어, 기업들은 사내도급 등 우회적 방법을 통해 유연성 확보하는 등 불법파견 문제 발생함
  - 최근 노동유연성 제고를 위해 이용한 도급을 불법파견으로 인정한 판결이 나오면서 파견 규제의 부작용이 더욱 심해질 우려
  - 고령자 등은 파견규제로 인해 파견일자리보다 질이 낮은 임시·일용직이나 용역 일자리 위주로 재취업하는 실정
- 일부 업종에 대해서만 허용하고 있는 우리와 달리 해외 주요국의 경우 파견업무에 대한 규제가 없거나 있더라도 특정 업종에 대하여 금지하는 방식으로 운영
- 따라서 고용창출 효과가 높은 판매, 제조, 사무업무 등에 파견을 허용하는 등 과도기적으로 허용업무를 확대 내지 재조정하는 방안을 적극 검토할 필요

**< 해외 주요국 파견근로 관련 규정 >**

구분	일 본	영국·미국	독 일	프 랑 스
파견 업무	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 전 업종</li> <li>* 다만, 선원, 항만 운송, 건설, 경비, 의료, 자격자만 할 수 있는 업무 등 제외</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 제한 없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 제한 없음</li> <li>*다만, 영리 목적 건설업 파견 제외</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 상시.지속적 업무 파견금지</li> </ul>
파견 기간	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 제한 없음 : 소프트웨어 개발, 기계설계 업무 등 26개 업무, 일수 한정 업무 등</li> <li>■ 원칙적 1년 : 그 외 업무</li> <li>* 근로자대표에게 통지하고 의견을 청취한 경우 최장 3년까지 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 제한없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 제한 없음 (상한기간 폐지)</li> <li>■ 해고 후 3개월 내 재고용 금지 폐지</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■원칙적 18개월</li> <li>*①안전조치를 위한 긴급작업은 9개월, ②수출을 위한 예외적 주문발생의 경우는 24개월</li> </ul>
파견 사유	<ul style="list-style-type: none"> <li>■제한 없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■제한없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 제한 없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■사용사유 제한</li> <li>①근로자 대체,</li> <li>②기업 업무의 일시적 증가,</li> <li>③계절적 성격 또는 임시적 성격으로 인해 무기계약을 사용하지 않는 것이 관행인 고용 등</li> </ul>

\* 자료 : 중소기업 경쟁력 강화를 위한 노동시장 균형회복 연구(한국비교노동법학회, '19)

**□ 건의사항**

- 기업 수요와 산업 현실을 고려하여 파견업무 대상을 현행 Positive 방식에서 Negative 방식으로 확대



## □ 현황 및 문제점

- 건설현장에서는 노조의 조합원 채용 강요 및 무단 점거 등 불법행위가 지속 발생하여 작업 중단 및 공사원가 상승 등에 따른 피해 심각
  - 군소노조에서는 채용 강요나 무단 점거를 하지 않는 명목으로 금품을 수백에서 수천만원까지 요구하는 등 도를 넘은 횡포가 이어지고 있음
  - 노동조합의 조합원 채용 강요는 사업주의 경영권을 침해하고, 비노조 근로자의 구직난을 심화시키는 행위인 만큼 엄정한 법 집행이 필요함

### < 건설현장 실태조사(전문건설협회, '22.4.) - 노조 불법행위 유형 >

①채용강요(25.6%), ②월레비 등 부당금품 요구(18.4%), ③불법집회(14.0%), ④장비 사용 강요(13.6%), ⑤현장점유 및 방해(13.6%), ⑥태업(9.2%), ⑦도급강요(4.4%) 순

- 정부는 공정한 채용질서 확립을 위해 「공정채용법」 제정을 국정 과제로 제시하고, 연내 제정안을 발표한다는 계획임
  - 현재 채용 강요 행위를 형법(업무방해죄), 공정거래법, 채용절차법 등을 통해 처벌하고 있으나, 명시적으로 노동조합(또는 노동조합이라고 주장하는 사업자단체)의 채용 강요 행위 방지를 목적으로 하고 있지 않아 한계
  - 노동조합의 조직적인 채용 강요 행위는 개인 단위의 단순 청탁보다 기업에 미치는 경영상 피해가 크고 사회적 손실도 가중시키는 만큼 더욱 엄격하게 처벌 필요
- 또한 노조 불법파업도 계속해서 발생하며 기업들의 피해가 막심한 상황임
  - 지난 6~7월 대우조선해양 하청노조 불법파업으로 중소 협력업체 4곳이 일감이 끊겨 도산한 데 이어 최근 철강, 자동차 등까지 파업 추가 예고
  - 그럼에도 국회에서는 불법파업에 대해 피해 기업의 손해배상청구를 제한하는 일명 노란봉투법까지 추진하고 있어 기업들의 우려가 확산되고 있음

## □ 건의사항

- 노조 불법행위에 대해 부처간 협조를 통한 적극적이고 엄정한 법집행
  - 불법과업을 용인하는 노란봉투법 입법 중단
- 공정채용법 제정 시 노조의 채용 강요 행위 금지규정 강화 등

### < 공정채용법 제정안 >

구 분	기 존(채용절차법)	개 선
입법 목적	구직자의 권익 보호	채용과정에서의 모든 피해자 보호
적용범위	30인 이상 사업장	모든 사업장
처벌 범위	①채용 청탁, 압력, 강요 ②채용 관련 금품 제공·수수	①채용 청탁, 압력, 강요 ②채용 관련 금품 요구·제공·수수 ③기타 경영권 침해 행위
처벌 수위	3천만원 이하 과태료	5천만원 이하 과태료 (단, 노동조합 등에 의한 조직적 범죄인 경우에는 과태료 금액의 2분의 1 범위에서 가중)
기타	-	채용 강요 행위 발생 확인 시 채용 취소



## V. 서면 건의





## □ 현황 및 문제점

- 현장에서는 고임금과 최저임금의 급격한 인상에 대한 부담이 커지고 있으며, 이에 따라 소상공인 중심으로 일하지 않는 시간에 대한 주휴수당 지급의무를 불합리하게 인식
  - 주휴수당 부담을 덜기 위해 소정근로시간이 주당 15시간 미만인 초단시간 근로자 채용을 우선 고려하게 되어 고용의 질이 떨어질 우려
    - \* 초단시간 근로자 추이(천명) : ('15) 866 → ('17) 904 → ('19) 1,302 → ('21) 1,512
- 1953년 근로기준법 제정 당시 장시간 저임금 근로에 대한 휴일 보상을 목적으로 도입되었으나 시대적 변화에 따라 의미가 많이 퇴색한 상황
  - \* 주당 근로시간 변화(시간) : ('53) 48 → ('89) 44 → ('03) 40
  - \* 저임금 근로자 비중(%) : ('14) 23.7 → ('16) 23.5 → ('18) 19.0 → ('21) 15.6
  - 일본의 경우에도 장시간 저임금 구조에서 벗어나며, 1990년대에 주휴수당 폐지
- 우리나라와 경쟁하는 해외주요국에서는 주휴수당 지급 의무가 없으며, 해외국가 중 주휴수당을 강제하는 일부 국가는 여전히 장시간 근로하는 저임금 국가가 대부분
  - 해당 국가들은 풀타임근로자에 한정하여 지급하도록 하고 있으나, 우리나라는 주 15시간 이상 근로자이면 단시간·기간제 근로자에게도 지급하도록 엄격히 규정
    - \* 주휴일 유급 국가 : (OECD) 한국, 터키(주45시간 근무), 멕시코(주6일 근무)  
(OECD 外) 대만, 브라질
- 아울러 현장에서는 주휴수당 계산 등 행정적인 어려움을 느끼고 있으며 임금체계를 단순화하는 측면에서도 조속한 개선 필요

## □ 건의사항

- 기업 여건을 감안하여 주휴수당 지급여부를 노사자율로 결정토록 개선
  - 해외의 많은 나라도 법적 의무가 아닌 노사의 단체협약 등으로 지급여부를 결정
  - 주휴수당이 기본급화 되어 있는 월급제 하에서 임금 감소, 통상임금 상승 우려를 감안하여 기업 상황에 맞게 지급여부를 결정하는 것이 타당

### < 근로기준법 개정안 >

현 행	개 정
제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 <b>유급휴일</b> 을 보장하여야 한다.	제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 <b>휴일</b> 을 보장하여야 한다.

- ‘미래노동시장 연구회’에서 주휴수당 개선을 포함한 임금체계 개선안 마련 필요

## □ 현황 및 문제점

- 최근 1년 미만 근로자 연차유급휴가 부여, 배우자 출산휴가 확대 등 휴일·휴가 관련 제도가 계속 확대되면서 영세기업 경영에 부담이 큼
  - \* 근속 1년 미만 근로자 연차휴가 11일 부여('18.5월)
  - 배우자 출산휴가 : 기존 5일(3일 유급) 유급 10일로 확대('19.10월) 등
- 게다가 중소기업은 급격한 최저임금 인상과 작년부터 본격 적용된 주52시간제에 따른 추가 인건비 등으로 인력의 현행 유지조차 버거운 상황
  - 도저히 공휴일 유급휴일화와 대체공휴일 확대까지 감당할 여력이 없음
    - \* 최저임금 지난 5년간 41.6% 인상 : ('17년) 6,470원 → ('22년) 9,160원
    - 주52시간제 정착 위한 정부지원책 1순위 : 추가채용 인건비 지원(57.2%)  
(자료 : 중기중앙회, 주52시간제 중소기업 의견조사, '21.9월)
    - \*\* 공휴일 유급휴일화 적용시기 : (30~299인) '21.1월, (5~29인) '22.1월
    - 대체휴일 확대('21년 8월) : 설·추석, 어린이날 → 3.1절, 광복절, 개천절, 한글날 추가
    - \*\*\* 30인 미만 사업장의 43.1% 공휴일 유급휴일화 적용 못함
    - 이 중 49.1%는 법 적용시점인 '22년 1월에도 적용 불가함  
(자료 : 중기중앙회, 대체공휴일 확대에 대한 의견조사, '21.6월)
- 공휴일이 유급휴일화 되었지만, 중소기업들은 인력난으로 추가 채용이 쉽지 않아, 대부분 휴일수당\*을 지급하면서 공휴일 근로를 하고 있는 실정
  - \* 최저시급을 기준으로 하더라도, 근로자 1인당 165만원(9,160원 × 8시간 × 연 15일 × 1.5배 휴일가산)에 달하는 추가 휴일수당이 발생
  - \*\* 대체공휴일 확대시 대응계획 : 휴일수당 지급하며 공휴일 근로 43.6%
  - 대체공휴일 확대시 예상 문제점 : 추가 인건비 부담 66.8%  
(자료 : 중기중앙회, 대체공휴일 확대에 대한 의견조사, '21.6월)
- 이러한 인건비 부담 상승을 감안해 30인 미만 영세 사업장에 한해서라도 공휴일의 유급휴일 적용은 제외해줄 필요

## □ 건의사항

- 5~29인 기업에 한해 공휴일 유급휴일 적용 배제



## □ 현황 및 문제점

- 중대재해 발생 시 사업장의 안전·보건조치에 대한 적극적 개선을 유도하기 위해 근로감독관이 현장을 방문하여 확인 후 작업중지명령 실시
  - 산업안전보건법에 따르면 중대재해가 발생한 작업이나 이와 동일한 작업에 대한 ‘부분작업중지’가 일반적이고 예외적으로 주변으로 산업재해가 확산될 우려가 있는 상황에 대해서만 ‘전면작업중지’로 규정
- 작업중지로 생산활동이 중단되어 큰 피해가 발생하고 특히, 조선소와 같이 사업장 규모가 크고 다수의 협력업체가 존재하는 업종은 장기간 휴업으로 협력업체의 경영악화와 폐업 등 막대한 손해 발생
  - 전면작업중지는 물론이고 부분작업중지 경우에도 일부 작업 중단에 따라 모든 공정이 멈추기도 함
  - 협력업체의 근로자 입장에서 휴업수당(평균임금의 70% 또는 통상임금)만 받거나 일용직의 경우에는 이마저도 지급받지 못해 생계가 어려워짐

### 작업중지명령 관련 현장목소리(조선업 협력업체 A사)

“조선소 같은 경우에 3~4척 정도를 동시에 건조하는데 도크(Dock) 중 한군데에서 사고가 나면 도크 전체를 작업 중지 해버립니다. 그러면 관계없는 나머지 배들도 건조를 못하게 되는 겁니다. 협력업체도 힘들어지고 근로자들도 일을 못하니까 소득이 줄게 되어 생계 어려움이 커집니다. 사고가 났으면 해당 구역만 조사하고 앞으로의 대책 세우는 것이 맞는데 작업 중지명령 나올 때는 도크 전체가 대상이라 감당하기 어렵습니다.”

- 현장에서는 재발방지 등 필요성은 인정하나 협력업체 경영과 근로자 생계를 감안하여 작업중지명령 범위에 대한 신중한 검토 필요

## □ 건의사항

- 기업과 근로자에 미칠 영향을 감안한 작업중지명령 범위 최소화

## □ 현황 및 문제점

- 중소기업과 청년 구직자 간 일자리 미스매치 문제 지속되면서 중소기업 인력난은 그 어느 때보다 심각한 수준
  - 적극적으로 구인했음에도 채용하지 못한 미충원 인원은 16만 4천 명으로 전년 대비 71.8%(6만 8천명)나 증가함  
(자료 : 고용노동부, 2022년 상반기 직종별사업체노동력조사)
  - 중소기업중앙회 조사에 따르면, 「참 괜찮은 중소기업」 플랫폼에 등재된 우수 중소기업도 절반 이상이(57.0%) 인력 부족한 상황  
(자료 : 중소기업중앙회, 「참 괜찮은 중소기업」 채용 동향조사, '22년. 7월)
- 인력 부족을 부추기고 있는 일자리 미스매치는 정보 비대칭성과 불투명한 채용 절차에서 주로 기인함
  - 상당수 청년 구직자는 중소기업 취업을 고려하고 있으나, 적절한 기업정보를 구할 수 없어 구직활동에 애로를 겪는 것으로 나타남
    - \* 청년 구직자의 73.4% 중소기업 취업 고려한 적 있음  
구직활동시 애로사항 1순위 : 기업 정보 입수 어려움(29.4%)  
(자료 : 중소기업중앙회, 청년일자리 인식조사, '22년. 6월)
  - 중소기업 대다수는 여전히 청년 구직자들이 폐쇄적이라 인식하는 '서류-면접 위주의 채용시스템'을 고수하고 있음
    - \* 중소기업이 활용하는 채용절차 : 서류(82%), 면접(40.9%) 등  
(자료 : 중소기업중앙회, 「참 괜찮은 중소기업」 채용 동향조사, '22. 7월)
  - \*\* 청년 구직자의 61.8% '서류-면접 위주 채용시스템 부적절'하다 응답  
부적절하다는 이유로는 미숙련된 면접관의 면접 진행(46.3%), 평가방식이 불투명해 불공정함(24.7%) 근무여건 공지 모호(14.2%)등 제시  
(자료 : 중소기업중앙회, 청년일자리 인식조사, '22년. 6월)

- 이에 중기중앙회에서는 우수 중소기업 일자리 정보를 제공하는 「참 괜찮은 중소기업」 플랫폼\*을 구축하고, AI 면접 기반의 일자리 매칭 서비스인 「참 기업 매칭」\*\*을 무료로 제공 중이나,
  - 올해 10월 이후 AI 기반 서비스 단가 상승 등으로 유료화될 예정이며, 플랫폼에 등재할 우수기업 중소기업 발굴 및 홍보 비용도 증가하는 추세로 정부 차원의 지원 강화 필요
  - \* 신용등급, 퇴사율 등 6가지 기준으로 선정된 우수 중소기업 2.8만개의 채용정보 안내, 서비스 개시 후 약 25만개의 일자리 매칭('21.7월 ~ 현재)
  - \*\* 청년 구직자들이 「참 괜찮은 중소기업」 플랫폼 통해 AI면접 응시하면, AI 역량 분석 통해 적합한 직무 추천하는 서비스로('22. 5월 개시) 현재 중기부 지원으로 무료로 제공 중이나, '22. 10월부터 유료화 될 예정

## □ 건의사항

- 중소기업 맞춤형 AI 매칭 서비스 지원 확대
  - 「참 기업 매칭」 서비스 비용 지속 지원 및 '중소기업 맞춤형 무료 AI 매칭시스템' 보급 확대

## □ 현황 및 문제점

- 장애인고용법에 따라 전산업의 상시근로자 50명 이상 사업주는 의무고용률\*에 의한 장애인 고용의무를 부담하고, 상시근로자 100명 이상 사업주 중 의무고용률에 미달하는 장애인을 고용하면 매년 장애인고용부담금\*\*을 납부해야 함
  - \* 국가 및 지자체 3.6%, 공공기관 3.6%, 민간기업 3.1%
  - \*\* 월별 의무고용 인원수보다 적게 고용한 인원수에 부담기초액(1,149,000~1,914,440원)을 곱한 금액의 연간 합계액
- 만성적인 구인난을 겪고 있는 지방 소재 중소기업들과 노동강도 및 작업위험도가 높아 장애인이 선호하지 않는 건설업 등은 의무고용률 충족이 어려운 상황
  - 3高(고물가, 고금리, 고환율)로 경제침체 우려가 있는데 중소기업이 일시적으로 적자로 전환되어도 장애인고용부담금 경감되지 않아 경영난 가중 우려
    - \* 상시근로자 100명인 기업(의무고용 3명)에서 장애인 고용이 없는 경우 장애인고용부담금은 68,919,840원(3명 × 1,914,440원 × 12월)
  - 건설업의 경우 장애인이 건설현장 취업을 선호하지 않아\*, 건설사업자는 장애인 고용의사가 있어도 인원 확보가 쉽지 않아 산업별 특성과 현장여건을 고려하지 않고 획일적 장애인 의무고용률 적용은 불합리
    - \* 건설업 취업희망 3.3% ('21년도 한국장애인고용공단 패널조사)
- 직무 또는 구인난으로 장애인 채용이 어려운 일부 사업장에서는 극심한 인력 부족에도 불구하고 장애인고용부담금을 회피할 목적으로 직원수를 100인 미만으로 줄이는 현상도 발생

**장애인 의무고용 관련 현장목소리(건설업체 A사)**

“건설업은 대표적인 옥외산업으로 야외작업이 많고 노동강도와 작업 위험도가 높아 신체활동이 자유롭지 못한 근로자를 고용하는 것은 산재 발생 위험 때문에 현실적으로 어렵습니다. 게다가 장애인 스스로도 건설현장 취업을 원하지 않아, 건설사업자는 장애인 고용의사가 있어도 인원 확보가 안 되어 사실상 부담금 납부를 강요당하고 있습니다.”

**장애인 의무고용 관련 현장목소리(기계부품 제조업 B사)**

“저희도 장애인을 고용하면 좋지만, 복잡한 기계를 만들고 제조현장을 관리하는 직무가 장애인 근로자에게 오히려 산재 등 위험한 환경이 되고 있는데 어떻게 채용을 하겠습니까. 그렇다고 사무직은 이미 인력이 풍부한 상황이라 이리저리도 저러지도 못하는 와중에 매년 장애인 의무고용 미달로 수천만 원의 부담금까지 납부하고 있습니다.”

**□ 건의사항**

- 일시적 적자 전환 등 경영난이 발생해 고용유지가 어려운\* 중소기업에 대해서는 장애인 고용부담금 경감 근거 마련

\* 고용보험법 시행규칙 제24조(고용조정이 불가피하게 된 사업주) 참조

- 산업별 특성을 감안하여 장애인 의무고용률 차등 적용

**< 장애인고용법 시행령 개정안 >**

현 행	개 정
<p>제25조(사업주의 의무고용률) 법 제28조 제1항에 따른 장애인 고용의무가 있는 사업주의 장애인 상시 근로자 의무고용률은 다음 각 호와 같다. 다만, 사업주가 법 제9조제2항제3호에 따른 장애인 직업재활시설을 직접 설치·운영하는 경우에는 이 시설의 장애인 근로자를 사업주가 고용하여야 하는 장애인 수에 포함한다.</p> <p>1. ~ 2. (생략)</p> <p>3. 2019년 이후: 1000분의 31</p>	<p>제25조(사업주의 의무고용률) 법 제28조 제1항에 따른 장애인 고용의무가 있는 사업주의 장애인 상시 근로자 의무고용률은 다음 각 호와 같다. 다만, 사업주가 법 제9조제2항제3호에 따른 장애인 직업재활시설을 직접 설치·운영하는 경우에는 이 시설의 장애인 근로자를 사업주가 고용하여야 하는 장애인 수에 포함한다.</p> <p>1. ~ 2. (생략)</p> <p><b>3. 2019년 이후: 별표에 업종별로 규정</b></p>

## □ 현황 및 문제점

- 중소기업은 만성적인 인력난을 겪고 있으며 어렵게 인력을 구하더라도 장기근속이 어려운 실정
  - 중소기업 부족인원은 59만 8천명으로 전년동기(38만 1천명) 대비 56.9%(21만 7천명) 증가\*하였으며 우수 중소기업의 57.0%가 인력 부족인 상황\*\*
    - \* 고용부, 2022년 상반기 직종별사업체노동력조사
    - \*\* 중소기업중앙회, 2022년 「참관참은중소기업」 채용동향조사
  - 중소기업 근로자의 근속기간도 평균 6년(대기업 10.7년)에 불과하며 5년 미만 근속 비율이 82%에 달함
    - \* 중소벤처기업연구원, '대-중소기업 간 노동시장 격차 변화 분석', '21.3월
- 중소기업 근로자의 장기근속을 위해 정책지원이 절실하나 오히려 '청년내일채움공제' 및 '청년재직자 내일채움공제'의 축소 또는 일몰 예정

청년내일채움공제(고용부)	청년재직자 내일채움공제(중기부)
<ul style="list-style-type: none"> <li>· (가입대상) 만 15세 이상 34세 이하로 중소·중견 기업에 정규직으로 신규 취업한 청년</li> <li>· (적립구조) 2년 적립 후 1,200만원 지급(청년 300 + 기업 300 + 정부 600)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· (가입대상) 15세 이상 34세 이하로 중소·중견 기업에 정규직으로 6개월 이상 재직 중인 청년</li> <li>· (적립구조) 5년 적립 후 3,000만원 지급(청년 720 + 기업 1,200 + 정부 1,080)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 지원규모 축소 및 민간위탁 종료</li> <li>· (예산) '22년 1.3조원 → '23년 6,375억원</li> <li>· (규모) '22년 7만명 → '23년 1.5만명</li> </ul>	'22년말 일몰 확정

## □ 건의사항

- 중소기업 장기근속 유도 위한 '23년도 관련 지원사업의 확대 및 유지 필요
  - 청년내일채움공제 적립구조를 현행 2년 → 3~5년으로 확대 및 지원규모 유지

## □ 현황 및 문제점

- '08년 금융위기 이후 장기간 지속된 조선업 불황과 중국과의 경쟁 심화에 따른 저가수주 등으로 중소조선업체들의 적자 경영 지속
  - 적자 경영의 어려움 속에서도 근로자 고용유지를 위해 급여를 우선 지급함에 따라 4대 보험 체납액이 누적되어 왔음
    - \* 국내 조선소 사내협력사 체납액 총 700억원 이상 추정(2022년 기준)
- 조선업은 '16년부터 특별고용지원업종으로 지정되어 고용·산재보험은 납부기한 연장(6개월), 체납처분 집행유예(지정기간 전체) 지원 중이나,
  - 건강보험과 국민연금에 대해서는 연 최대 5% 연체금이 부과되고 압류 등 체납처분이 시행되고 있음
  - 반면, 여행업·관광숙박업·관광운송업 등 기타 특별고용지원업종은 건강보험·국민연금도 연체금 미부과, 체납처분 집행유예 등 지원을 받고 있어 업종 간 형평성 문제 존재
- 특히 기업은 통장거래가 반드시 필요하나 건강보험·국민연금 체납에 따라 통장 압류처분까지 시행되어 영업활동이 크게 제한되고 근로자 고용유지 및 경영난이 더욱 가중되고 있음
  - 4대 보험 체납 시 신용정보원 '신용관리정보 대상자'로 등록되고 신용보증서 발급이 제한되어 담보 외에는 대출이 불가능한 실정\*
    - \* 신용보증서 발급 신청 시 완납증명서 요구하여 신청조차 불가
- 우리나라 조선업계는 세계 최고 수준의 경쟁력을 보유하고 있어 조선업 경영 환경이 회복되면 수익성도 개선될 것으로 기대
  - \* 주요 대형 조선소도 내년부터 흑자 전환에 성공할 것으로 전망
  - 중소조선업체들이 버틸 수 있도록 특별고용지원업종 종료 후 일정 기간 지원 필요

## □ 건의사항

- 조선업도 여타 특별고용지원업종과 동일하게 건강보험·국민연금의 납부기한 연장과 체납처분 집행유예 지원혜택 부여
  - 고용·산재보험은 지원기간 연장, 건강보험·국민연금은 지원혜택 신설 (최소 1년간)
    - \* 기존 체납분에 대해서도 소급 적용하여 체납처분 취소 필요
- 조선업 경기회복 시점까지 특별고용지원업종 지정 기간 연장



## □ 현황 및 문제점

- 건설기계정비는 건설기계를 분해·조립 또는 수리하고 그 부분품을 가공제작·교체하는 등 건설기계를 원활하게 사용하기 위한 모든 행위

### < 건설기계정비의 산업분류, 직업분류 및 고용직업분류 >

구 분	중분류	소분류
한국표준 산업분류	C 제조업 34 산업용 기계 및 장비 수리업	34011 건설광업용 기계 및 수리업
한국표준 직업분류	7 기능원 및 관련 종사자 753 기계장비 설치 및 정비원	75361 건설용 굴삭기 정비원 75369 그 외 건설용 기계정비원 75331 크레인 설치 및 정비원 75333 지게차 정비원
한국고용 직업분류	8 기계 설치·정비·생산직	8113 물품이동장비 설치·정비원 크레인정비원, 지게차정비원 8116 건설·광업기계 설치·정비원

- 건설기계 등록현황은 56만대에 달하고 2,200여개 정비사업체에 약 1만명의 종사자가 있으며, 국가건설산업발전과 안전사고 및 환경오염 방지에 기여하는 기간산업에 해당
- 그러나 작업근로환경이 열악하여 3D직업군으로 기피하고 있으며, 정비기술자격제도가 미흡하여 산업현장에서 요구하는 전문기술인력 육성이 어려운 상황
  - 정비인력 구인난과 기존 정비사의 고령화가 나타나고 있으나 건설기계정비기술인력 양성에 대한 정부 정책은 부재한 실정
- 현장에서는 자격을 막 취득한 신입정비사 육성에 보통 1년의 기간이 필요하나 영세한 중소정비업체가 최저임금을 지급하며 교육까지 감당하기에 매우 어려운 상황

## □ 건의사항

- 건설기계정비 기술인력의 적극적 육성을 위해 국가기간전략산업 직종에 추가
- 자격취득 후 바로 현장 투입이 가능하도록 건설기계정비 국가기술 자격 개선(내용 현실화, 세분화 등)
  - 신입정비사 기초 기술 습득을 위한 **능력향상 교육제도**(교육프로그램, 교육비 지원 등) 도입

## □ 현황 및 문제점

- 전시사업자는 전시회와 관련된 물품 및 장치를 제작, 설치하거나 전시공간의 설계, 디자인과 이와 관련된 공사와 서비스 등을 제공하고 있음
- 통상 부스설치는 이틀정도 소요되고, 철거는 야간당일로 이루어지다 보니 야간 철거시 안전사고로 인한 중대재해법 위반 우려와 주52시간 준수에 어려움을 느끼고 있음
  - 전시장 마다 운영규정, 운영매뉴얼, 가이드 등을 두고 있으나 야간철거를 제한하거나 금지하는 내용은 없음
  - 전시장과 주최사업자는 수입증대와 전시장 임대료 절감을 목적으로 행사 종료 당일 야간 철거를 요구하고 있는 실정

### 당일철거 요구 사례

2022 푸드위크 내 푸드테크 스타트업 특별관 장치공사 제안입찰[코엑스, '22.9.15]

가. 행사명 : 2022 코엑스 푸드위크

나. 행사기간 : 2022년 11월 2일(수) ~ 5일(토), 4일간

다. 장치공사기간 : (준비)2022년 10월 31일(월) ~ 11월 1일(화), 2일간

(철거)2022년 11월 5일(토), 당일철거

라. 행사장소 : Coex A, B, C, D1홀

- 전시산업의 소관부처인 산업부는 전시장 등이 대부분 사기업이라는 이유로 이러한 안전문제를 방치 중

## □ 건의사항

- 안전사고 예방 및 주52시간 근로시간 준수를 위한 대책 필요
  - 철거는 행사종료 다음날 주간으로 최소 8시간 보장(야간철거 폐지)
  - 각 전시장 운영규정, 운영매뉴얼, 가이드 등에 야간철거 제한내용 포함 권고

## □ 현황 및 문제점

- 금형 등 뿌리산업은 학령인구 감소, 내국인의 취업기피 등에 따라 제조현장에서 만성적인 신규 인력 구인난을 겪고 있어, 불가피하게 현장기능직에 고용허가제에 의한 외국인근로자를 활용 중
    - 현재의 고용허가제도 하에서 요구되는 외국인력의 기능수준은 비숙련 기초기능에 해당되므로 이들을 숙련인력으로 키워내는 것이 지속적인 산업경쟁력을 유지할 수 있는 방법
  - 현재 최초 입국 외국인근로자는 취업교육\*만 거쳐 사업장에 배치되고 있으나, 현장에서는 직무효율성 제고와 산업 경쟁력 유지를 위해 기본 직무교육과정에 대한 요구가 있음
    - 특히 금형 등 뿌리기업은 기능별 직무에 부합하는 현장기능인력이 필요하므로 취업교육 후 현장용어 등 기본 직무교육(1개월 내외)을 이수하도록 지원할 필요성이 큼
- \* 취업교육(16H) : 직장문화(1H), 관계법령 및 고충상담절차(8H), 산업안전보건 및 기초기능(7H)
- 아울러 뿌리산업의 숙련기능인력 육성을 위해 뿌리기업에서 일정 기간 재직으로 숙련성이 검증된 외국인근로자의 체류자격 변경(E-9 → E-7-4)이 시행되고 있으나 쿼터(고용부 추천 연간 350명, 올해 기준)가 적고 노동시장 여건을 적극적으로 고려하지 않은 채 비자정책의 일환으로 운영되는 한계

## □ 건의사항

- 신규 입국 외국인근로자에 기본 직무교육 후 기업 배치 근거 마련
  - 산업별 협단체, 교육기관 등 직무교육 전문기관 선정 및 예산 지원
- 숙련기능인력 체류자격 변경(E-7-4) 허용인원, 쿼터 대폭 확대

## □ 현황 및 문제점

- 우리 정부는 내국인 구인난으로 심각한 인력부족을 겪고 있는 업종 및 사업체에 해외 노동력을 공급하기 위해 '04년부터 고용허가제\* 운영
  - \* 비전문취업(E-9), 방문취업(H-2)
- 52시간 근무제 시행 및 인구감소 문제로 인해 인력난이 심화되는 업종이 다수 발생하고 있으며, 정부는 이에 대한 대응방안으로 방문취업 동포(H-2) 고용허용업종을 확대
  - 국내에 거주하며 자유롭게 구직활동을 하는 동포 특성상 수도권 취업 쏠림현상, 서비스업 선호(외식업종의 식당 서빙) 등으로 인력난 해소에 난항
  - 또한 외국인근로자는 「출입국관리법」 제18조(외국인 고용의 제한)에 따라 지정된 장소가 아닌 곳에서의 근무가 불가능해 원자재 등 운송 업무를 할 수 없고 제품의 현장 설치 및 해체작업에 투입하지 못하여 종사 가능 업무 제한

### 업종별 사례(광업)

- 광업 사업체는 업종 특성상 강원도나 충청북도 등 지방 산간오지에 분포하고 있어, 내국인 및 방문취업 동포(H-2)가 취업을 기피
- '20.12월 외국인력정책위원회는 광업의 방문취업 동포(H-2) 고용을 허용토록 결정했으나, 제도가 운영된지 2년이 가까워지는 현재 시점까지도 동포 채용을 하지 못하는 등 인력난 지속

### 업종별 사례(폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료재생업)

- 폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료 재생업(표준산업분류코드: 38)은 「폐기물관리법」 제25조에 의거, 폐기물처리업으로 분류되어 있으며 근무를 기피하는 3D 업종
- 그러나 일반 외국인력(E-9) 고용허가업종에는 '건설 폐기물 처리업(표준산업분류코드 3823)'만 포함되어 있고, 그 외 업종은 방문취업 동포(H-2) 고용만 가능하도록 제한
- 직원 급여를 월 3백만원에서 4백만원 수준으로 인상했음에도 불구하고 내국인 및 동포 구인 어려우며, 폐기물은 즉시 처리하지 못하면 폐기물 수거 대란이 일어나 지역주민 민원이 발생하는 등 사회적 문제 발생하기 때문에 인력 수급 절실
- 또한, 배출되는 폐기물 및 재활용품 관리를 위해 근로자의 사외파견이 불가피하나, 외국인근로자는 이동이 금지되고 있어 개선이 필요함

## □ 건의사항

- 광업, 폐기물처리업 등 인력난 해소를 위하여 방문취업 동포(H-2) 고용이 허용된 경우에도, 동포들의 취업 기피로 인력난이 해결되지 못하는 업종은 비전문취업(E-9) 외국인근로자 고용 허용
- 더불어 운반·설치·해체 작업 등 불가피하게 장소 이동이 반복적으로 발생하는 제품, 업종의 특성을 반영한 현장 근무 허용

## □ 현황 및 문제점

- 식품 또는 식품첨가물을 가공·판매하는데 직접 종사하는 근로자는 근로 개시 전에 건강진단(장티푸스 등)을 받아야 하고, 매년 1회 다시 건강진단을 받아야 함
  - 관계법\*에 따라, 건강진단 결과 없는 근로자는 생산현장 투입 불가
    - \* 식품위생법 제40조 및 시행규칙 제49조, 식품위생분야 종사자 등의 건강진단규칙 제2조
- 과거에는 외국인근로자 건강진단시 외국인등록증이 필요하여 외국인등록증 발급에서 건강진단결과서(舊 보건증) 발급까지 4~6주 소요
  - \* 외국인등록증 발급기간 : 3~5주 소요(심사 1~2주, 제작 : 2~3주)
  - \* 건강진단결과서 발급기간 : 5일
- 현재는 일부 개선되어 외국인등록사실증명서로도 건강진단결과서의 발급이 가능해짐에 따라 2주 내외로 단축
  - \* 외국인등록사실증명서 발급 기간 : 1주 내외 소요
- 그러나 코로나19 이전에 당일 처리가 가능했던 외국인등록증 신청이 최근 외국인의 입국량 증가로 외국인등록증 신청을 위해서는 사전 예약 후 출입국사무소를 방문 필요
  - 사전예약이 3주 이상 밀려있어 외국인등록증 신청·접수 후 1주일 내외로 발급됐던 외국인등록사실증명서도 발급까지 4주 이상 소요
- 이로 인해 식품위생분야 사업장의 경우 건강진단결과서가 발급될 때까지 외국인근로자 입국 후 4주 이상 현장 투입을 하지 못해 생산성 저하 및 임금부담이 여전함

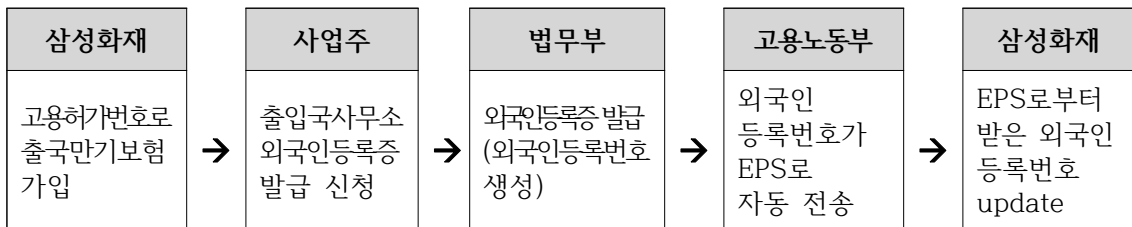
## □ 건의사항

- 외국인근로자가 입국 후 신속하게 생산현장에서 일할 수 있도록 지원 요청
  - 출국만기보험과 같이 여권과 고용허가서로 신분 확인 후 건강진단 결과서를 발급해주고 전산연계를 통해 외국인등록번호는 추후 보완토록 개선
- 아울러 제도개선 전까지는 여권과 고용허가서로 신분 확인 후, 임시 건강진단결과서 발급
  - 임시 건강진단결과서의 유효기간은 입국 후 90일 이내
    - \* 외국인등록증 신청 기간 : 외국인근로자 입국 후 90일 이내

### **출국만기보험 사례**

출국만기보험은 근로계약 효력 발생일로부터 15일 이내 가입해야 하므로 외국인등록번호가 발급되지 않은 시점에서 고용허가번호로 먼저 가입 후 외국인등록번호가 발급되면 전산 연계를 통해 정보가 자동으로 보완되고 있어 빠르게 처리 가능

[ 출국만기보험 처리 흐름도 ]





## 【붙임 1】

### ※ 식료품제조업 건강진단서 발급

- 목적 : 국민의 보건 및 위생건강 보호
- 근거 : 식품위생법 제40조 및 시행규칙 제49조,  
식품위생분야 종사자의 건강진단규칙 제2조

#### 식품위생법

##### 제40조(건강진단)

- ① 총리령으로 정하는 영업자 및 그 종업원은 건강진단을 받아야 한다. 다만, 다른 법령에 따라 같은 내용의 건강진단을 받는 경우에는 이 법에 따른 건강진단을 받은 것으로 본다.
- ② 제1항에 따라 건강진단을 받은 결과 타인에게 위해를 끼칠 우려가 있는 질병이 있다고 인정된 자는 그 영업에 종사하지 못한다. - 이하 생략 -

#### 식품위생법 시행규칙

##### 제49조(건강진단 대상자)

- ① 법 제40조제1항 본문에 따라 건강진단을 받아야 하는 사람은 식품 또는 식품첨가물(화학적 합성품 또는 기구 등의 살균·소독제는 제외한다)을 채취·제조·가공·조리·저장·운반 또는 판매하는 일에 직접 종사하는 영업자 및 종업원으로 한다. 다만, 완전 포장된 식품 또는 식품첨가물을 운반하거나 판매하는 일에 종사하는 사람은 제외한다.
- ② 제1항에 따라 건강진단을 받아야 하는 영업자 및 그 종업원은 영업 시작 전 또는 영업에 종사하기 전에 미리 건강진단을 받아야 한다. - 이하 생략 -

#### 식품위생 분야 종사자의 건강진단 규칙

##### 제2조(건강진단 항목 등)

- ① 「식품위생법」 제40조제1항 및 같은 법 시행규칙 제49조에 따라 건강진단을 받아야 하는 사람의 진단 항목은 별표와 같다. <개정 2022. 4. 28.>
- ② 「식품위생법」 제40조제1항 및 같은 법 시행규칙 제49조에 따라 건강진단을 받아야 하는 사람은 직전 건강진단 검진을 받은 날을 기준으로 매 1년마다 1회 이상 건강진단을 받아야 한다. <신설 2022. 4. 28.>

- 실시기관 : 보건소, 병원 등의 의료기관
- 처리기간 : 5일
- 첨부서류
  - 내국인 : 주민등록증 또는 공적증명서(운전면허증, 여권 등)
  - 외국인 : 외국인등록증 (외국인등록사실증명서도 가능(여권지참))
- 검사내용 : 장티푸스, 결핵, 전염성피부질환(한센병 등 세균성피부질환)
- 담당부처 : 식약처 식품안전정책과

## 【붙임 2】

### ※ 외국인등록증 발급

- 목적 : 국내 장기체류(90일 이상) 외국인근로자의 효율적 관리
- 근거 : 출입국관리법 제31조 및 제33조

#### 출입국관리법

##### 제31조(외국인등록)

- ① 외국인이 입국한 날부터 90일을 초과하여 대한민국에 체류하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 입국한 날부터 90일 이내에 그의 체류지를 관할하는 지방출입국·외국인관서의 장에게 외국인등록을 하여야 한다. -이하 생략-

##### 제33조(외국인등록증의 발급 등)

- ① 제31조에 따라 외국인등록을 받은 지방출입국·외국인관서의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 외국인에게 외국인등록증을 발급하여야 한다. - 이하 생략 -

- 발급기관 : 관할 출입국관리사무소
- 신청기한 : 외국인근로자 입국후 90일 이내
- 처리기간 : 신청일로부터 3주 ~ 5주
- 신청서류 : 신청서, 여권, 사진, 사업자등록증 사본, 마약검사확인서 등

### \* 외국인등록사실증명서

- “외국인등록증”이 제작되기 전단계로서 외국인등록상 하자가 없음을 증명
- 해당 외국인에 대한 체류자격 및 체류기간이 표시(사진은 미표기)
- 신청후 발급시까지 1주일 내외 소요

## 【붙임 3】

#### 출입국관리법

##### 제88조의2(외국인등록증 등과 주민등록증 등의 관계)

- ① 법령에 규정된 각종 절차와 거래관계 등에서 주민등록증이나 주민등록등본 또는 초본이 필요하면 외국인등록증이나 외국인등록 사실증명으로 이를 갈음한다.
- ② 이 법에 따른 외국인등록과 체류지 변경신고는 주민등록과 전입신고를 갈음한다.

## □ 현황 및 문제점

- 산재보험은 건설기계를 포함한 근로자를 파견하는 경우 도급계약과 임대차 계약의 구분 없이 해당 건설공사의 원수급인을 보험가입자로 판단
  - 건설기계대여업체 소속 건설기계조종사도 마찬가지로 건설사에서 산재보험료를 신고·납부하고 있음
- 반면, 고용보험은 건설장비운영업자와 건설업 원수급인간 체결된 계약내용이 임대차 계약\*, 도급계약\*에 따라 보험가입자를 판단
  - 타워크레인의 경우 설치·해체 업무를 전문업체에 도급을 주고 있어 도급계약에 해당하고 보험가입자는 건설업 원수급인임
    - \* 임대차 계약 : 건설장비운영업자가 건설기계를 대여하면서 해당 기계를 조작하는 건설기계조종사를 함께 파견
    - \* 도급 계약 ① 특정 공사의 완성에 대한 건설도급계약을 체결하고 건설기계(조종사 포함) 등을 투입하여 직접 공사하는 경우
    - ② 임대차계약을 체결하였으나, 건설장비운영업자가 제3자에게 건설기계의 설치, 해체를 도급 준 경우

### < 고용·산재보험의 계약내용별 보험가입자 >

구 분	고용보험	산재보험
임대차계약	건설장비운영업자	원수급인
도급계약	원수급인	원수급인

- 계약내용(도급, 임대차)에 따라 고용보험가입자가 달라지기 때문에 건설기계조종사의 고용보험료는 건설기계대여업체에 매달 부과되어 납부하고, 매년 3월경 실시하는 보수총액신고를 통해 보험료를 정산·환급하고 있음
  - 이러한 행정작업을 통상 노무사에 의뢰하여 비용 부담이 있으며, 보험료 정산 시 임대차계약으로 오인 등으로 환급신청을 반려하는 사례도 발생

## □ 건의사항

- 고용보험의 부과징수방법을 산재보험과 동일하게 변경
- 보험료 환급신청 반려 등 부당한 행정처리 방지를 위한 명확한 지침 배포 및 점검

## □ 현황 및 문제점

- 퇴직공제 가입대상 건설공사\*의 원수급인은 서면계약으로 손쉽게 하수급인에게 공제부금 납부의무를 인수할 수 있으나(건설근로자법 제10조)
  - \* 공공공사 1억원 이상, 민간공사 50억원 이상(건설근로자법 시행령 제6조)
- 퇴직공제부금 소요비용 산정기준\*\*과 실제로 하수급인이 부담하는 공제부금 적립액 사이에 괴리가 커 그 차액을 하도급 건설업체가 부담하게 떠맡고\*\*\* 있는 실정
  - \*\* 직접노무비의 2.3%로 한정(국토부 고시 제2015-610호 규정사항)하며, 해당 기준에 따른 비용을 하도급금액 산출내역서에 명시해 지급받음(건설근로자법 제10조의3)
  - \*\*\* 퇴직공제부금 초과납부 사업장 비율 52%(한국건설산업연구원, '21년)
- 최근 퇴직공제부금 일액은 인상\*되고, 전자카드 출결시스템이 확대 시행\*\*되는 등 하수급 업체의 퇴직공제 가입비용은 증가하고 있으나,
  - 퇴직공제부금 소요비용 산정기준은 '08년부터 15년간 동결 상태로 하도급 건설업체들의 불합리한 부담은 더욱 커지고 있음
    - \* 기존 5,000원에서 '20년부터 6,500원으로 인상
    - \*\* 공공 100억, 민간 300억 이상 → '22.7월부터 공공 50억, 민간 100억 이상
- 게다가 퇴직공제부금 비용은 사후에 정산되는 데, 하수급인이 대출해서 부담할 때는 정산 합의가 늦어지면 금융비용까지 떠맡아야 함
- 따라서 원수급인의 불합리한 퇴직공제부금 납부의무 전가를 방지하기 위해서는 하루빨리 퇴직공제 하수급인 인정승인 제도를 폐지해야 함
  - 보다 근본적인 해결책으로는 예외적으로만 허용하는 도급인 공제부금 납부 특례(건설근로자법 제13조의 2)를 대폭 확대할 필요
    - \* 공정한 건설환경 조성 위해 사업주 대신 발주처인 경기도청에서 퇴직공제부금 납부('21.6월)

## □ 건의사항

- 퇴직공제 하수급인 인정승인 제도 폐지
- 도급인의 공제부금 납부 특례 인정사유 확대

### < 건설근로자법 개정안 >

현 행	개 정
제10조(퇴직공제의 가입) ① (전단 생략) 이 경우 원수급인이 서면계약으로 하수급인에게 공제부금의 납부를 인수(引受)하게 하는 경우로서 원수급인의 신청에 따라 공제회의 승인을 받은 경우에는 그 하수급인을 사업주로 본다.	제10조(퇴직공제의 가입) ① (전단 생략) <u>&lt; 삭제 &gt;</u>
제13조의2(공제부금의 납부 특례) ① 제13조제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 퇴직공제에 가입한 사업주에게 건설공사를 도급한 도급인이 사업주를 대신하여 피공제자의 공제부금을 공제회에 내야 한다. 이 경우 공제회는 해당 도급인에게 공제부금 납부 의무가 발생한 사실을 알려야 한다. 1. 도급인이 공제부금을 직접 공제회에 내기로 사업주와 서면으로 명확히 합의하고 공제회에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 사실을 통보한 경우 (이하 생략)	제13조의2(공제부금의 납부 특례) ① 제13조제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 퇴직공제에 가입한 사업주에게 건설공사를 도급한 도급인이 사업주를 대신하여 피공제자의 공제부금을 공제회에 내야 한다. 이 경우 공제회는 해당 도급인에게 공제부금 납부 의무가 발생한 사실을 알려야 한다. 1. 도급인이 공제부금을 직접 공제회에 내기로 <u>사업주가 신청하고 공제회가 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 사실을 통보한 경우</u>

MEMO

A large rectangular area containing horizontal dotted lines for writing.

MEMO

A large rectangular area containing horizontal dotted lines for writing, enclosed by a solid border.



MEMO

A large rectangular area containing horizontal dotted lines for writing, enclosed by a solid border.

MEMO

A large rectangular area containing horizontal dotted lines for writing, enclosed by a solid border.