

中小企業의 安定的 人力需給을 위한 法制改善方案

盧 尙 憲*

차 례

- I. 들어가는 말
- II. 중소기업에 대한 인력지원법제의 현황과 과제
 - 1. 중소기업관련법제의 체계와 인력지원규정
 - 2. 중소기업인력지원특별법의 내용과 과제
- III. 근로기준법과의 정합성과 개선방안
 - 1. 근로기준법과의 정합성
 - 2. 대기업 중견인력의 중소기업지원방안
- IV. 향후과제

* 韓國法制研究院 副研究委員, 法學博士

I. 들어가는 말

‘의욕있고 능력있는 인재’의 확보는 기업발전에 있어 가장 기본이 되는 필수 불가결한 조건이다. 그런데 우리나라 중소기업¹⁾들이 경영상 가장 어려움을 겪고 있는 분야는 ‘인력’인 것으로 조사되고 있다. 향후 바람직한 중소기업정책 방향에서 가장 우선하여야 할 분야는 ‘기존 산업의 경쟁력강화’(50.7%), 다음이 ‘대중소기업간 경쟁력 격차해소’(23.0%)인 것으로 나타났으며, 중장기적으로 정부가 중점을 두어 추진하여야 할 중소기업정책방향으로 인력정책(33.1%)과 기술개발정책(23.7%)으로 조사되었으며, 기업속성별로 보면 일반기업은 인력정책을, 벤처기업은 기술개발정책을 제시하고 있다. 그리고 인력부족 해결 정책으로 ‘중소기업근로자에게 많은 세제혜택 부여’(25.8%)와 ‘업무환경 및 후생복지측면 지원확대’(21.2%)순으로 조사되었다.²⁾ 이러한 조사결과는 최근의 관계기관의 조사에서도 다름이 없었다.³⁾

한편, 우리나라 중소기업은 2004년 기준으로 전산업의 기업체 수의 99%를, 고용인력 수의 85%를 차지하고 있어 중소기업의 활성화 없이는 21세기 지속 가능한 발전을 기대 할 수 없다는 데에는 이론이 없을 것이다. 특히 청년실업 및 고령자 인력활용의 문제를 해결하기 위해서는 중소기업의 활성화를 통하지 않고는 해결할 수는 없다는 점이다. 다시 말하면 일자리 창출 및 고용확대는 중소기업의 활성화 없이는 불가능하다는 점이다.⁴⁾ 그러나 실업중인 청년 과반

1) 이 글에서 다루는 중소기업이라 함은 중소기업기본법 제2조 및 동법 시행령 제3조에서 규정하는 중소기업을 말한다.

2) 중소기업청(중소기업연구원 조사) 2003년에 발표한 ‘향후 바람직한 중소기업정책방향에 관한 조사결과’를 참조(http://210.114.108.6/epic_attach/2003/R0301061.hwp).

3) 중소기업협동조합중앙회가 2004년 상반기 종합상담실 운영실적을 분석한 결과, 일반 경영상담 중 인력과 관련된 상담이 47.5%로 가장 많았고, 이어 자금관련 상담이 23.4%, 법률상담은 7.4%를 차지하였으며, 노무상담 중 임금관련 상담이 38.9%, 인사관련 상담이 22.7%, 산재관련 상담이 7.6%를 각각 차지하였다. 한편, 인터넷을 통한 상담에서도 외국 인연수생(46.3%) 및 병역특례(11.5%) 등 인력과 관련된 상담이 주를 이뤘던 것으로 집계되었다. 다음은 중소기업청이 발표한 ‘중소제조업 인력부족현황’을 인용한 것이다. 중소기업 인력지원 종합계획(안), 2005. 1.

구 분	2000	2001	2002	2003	2004
실업율(%), 실업자(천명)	4.1, 893	3.4, 762	3.1, 702	3.4, 825	3.7, 802
중소기업부족율(%)	4.8	4.0	9.4	6.2	5.1
부족인원(천명)	84	76	205	139	113

4) 대기업이 차지하는 경제활동 비중이 점점 확대되어가고 있는 현시점에서 대기업이 주도

수이상인 중소기업에는 취업할 의사가 없다는 최근의 통계는 중소기업을 통해서 실업문제를 해결하기가 쉽지 않다는 점을 시사하고 있다. 즉 중소기업을 지원하기 위한 자원배분에서 자본에 대하여는 경제정책을 통하여 정책적 배분이 어느 정도 가능하지만, 인력(노동력)에 대하여는 전혀 그러하지 못하다. 직업선택의 자유가 인정되는 자유경쟁체제에서는 중소기업에 대한 인력의 강제적 배치는 전혀 고려의 대상이 될 수 없기 때문이다.

문제의 출발점은 중소기업에 대한 특례를 왜 인정하는가에 있다. 기업의 성장과 발전을 위해서는 자원의 효율적 배분을 제고하여야 한다는 사실에는 모두가 동의하는 바이다. 그리고 기업에 대한 자원배분은 시장을 통하여 이루어지는 것이 가장 효율적이라는 이론은 일반적으로 인정되고 있다. 그러나 시장을 통한 자원배분은 효율적이기는 하지만, 시장지배력을 갖고 있는 대기업에는 시장기능은 작동하지 않는다는 부정적인 면을 고려하면, 시장을 통한 자원배분이 건전한 국민경제의 발전에 반드시 긍정적인 효과만을 초래한다고 할 수는 없다는 점이다. 따라서 중소기업의 성장과 발전을 지원하기 위한 정책적 배려가 있는 것이고, 이러한 중소기업배려정책은 선진산업사회에서 보여지고 있는 보편적인 현상이다.⁵⁾ 중소기업의 진흥을 지원하는 이유는 균등한 경제발전으로 국민경제의 기초를 튼튼히 하고, 일자리 창출에서 큰 역할을 수행한다는 점에 있다.⁶⁾

이상의 문제의식에서 중소기업의 인력확보를 위한 노동법제의 과제를 검토하고자 한다. 구체적으로는 중소기업관계법에서 규정하고 있는 인력지원에 관

하는 경제성장은 고용이 확대되지 않는 ‘고용없는 성장(jobless growth)’을 보여주고 있다. 따라서 고용 및 일자리창출은 유망한 중소기업의 활성화를 통해서만 가능하다는 견해가 지배적이다. 최호상, “고용없는 성장과 대응방안”, 『경제교육』, 2004. 10, 45면 이하 참조.

5) 中小企業誌, 『中小企業政策の新たな展開』, 同友館, 1999, 73頁 이하 참조.

6) 미국에서 중소기업에 관한 정책의 기본이념을 법률에서 명시한 것은 1953년의 중소기업법(Small Business Act 1953)이다. 동법에서는 ‘사기업을 기초로 하는 미국경제의 본질은 자유경쟁이다. 충분하고도 자유로운 경쟁이 있어야 시장의 자유, 사업에의 자유로운 참가, 개인의 주체성과 자결권이 신장되어 경제성장의 기회가 보장되는 것이다. 경쟁의 확보와 확대는 국가의 경제번영의 기초가 될 뿐만 아니라 국가안전보장의 기초가 된다. 이 안전보장과 경제번영은 중소기업의 실제적이고 잠재적인 능력을 장려하고 발전시키지 아니하고서 실현될 수 없다’고 선언하고 있다(현행 수정법 제2조 (a)항). 이와 같이 미국은 ‘자유경쟁’과 ‘개인의 주체성과 자결권’, ‘경제적 번영’, ‘국가의 안전보장’이라는 측면에서 중소기업을 진흥·발전시킨다는 기본이념을 밝히고 있다. 또한 중소기업의 일반적·포괄적 정의는 수정법 제3조에서 정의하고 있으며, 상세한 규정은 종업원 수와 매출액을 기준으로 중소기업청 장관(SBA Administrator)이 정한다.

한 규정과 특히 2003년에 제정된 ‘중소기업인력지원특별법(2003.9.29 법률 제 6975호)’의 실효성 및 근로조건을 규정하고 있는 노동법제와의 정합성을 개별 영세중소기업이 이행하기 곤란한 법정퇴직금제도와 근로시간의 단축의 문제를 구체적으로 검토하고, 현재 대기업단체에서 주장하고 있는 ‘중소기업활성화를 위한 대기업 중견인력의 활용방안’에 대한 법적 문제 등을 검토하는 것을 목적으로 한다.

II. 중소기업에 대한 인력지원법제의 현황과 과제

1. 중소기업관련법제의 체계와 인력지원규정

중소기업관련법제는 헌법 제123조제3항 및 제5항에서는 ‘국가는 중소기업을 보호·육성하여야’하며, ‘국가는 농·어민과 중소기업의 자조조직을 육성하여야 하며 그 자율적 활동을 보장한다’고 선언하고, 이에 따라 중소기업을 보호·육성하기 위한 기본법과 개별 실시법으로 구성되어 있다. 중소기업에 관한 기본정책방향과 중소기업의 범위를 정하는 기본법으로 중소기업기본법(1966)이 있고, 개별 실시법으로 ‘중소기업협동조합법(1961)’, ‘중소기업진흥및제품구매촉진에관한법률(1994)’, ‘중소기업사업영역보호및기업간협력증진에관한법률(1995)’, ‘중소기업창업지원법(1986)’, ‘지역균형개발및지방중소기업육성에관한법률(1994)’, ‘소기업및소상공인인력을위한특별조치법(2000)’, ‘벤처기업육성에관한특별조치법(1997)’, ‘여성기업지원에관한법률(1999)’, ‘지역신용보증재단법(1999)’, ‘중소기업기술혁신촉진법(2001)’, ‘재래시장육성을위한특별법(2004)’, ‘중소기업인력지원특별법(2003)’ 등이 있다.⁷⁾

이러한 중소기업관련법제에서 중소기업에 대한 인력지원에 관한 규정을 정리하면 다음과 같다. 중소기업기본법 제15조에서는 ‘정부는 중소기업의 안정적인 성장을 위하여 근로환경의 개선과 고용의 안정 등 필요한 시책을 실시하여야 한다’고 규정하고 이에 따라 ‘중소기업근로자복지진흥법(1993)’이 제정되었으나, 동법은 근로자의 생활향상과 고용안정지원에 관한 법률 등 근로자복지와 관련된 법령을 통합·정비하여 생산적 복지의 실현과 근로자 복지정책 및 사업을 효율적으로 추진한다는 취지에 따라 ‘근로자복지기본법(2001)’이 제정됨

7) 이러한 중소기업관계법령의 범위확정은 중소기업청의 소관법령을 근거하여 작성하였다 (http://www.smba.go.kr/main/sub013/sub_013_13.jsp?subMenu=D3Sub 참조).

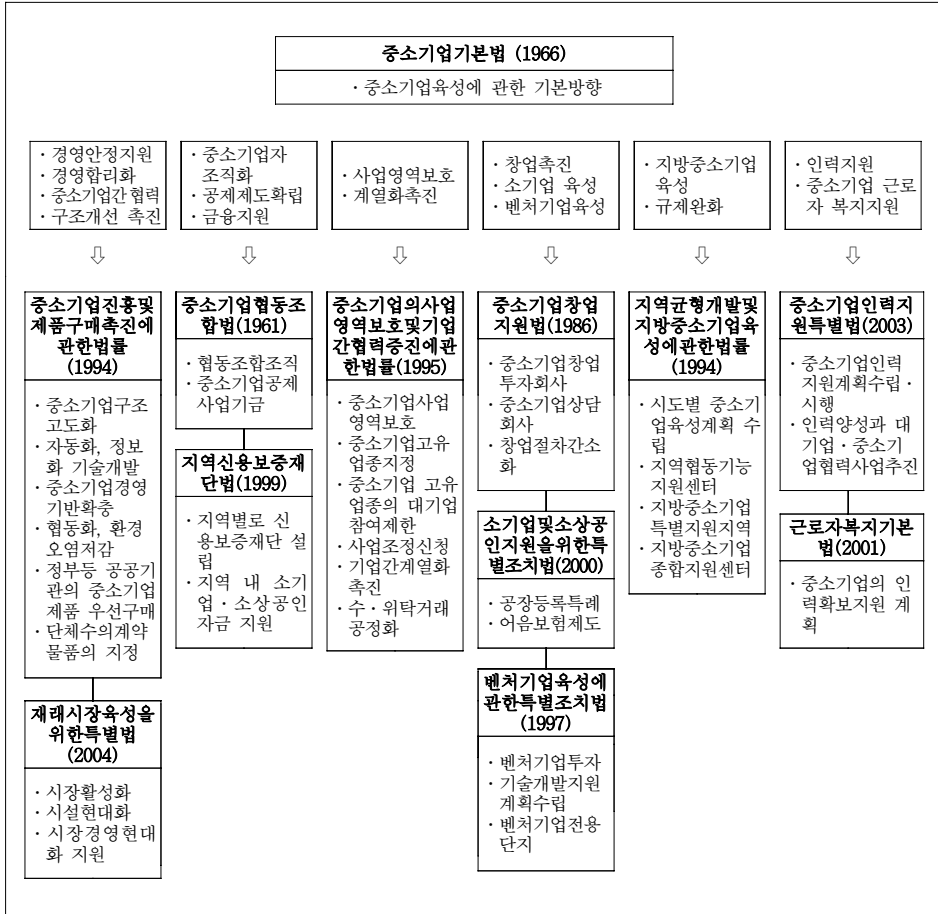
에 따라 폐지되었다.

근로자복지기본법 제3조의 근로자복지정책의 기본원칙에서 ① 근로자복지(임금·근로시간 등 기본적인 근로조건을 제외한다)정책은 근로자의 경제·사회활동에의 참여기회 확대, 근로의욕의 증진 및 삶의 질 향상을 그 목적으로 하여야 하며, ② 이 법의 규정에 의한 근로자의 복지향상을 지원함에 있어서는 중소기업에 근무하는 근로자, 저소득 근로자 및 장기근속 근로자가 우대될 수 있도록 하여야 한다고 선언하고 있어 중소기업에 근무하는 근로자 복지우선정책은 유지되고 있다. 그리고 고용정책기본법 제24조제1항에서는 ‘노동부장관은 중소기업의 인력확보를 지원하기 위하여 작업환경의 개선, 복리후생시설의 확충 기타 고용관리의 개선 등을 지원하기 위한 계획(이하 “중소기업의 인력확보지원계획”이라 한다)을 수립·시행할 수 있다’고 규정하고, 이어서 제25조에서는 ‘국가 및 지방자치단체는 중소기업의 인력확보지원계획의 원활한 시행을 위하여 필요한 사항을 지원하여야 한다’고 규정하고 있다. 이렇게 중소기업에 대한 인력지원정책은 노동관련법령에서 산재하고 있고, 선언적인 의미로서 실제적인 정책추진이 미진하다는 지적과 실업에 대처하기 위한 방안으로 ‘중소기업인력지원특별법(제정 2003.9.29 법률 6975호)’이 제정되었다. 이상 중소기업지원 관련법령을 표로 나타내면 <표 1>과 같다.

중소기업인력지원에 관한 제도를 ① 중소기업 근로자 복지증진 대책(적용근로기준법·최저임금법·산재보험 확대 적용, 중소기업 근로자 생활안정시책, 근로자 복지시설 확충 및 운영 내실화, 중소기업근로자 주거안정을 위한 지원, 산재예방 시설자금 융자, 중소기업 안전·보건 기술자문, 소규모사업장 안전·보건관리 정착 지원), ② 중소기업의 고용유지 및 인력지원대책(고용조정에 의한 실직자를 신규채용한 중소기업에 임금지원, 중소기업 인력지원사업 활성화), ③ 중소기업 인력개발지원(다양한 인력개발프로그램 개설·운영, 중소기업 현장 산업기술인 선정) 등으로 분류할 수 있다.⁸⁾

8) 또한 전문지식을 보유한 고급기술 인력을 러시아, 인도 등 국가별, 분야별 인력전문발굴기관을 통해 필요 중소기업에 알선하여, 전문기술인력난 완화와 해외선진기술 도입을 촉진하는 정책이 추진되고 있다. 중소기업청은 2005년도에도 중소기업의 수요를 반영하여 단기(3개월 이상 6개월 이내) 및 장기(1년 6개월 이상) 활용기업에 대하여 지원하여 기술개발의 영속성을 유지토록 하는 한편, 해외 협력네트워크를 강화하고 있다.

<표 1> 중소기업지원을 위한 법체계



2. 중소기업인력지원특별법의 내용과 과제

(1) 중소기업인력지원특별법의 내용

‘중소기업인력지원특별법’의 제정이유는 최근 노동시장에서 청년·고령자·여성 등 취업희망자가 증가하고 있는 반면, 중소기업은 상대적으로 낮은 임금수준과 복리후생, 열악한 작업환경 등으로 인력난이 점차 심해지고 있어, 중소기업 인력난 해소를 위한 종합적이고 체계적인 지원정책을 마련하는 것이다. 따라서

동법의 주요내용은 동법의 적용범위를 제조업과 지식기반서비스산업⁹⁾으로 한정하여, ① 중소기업청장은 중소기업의 원활한 인력확보를 지원하기 위하여 중소기업인력지원계획을 수립·시행하고, 중소기업특별위원회는 중소기업인력지원시책에 관한 사항을 심의·조정하도록 하고, ② 정부는 중소기업의 인력수요에 적합한 인력양성사업 등의 산학협력사업과, 인력의 양성 및 공동 활용에 관한 중소기업과 대기업간의 협력사업 추진을 지원하며, ③ 각급 학교 학생의 중소기업에 대한 관심을 높이고 중소기업에의 취업을 촉진하기 위하여 중소기업에서 기업활동을 체험하게 하는 사업을 실시하며, ④ 중소기업협동조합은 중소기업의 인력수급 원활화 및 인력구조 고도화를 위한 인력구조고도화사업계획을 수립·시행하고, 정부는 그 시행에 소요되는 경비의 일부를 지원하고, ⑤ 중소기업의 고용환경개선을 위한 시설·설비에 투자하여 근로자를 채용하는 경우, 경쟁력 제고를 위하여 전문인력을 채용하는 경우 및 새로운 업종에 진출하여 근로자를 채용하는 경우 등에는 노동부장관은 이를 고용보험법상의 고용안정사업으로 보아 지원하도록 하고, ⑥ 정부는 중소기업 근로자의 장기근속 유도 및 근로의욕 고취를 위하여 장기근속자에 대한 창업지원, 국내외 연수, 주택의 우선분양 등의 지원 또는 우대를 할 수 있도록 하고 있다. 요컨대 동법은 관계법령에서 산재하고 있던 중소기업의 인력대책 및 근로자복지에 관한 규정을 통합하여 이를 실체적으로 추진할 것을 강조하기 위하여 특별법형식으로 제정된 것이다. 동법은 2004.1.1부터 시행되었지만, 시행된 직후(2004.2.9) 헌법재판소 위헌결정¹⁰⁾에 의한 국가기술자격법의 개정¹¹⁾에 따라 관련규정의 정비 및 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하는 일부개정이 있었다(2005.1.1부터 시행).

(2) 중소기업인력지원특별법의 과제

산업구조의 고도화와 국민소득의 향상 그리고 인구고령화, 고학력화, 삶의

9) 지식기반서비스산업은 ① 부가통신업, ② 정보처리 및 기타 컴퓨터운영 관련업, ③ 자연과학 연구개발업, ④ 엔지니어링 서비스업, ⑤ 전문디자인업 등을 규정하고 하고 있다(동법 시행령 제2조).

10) 헌법재판소는 국가기술자격법 제12조는 “대통령령이 정하는 바에 의하여 일정한 기간 그 기술자격을 정지시킬 수 있다”고 규정하여 기술자격 보유자의 자격에 대한 정지처분의 기간에 대하여 구체적이고 명확한 규정을 두지 아니한 채 이를 대통령령에 포괄적으로 위임함으로써 행정부에게 지나치게 광범위한 입법재량권을 주는 결과를 초래하였고, 이로 인하여 기술자격 보유자로 하여금 그가 받게 될 자격정지처분의 내용이나 범위를 예측할 수 없게 만들고 있으므로 헌법에 위반된다고 결정하였다(전원재판부 2002.6.27, 2000헌가10).

질을 중시하는 근로자 의식변화 등 복합적인 원인으로 인하여 중소기업에 있어 인력수급과 인재개발이 가장 큰 어려움으로 등장하고 있다. 이를 해결하고자 임금 및 복지수준 등에 있어서의 낮은 보상체계, 열악한 작업환경 등을 개선하여 인력 채용여력을 신장시키고, 사회적 편견을 해소하며, 취업연계 인프라 구축, 인적자원 개발, 생산성 증대 등 구조적인 해결책을 마련함으로써, 지금까지의 단편적인 정책과는 달리 종합적이고 체계적인 인력정책으로 중소기업의 인력난을 해결하고자 중소기업인력지원특별법이 제정되었다.

동법의 시행(2004.1.1)과 함께 중소기업의 연구·기술인력 활용여건을 개선하기 위하여 벤처기업에만 허용되던 교수·연구원의 겸임·겸직을 일반 중소기업제조업까지 확대하고, 대학 내 중소기업 협력연구소를 설치하는 경우 기업부설연구소로 특례인정을 받게 되었다. 그리고 중소기업청장은 동법에 의거하여 중소기업이 외국전문인력 활용시 사증발급추천서를 발부하고 활용경비의 일부를 지원하고, 중소기업의 인력유입 여건을 개선하기 위하여 직무기피요인(열, 분진, 악취 등)해소사업을 추진하여 중소기업 생산현장의 작업환경을 개선하며,¹¹⁾ 창업지원, 국민주택 특별분양¹²⁾ 등 장기근속자 우대방안을 마련하고, 우수중소기업 홍보·교원 연수 등의 중소기업인식개선사업의 추진이 가능하게 되었다. 또한 중소기업의 필요인력 양성·공급을 확대하기 위하여 필요한 인력양성을 위한 중소기업과 지방대학과의 산학협력, 중소·대기업간 인력협력사업 추진을 지원하고,¹³⁾ 직업훈련과 취업연계를 일괄 제공하는 ‘청년채용패키지사업’을 추진하고, 청년채용시 고용장려금을 지급하여 청년층의 중소기업 취업을 유도하고,¹⁴⁾ 10년 이상 근장기복무자는 전역 1년 전부터 중소기업에서

11) 중소기업(제조업 및 지식기반서비스업)이 작업환경설비·복지시설을 신규로 설치하고 고용을 늘린 경우에는 시설 설치비용과 인건비의 일부(총 3,000만원의 한도 내에서 투자비용의 50%와 초과 고용 1인당 120만원[30명을 한도])를 지원(고용보험법시행령 제15조의4, 노동부고시 제2004-47호).

12) 국민주택규모(85㎡ 이하)의 주택을 중소기업에서 10년 이상 근무한 근로자로서 무주택 세대주를 대상으로 건설량의 15% 범위 내에서 특별공급대상자와 동일한 자격으로 특별공급을 실시한다. 요컨대 10년 이상 근무한 중소기업근로자에게 우선 입주할 수 있는 기회를 제공하여 근로자의 주거생활 안정을 지원하고 중소기업의 인력유입을 촉진한다는 것이다(주택공급에관한규칙 제19조제1항제12호).

13) 중소기업이 신상품 개발 등 기업의 경쟁력 제고를 위해 제품개발자·대기업 퇴직자 등 전문인력을 새롭게 채용하는 경우에는 전문인력채용지원금(분기당 360만원)을 1년 동안 지원(고용보험법시행령 제15조의5).

14) 법 제12조. 3년간 한시적으로, 직업안정기관 등에 구직등록 후 3월 이상 실업상태에 있는 29세 이하의 청년실업자를 신규로 채용하는 기업은 신규고용촉진장려금(채용후 6월은

유급의 현장연수를 가능하게 하여 전역 후 중소기업 취업을 연계하였다. 그리고 중소기업이 2006년부터 연차시행 예정인 주5일 근무제에 대비하여 근로시간 단축을 위한 경영상담·컨설팅의 제공, 신규근로자 채용시 장려금지급,¹⁵⁾ 생산성 제고를 위한 설비투자·공정혁신을 지원할 있으며, 이를 원활하게 수행하기 위하여 중소기업인력정책 조정을 위하여 ‘중소기업인력지원계획’을 수립·시행하고 중소기업특별위원회에 ‘중소기업인력지원위원회’를 설치할 수 있는 근거를 마련하였다.

중소기업인력지원특별법이 제정·시행된 지 얼마 경과하지 않아 정확한 평가는 곤란하지만, 다음과 같은 평가는 가능하다. 중소기업취업을 기피하는 근본적 이유가 대기업에 비해 열악한 근로조건과 근무환경에 있다는 점을 직시하여 중소기업의 전반적인 경영환경 개선을 위해서 정부에서 대폭적인 세제·금융상의 지원방안을 마련하고, 동시에 중소기업 취업자에게는 직장인들의 가장 큰 관심사인 주택마련 등에서 취업당사자에게 직접 혜택을 주는 방안을 강구하고 있다. 또한 중소기업과 직접적으로 관련하여 청소년 직장체험프로그램과 중소기업 청년채용패키지는 취업을 촉진할 수 있다는 점에서 동법의 실효성을 긍정적으로 평가할 수 있다. 그러나 동법의 종합시책은 중소기업청장이 수립·시행하고 구체적인 인력수급에 지원되는 비용은 고용보험(노동부장관)이 부담하여 사용자를 간접적으로 지원하는 체계로써, 중소기업에 취업하는 근로자에 대하여 직접적이고 체감할 수 있는 지원은 미비하다 할 수 있다. 또한 근로기준법에서 규정하는 법정근로조건의 확보를 위한 구체적인 방안이 완전하지 못하다는 문제점을 지적할 수 있다.

Ⅲ. 근로기준법과의 정합성과 개선방안

1. 근로기준법과의 정합성

중소기업에 대한 인력지원방안에서 우선 고려하여야 할 요소는 최저근로기준

월 60만원, 나머지 6월은 월 30만원 : 노동부고시 제2004-43호)을 1년 동안 지원.

15) 중소기업이 새로운 업종으로 진출하여 고용을 늘린 경우에는 신규업종진출지원금을 1인당 분기 180만원씩(기업당 30명 한도) 1년 동안 지원(고용보험법시행령 제15조의6). 또한 교대제를 실시하고 있는 사업주가 교대제를 3조 이상으로 전환하고 고용을 늘린 경우 교대제전환지원금(초과 고용 1인당 분기 180만원 : 노동부고시 제2004-40호)을 1년 동안 지원(고용보험법시행령 제15조의3).

을 법정한 근로기준법의 준수 및 이행에 있다(헌법 제32조제3항 및 근로기준법 제1조·제2조 참조). 법정 최저근로기준마저 이행하지 못하는 중소기업에 대한 인력지원을 논하는 것은 노동법체계를 무시하는 어불성설이며, 중소기업이 법정기준을 이행할 수 있도록 조건정비를 지원하여야 한다는 점에서 출발하고자 한다. 근로조건에서 가장 중요한 것은 임금과 근로시간이다. 임금의 출발점인 최저임금제에 관해서는 법정 근로시간의 단축을 이유로 최저임금을 받는 근로자의 임금수준이 저하되지 않도록 하기 위한 임금보전을 명시하는 등 최저임금의 인상 및 적용확대에 관해서는 이미 다른 곳에서 논의가 일단락되었으므로¹⁶⁾ 여기서는 임금의 하나인 법정퇴직금제도의 이행을 위한 중소기업의 지원방안을 검토하고, 중소기업의 근로시간단축을 위한 현행지원제도의 문제점을 지적하고자 한다.

(1) 법정퇴직금의 확보

근로기준법 제34조제1항에서 ‘사용자는 계속근로연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로서 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다’고 규정하고 있다(법정퇴직금제도).¹⁷⁾ 퇴직금이란 명칭여하를 불문하고 사용자가 근로자에게 퇴직을 이유로 특별히 지급하는 급여를 말한다. 사용자의 퇴직금 지급의무를 둘러싼 논의에서 퇴직금의 법적 성격을 어떻게 파악하느냐에 따라 견해를 달리한다. 즉 퇴직금이 계속 근로를 통한 기업에 대한 공로를 보상하기 위한 급여인지(공로보상설), 재직 중의 전체 근로에 대하여 퇴직시에 일시에 지급하는 임금인지(후불임금설), 퇴직 후의 생활안정을 보장하기 위한 급여인지(생활보장설)가 문제될 수 있지만, 통설·판례는 후불적 임금이라고 보고 있다. 따라서 퇴직금은 원칙적으로 퇴직시에 청구권이 발생하며,¹⁸⁾ 퇴직금청구권을 사전에 포기하거나 사전에 그에 관한 민사소송을

16) 2005.5.4. 최저임금이 보다 객관적이고 합리적인 기준에 따라 결정될 수 있도록 종전의 생계비, 유사근로자 임금 및 노동생산성에 더하여 최저임금의 경제사회적 영향을 반영하는 소득분배율 등을 결정기준으로 추가하고, 적용대상 확대, 하청업체 노동자 임금 보호 등을 주요골자로 하는 최저임금법 개정안이 국회를 통과하였다. 상세한 내용은 국회 홈페이지 참조(http://search.assembly.go.kr:8080/bill/billindex_gate.jsp?target=lastpass.jsp).

17) 1953년 근로기준법의 제정과 함께 임의제도로 도입된 퇴직금제도는 1961년 근로기준법의 개정(1961.12.4. 법률 제791호, 제28조)에 의하여 강제제도로 재편되었다. 이에 따라 1962.3.4. 동법 시행령에 의하여 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 적용되었고, 그 후 1975.4.28. 시행령에서는 16인 이상, 1987.12.31. 시행령에서는 10인 이상, 1989.3.29. 시행령에서는 5인 이상의 사업장으로 그 적용범위가 확대되어 현재에 이르고 있다.

18) 다만, 사용자는 근로자의 요구가 있는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 당해 근로자가

제기하지 않겠다는 부채소특약을 하는 것은 무효이다.¹⁹⁾ 그리고 누진적 퇴직금의 경우에는 공로보상의 성격도 아울러 가진다고 볼 수 있고, 퇴직금은 퇴직하는 근로자에게 지급되는 급여으로써 매우 중요한 근로조건에 해당한다.²⁰⁾

이러한 근로기준법의 법정퇴직금제도는 2005.12.1부터 ‘사용자가 퇴직하는 근로자에게 지급하는 퇴직급여제도에 관하여는 근로자퇴직급여보장법이 정하는 바에 따르는 것으로 개정되어, 단계적으로 근로자퇴직연금제도로 이행한다. 인구 고령화에 대응하여 현재 일시금 위주로 운영되고 있는 퇴직금제도를 퇴직연금제도로 전환할 수 있도록 하여 노후 소득재원 확충을 통한 근로자의 노후 생활안정에 기여하도록 하는 한편, 상시근로자 4인 이하 사업장에 대하여 퇴직급여제도를 확대 적용하기 위하여 근로자퇴직급여보장법(2005.1.27 법률 7379호)을 제정한 것이다. 그리고 상시근로자 4인 이하 사업장에 대한 퇴직급여제도를 확대 적용하면서(법 제3조, 부칙 제1조 및 제3조), 영세사업주의 부담을 완화하기 위하여 그 시행일을 유예(2008년 이후 2010년 이내 시행)하고, 사용자의 부담 수준 등을 단계적으로 조정하여 근로조건이 비교적 열악한 영세사업장의 근로자들이 퇴직금제도의 적용대상에서 제외되는 것을 방지하여 퇴직 후 생활안정을 보장받지 못하는 형평성의 문제를 해결하려고 하고 있다.

그러나 중소기업이 현행 법정퇴직금제도의 이행(履行)이나 근로자퇴직급여보장제도로 전환하기 위한 실질적 지원방안은 보이지 않는다는 점이다. 현행 근로기준법은 퇴직금제도를 강제하고 있을 뿐, 퇴직근로자에게 지급될 퇴직금준비금의 적립 내지 관리에 관한 사항을 규정하고 있지 않아 기업이 도산의 위기에 처하였을 때에는 퇴직근로자의 퇴직금수급권은 유명무실해지는 경우가 많다.²¹⁾ 지불능력이 미약한 중소기업의 경우에는 더욱더 그러하다는 점을 부

계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속근로연수는 정산시점부터 새로이 기산한다(근로기준법 제34조제3항).

19) 대판 1998.3.27, 97다49732.

20) 그러나 현행 퇴직금제도는 퇴직금준비금의 사외유보가 법적으로 강제되어 있지 않기 때문에 기업이 도산하거나 또는 경영이 악화되는 경우에 근로자들이 퇴직금을 받지 못할 위험성이 있으며, 또한 잦은 이직으로 인한 퇴직금의 일회성 소비는 퇴직금이 실질적으로 노후생활보장수단이 되지 못하고 있다는 문제점이 지적되고 있다. 김인재, “근로기준법상의 퇴직금의 수급권 보호를 위한 법정책 방향 - 미국과 일본의 적격기업연금법제를 참고로”, 『노동법연구』 제7호, 1998, 149면 이하.

21) 다만 ‘최종 3년간’의 퇴직금채권에 대해서만 사용자의 총재산에 대하여 최우선적인 변제효력을 갖는다(근로기준법 제37조).

인할 수는 없을 것이다. 따라서 안정된 퇴직금제도는 중소기업에 대한 취업을 촉진하며, 동시에 근로자에게는 장기근속의 동기를 부여하는 역할(퇴직금의 누진제를 실시하면 효과는 증대)을 수행할 것이라는 점에서 퇴직금을 확보할 수 있는 방안을 강구하는 것은 근로기준법과 정합성을 이루고 중소기업에 대한 인력지원방안이 된다는 점을 강조하고 싶다.

예컨대 일본은 퇴직금제도를 기업에서 자율적으로 운영하는 임의제도이지만,²²⁾ 중소기업자의 상호공제와 국가의 지원으로 퇴직금제도를 확립하고, 중소기업에 취업하는 근로자의 복지증진과 중소기업의 진흥에 기여하고자 중소기업 퇴직금공제제도를 운영하고 있다. 중소기업퇴직금공제제도는 ‘중소기업퇴직금공제법(1959)’에 의하여 ‘(독립행정법인)근로자퇴직금공제기구·중소기업퇴직금공제사업본부’가 운영하며, 사업주가 공제사업본부와 퇴직금공제계약을 체결하고 매월 기여금을 납부하고, 근로자(파트타임 근로자 포함)가 퇴직하는 때에 당해 근로자에게 공제사업본부가 퇴직금을 직접 전액 또는 분할로 지급한다. 또한 기여금은 법인기업의 경우에 손비(損費)로서, 개인기업의 경우에는 필요경비로써 전액 비과세로 처리되며, 기여금의 일부를 국가가 지원한다.²³⁾ 그리고 근로자가 가입 기업에서 다른 가입 기업으로 전직하는 경우에는 가입기간을 통산할 수 있어 근로자의 퇴직 후 생활안정에 기여하고 있다.²⁴⁾ 이러한 일본의 중소기업퇴직금공제제도는 법정퇴직금제도를 가지고 있는 우리에게 시사하는 바가 크다 할 수 있다.²⁵⁾ 이러한 관점에서 우리도 중소기업의 퇴직금지

22) 참고로 일본에서의 퇴직금제도는 임의제도이고, 대부분 취업규칙·단체협약 등에서 규정하고 있으며 징계해고 등의 경우에는 사용자는 당해 근로자에 대하여 퇴직금의 일부 또는 전부를 지급하지 않을 수 있으며, 이러한 특약은 유효한 것으로 판단하고 있다.菅野和夫, 『労働法(第7版)』, 弘文堂, 2005, 200頁.

23) 새로 공제제도에 가입하는 사업주에게 기여금의 1/2를 계약 후 4개월째부터 1년간 국가가 지원한다(다만 5,000엔을 상한으로 하며, 기여금이 2000~4000엔인 경우 각각 300~500엔을 기여금의 1/2액에 가산하여 조성한다). 기여금을 증액하는 사업주에게는 증액분의 1/3을 증액 월부터 1년간 국가가 지원한다(다만 증액 전 기여금액이 2만엔 미만에 한한다).

24) 2005년 3월 현재 공제사업에 가입한 기업은 387,954개소, 가입하고 있는 근로자는 2,643,685명이고, 운영자산액은 약 3조엔에 이르고 있다(<http://chutaikyo.taisyokukin.go.jp/seido/index.html>). 동 제도에 관하여는 厚生労働省労働基準局勤勞者生活部 編, 『中小企業退職金共済制度の解説』, 労働法令協會, 2003 참조.

25) 1997년 개정 근로기준법에 의하여 퇴직금을 회사 밖의 금융기관에 적립하도록 함으로써 퇴직금이 근로자에게 안정적으로 지급될 수 있도록 보장함과 동시에 근로자들에게 연금으로도 지급할 수 있게 하기 위하여 퇴직보험(신탁)제도가 도입되었다(동법 제34조 제4항 및 동법시행령 제11조). 그러나 이 제도는 임의제도로서 그 가입여부는 오로지 사용자의 선택에 맡겨져 있고, 세제상 혜택이 미미하고 국가의 원조가 전무하여 사용자의

급을 위한 지원체계를 구축하고 이어 대한 법령정비를 주장하는 바이다.

(2) 근로시간의 단축

2003년 개정 근로기준법에서는 1주간 44시간으로 되어 있는 법정근로시간을 40시간으로의 단축을 근로조건이 저하없이 추진하여 근로자의 삶의 질의 향상을 도모함과 동시에 기업의 경쟁력 강화에 이바지하기 위하여 근로시간 및 휴가제도를 국제기준에 맞추어 재편하였다.²⁶⁾ 근로시간의 단축은 2004년 7월 1일부터 기업규모에 따라 단계적으로 추진되어지므로,²⁷⁾ 중소기업에 근무하는 근로자의 근로조건은 상대적으로 더욱 열악해지는 결과를 초래하고 있다는 비판을 면할 수 없다.²⁸⁾ 이러한 비판을 의식하여 정부는 지불능력이 있는 중소기업의 조속한 근로시간단축을 적극적으로 지원하며, 지불능력이 부족한 중소기업에 대하여는 단계적으로 도입하여 부담을 경감하는 방식을 취하고 있다. 즉 중소기업법상 중소기업 및 고용보험법상 우선지원대상기업²⁹⁾을 대상으로 법정시행일 6개월 이전에 개정 근로기준법을 적용받은 사업주로서 근로시간을 단축한 이후 정규직 근로자를 추가로 고용하여 근로자수가 단축전보다 증가하는 경우 중소기업근로시간단축지원금을 지급한다. 구체적으로는 개정 근로기준법 적용 후 매분기 당해 사업의 월평균 근로자수가 주 40시간 이하로 소정 근로시간을 단축하기 직전 3월의 월평균 근로자수를 초과할 것을 요구하고 있고, 월평균 근로자수는 각월의 근로자수(매월 말일에 있어서의 근로자수)를 합

이 제도의 이용률은 저조하다는 지적이 있다.

26) 근로기준법 개정경과 및 근로시간의 단축에 관한 법적 문제에 관해서는, 김재훈 “주40시간 근로제관련 근로기준법 개정과 그 시행에 따르는 법률문제”, 『노동법연구』 제17호, 2004년 하반기, 53면 이하 참조.

27) 부칙<제6974호, 2003.9.15> 제1조에서는 ① 금융·보험업, 정부투자기관 및 상시 1,000명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장(이하 ‘기업’): 2004.7.1, ② 상시 300~1,000명 미만의 근로자를 사용하는 기업: 2005.7.1, ③ 상시 100~300명 미만의 근로자를 사용하는 기업: 2006.7.1, ④ 상시 50~100명 미만의 근로자를 사용하는 기업: 2007.7.1, ⑤ 상시 20~50명 미만의 근로자를 사용하는 기업: 2008.7.1, ⑥ 상시 20명 미만의 근로자를 사용하는 기업, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2011년을 초과하지 아니하는 기간 이내에 대통령령이 정하는 날로 단계적으로 단축할 것을 규정하고 있다.

28) 한국은행의 발표에 따르면 중소기업의 고용비중은 1998년 75.3%에서 해마다 늘어나 2003년에는 87.0%에 이르지만, 대기업에 비교하여 중소기업의 임금 수준은 1998년 76.2%에서 2004년에는 64.0%로 낮아졌다. 특히 제조업 부문은 대기업의 60.9%로 더 열악한 수준이다.

29) 광업 300인 이하, 제조업 500인 이하, 건설업 300인 이하, 운수 창고 및 통신업 300인 이하, 기타 산업 100인 이하의 기업을 말한다.

산하여 해당 월수로 나누어 평균한 값을 근거로 산정한다.³⁰⁾

이러한 입법정책은 현실에 부응하는 합리적인 방향이라는 점은 부정할 수 없지만, 구체적 실효성을 미비한 점은 비판의 대상이며 또한 과제이기도 하다.³¹⁾ 즉 현행의 지원제도는 일자리를 창출하는 방향으로 중소기업이 법정시행일 6개월 이전에 개정 근로기준법의 적용을 받는 사업장으로서 법정근로시간(주40시간)으로 단축한 이후 정규직 근로자를 추가로 고용하여 근로자수가 근로시간단축 전보다 증가한 경우에는 일정한 보조금을 지급하지만,³²⁾ 일자리 증가가 없는 근로시간의 단축은 지원대상에서 제외하고 있다는 점이다. ‘매력 있는’ 중소기업이 되기 위해서는 일자리 증가가 없는 근로시간단축에도 지원 방안을 적극적으로 강구할 필요가 있다.

개선방안으로는 개별 중소기업이 실시하기 곤란한 근로시간단축을 위한 경영진단(컨설팅)을 적극 실시하고, 노동력절감과 쾌적한 작업장이 되기 위한 투자설비에 대한 지원체계를 구축하여 적극적으로 근로시간단축을 유도하는 방향으로 확대할 필요가 있다.

2. 대기업 중견인력의 중소기업지원방안

(1) 대기업단체의 구상

현재 대기업단체는 대기업의 유희인력을 중소기업에 지원하여 중소기업의

30) 근로자수 산정시 제외되는 근로자 ① 단축 전 월평균 근로자수 산정시 및 신청분기 월평균 근로자수 산정시 모두 제외되는 근로자: 1월 미만의 기간동안 고용되는 자(일용근로자), 65세 이상인 자, 1월간의 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주 소정근로시간이 15시간 미만인 자 포함). 다만, 생업을 목적으로 근로를 제공하는 자중 3월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자는 근로자수에 포함한다. ② 신청분기 월평균 근로자수 산정시만 제외되는 근로자: 근로시간을 주 40시간 이하로 단축한 후 채용한 근로자로서, 근로계약기간이 1년 이하인 자, 비상근 촉탁근로자 및 월임금을 노동부장관이 고시하는 금액('04년 월 50만원) 미만인 금액으로 지급받기로 근로계약을 체결한 근로자는 제외된다(노동부(2004.3), '중소기업근로시간단축지원금').

31) 2005.1.17. 울산지방노동사무소에 따르면 지난해 12월까지 주 40시간제를 법정시행일보다 앞당겨 시행한다고 신고한 중소기업이 74개사에 달했으나 이 가운데 정규직을 새로 채용한 업체는 전무했다. 이는 대기업 협력업체들이 모기업에 따라 불가피하게 근로시간을 단축하고 있지만 정규직을 채용할 경우 고용을 계속 유지해야 하기 때문에 이를 주저하는 것으로 해석할 수 있다. 한겨레신문 2005.1.17일자.

32) 단축 전 근로자수보다 증가한 인원(단축 전 근로자수의 10% 한도)×분기당 150만원을 지급함(고용보험법시행령 제15조의2 참조).

경쟁력을 향상시키고 고용유연성을 확보하기 위한 방안을 검토하고 있다.³³⁾ 이 방안은 대·중소기업간 인력교류시스템을 구축하여 대기업과 중소기업의 인력교류(필요시 운영기관 인력교류 중개)를 골자로 한다. 즉 중소기업이 대기업에서 10년 이상 근속한 중견인력을 2~3년간 파견을 받아 중소기업의 기술 개발 및 경영능력향상 등에 활용하는 것으로 대·중소기업(또는 중소기업지원 기관)간의 인력교류는 자율적으로 실시하는 것을 원칙으로 하며, 비협력회사와의 협약체결시 운영기관³⁴⁾이 중재할 수 있도록 하고 있고, 파견협약서는 대상자, 기간, 담당업무, 지급조건, 파견자의 비밀유지의무 등의 내용이 포함되며, 파견인력의 임금(최근 3개월 평균임금 기준)은 대기업과 중소기업이 6대4의 비율로 부담하는 것을 원칙으로 하지만 당사자 합의에 의해 조정가능하다는 것이다. 또한 파견되는 대기업의 인력은 원래 근무하던 기업의 근로자의 신분을 파견기간 동안 유지하며 협약이 종료되거나 파견기간이 만료되는 경우에는 전직하거나 원래 회사로 복귀할 수 있다(<그림>참조).

요컨대 중소기업이 대기업에서 10년 이상 근속한 중견인력을 파견받아 활용하면서 대기업과 중소기업이 6대4 정도의 비율로 인건비를 분담하면 중소기업의 전문 인력난을 해소할 수 있을 뿐만 아니라 대기업의 고용유연화를 도모할 수 있는 상생협력이라는 것이다.³⁵⁾ 이러한 방안은 일본의 출향(出向)³⁶⁾제도의 변형도입이라는 점은 부인할 수 없다.³⁷⁾

33) 전국경제인연합회(2005. 3), '대·중소기업 동반성장을 위한 - 중소기업의 대기업 중견인력 활용방안' 정책제언. [http://www.fki.or.kr/upload/data/050318_\(보고서\)중소기업의%20대기업%20중견인력%20활용방안.hwp](http://www.fki.or.kr/upload/data/050318_(보고서)중소기업의%20대기업%20중견인력%20활용방안.hwp).

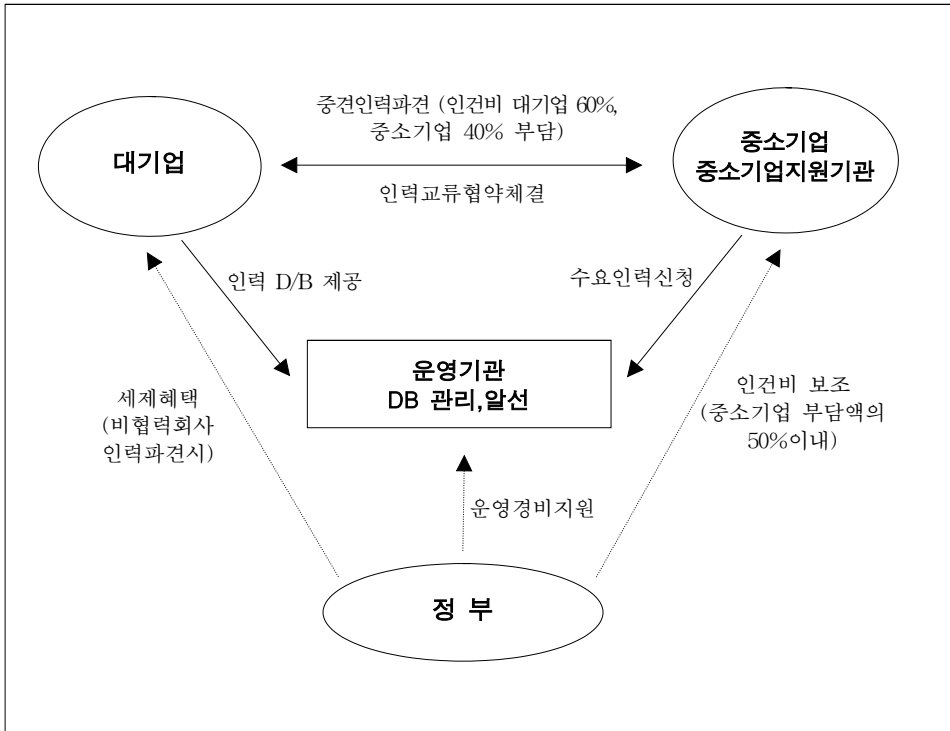
34) 운영기관은 경제단체, 업종단체, 중소기업경영자문봉사단 등을 상정하고 있다.

35) 이에 대하여 현재 정부(중소기업청(2005. 4), 대기업 퇴직전문인력 지원방안)는 대기업에서 퇴직한 인력을 활용하는 경영컨설팅 사업을 계획하고 있다. 이 방안은 퇴직인력 Pool에 등재된 인력으로 현장실무경력이 풍부하고 부서장 및 임원으로 근무한 자로서 담당 부서에서 과장, 팀장, 부장, 이사 등으로 근무한 경력이 있는 인력으로 퇴직 후 3년 미만인 자를 중소기업이 지원을 필요로 하는 분야(경영, 기술)에 대하여 대·중협력재단에서 지원분야에 맞는 퇴직인력을 1개업체 당 10~20일 근무하는 것을 원칙으로 한다.

36) 出向(しゅうこう)은 원래 관청이나 기업실무상의 노무관리에 관한 용어로서 전직과 마찬가지로 엄밀한 법률용어는 아니다. 小島·島田·浜田, 『目で見る労働法教材』, 有斐閣, 1999, 67頁.

37) 동 보고서도 이 점을 의식하여 일본의 출향은 대기업의 인력조정에 초점을 두고 있지만, 동 방안은 중소기업과의 상생협력에 초점을 두는 경영·인력지원을 목적으로 한다는 점을 강조하고 있다.

<그림> 중소기업의 대기업 중견인력 활용방안



주 : ① 실선은 대기업과 중소기업(또는 중소기업지원기관)이 자율협약에 따라 추진하는 방안
 ② 점선은 정부지원이 이루어지는 경우의 업무흐름

(2) 일본의 출향제도

일본의 출향제도는 장기고용시스템(중신고용제도)을 전제로 하는 기업의 실무상 필요에 따라 생겨난 일본 특유의 고용형태로 그 실태는 매우 복잡하고 다양하다. '재적출향'을 중심으로 출향의 개념을 설명하면 다음과 같다. 근로자가 근무하고 있던 원래의 기업(出向元)의 근로자로서의 지위를 유지하면서 법인격이 다른 기업(出向先)의 지휘명령하에서 상당기간 근무하는 근로계약상의 합의를 말한다. 이러한 의미에서 출향기업과 근로계약관계를 해소하고 사용기업의 근로자로 전환되는 전적(轉籍) 내지는 이적(移籍)출향과는 개념적으로 구분하고, 또한 상당기간 근무한다는 점에서 일시적인 기업외근무인 출장과도 구별한다. 일본에서 출향은 ① 자회사·관련(협력)회사의 경영·기술지원, ② 근로자의 능력개발·커리어형성,

③ 고용조정, ④ 중·고령자의 처우 등의 목적으로 활발하게 이루어지고 있다.³⁸⁾

그런데 출향은 근로자·출향기업·사용기업 3자간의 법률관계를 어떻게 구성하느냐 및 당해 근로자의 동의여부가 논의의 초점이 되어 왔다. 전자의 3자간의 법률관계는 출향기업과의 관계에서는 근로계약이 존속하고 있고, 사용기업과의 관계에서는 노무청구권·노무지휘권이 양도되어 ‘부분적 근로계약관계’가 성립된 것으로 보아, 2종의 근로계약관계가 성립된 것으로 해석하는 것이 일본의 통설이다.³⁹⁾ 그리고 후자의 근로자의 동의에 관하여는 민법 제625조(우리 민법 제657조) 고용계약의 일신전속성으로부터 ‘당해 근로자의 동의 그 밖의 정당한 사유’가 필요하다는 것에 대하여는 이론이 없으나, 무엇으로 ‘근로자의 동의’로 보는가, 또한 ‘그 밖의 정당한 사유’가 무엇인가가 문제로 되고 있다. 근로자의 승낙 내지 동의는 근로제공의 상대방이 변경되는 중요한 변화를 초래하는 관계로 근로자의 명시적인 동의를 필요로 한다(일본에서의 통설). 동의는 사전동의 또는 포괄적 동의도 인정되지만, 사용기업의 특정 및 업무내용, 근로조건, 복귀에 관한 사항 등은 근로자의 명시적인 동의가 필요하다고 해석하고 있다.⁴⁰⁾

(3) 검토하여야 할 과제

장기고용제도를 토대로 고용의 유연성을 견지하고자 하는 우리의 노동법제를 고려하여 볼 때, 대기업·중소기업인력교류는 대기업의 중견인력의 활용과 중소기업의 훈련된 전문인력 부족의 해소라는 점에서 매우 의미 있는 제안이라 할 수 있다. 그러나 이제까지 관행적으로 실시하고 있는 대기업그룹(즉 계열회사)내의 인사이동⁴¹⁾과 달리 법인격을 전혀 달리하는 중·소협력회사에 장기출장·파견의 형태를 취하기 때문에 이에 대한 법리적 검토와 분쟁예방을 위한 모델형성이 필요하며, 단체협약·취업규칙 등에서 명시할 필요가 있다. 또한 파견(출향)의 대상

38) 菅野和夫, 앞의 책, 393頁.

39) 新谷真人, 『労働法の重点(第3版)』, 有斐閣, 2004, 141頁.

40) 출향의 법적 문제에 관하여는 高島良一, 『出向・移籍の研究』, 信山社, 2003 참조.

41) 근로자의 동의를 전적의 요건으로 하는 이유는 근로관계에 있어서 업무지휘권의 주체가 변경됨으로 인하여 근로자가 받을 불이익을 방지하려는 데에 있다고 할 것인바 그룹내의 기업에 고용된 근로자를 다른 계열기업으로 전적시키는 것은, 비록 형식적으로는 사용자의 법인격이 달라지게 된다고 하더라도 실질적으로 업무지휘권의 주체가 변동된 것으로 보기 어려운 면이 있으므로, 사용자가 기업그룹 내부의 전적에 관하여 미리(근로자가 입사할 때 또는 근무하는 동안) 근로자의 포괄적인 동의를 얻어 두면 그때마다 근로자의 동의를 얻지 아니하더라도 근로자를 다른 계열기업으로 유효하게 전적시킬 수 있다(대판 1993.1.26, 92누8200).

이 되는 근로자의 부정적인 이미지의 불식 또한 과제라 하지 않을 수 없다.⁴²⁾

현재 구상중인 중소기업의 대기업 중견인력의 활용방안을 중심으로 법적 문제를 검토하면(앞의 <그림> 참조), 고용계약관계와 사용계약관계의 2중의 근로계약관계가 성립한다는 일본의 법리는 수용할 수 있을 것이다. 그리고 대·중소기업(또는 중소기업지원기관)간의 인력교류는 자율적으로 실시하는 것을 원칙으로 하고, 교류·파견(출향)명령의 근거에 관해서는 일본보다는 사전동의 및 포괄적 동의는 엄격하게 해석하여 당해 근로자의 명시적·개별적 동의가 필요하다고 보는 것이 타당하다.⁴³⁾ 이러한 견해를 토대로 인력교류협약서의 모델을 작성하면 <표 2>와 같다.

<표 2> 대기업·중소기업인력 교류협약 모델⁴⁴⁾

제 1 조 (목 적) 인사·인력교류의 기본원칙
제 2 조 (인력교류의 정의) 원래기업의 재적원칙, 대상업무, 대상인력, 기간의 상한 등
제 3 조 (대우 등) 불이익취급금지 등 명시
제 4 조 (근로자의 동의) 근로자의 명시적 동의, 문서화 등
제 5 조 (신분보장) 근로자의 자격유지(조합원인 경우 조합원지위유지), 근속연수통산 등
제 6 조 (교류기간) 기간설정 및 변경협의 등
제 7 조 (사용기업에서의 근로형태) 사용기업의 취업규칙(단체협약) 적용 등
제 8 조 (근로조건) 임금, 근로시간, 휴가, 산재보상 규정 등
제 9 조 (인사고과 승진 등) 원래기업과 동일한 기준의 적용 등
제 10 조 (전직 등) 근로자가 파견기업으로 전직하는 경우 근로계약관계의 정산 등
제 11 조 (사회보험) 원래기업의 기준과 계속가입, 산재보험은 사용기업 등 명시
제 12 조 (복리후생) 원래기업의 시설 계속이용 등
제 13 조 (교류수당) 직급 및 근무내용에 따라 규정
제 14 조 (상벌 등) 적용되는 원래기업 또는 사용기업의 규정을 정함
제 15 조 (해고 등) 원래기업의 해고규정 적용 등
제 16 조 (복직 등) 원직복직원칙 및 원활한 복직지원 등
제 17 조 (노동조합간부의 교류) 노동조합과의 사전협의 및 대상자 확인 등
제 18 조 (협약의 운용 및 유효기간) 협의사항, 기간, 연장 등
제 19 조 (기 타) 그 밖의 명시하여야 할 사항

42) 교류(출향) 대상자로 되는 근로자는 당해 대기업에서는 유희(잉여)노동력이라는 이미지를 갖기 쉽기 때문에 이에 대한 사용자의 배려가 특별히 요구된다고 할 수 있다.

43) 출향에 대하여 일본은 고용조정조성금(경기변동, 산업구조변화 등 경제상의 이유로 사업활동의 축소가 불가피한 경우 고용유지를 위한 조성금)으로 지원하고 있는 것에 대하여 우리는 산업자원부 대중소기업협력자금, 중소기업청의 중소기업 인력난 해소대책사업비, 노동부의 고용유지지원금 및 전문인력 채용장려금 등의 활용을 생각할 수 있다.

44) 連合總合労働局編, 『労働協約/人事事項スーパーマニュアル』, 1995를 참조하여 재구성하였다.

IV. 향후과제

이 글에서는 이러한 지원대책은 중소기업 스스로가 매력있는 직장으로 변신하지 않는 한 간접적이고 일시적인 대중처방에 그쳐 만성적인 인력부족현상을 해결할 수 없다는 점을 지적하고, 이에 대한 대책으로 근로기준법이 규정하고 있는 근로조건의 확보를 통한 접근을 시도하였다. 이에 관한 구체적인 검토로써 중소기업의 법정퇴직금의 확보방안을 제시하였고, 근로시간단축에 관한 현행 제도의 문제점을 지적하였다. 또한 현재 검토 중인 대기업·중소기업인력교류는 고용유지와 중소기업에 대한 인력지원이라는 점에서 의미있는 시도라고 생각하고, 이를 법리적으로 검토하고 협약서 모델을 제시하였다. 이러한 주장은 시론에 불과하며 정책추진을 위해서는 보다 면밀한 법률적 검토가 필요하다는 것은 자명하다.

현재 주지하는 바와 같이 우리나라는 기술·자본·인력이 대기업에 집중하여 경제·노동시장의 양극화가 심화되어 가고 있다. 이러한 양극화현상을 극복하기 위한 과제로 중소기업의 건전한 발전을 상정하고 있다. 중소기업의 건전한 발전은 경제의 양극화를 극복하고 국민경제발전과 일자리 창출의 토대가 된다는 점이다. 기업의 성장과 발전의 필수적인 전제조건은 자본과 기술 그리고 인재(노동력)라는 자원의 유기적이고 효율적인 결합에 있다. 그러나 중소기업은 대기업에 비하여 자본과 인력이 부족하여 시장에서의 경쟁력을 상실하고 있다는 점이다. 따라서 중소기업이 근로조건과 근로환경이 확보되어 장기근속을 기대할 수 있는 직장으로 변신하지 않는 한 유능한 인재의 확보는 요원하다는 것은 불문가지이다. 그리고 높은 실업률 특히 청년실업은 안정적인 경제성장에 걸림돌이 되고 있다는 사실 또한 주지하여야 한다.⁴⁵⁾ 실업을 해소하기 위해서는 중소기업의 활성화를 통한 인력수급의 제고가 필수적이라는 사실에 이론의 여지는 없을 것이다. 중소기업의 체질강화와 근로

45) 2003년 말 현재 우리나라의 전체 실업률(3.6%)과 청년실업률(9.6%)은 OECD(경제협력 개발기구) 회원국 평균(7.1%, 13.3%)보다 낮지만 전체 실업률 대비 청년실업률은 2.7배로, 회원국 평균(1.9배)보다 훨씬 높은 편이다. 이는 청년실업이 심각하다는 것을 반증하는 것으로 청년실업률이 높은 이유로는 GDP 성장률 둔화(80년대 7.8% → 2000년대 5.4~3.8%)와 고용탄성치(GDP성장률에 대한 일자리 증가율) 하락, 기업수요에 부응하지 못하는 학교 교육, 3D 업종 기피, 국가인력 수급계획의 부정합 등을 주된 이유로 들고 있다.

조건의 개선을 위한 법령정비 및 실천적 노력 그리고 경제전망에 따른 장기적 인력수급계획수립과 이에 따른 교육·훈련이 필수적이라는 과제는 여전히 변함이 없다.

주제어 중소기업인력지원, 법정퇴직금제도, 근로시간단축, 대기업 중견인력의 중소기업교류

Legal Reform Proposal for the Stable Supply of SME Human Resources

Roh, Sang-Heon*

The purpose of this paper is to promote for small and medium enterprises (SME) by the improve the welfare of employees in SME. The business environment in which the SME find themselves remained bleak in general and that their economic turnaround would be harder than was the case for larger enterprises. Their difficulties were attributed to problems such as insufficiency in technology and modern management, lack of qualified and needed human resources. Therefore policies were developed by the legislations to help SME create better working conditions, shorten working hours. Also, policies were advanced to help SME with personnel training and development in order to acquire the type of human resources needed.

Now in Korea private sector enterprises are under legal obligation to pay a retirement allowance to their employees(LSA §34). A lump sum retirement allowance is a major pillar of enterprise welfare measure retirement allowance are paid in proportion to the number of years of service at a specific company. Besides the working hours legislation is provided in the LSA, the 44-hours workweek set by the act was gradually shorten 40-hours since 2004.

In this paper I tried to argue on three issues. First, we need the system will be designed to help those SME which cannot maintain retirement pension systems on their own. Namely it is SME Retirement Allowance Mutual Relief System. Second, To reduce working hours, introduction of the five-day-week system by the labor-saving measures. Three it seems reasonable to suppose that a system will be designed to transfer of employee between large enterprises and SME. In this system a worker, though his status of large enterprise's employee remains unchanged, is required to work in SME for a certain period for to encourage the modernization and business upgrading of SME.

KEY WORDS promote for SME, retirement allowance, reduce working hours, transfer of employee between large enterprises and SME

* Associate Research Fellow, Korea Legislation Research Institute, Ph. D. in law