
노동시장 개혁 추진방안 (1차) 참고자료

2015. 6. 17

관계부처 합동

차 례

1. 공공부문 임금피크제 도입·확산 계획	1
2. 민간부문 임금피크제 확산 방안	4
3. 취업규칙 변경의 합리적 기준·절차 마련	5
4. 청년고용 확대를 위한 대책 마련·추진	6
5. 상생협력기금 출연시 세제지원	7
6. 사내근로복지기금, 공동근로복지기금 출연	8
7. 원청의 하청 근로조건 개선노력 동반성장지수 평가에 반영	10
8. 성과공유제 시행 중소기업에 대해 정책자금 및 R&D사업자 선정 우대	11
9. 중기조합 납품단가 조정신청 기한연장	12
10. 하도급대금 지급 법적보호 수급사업자 범위 확대	13
11. 상생결제시스템 활성화	14
12. 대리제보센터, 익명제보시스템 등 활성화	15
13. 불공정행위 공공조달 입찰참가 제한 강화	16
14. 공정거래협약체결 장려·확산	17
15. 하도급 분쟁조정 대상범위 확대 등	18
16. 종합심사낙찰제 확대 시행	19
17. 비정규직 근로자에 대한 보호조치 추진	20
18. 공공부문 비정규직 보호방안 강구	22
19. 취약근로자 보호를 위한 기초고용질서 확립	24
20. 통상임금·근로시간 단축 등 불확실성 해소	26
21. 위법·불합리한 관행 개선 지속 추진	27

1 【현황 및 문제점】

- 60세 정년 의무화(16년)에 따라 청년 채용 여력 악화가 우려되어 임금피크제를 통한 청년 채용 여력 확보 필요
 - 공공기관은 민간에 비해 정년까지 근무하는 비율이 높아 정년 연장에 따라 재직자 고용연장으로 청년 신규채용이 감소할 가능성
- 공공부문부터 임금체계 개편, 상생고용 등에 앞장서는 모습을 보여줌으로써 분위기를 조성, 이를 토대로 민간부문으로 확산

2 【추진방안】

- 제도도입 지원
 - (선도기관 선정·운영) 공공기관의 특성에 따라 선도 · 집중 · 일반 기관으로 분류 · 조기 도입 추진
 - * <선도기관> 조기도입 목표로 추진, 사례는 타 기관에 확산, <집중기관> 간담회 · 컨설팅 · 현장지도 등 도입 지원 강화
- (컨설팅·교육 강화) 공공기관 관계자의 임금피크제 이해에 도움이 되도록 구체적이고 이해하기 쉬운 가이드 제시
 - (컨설팅) 「60세+정년 서포터즈 사업」을 통해 공공기관 ‘임금체계 모형’ 및 ‘임금피크제 적합 직무’ 개발 지원
 - * 노사발전재단 사업 · 고용부 예산 등을 활용, 희망기관에 추가 지원
 - (교육) 고용노동연수원과 노사발전재단 등의 공공기관 대상 교육 과정에 임금피크제 등 임금체계 교육 강화
- 지원금 제도 신설·개선
 - (세대간 상생고용 지원제도 신설) 세대간 상생고용 노력을 통해 청년을 신규 채용하는 사업장(대기업 · 중소기업 · 공공기관)에 지원
 - * 구체적인 지원규모, 지원요건, 지원수준, 지원방식, 재원 등은 부처간 추가 협의를 거쳐 확정할 예정

- (임금피크제 지원금) 60세 정년제의 실질적 안착을 위해 임금 피크제 지원금 지원기간을 한시적으로 연장하는 방안 검토

* 현행 임금피크제지원금 제도: 60세 정년제 법시행 이전까지 지원 규정(고보법 시행령 ▲300인 이상 '15.12.31.까지, ▲300인 미만 '16.12.31)

- (근로시간단축 지원금) 장년 근로시간단축에 대한 지원을 강화하여 근로시간단축 활성화 및 청년채용 확대 노력 확보

* 현행 근로시간단축 지원금 제도: 정년연장 또는 정년후 재고용으로 소정 근로시간을 주당 15~30시간으로 단축하고 임금 감액시, 피크임금 대비 70% 이하로 감액된 임금을 최대 5년간 지원(연 500만원 한도)

○ 지방고용노동관서를 통한 현장 지원활동

- (간담회) 선도기관 및 파급효과가 큰 주요 공공기관 경영진 대상으로 우수사례 공유, 장애요인 발굴 및 조기도입 설득

* 기도입-미도입 기관간 간담회 개최를 통해 임금피크제 기도입 기관의 사례와 경험 공유

○ 범정부 추진체계를 구축, 임금피크제 조기 도입 및 확산을 체계적으로 관리·지원

- 관계부처 합동협의회: (구성) 기재부 차관(위원장), 각 부처 1급 (운영) 월 1회 개최 원칙, 필요시 수시 개최
- 실무협의체: 기재부 주관 TF팀 구성(고용부·기관실무자 파견 등)

- (업무분담) 공기업·준정부기관은 기획재정부 주관, 기타공공기관은 주무부처 주관으로 추진, 부처별 주관 업무를 분담

- 기재부: 추진 총괄, 제도도입 기반 조성, 채용목표 및 별도정원 확정, 추진상황 점검 등
- 고용부: 지원금 제도마련, 선도·집중기관 선정·관리, 지역·권역별 현장지원, 홍보 등
- 주무부처: 기관별 추진계획 관리, 추진상황 점검 등

소관부처	담당자			연락처
고용노동부	공공기관노사관계과	과장	양정열	044-202-7661
고용노동부	공공기관노사관계과	사무관	임한일	044-202-7663
기획재정부	제도기획과	과장	송복철	044-215-5530
기획재정부	제도기획과	사무관	박혜수	044-215-5533

「공공기관 임금피크제 권고안」 주요 내용

- (적용대상) 임금피크제는 60세 정년시행에 맞추어 모든 공공기관의 전 직원을 대상으로 도입, 시도입기관도 동 권고안에 따라 보완
 - * 급여수준이 매우 낮은 경우(최저임금의 150%수준 이하) 등은 제외 가능
- (신규채용) 임금피크제를 통해 신규 일자리 창출이 가능하도록,
 - 정년이 60세로 연장되는 기관과 기존 정년이 60세 이상인 기관 모두 원칙적으로 신규채용 목표를 설정하도록 함

< 임금피크제 관련 신규채용 목표 설정기준 >

- 정년이 연장되는 기관은 정년 연장으로 인해 줄어들게 되는 퇴직자 수 만큼 신규채용 목표를 설정
 - 예) 정년 58→60세 연장시 : '16년 신규채용 목표는 '16년에 만58세가 되는 인원수
- 기존 정년이 60세 이상인 기관은 정년이 1년 남은 재직자 수 만큼 신규채용 목표를 설정
 - 예) 정년 60세 기관 : '16년 신규채용 목표는 '16년에 만59세가 되는 인원수

- (제도설계) 고령자의 정년연장 또는 보장으로 발생하는 인건비 증가액과 임금피크제와 관련하여 신규채용한 인원의 인건비가 원칙적으로 총인건비 인상을 내에 포함되도록 설계
- (별도정원) 임금피크제 관련 신규채용 규모만큼 별도정원으로 반영하며, 직급은 별도직군 또는 초임직급으로 구분 적용
 - 임금피크제 대상자를 종전 직급에서 별도직군으로 전환하는 경우 승진이 가능하므로 조직내 인력순환에 기여
- (직무와 보상체계) 임금피크제가 기관의 생산성 향상에 기여하도록 임금피크제 대상자의 다양한 직무를 개발하고 적정 보상체계도 마련
 - 직위·직무에 따라 임금지급률 및 적용기간을 차등하거나 직무급, 역할급 등도 지급할 수 있도록 함

1 【현황 및 문제점】

- '16년 300인이상 사업장부터 60세 정년 및 임금체계 개편이 의무화 되나, 아직 현장의 준비는 더딘 상황
 - * 임금피크제 도입율(%): '12.6월 9.6 → '13.6월 8.3 → '14.6월 9.9
 - ↳ 규모별('14, %): (10~29인) 14.2, (30~99인) 14.7, (100~299인) 15.2, (300인이상) 23.2
- 연공형 임금체계를 유지한 채 정년 연장은 기업부담 증가에 따른 장년층 고용 불안(희망퇴직 등) 및 청년 신규채용 축소 등 우려
 - * 청년 실업률(%): '98년 12.2 → '13년 8.0 → '14년 9.0 → '15.4월 10.2

2 【추진방안】

- **(선도사례 발굴, 공감대 형성) 임단협 시기에 맞춰 노사 및 국민적 공감대 형성에 주력**
 - 60세 정년 서포터즈(학계+컨설팅기관) 운영을 통해 선도업종별 임금피크제 적합모델 개발 및 현장 토론회 등으로 확산
 - 청·장년 상생고용 선도사례 집중발굴 및 발표회 개최, 우수사례집 발간 등 임금피크제에 대한 인식 개선 병행
- **(현장 지원 강화) 임금피크제 도입예정 사업장(551개소)을 중심으로 지방관서 상황반을 가동, 임단협 지도 등 중점지원(6월~)**
 - 노사발전재단, 60세 정년 서포터즈 등을 활용, 노사관심도에 따른 수준별 사업장 컨설팅 및 제도 도입 지원
 - * ▲ 우수사례·지원사업 소개, ▲ 컨설팅<노발재단>, ▲ 컨설팅+노사협의 심층지원 <서포터즈>
- **(정부 지원 확대) 임금피크제 등 임금체계 개편 및 청·장년 상생고용을 집중 지원하는 방향으로 정부지원금 개편(6월~)**
 - 임금피크제 지원은 한시적 연장, 근로시간 단축 지원은 강화
 - 임금피크제 등 도입사업장의 청년 신규채용시 재정 지원

소관부처	담당자			연락처
고용노동부	고령사회인력정책과	과장	김윤태	044-202-7454
	고령사회인력정책과	사무관	김태연	044-202-7457

① 【현황 및 문제점】

- 고령화에 대응, 근로자의 고용안정과 생산가능인구 부족현상에 대비하기 위해 「고령자고용촉진법」(이하 “법”이라 함)을 개정(13.4월), 60세 정년 법제화(법 제19조)
 - 아울러 인건비 상승으로 인한 고용불안, 청년 고용 축소 우려를 해소하기 위해 임금체계 개편을 의무화(법 제19조의2)
 - 이에 따라 기업이 임금체계 개편시 단체협약이 없는 사업장의 경우 취업규칙 변경이 필요한 바, 노사간 갈등 우려

② 【추진방안】

- 정년 60세 및 임금체계 개편의 안정적 정착을 지원하기 위하여 법령과 판례 법리를 토대로
 - 노사, 전문가 등 각계 의견을 수렴을 거쳐 취업규칙 변경의 불이익 및 사회통념상 합리성 여부 판단을 위한 구체적 기준을 정리하여 제시
 - * 노사간 성실한 협의·합의를 통한 임금체계 개편 추진, 취업규칙 변경의 불이익 여부, 사회통념상 합리성 인정 기준(근로자의 불이익 정도, 사용자의 변경 필요성, 변경 내용의 상당성, 노동조합 등과의 교섭경위) 등을 구체화

소관부처	담당자			연락처
고용노동부	근로기준정책과	과장	권창준	044-202-7526
	근로기준정책과	사무관	강검윤	044-202-7544

1 【현황 및 문제점】

- '00년 이후 청년실업률은 8% 안팎을 기록하다, '14년부터 가파르게 높아져 외환위기 시기를 제외한 **최고치 지속**

* 청년실업률 (%): ('00.4) 8.3 → ('02.4) 7.1 → ('06.4) 8.0 → ('10.4) 8.6 → ('13.4) 8.4 → ('14.4) 10.0 → ('15.4) 10.2

- '양질의 일자리 부족', '산업구조변화' 등에 따른 구조적 문제에, 정년연장 등 단기적 충격이 더해지며, 청년실업문제가 심화

2 【추진방안】

- (시급한 분야 대책 추진) 취업난이 심각한 인문계 전공자를 위한 취업촉진 방안, 효율적 해외취업 강화 방안 등 마련·추진
- (단기 고용절벽 대응) 세대간 상생고용지원제도 마련 등을 통해 청년 신규채용을 유도하고 분야별 일자리 창출 노력 강화
- (청년고용 지원사업 개선) 청년일자리 사업(13개 부처 53개 사업, 1.5조)의 효과성을 제고할 수 있도록 유사·중복평가 및 개편 추진
- (인력 미스매치 해소) 현장중심의 대학교육 개편 등을 통해 산업 수요에 맞는 인력양성을 유도하고, 중소기업 근로조건 개선 추진
- 노동시장 개혁, 상생고용 등 청년고용절벽 우려 해소를 위한 종합대책을 7월 발표 계획(관계부처 합동)

* 세대간 상생고용 지원, 업종별·지자체별 청년 일자리 창출 노력 강화, 해외취업 촉진, 청년일자리사업 재정비, 대학의 학과 정원조정·수요자 중심교육·현장맞춤형 인재 양성, 중장기 인력수급전망 기능 강화 등(내년 예산에 청년고용 관련 대책 중점 반영)

소관부처	담당자			연락처
고용노동부	청년고용기획과	서기관	이우영	044-202-7493
	청년고용기획과	사무관	어일천	044-202-7417
기획재정부	인력정책과	과장	강기룡	044-215-4950
	인력정책과	사무관	허수진	044-215-4952

1 【현황 및 문제점】

- 원청이 하청의 연구개발, 인력개발, 생산성향상(성과공유제) 등의 목적으로 출연하는 상생협력기금*에 대해 법인세 공제 혜택 부여(조특법)

* 내국법인이 협력 중소기업과의 동반성장을 위하여 대·중소기업협력재단에 출연하는 기금

< 상생협력기금(동반성장 투자재원) 현황 >

▪ **기금규모** (‘15.5월 기준)

- 누적 협약금액 : 9,027억원(145개사), 누적 출연금액 : 3,976억원(141개사)
 ‘15년 출연 목표금액 : 4,700억원

▪ **사용용도 : 현재 5가지 목적으로 사용** (조특법 시행령 별표1)

- ① 연구개발 ② 인력개발 ③ 생산성향상(성과공유제 포함) ④ 해외시장진출
 ⑤ 온실가스감축 및 에너지 절약

- 기존에는 하청 근로자 근로개선을 목적으로 지원하는 모델이 없었기에 대한 세제혜택 등 인센티브 미부여

2 【추진방안】

- 하청 근로자 근로개선을 위한 성과공유 모델을 개발(‘15.11월), 성과공유제 추진을 위한 상생협력기금 출연시 세제혜택 지원 (출연금의 7% 세액공제)

* 원청·하청·대중소기업협력재단 간 하청 근로자 근로개선 사업 관련 MOU 체결
 → 원청이 재단을 경유하여 하청기업에 자금 출연 → 출연금에 세제 지원

- 대기업과 협력 중소기업을 대상으로 성과공유제 아카데미 교육을 확대하여 근로 복지 개선을 위한 모델 확산 촉진 (‘15.11월~)

* 대중소기업협력재단이 원하청 실무자를 대상으로 성과공유 이론, 기업사례, 실행 방안 코칭 등 기업 현장적용에 필요한 사항들을 교육(연 10회 개최)

- 산학연을 중심으로 성과공유제 연구회를 구성

- 기업 현장조사 및 각종 사례분석 등을 통해 근로조건 개선 활동을 성과공유제 모델로 연계

소관부처	담당자			연락처
산업통상자원부	기업협력과	과장	진종욱	044-203-4230
산업통상자원부	기업협력과	주무관	이석호	044-203-4237

1 【현황 및 문제점】

○ 사업주가 기업 이익의 일부를 출연하여 근로자의 복지증진사업에 사용하는 사내근로복지기금제도 운영('92~)

* 사내기금운영 현황('13): 사내근로복지기금 수 1,431개소, 기본재산 72,740억원, 수혜대상 근로자 수 1,784명

- 상대적으로 복지수준이 높은 대기업을 중심으로 운영되고 중소기업 도입·활용률이 낮은 상황

* 사업장 규모별 도입현황('13년기준, 1,431개소): 10~99인 이하 0.2%(393개소), 100~299인 3.8%(428개소), 300~499인 11.6%(170개소), 500~999인 20.1%(176개소), 1,000인 이상 57.31%(264개소)

○ 사내복지기금 도입이 적은 중소기업은 대기업보다 복지 수혜가 미흡

* 대기업 대비 중소기업('13) : $\frac{\text{현금급여}}{66.8\%}$ $\frac{\text{법정복지비}}{67.0\%}$ $\frac{\text{비법정복지비}}{53.2\%}$

○ (세제) 사업주가 사내근로복지기금법인을 설립하고, 同 기금 법인에 출연시 법인세 손비(소득금액의 10% 범위) 인정

- 그러나, 공동근로복지기금에 출연하거나 원청업체가 협력업체의 사내근로복지기금에 출연에 대한 세제지원은 근거* 미비

* 대중소기업 또는 둘 이상의 중소기업 사업주 등이 공동으로 설립하는 공동근로복지기금 관련 근로복지기본법 개정안이 법사위 계류 중('14.11월 김용남 의원 발의)

○ (예산) 공동근로복지기금 출연* 또는 협력업체 사내근로복지기금 출연**시 재정지원('15년 80억)

* 대-중소기업 또는 둘 이상의 중소기업이 공동으로 기금법인 설립 후, 근로자 복지사업 수행시 지출비용의 50% 이내에서 기금당 1억원까지 매칭지원('15년 30억원)

** 대기업의 사내기금으로 수급업체나 파견근로자를 대상으로 복지사업을 시행하거나, 중소기업 사내기금에 출연하는 경우 재정지원('15년 50억원)

2 【추진방안】

- 사내근로복지기금을 통해 원청이 **협력업체** 근로자 대상 복지 사업을 수행하거나, 협력업체 사내근로복지기금에 출연하는 경우 **비용 일부 지원**(기금당 1억원한도, '15년 예산 50억원)

* 사내근로복지기금지원 사업: '15.3월부터 시행

- 둘 이상의 중소기업 등이 공동으로 근로복지기금을 조성, 근로자 대상 복지 사업을 수행하는 경우 **비용 일부 지원**(기금당 1억원 한도, '15년 예산 30억원)

* 공동근로복지기금제도 도입('15년말 예정)을 위한 근로복지기본법 개정안 국회 법사위 계류 중

- (세제) 공동근로복지기금 출연 및 원청업체의 **협력업체 사내 근로복지기금 출연금도 손비로 인정**(법인세법 시행규칙 개정)하고, **기업소득환류세제 과세대상에서 제외**(법인세법 시행령 개정)

* 공동근로복지기금의 법적근거(근로복지기본법 개정) 마련후 세법개정 추진

- (예산) 공동근로복지기금 및 협력업체 사내근로복지기금 출연시 **예산지원* 확대 검토**

* '16년 예산편성 과정에서 구체적 예산지원 규모가 결정될 예정

- 고용노동부: 사내(공동)근로복지기금 지원 사업 제도 설계

- 근로복지공단: 사내(공동)근로복지기금 지원 사업 운영

* 지원신청(기금법인) → 심사 및 결정(공단) → 지원금 지급(공단) → 사후관리(공단)

소관부처	담당자			연락처
고용노동부	퇴직연금복지과	과장	손필훈	044-202-7554
	퇴직연금복지과	사무관	손병창	044-202-7561

1 【현황 및 문제점】

- 동반위는 대기업을 동반성장협약 이행실적평가와 중소기업의 동반성장 체감도 조사를 합산하여 동반성장 지수 산정·공표
- 이 중 체감도 조사평가는 동반위가 대기업을 협력중소기업을 대상으로 설문조사를 실시하여 평가

2 【추진방안】

- 하청 근로자에 대한 원청의 근로조건 개선 노력을 동반성장지수 평가항목* 또는 가점항목에 추가하여 상생협력 유도 ('15.9월)

* 동반위가 대기업을 협력 중소기업을 대상으로 실시하는 체감도 설문조사 항목에 근로조건 개선 지원 항목 추가

- 대·중소기업, 유관기관 등 이해관계자와 충분한 의견수렴 후 동반성장위원회 본회의에서 최종 심의·의결

* 의견수렴('15.7~8월) → 동반성장지수 실무위원회('15.8월) → 동반위 심의·의결 ('15.9월 예정)

소관부처	담당자			연락처
산업통상자원부	기업협력과	과장	진종욱	044-203-4230
산업통상자원부	기업협력과	사무관	신현우	044-203-4204

1 【현황 및 문제점】

- 정부는 '성과공유 확산방안'(12)을 마련하고 성과공유 확인제를 실시하여 성과공유제* 확산을 추진
 - * 기업간 공동의 노력을 투입하여 거둔 성과를 사전에 정해진 방법에 의하여 공정하게 배분하는 계약제도
- '15.6월 현재 184개사, 5,897건의 과제가 등록되었는데, 대·중소기업 간 사례에 비해 중소(중견)-중소기업 간 사례는 미미
 - * 성과공유 등록과제 중 1차-2·3차간 과제는 1.2%에 불과
- 성과공유제 활성화를 위해 중소기업의 성과공유제 시행을 유도하기 위한 방안 필요

2 【추진방안】

- (정책자금) 성과공유제 시행 중소기업을 「중소기업 정책자금 용자계획」의 혁신형 중소기업으로 분류하여 용자조건 우대
 - 개별기업 당 용자한도를 70억원(일반 45억원)으로 확대, 매출액 기준 한도(일반 150% 이내) 예외 적용
 - 정책자금 용자계획 반영('15.하) 및 시행('16~)
- (R&D) 성과공유제 시행 중소기업에 대해 R&D사업자 선정 시 가점(1점)을 부여하여 우대
 - * (유사사례) 협업사업계획 승인을 받은 주관기업(협업체 내 기업을 포함), 마이스터고등학교·특성화 고등학교와 산학협약을 체결한 기업
 - R&D 지원사업 관리지침 반영('15.하) 및 시행('16~)

소관부처	담당자			연락처
중소기업청	기업금융과	과장	황영호	042-481-4545
	기업금융과	주무관	이상진	042-481-4375
	기술개발과	과장	김지현	042-481-4441
	기술개발과	주무관	허 연	042-481-4451

① 【현황 및 문제점】

- 현행 하도급법상 협동조합은 원재료 가격이 변동하여 하도급대금의 조정이 불가피한 경우에 조합원인 수급사업자의 신청을 받아 원사업자와 하도급 대금의 조정을 위한 협의를 할 수 있고,
 - 협동조합은 조합원이 신청한 날로부터 7일 이내에 원사업자에게 하도급 대금 조정협의를 요청하여야 함(하도급법 제16조의2)
- 협동조합이 원사업자에게 대금조정 협의를 요청하기 위해서는 사전에 총회 또는 이사회 의결 등의 절차를 거쳐야 하는데, 현행 7일은 촉박함

② 【추진방안】

- 중기협동조합의 납품단가 조정협의제도가 실효적으로 작동할 수 있도록 현행 7일로 되어 있는 중기협동조합의 원사업자에 대한 납품단가 조정협의 신청기한을 20일로 연장(하도급법 개정)
- 6월 중 하도급법 개정안 국회 발의 예정

소관부처	담당자			연락처
공정거래위원회	기업거래정책과	과장	최무진	044-200-4583
	기업거래정책과	사무관	전상훈	044-200-4586

1 【현황 및 문제점】

- 중견기업은 하도급대금 회수와 관련하여 대기업집단 소속 계열사 등과의 거래에서 수급사업자로 보호받지 못하는 반면,
 - 중소기업과의 거래에서는 원사업자로서 각종 의무를 부담*하고 있음
 - * (예시) 중견기업은 자신과 거래하는 중소기업에게는 하도급법에 따라 60일 이내에 대금을 지급해야 하나, 자신과 거래하고 있는 대기업으로부터는 90~120일 기한의 어음을 받는 경우가 적지 않음
- 중견기업도 하도급법상 수급사업자로 보호하여, 대기업 → 중견기업 → 중소기업으로 하도급대금이 원활하게 흐르도록 유도할 필요

2 【추진방안】

- 하도급법을 개정하여 일정 규모 미만의 중견기업을 하도급대금 지급과 관련하여 수급사업자로 보호

<적용대상 거래범위>

- ① 상호출자제한기업집단 소속 계열사가 매출액* 3천억원 미만인 중견기업에게 하도급을 주는 경우
 - * 하도급거래계약일이 속하는 연도의 직전 사업연도 매출액
- ② 대규모 중견기업이 소규모 중견기업에게 하도급을 주는 경우
 - * 구체적인 규모기준은 대통령령에 위임
- 하도급법 개정안은 현재 국회 법사위 계류 중이며, 6월 임시국회에서 통과되도록 적극 노력

소관부처	담당자			연락처
공정거래위원회	기업거래정책과	과장	최무진	044-200-4583
	기업거래정책과	사무관	전상훈	044-200-4586

1 【현황 및 문제점】

- 대기업의 1차 협력사에 대한 현금 결제가 2·3차로 이어지지 않는 경우가 존재해 2·3차 협력사의 현금 유동성 확보 애로

2 【추진방안】

- 대기업 신용을 활용한 「상생결제시스템*」(‘15.3월 출범) 자율확산을 통해 2·3차 하청기업의 신속한 납품대금 회수 지원

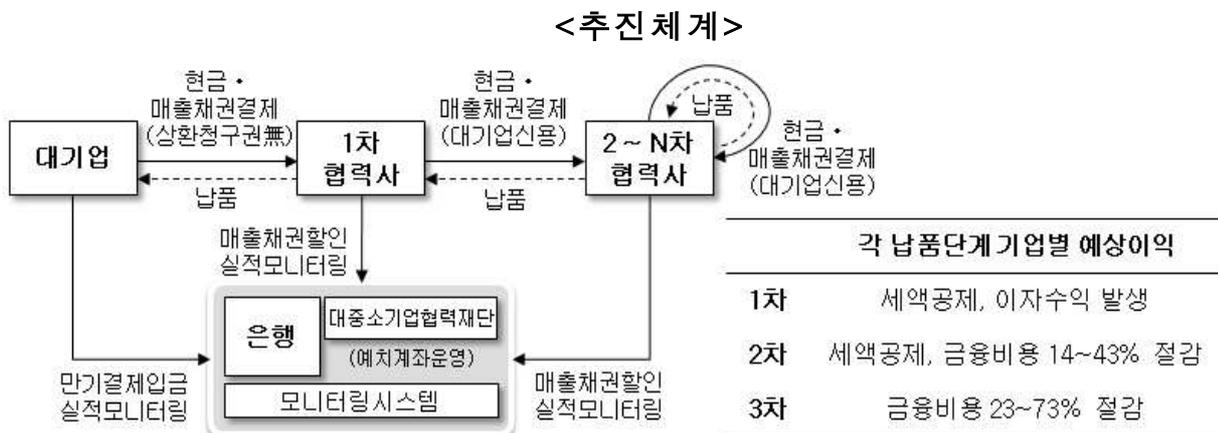
* 대기업 수준의 수수료로 주요은행에서 현금화할 수 있도록 대기업이 발행한 결제채권을 협력사가 현금처럼 유통하는 시스템(부도가능성無, 저리의 현금성결제)

- 상생결제시스템 활성화를 위해 대기업의 활용실적을 동반성장지수 평가에 반영(‘15.9월)

- 대금결제흐름을 실시간으로 모니터링하여 자율적으로 관리*하고, 1차 이하 기업 참여율 제고를 위해 법인세 공제** 추진

* 결제증빙, 협력사별 활용실적 통계, 기간별 활용실적, 수급기업 동의하 할인내역 조회 등

** 조세특례예비타당성조사 결과(‘15.7월)를 바탕으로 세액공제 추진 검토



소관부처	담당자		연락처
산업통상자원부	기업협력과	과장	진종욱 044-203-4230
산업통상자원부	기업협력과	사무관	신유철 044-203-4203

1 【현황 및 문제점】

- 중소기업이 보복 우려 없이 불공정 행위(하도급·유통 분야)를 제보할 수 있도록 익명제보시스템을 구축해 운영 중(3.25~)

<익명제보센터 개요>

- 공정위 홈페이지에 제보자가 신원을 입력하지 않고 불공정행위를 제보할 수 있는 웹사이트를 구축
- 조사대상을 제보된 특정거래로 한정하지 않고 여러 건을 묶어 조사하는 등의 방법을 통해 제3자가 제보자의 신원을 추정하지 못하도록 익명성을 철저히 보장

- 현재 범정부 차원의 대대적인 홍보·교육 실시 중

- * 12개 부처가 보유한 28개 전광판·홍보모니터를 통해 동영상 홍보
- * 산업단지공단, 중소기업진흥공단 등 일선 창구에 홍보 포스터 배포 등

- 업종별 중소기업협동조합이 회원사들의 불공정 피해 사례를 파악하고 회원사 대신 공정위에 신고·제보하는 대리제보센터를 운영('14.10월~)

- 현재 15개 업종별* 중기협동조합에서 운영 중

- * 플라스틱, 금형, 전기, 단조, 피복 등

2 【추진방안】

- 중소기업 대상 간담회·교육 실시, 리플릿 배포 등 홍보를 강화하여 익명제보센터 인지도 제고 및 제보 활성화

- * 중소기업 대상 간담회 및 교육 실시(연중 수시)
- * 중소기업 대상 익명제보센터 홍보 리플릿 배포(7월 중) 등

- 현재 15개 업종에 설치된 대리제보센터를 유통 및 SW 분야까지 확대(6월말)

소관부처	담당자			연락처
공정거래위원회	기업거래정책과	과장	최무진	044-200-4583
	기업거래정책과	사무관	송명현	044-200-4588

① **【현황 및 문제점】** 하도급법·상생법을 위반한 불공정행위에 대해 제재로 부과되는 공공부문 입찰참가 제한기준의 실효성 부족

- 상생법 등 위반에 대한 최소 제재는 국가계약법 시행규칙상 3개월 입찰제한에 해당되나 처벌이 경미*

* 공동계약 후 시공 미참여, 의무이행에 대한 방해, 공동의무 불이행 등 경미한 위반행위와 동일한 제재유형으로 분류

- 아울러, 다른 주요 제재사유와의 형평성 문제 발생

※ 주요 제재사유별 제재기간(국가계약법 시행규칙 별표2)

제재기간	주요 제재사유
1년	내구성에 위해가 가는 부당 시공, 안전대책 소홀로 공중에게 생명·신체 위해 발생, 담합에 주도적 참여, 입찰서류 위·변조 등으로 낙찰
6개월	설계서상 기준보다 낮은 자재 사용, 발주기관 승인 없이 하도급, 정당한 이유 없이 계약 불이행, 고의로 무효 입찰
3개월	별표2 제한기준에 해당하는 사항이 없는 경우로서 공정위, 중기청으로부터 요청, 공동계약 후 시공 미참여, 입찰참가 또는 낙찰자 계약 이행 방해, 정당한 이유 없이 계약이행 능력 심사 서류 미 제출
1개월	공사이행보증서 제출의무 미이행, 하도급관리계획 등 미준수

② **【추진방안】** 공정위, 중기청 등으로부터 요청이 있는 불공정행위에 대해 입찰제한 강화 (3 → 6개월)

- 국가계약법 시행규칙 개정('15.11월)

소관부처	담당자			연락처
기획재정부	계약제도과	과장	이호근	044-215-5210
	계약제도과	사무관	박인원	044-215-5215

1 【현황 및 문제점】

- 가맹 및 광고업 분야의 경우 2014년에 공정거래협약 평가기준이 마련되었음에도, 아직 공정거래협약 체결 실적이 없는 상황
- 협약체결 기업 수는 매년 증가*하고 있으나, 가맹, 광고업 분야의 경우 아직 협약을 체결치 아니함
 - * 145개('12년) → 177개('13년) → 192개('14년)
- 가맹 및 광고업 분야로까지 공정거래협약제도 도입을 적극 유도하여 대·중소기업간 동반성장 및 공정거래 문화를 확산

<공정거래협약 제도 개관>

- 협약제도는 대기업이 중소기업 대상으로 공정거래 인프라 구축 및 상생협력 지원(자금지원 등)을 협약하고, 공정위가 그 협약 이행내역을 평가하여 우수한 대기업에게 공정위 직권조사 면제 등 각종 인센티브를 부여하는 제도
 - * 협약체결 및 이행평가는 기업의 자율적 의사에 의해 이루어짐
- 현재 협약 평가대상 분야는 크게 하도급, 가맹, 유통분야로 나뉘며, 하도급 분야는 다시 제조, 건설, 정보서비스, 통신, 식품, 광고의 여섯 업종으로 세분화 되어 있음

2 【추진방안】

- 가맹·광고업 분야의 주요 기업이 참석하는 간담회를 개최하여 협약체결을 적극 장려할 계획(9월)
 - 협약평가의 내용 및 협약이행시 인센티브를 적극적으로 안내·설명

소관부처	담당자			연락처
공정거래위원회	기업거래정책과	과장	최무진	044-200-4583
	기업거래정책과	사무관	안석우	044-200-4589

1 【현황 및 문제점】

- 하도급분쟁조정은 하도급거래 분야별로 원사업자의 매출액이 일정 규모 미만이거나, 원사업자의 시공능력평가액 순위가 일정 순위 미만인 경우에 가능함(하도급거래 공정화지침)

<현행 ‘하도급거래 공정화지침’상 분쟁조정 대상범위>

하도급거래 분야	대상범위(하도급계약 체결시점 직전 사업연도 기준)
제조·수리	• 원사업자의 매출액 5천억 미만
건설	• 원사업자의 시공능력평가액 순위 50위 미만
용역	• 원사업자의 매출액 5백억 미만

- 원사업자의 하도급법 위반행위로 인한 수급사업자의 피해를 보다 신속하게 구제해 주기 위해 하도급분쟁조정 대상범위를 확대할 필요
 - 하도급법 위반행위에 대한 공정위 조사·시정에는 불가피하게 상당 기일이 소요된다는 단점이 있음

2 【추진방안】

- 현행 하도급거래 공정화지침을 개정하여 분쟁조정 대상기준이 되는 원사업자의 매출액 내지 시공능력평가액 순위를 상향조정하거나,
 - 하도급대금 미지급·지연지급 등 사적분쟁 성격이 강한 경우 원사업자 매출액 규모 등과 상관없이 분쟁조정 대상으로 포함시키는 등
- 6월 말까지 하도급거래 공정화지침 개정 완료

소관부처	담당자			연락처
공정거래위원회	기업거래정책과	과장	최무진	044-200-4583
	기업거래정책과	사무관	전상훈	044-200-4586

- ① **【현황 및 문제점】** 공공조달의 비용효율성을 높이기 위해 최저가 낙찰제를 적용하였으나, 과당경쟁 등으로 인한 덤핑수주로 근로자 근로여건 악화 및 공사품질 저하 등의 문제 발생

유 형	내 용
최저가낙찰제	입찰가격을 제시한 자들 중 가장 낮은 가격을 제시한자를 낙찰자로 결정
적격심사제	최저가낙찰자 순으로 기술능력, 입찰가격 및 신인도 평가* 등 계약이행능력을 심사하여 적격자를 낙찰자로 선정 * 여성·장애인 고용 우수기업, 하도급거래 우수기업, 성실납세자 등 일부 사회적 책임부문을 평가항목으로 반영
종합심사낙찰제	공사수행능력, 입찰금액 및 사회적 책임의 정도를 종합적으로 고려하여 낙찰자 선정(공사부문 시범적용) * 공사수행능력(40~50점), 입찰금액(50~60점), 사회적 책임(가점 1점: 건설인력 고용(0.2~0.4), 공정거래(0.3~0.4), 건설안전(0.2~0.4))

- 최저가낙찰제의 부작용을 완화하기 위해 공공공사 발주시 종합심사낙찰제 시범사업 적용 중 ('14~'15년 시범사업 실시)
 - 다만, 물품·용역부문 적격심사제*의 경우에 청년고용·동반 성장과 관련된 평가 반영이 미흡
- * 신인도 평가(배점한도 : +3 ~ -2): 품질관리 등 신뢰도, 여성·장애인 등 취약계층 고용 및 계약이행 실적 등

② **【추진방안】**

- ① 공사부문 종합심사낙찰제 본격 시행(국가계약법 시행령 개정, '15.11월)
- ② 물품·용역부문 낙찰자 선정시에도 동반성장 및 청년고용 관련 사항 반영(물품·용역부문 적격심사제도 관련 지침 개정, '16년)

소관부처	담당자		연락처
기획재정부	계약제도과	과장	이호근 044-215-5210
	계약제도과	사무관	박주언 044-215-5214

① 【현황 및 문제점】

- 우리나라 비정규직 비중은 지속적으로 낮아지고 있으나 선진국들에 비해 여전히 높은 상황
 - * '15.3월 현재 비정규직은 601만명으로 임금근로자 1,800만명의 32.0%, 비중은 감소 추세, 규모는 임금근로자 전체 증가에 따라 지속 증가(경찰 부가조사)
 - ** OECD 기준(한시직)으로도 우리나라 비정규직 비중은 21.2%('15.3. 기준)로 OECD 평균인 11.8%('13. 기준)보다 상당히 높은 수준
- (고용관행 왜곡) 생산량 변화 등 경제 환경에 대한 탄력적 대응 목적 외에 비용절감 또는 정규직 고용 회피를 위한 비정규직·하도급 등 다양한 고용형태 활용 증가
 - * 정규직 직접고용→기간제·파견→용역·도급 등 외주화로 고용구조 악화 경향
- (고용형태·기업 규모 간 격차 심화) 정규직·비정규직, 대기업·중소기업, 원·하청 근로자 등 일하는 사람들 간 격차 심화
 - * ▲시간당 임금('14, 고용부): 정규직의 64.2% ▲사회보험 가입률('15, 통계청): 37.9~45.2%(정규직은 82.0~84.7%) ▲근속기간('15, 통계청): 2년 5개월(정규직은 7년 3개월)
 - ** 근로자 대다수(88%)가 종사하는 중소기업에 비정규직이 집중 분포하고 있으며, 대·중소기업 간 임금격차가 커지면서 정규직·비정규직 간 격차도 심화

➔ 비정규직 문제의 해결은 우리사회가 당면한 양극화 문제를 시정하고 사회 통합을 제고하기 위한 핵심 과제로 대두

- ② 【추진방안】 노사 및 전문가 등의 의견수렴을 거쳐 비정규직 고용 안정 및 규제합리화를 위한 과제 추진

○ (비정규직 남용 방지) 상시·지속 업무에 대한 정규직 전환 원칙을 견지하면서, 기간제근로자 고용안정 가이드라인*(6월) 및 정규직 전환지원**(연중) 등을 통해 자율적 정규직 전환 촉진

* 전환 대상 업무(상시·지속적 업무), 대상자 선정 기준·절차, 복리후생 관련 불합리한 차별 개선, 직업능력개발 및 고충처리 기회 제공 등

** 정규직 전환 후 임금상승분의 50%(60만원 한도) 1년간 지원

○ (불합리한 차별 해소) 근로자간 불합리한 차별 해소를 위해 차별 시정제도의 실효성 강화 등 강력한 장치 추진

* ▲ 차별 시정명령 효력 확대('14.9.19) ▲ 징벌적 손해배상명령('14.9.19) 활성화 ▲ 복리후생(선택적 복지, 식대, 통근버스, 식당 등) 확대 적용(가이드라인) ▲ 노조의 차별시정 신청대리권 허용(기간제법·파견법, '15) 등

○ (고용형태별 대책 마련) 기간제·파견·사내하도급 등 고용형태별 비정규직 사용 관행의 합리적인 개선 추진

- 파견시장 질서 합리화를 위해 불법파견 및 위장도급에 대한 근로감독 강화

* 사내하도급 다수 활용 및 다단계 사내하도급 사업장 대상 기획감독 실시(9~10월)

- 도급·용역 근로자 보호를 강화하고 실질적인 근로조건 개선 추진

* ▲ 「사내하도급 근로자 근로조건 보호 가이드라인」 보완(원청의 동종·유사업무 수행 근로자와 동일 수준 처우 노력 추가)(6월) ▲ 「특고보호 가이드라인」 제정(8월) 등

소관부처	담당자			연락처
고용노동부	고용차별개선과	과장	임승순	044-202-7570
고용노동부	고용차별개선과	사무관	김소연	044-202-7572

1 【현황 및 문제점】

- 상시·지속적 업무를 하는 비정규직의 정규직 전환을 추진하고 있으나 새로운 사업시행 등으로 비정규직 규모가 크게 줄지 않고 있는 상황
- 공공부문 '용역근로자 근로조건 보호지침(관계부처 합동)' 마련('12.1월)·시행중이나, 준수율이 낮은 수준
 - * ('14.9월, 대학 청소용역) 유형별(국·공립/사립) 준수율 ① 근로조건 보호 협약서 제출(88.2%/26.8%), ② 고용승계 조항(70.5%/28.4%), ③ 시중노임단가 적용(0%/0%) 등

2 【추진방안】

- (2단계 전환*) 상시·지속적인 업무에 종사하는 비정규직의 정규직 전환 계획 수립('15.하반기)
 - * 공공부문 정규직(무기계약직) 전환 계획: 1단계('13~'15년), 2단계('16~'17년)
- 상시·지속적이고 정원 내 정규직과 동일 직무를 수행하는 비정규직(무기계약직 포함)을 정원 내 정규직 전환 추진
- (비정규직 규모 관리) 원칙적으로 비정규직 규모를 일정 비율 이하로 관리
 - * (공공기관) '16년부터 정원의 5% (지방공기업) 8% (출연연) '17년까지 20~30% 내로 감축 등
- 다만, 정부 수탁사업 수행인력 등 불가피한 경우에는 기관과 인원을 정하여 예외적용 가능
 - * 비정규직 사용한도 준수여부 등을 경영평가 등에 반영하여 관리

○ (용역근로자 보호) 용역계약 가이드라인 이행강화를 위하여
공공부문(5월), 대학(9월) 대상 실태점검 및 이행지도

- * (조사대상·시기) 공공부문 용역활용기관(5월), 국·공립 및 사립대(9월)
- * (조사내용) ① ‘용역근로자 근로조건 보호지침’ 준수, ② 부당·불공정 조항 유무, ③ 노동관계법 위반 여부

- 동반성장지수에 지침 준수를 반영 추진(‘15년 반영, ‘16년 시행)

- * (예시) 경영평가 지표 중 ‘동반성장실적평가’에 ‘용역근로자 근로조건 보호지침’ 준수 시 가점 부여
- * (동반성장평가항목: 매년 3월 산업부·동반위 발표) ①기관장의 동반성장 추진 의지, ②핵심과제 추진실적, ③기타과제 추진실적, ④중소협력사 체감도 조사, ⑤가감점

소관부처	담당자			연락처
고용노동부	공무원노사관계과	과장	조오현	044-202-7647
	공무원노사관계과	사무관	한진선	044-202-7650
고용노동부	공공기관노사관계과	과장	양정열	044-202-7661
	공공기관노사관계과	사무관	김태은	044-202-7664
산업통상자원부	기업협력과	과장	진종욱	044-203-4230
	기업협력과	사무관	신현우	044-203-4204

1 【현황 및 문제점】

- 임금체불액 및 임금체불 근로자 수가 매년 증가하고 있어 임금체불 예방 및 근로자 생활 보장 필요

* 연도별 체불임금 발생 현황

(단위 : 천명, 억원)

구 분	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12	'13	'14
근로자수	292	277	194	249	301	276	279	285	267	293
금 액	10,291	10,297	8,403	9,560	13,438	11,630	10,874	11,772	11,930	13,195

- 최저임금 미만율은 사업장 감독에도 불구하고 증가 추세

* ①통계청 경제활동인구부가조사: 12.1%, 2,270천명(5인 미만 28.9%)

②고용부 고용형태별근로실태조사: 4.9%, 687천명(5인 미만 10.5%)

- 서면근로계약* 체결율은 증가하고 있으나, 56.7%('14년 기준) 수준

* 서면명시 근로조건: 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차휴급휴가, 취업장소 및 업무 등

2 【추진방안】

- **【입법추진】** 임금체불 및 최저임금법 위반 근로자 보호 강화를 위한 법안의 6월 국회 처리 추진

- **【임금체불】** 임금체불 근로자 보호 강화를 위한 근로기준법* 및 지원 절차 마련 등을 위한 임금채권보장법 시행령 개정 추진

* 상습적 임금체불에 대한 체불금과 동일한 금액의 부가금 부과, 공공기관 발주 공사 입찰시 불이익 부여, 지연이자제 적용 확대 등(국회 상임위 계류 중)

↳ 상습 요건: 1년 간 누적하여 4개월 이상 분의 임금을 지급하지 아니한 경우 등

- **(최저임금) 최저임금 위반시 즉시 과태료 부과(최저임금법 국회 계류)**

* (현) 위반시 3년이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금에 처하도록 규정(집무규정에 따라 즉시 시정지시하고 시정시 형벌을 부과하지 않음)

↳ (개정) 1차 위반 시 **즉시 과태료(2천만원 이하) 부과(신설)** → 2차 위반 시 **즉시 사법처리**

○ **(분위기 확산) 3대 기초고용질서(서면근로계약, 임금체불, 최저임금) 준수 유도를 위한 민·관 공동캠페인 및 일제 점검**

* (공동 캠페인) 알바몬·알바천국·알바신고센터·노무사회 MOU(5.19), 대형 프랜차이즈 업체와 자율적 준수 분위기 조성을 위한 확산 캠페인 추진(연중)

* (사업장 감독) 3대 기초고용질서 준수 일제점검(5~6월, 하반기) 및 정기감독(6천개소), 사업장 자율개선(1만개소), 수시감독 등으로 감독 실시

소관부처	담당자			연락처
고용노동부	근로기준정책과	과장	권창준	044-202-7526
	근로기준정책과	사무관	송유나	044-202-2529
	근로기준정책과	사무관	안상규	044-202-7528
	근로기준정책과	사무관	정홍석	044-202-7530

1 【현황】

- (통상임금) 대법원 전원합의체 판결('13.12월) 이후 현장에서 적용 중
 - * 통상임금은 각종 법정수당(연장·야간·휴일근로 가산수단 등)의 산정 기준
 - 그러나 관련된 분쟁은 여전하여 이에 대한 명확한 입법 필요
- (근로시간) 지속적으로 단축, 다만, 여전히 장시간근로(OECD 중 3위)
 - * 연 근로시간: ('05)2,341→('10)2,120→('11)2,111→('12)2,092→('13)2,071→('14)2,057
 - 장시간근로에도 불구하고 노동생산성은 낮은 수준(OECD 중 28위)
 - * 시간당 생산성('12): 한국(30.4\$), 미국(65.1\$), 일본(40.3\$), 독일(59.2\$), OECD 평균(46.6\$)

2 【추진방안】

- 국회에 계류 중인 법안을 토대로 노사정 의견접근 내용을 반영하여 통상임금 · 근로시간 단축 법안의 국회 처리 추진(6월)
 - (통상임금) 대법원 전원합의체 판결('13.12.18)을 토대로 통상임금의 개념정의와 제외금품에 대한 명확한 기준 입법화
 - (근로시간) 휴일근로를 연장근로에 포함하여 근로시간 단축, 근로자의 소득 및 중소기업 등의 어려움을 고려하여 단계적 적용
 - * 탄력적근로시간제 단위기간 확대(2주→1개월, 3개월→6개월) 등
- 적용제외 영역(5인미만, 1차산업 등)에 대한 실태조사 및 특례업종의 합리적 개선방안 마련 등을 통해 사각지대 해소(하반기)
- 근로시간 단축을 위한 설비투자 및 신규채용 인건비, 컨설팅 등을 적극적으로 지원('15년 총 590억)
 - 일가양득 캠페인, 불필요한 야근 줄이기, 연가사용 활성화 등 장시간근로 관행 개선을 위한 인식 확산 및 문화 조성 노력

소관부처	담당자			연락처
고용노동부	임금근로시간개혁추진단	과장	오영민	044-202-7543
	임금근로시간개혁추진단	사무관	최승훈	044-202-7546
	임금근로시간개혁추진단		정택근	044-202-7545

1 【현황 및 문제점】

- 정부와 노사의 노력에도 불구하고 현장에는 여전히 부당노동행위, 사업장 점거, 인사·경영권을 과도하게 침해하는 단체협약 등 위법·불합리한 관행이 잔존
- 노사간 신뢰를 저해하는 관행이 지속될 경우 노사화합 및 상생이 어려워질 뿐만 아니라 우리나라 국가경쟁력에도 부정적 영향
 - * (WEF '14년 국가경쟁력 순위) ▲ 전체: 26위/144위 ▲ 노사협력: 132위
 - * (IMD '14년 국가경쟁력 순위) ▲ 전체: 26위/60위 ▲ 노사관계생산성: 57위
- 위법사항에 대해서는 시정명령 등 의법 조치하고, 불합리한 사항의 경우 노사가 자율적으로 개선해 나가도록 권고·지원할 필요

2 【추진방안】

- (단체협약 개선 지도) 우선·특별채용 규정 등 위법사항은 자율 개선 기회 부여 후 미이행시 시정명령
 - 과도한 인사·경영권을 제한하는 경우에는 자율개선 지도·권고

 - (대상) 100인 이상 유노조사업장 3,000여 개소
 - (일정) 단체협약 수집·분석(6월) → 위법·불합리한 사항 자율개선 지도(8월) → 위법한 사항에 대한 시정명령(11월)

- (부당노동행위 예방 지도·점검) 노사관계 취약사업장 200여개소를 대상으로 5~6월 집중 점검 실시

소관부처	담당자			연락처
고용노동부	노사관계법제과	과장	김영미	044-202-7611
	노사관계법제과	사무관	백영식	044-202-7613