

勞使關係 安定化 方案

編輯者 註：本稿는 計劃調整委員會 案件으로 6次 5個年 計劃 修正作業을 위하여 各界의 意見을 收斂하기 위한 討議資料로 작성된 것으로서 確定된 政府方針이 아님을 留意하여 참고하기 바라며 문의는 經濟企圖院 動向分析課 (503-9055/6)로 하기 바란다.

- 作業環境改善, 인간적 대우 등 勤勞條件 개선 요구
- 勤勞者 福祉增進을 위한 각종 制度 發展 요구
- 紛糾原因으로는 賃金引上이 主要因이나 勤勞條件의 개선도 큰 비중 차지
- 勤勞條件 개선 요구는 企業負擔이 크지 않으면서 세심한 배려가 필요한 作業環境 改善, 인간적 대우 등이 아직 미흡하기 때문

I. 勞使紛糾의 推移와 問題點

1. 紛糾發生 推移

- 금년에도 勞使紛糾發生이 높은 수준을 維持

	87年 上	87年 下	88. 1~5. 25現在
總發生件數	124	3,625	819
(日平均)	0.7	19.7	5.6

- 紛糾增加要因

○ 勞動關係法改正 이후 勞組設立과 團體行動이 보다 용이해지는 등 勞動3權이 크게 신장

	韓 國			日 本	美 國
	86年	87年	88. 1/4	(85年)	(84年)
勞組加入勤勞者(千名)	1,036	1,267	-	12,418	17,340
• 組織可能勤勞者(千名)	6,177	6,863	-	43,010	92,194
• 勞組組織率(%)	16.7	18.5	-	28.9	18.8
勞組數	2,658	4,086	4,238	-	-

- 黑字經濟 및 1인당 소득 3,000弗時代에서 勤勞者의 權利意識 提高와 함께 分配 및 복지욕구는 빠른속도로 增加
- 低賃金地帶의 해소 및 賃金構造의 개선요구

紛糾原因	賃金引上	勤勞條件改善	團體協約	解雇	不當勞動行爲	不當賃金	勞組結成 등 其他
1987	69.7	15.1	4.5	1.4	1.7	1.2	6.4
1988. 1~5現在	61.3	9.3	8.6	5.4	3.3	2.4	9.3

2. 紛糾에 대한 勞使雙方的 對應努力

- 가. 使用者側의 對應努力
- 勞使紛糾에 대한 적극적인 대응방안을 모색하는 양상 현저
- 爭議期間中 賃金不支給 원칙 고수
- 職場閉鎖 등 활용
- 反面 勞使關係安定이 全社的으로 해결해야 될 중요한 과제라는 인식 부족으로 적당히 대응하려는 企業 殘存
- 눈치보기식 賃金協商, 勞組設立 妨害, 救社隊 동원 등
- 勤勞者들에게 企業의 經營事情 등을 진실하게 공개하려는 노력 미흡
- 나. 勤勞者의 對應努力
- 爭議發生申告의 급증(88. 4末까지 484件(前年同期 14件) 등) 적법절차를 지키려는 노력

현저

- 한편 勞組의 대표성 확립, 勞使間 相互 信賴 基盤 구축 등 미흡한 부분도 있음.

○ 勞組의 대표성 확립 미흡

- 勞組代表가 타결한 團體協約을 組合員總會에서 부결시키는 事例
- 어용시비 등 勞組의 주도권을 둘러싼 다툼

○ 既存 勞組聯合會에서 분리 시도

(全國 金融勞聯에서 自由金融勞聯 분리, 全國 自動車 勞聯에서 2個의 全國택시 勞聯 분리 등)

○ 勞使共同體 意識 등 相互信賴基盤 구축이 미흡

- 企業事情에 관계없이 높은 賃金引上을 요구하는 사례
- 냉각기간 중의 怠業으로 作業效率이 떨어지는 사례 (集團早退, 一時休暇申請 등)

3. 紛糾의 波及影響

가. 肯定的 側面

- 賃金隔差緩和

○ 生産職勤勞者 중심의 賃金調整으로 직종간 임금격차 완화

○ 低賃金地帶가 점차 해소되는 효과

- 勞動3權의 폭넓은 보장에 따라 法的 절차를 지키는 노력 등 새로운 法體系가 정착되는 효과

- 企業이 勤勞者 福祉向上에 노력함에 따라 分配改善欲求 受容效果

나. 否定的 側面

- 賃金の 높은 인상으로 物價轉嫁 우려

○ 赤字企業, 負債많은 企業에서도 勞使紛糾 분위기에 편승하여 높은 賃金引上을 요구하고 賃金妥結率도 높게 결정

○ 賃金水準이 상대적으로 높은 金融機關, 研究所 등 화이트칼라 業種에서 賃金上算率 이 더 높게 결정됨.

- 紛糾企業의 前後方 聯關企業에서도 正常操業 이 불가능하여 國民經濟 전체로 볼 때 損失

초래

- 冷却期間中の 怠業行爲 등 위법행위

II. 勞使關係 安定化 方案

基本方向

- 紛糾의 사전예방을 위해 아직 미숙한 勞使間의 交涉能力을 補完

○ 勞使協議會를 활성화시켜 相互信賴基盤을 구축

○ 企業經營指標의 분석 등 關聯情報의 올바른 이해를 돕기 위한 각종 서비스의 제공

○ 勞使教育을 통한 상호이해의 폭 증대

- 紛爭發生時 이를 신속·공정하게 조정하는 制度의 發展

○ 勞動委員會의 調整, 심판기능을 강화

○ 既 導入된 任意調整制度를 정착시키는 방안 마련

- 賃金構造 및 勤勞條件의 개선으로 불필요한 노사갈등 해소

○ 學歷別, 職種別, 性別 賃金隔差의 완화

○ 각종 手當體系의 단순화 등 임금체제 개선

○ 作業環境改善, 産災豫防 강화 등

- 각종 근로자 福祉施策의 발전으로 福祉欲求 수용

○ 住宅마련, 財産形成, 社内福祉事業 확충 등 지원

1. 紛爭의 事前豫防을 위한 相互信賴基盤 構築

가. 勞使協議制度의 活性化

(1) 問題點

- 協議制를 노동활동의 무마용 혹은 대체용으로 잘못 인식하는 事例

- 事業主의 무성의로 협의제 운영이 형식화

(2) 活性化方案

(가) 勞組가 취급 불가능한 사항을 보완하는 기능을 부여

- 이런 관점에서 勞組未設立 사업장에서도 賃金·勤勞時間 등 團體交渉事項을 勞使協議 대상에 포함시키도록 법개정 추진 검토

○ 현실적으로 대부분 사업장의 勞使協議會에서 (96%) 團體交渉事項을 협의

- 특히 勞組形態의 自律化로 (改正勞組法 1987. 11) 산업별 교섭이 관행화 될 경우, 産業別交渉에서 대강 정하여진 합의사항에 대한 세부적인 사항은 기업단위별로 勞使協議制를 통하여 발전시키도록 함.

<參考> 現行法 체계에 따르면 勞組는 勞使利益相反事項을 교섭하고 勞使協議制는 공통사항을 협의하도록 규정

(나) 勞使協議 對象事項의 내실화

- 現行 勞使協議會法 20條의 7個 協議事項은 궁극적으로 요구되는 경영참가적 勞使協議制로 발전시키는데 크게 미흡

○ 특히 生産性 향상에 관한 合意事項은 상대적으로 적은 수준 (10.6%)

<勞使協議會 主要合意 事項 實績>

計	生産性 向上	勤勞者 福祉	教育 訓練	勞使紛 糾豫防	苦衷 處理	安全 保健	其他
80.958 (100)	8,577 (10.6)	27,081 (33.5)	2,413 (3.0)	3,954 (4.9)	3,923 (4.8)	7,305 (9.0)	27,705 (34.2)

資料：勞動部

• 生産性 향상에 대한 合意事項이 적은 이유는 生産性 향상에 따른 성과배분이 미흡하기 때문임 (生産職 勤勞者の 80.3%가 生産性 향상의 결과에 대하여 회의적 입장, 서울大學校 社會科學研究所, 1987)

○ 한편 勤勞者の 經營參加 욕구를 충족시켜줄 수 있는 협의사항도 부족

- 따라서 法을 개정하여 勞使協議 대상 사항에 다음 사항을 추가하는 方案 검토

○ 生産性 향상에 따른 성과배분에 관한 사항

○ 設備自動化에 따른 勤勞者の 해고 및 轉換 配置에 관한 사항

(다) 勞使協議會 勤勞者 委員 構成 改善

- 現행은 使用者 위원과 勤勞者 위원 공히 3~10인으로 구성

○ 勞組 未設立 事業場의 경우 勤勞者 위원은 勤勞者の 직선에 의하여 선출하게 되나 勞組設立 事業場의 경우 勞組代表者 또는 그 勞組가 위촉하는 자로 구성

○ 그러나 당해 勞組가 勤勞者 대표성이 극히 낮은 경우 勞使間 합의사항의 정당성 문제 야기

• 특히 勞組設立 요건 (총래 30인 또는 1/5 이상)이 완전 自律化된 현재 改善 필요성은 더욱 높아짐

- 따라서 勤勞者 委員의 대표성을 제고하기 위하여

○ 勞組代表와 非勞組代表의 勤勞者 위원수를 그 대표성에 비례하여 조정하는 방안 검토

(라) 勞使協議會에의 報告體系 정비

- 현재 제대로 이행되고 있지 않은 勞使協議會 報告事項을 근로자들이 이해할 수 있도록 상세, 성실하게 공개

○ 勞使協議會法上 보고사항: 經營計劃 단계 및 실적, 분기별 生産計劃과 실적, 人力計劃, 企業의 經濟的·財政的 사항

○ 經營實績 등 공개사항의 신뢰성을 제고하기 위해 公認會計士를 活用, 檢證하는 방안 지도

<參考> 企業經營指標 해석 등 勤勞者側의 미흡한 分析能力 補完策

- 勞動研究院, 生産性本部 등 중립적 機關이 임금타결 등의 기준이 되는 각종 指標를 작성·분석하여 공표

○ 勞動生産性, 生計費 등의 분석 및 활용방안 제시

나. 勞使教育의 적극적인 推進

- 현재 이해당사자 중심으로 民間團體가 勞使教育을 담당하고 있으나 政府豫算에 의한 위탁 교육위주로 되어 있어 실효성 미흡

○ 豫算不足으로 외래강사 활용미흡 및 教育技法開發 不振 (강의위주)

- 新規勞組의 급증 등으로 勞使交涉 경험이 적은 勞組幹部 및 使用者 代表에 대한 교육강화

教育機關	對象者	人員	豫算支援 (百萬元)
勞働研修院(勞働部)	勞使協議會幹部	1,000名	13
中央教育院(勞總)	勞組幹部	4,000名	106
人力開發院(經總)	最高經營者	1,000名	
韓國產業訓練協會	고충처리위원	2,000名	12

필요

- 특히 勞使 合同教育에 의한 상호 이해증진이 긴요
- 따라서 이해당사자 중심으로 민간단체 勞使教育機能을 강화하되 중립적인 단체가 勞使合同教育을 실시하는 방안 강구
- 事例研究 등 노사갈등 해소방안을 체험으로 습득하는 교육 실시
- 필요시 政府豫算으로 적극 지원
- 學校教育課程에 勞使關係 教育 補強
- 大學 또는 大學院에 「勞使關係學科」를 신설하거나, 經營學科 교육과정에 勞使關係學을 필수과목으로 추가
- 初·中·高 사회과목에 勞使關係 및 産業平和에 관한 내용 補強
- 實業系高校 및 職業訓練院 교육과정에 勞使關係科目 신설

2. 紛爭調整制度의 發展

紛爭發生時 迅速·公正한 調整을 위한 準則

- 賃金勤勞條件 등 利益紛爭事項은 勞使間의 自律性 존중
- 權利紛爭은 法節次에 따라 신속히 해결하고 勞使兩側의 不法爭議는 철저히 배제

가. 勞働委員會의 紛爭調整 機能 強化

(1) 現況 및 問題點

- 현행 勞働委員會(中央勞働委員會 1個, 地方勞働委員會 13個)는 勞·使·公益代表 각 10인 도합 30인으로 구성되어 있으며, 同委員會 내부에 行政支援組織으로 사무국 설치
- 事務局의 구성(서울 地方勞働委員會의 경우)
- 審判機能과 調整機能의 미분화로 業務의 전문

	定員	機能
一般行政職 (勞働部職員)	- 事務局長(事務官) 1名 - 6級 2名 - 7級 1名 - 8級 4名(計: 8名)	- 會計, 人事, 庶務, 廳舍管理 등
審查官 (別定職)	- 6級相當 1名(地方勞働委員會에서 자체선발)	- 委員會 案件作成 - 就業規則, 團體協約 審査

성 미흡

- 勞·使·公益 3者 代表로 구성된 위원회가 조정기능을 수행하는 데에는 적합하나,
- 專門性이 결여된 비상근 공익위원이 審判機能을 수행하기에는 부적절
 - 서울地方勞働委員會의 경우 법학 전공위원은 4명에 불과하고, 모두 비상근이어서 審判業務에 전념하기 곤란

〈參考〉

- 調整機能: 斡旋·調停·仲裁, 災害補償에 관한 調停·仲裁
- 審判機能: 不當勞動行爲 判定, 勤勞條件 위반에 대한 損害 賠償請求 處理 등

- 분규의 급증 및 냉각기간 단축으로 委員會의 紛爭調整 業務 폭증

- 현재의 勞働委員會 및 事務局은 勞使紛糾가 100-300件 수준인 경우를 상정하여 조직되었으나, 최근의 경우처럼 紛糾가 1,000단위를 넘어설 때에는 紛糾對應 能力에 한계 내재

〈例〉 委員會案件을 審查官이 아닌 일반행정직이 작성하는 사례

(2) 改善方案

- 勞働委員會를 勞働審判員(중앙 및 13개 시도 별로 구성)으로 개편하고 調整機能과 審判機能을 분리시켜 전문화하는 방안 검토
- 調整委員會: 현행 勞働委員會와 같이 勞·使·公益代表 각 10인으로 구성
- 審判委員會: 판사, 변호사 등 법조인 출신 5~6인으로 구성

○勞動審判院長 및 各 委員會 委員長, 副委員長은 상근으로, 나머지 委員은 비상근으로 하는 방안 검토

- 아울러 勞動審判院內의 事務局 組織을 보강
 - 調整委員會用으로 調整業務 담당직원 배치
 - 審判委員會用으로 審査官의 增員 검토
- 나. 任意調整制度 活性化

(1) 現況

- 現制度의 취지

○勞使兩側 同意下에 任意調整人을 선정하여 斡旋, 調停, 仲裁의 절차를 밟을 수 있음.
(다만, 任意調整制度를 채택하였음을 勞動委員會에 신고)

(2) 活性化方案

- 個人 또는 法人이 수수료를 받고 任意調整業務를 담당하는 방안 강구

○勞動問題 전문학자, 법조인 등과 같은 專門家를 활용하여 전국적인 조직구성 추진

- 各 地域別 指導級 중립인사(宗敎人, 言論人, 敎授 등) 中 勞動委員會가 위촉한 斡旋委員候補者(지방노동위원회별로 50명) 들도 포함

○利益紛爭의 조정외에 團體協約의 해석· 적용 등에 관한 權利紛爭의 중재도 담당

- 勞使關聯團體에 조정인단의 구성을 유도
다. 集團의 勞使關係指導를 위한 一線行政機能 強化

- 地方勞動官署를 개편하여 「勞使指導課」를 설치하는 방안 검토

○ 勞組未組織事業場의 紛爭調整 지도기능과

○ 勞使協議會 운영지도기능을 강화

- 勤勞監督官이 집단적 利益紛爭에 干與·調整하는 현행 관행을 지양하고, 본연의 개별적 勞使關係 지도업무를 전담케 함.

3. 賃金構造 및 勤勞條件의 改善

가. 賃金隔差緩和

(1) 現況과 問題點

- 최근 大卒人力의 배출증대 및 低學歷 생산직 근로자 부족으로 學歷間 임금격차는 완화추세에 있으나 아직도 高卒 4年 경력자 임금이

	韓 國				日 本	
	初 賃	增加率	4年勤續	增加率	初 賃	4年勤續
中 卒	62.7	14.3	84.9	15.4	69.0	-
高 卒	69.6	14.0	94.2	11.4	80.0	100.0
專門大卒	82.2	7.8	106.0	7.5	87.6	-
大 卒	100.0	6.3	126.3	4.9	100.0	-

註] 生産職 男子 初賃基準

大卒初賃보다 낮은 실정

- 직종간 임금격차는 '87下半年期 紛糾 이후 生産職 근로자 중심의 賃金引上 조정으로 근로자가 실제 받는 賃金總額基準 임금격차는 해소

	83	84	85	86	87
生産職	86.2	86.6	92.6	95.8	101.2
事務職	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

註] 高卒 男子 初賃基準

○다만 生産職 근로자의 경우 賃金構造上 기본급의 비중이 낮고 超過 勤勞手當의 비중이 높은 문제 상존

	生産職	事務職
基本給	68.3	80.7
其他手當	8.5	8.0
超過勤勞手當	23.2	11.3

註] 高卒 男子 初賃基準

- 男女間 임금격차도 아직 과도한 실정

	男 子	女 子
韓 國 (87)	100.0	76.2
(83)	100.0	73.8
日 本 (86)	100.0	94.7

註] 高卒 生産職 初賃基準

(2) 改善方案

- 賃金은 勞使間에 자율적으로 결정되는 것이므로 學歷別, 職種別, 性別 임금격차를 완화시키기 위한 직접적 수단은 없음.

○ 다만 賃金調整指導指針(매년 연초에 地方 勞動官署 및 企業體에 배포) 및 定期勤勞 監督을 통한 지도는 가능

- 指導方針

- 高卒 4 - 5年 경력자의 임금은 大卒 初賃 水準
- 生産職과 事務職이 통상임금 기준으로 비슷한 수준
 - 事務職도 시간의 근로시에는 초과근로수당을 支給하는 관행정착
- 같은 학력, 같은 職種の 男女間에 불합리한 임금차이가 없도록 지도
- 같은 學歷에 있어서 行政, 管理, 事務職보다 生産, 技能, 技術職에게 불리한 임금조항 폐지토록 團體協約, 就業規制 등 개정 유도
- 賃金水準이 높은 金融機關, 研究機關, 病院 등 「화이트 칼라」 직종이 제조업보다 높은 수준의 임금인상이 되지 않도록 유도

나. 賃金體系的 改善

(1) 現況 및 問題點

- 現金給與外 勞動費用이 과다(21.7%)

○ 실제 支出되는 勞動費用을 감안하지 않고 賃金水準이 낮다는 認識

	勞動費用 總 額	現金給與	現金給與 以 外	現物給與	法定外 福利費
韓國 (85)	100.0	78.3	21.7	0.5	5.7
(82)	100.0	79.4	20.6	0.6	7.5
日本 (83)	100.0	84.7	15.3	0.6	2.8

(\$ 基準)

	韓國(87)	美國(86)	西獨(86)	日本(87)	自由中國 (87)
製造業時間當賃金	1.70 (2.17) ¹⁾	9.73	7.75	12.09	2.29
1人當 GNP	2,826	17,419	14,635	16,173 ²⁾	4,575

1) 勞動費用 基準, 2) 86年

- 賃金總額中 기본급의 비중이 낮음(基本給 59.7%, 통상임금 64.2%)

○ 반면 수당의 내용이 복잡다기하고 그 기능

이 불명확함.

(86. 11. 製造業)

賃金總額	通常賃金	基本給	通상저수당 ¹⁾	其他手當 ²⁾	超過手當	賞與金
296,566원 (100.0)	190,484 (64.2)	177,180 (59.7)	13,303 (4.5)	10,159 (3.4)	48,015 (16.2)	47,917 (16.2)

1) 職務와 關聯 매월지급되는 수당 2) 生活補助의인 고정수당

(2) 改善方案

- 最低賃金法 실시를 계기로 임금체계 개선

- 최저임금이 적용되는 업종 重點 指導, 全業 種 과급 유도
- 기본급 비중이 낮은 政府投資機關의 賃金 體系 개편 유도

(1987)

	公務員	公 企 業	民 間
本 俸	54.6	45.0	59.7
手 當	45.4	55.0	34.8
計	100.0	100.0	100.0

- 指導方針

○ 現物給與, 福祉費 등 賃金補助의 복지비용을 임금화

○ 基本給 보조적 手當, 職務關聯手當은 기본급으로 흡수

• 基本給 보조적 手當: 調整手當, 定額手當 등

• 職務關聯手當: 職務手當, 職責手當, 資格手當, 特殊作業手當 등

• 生産獎勵手當: 業績手當, 販賣手當, 精·皆勤手當 등

• 生活補助의 手當: 家族手當, 食事手當, 通勤手當, 住宅手當 등

○ 賃金引上은 수당의 신설 또는 增額보다 기본급 조정방법으로 개선

○ 수당은 본래의 성과자극기능을 발휘하도록 개편

다. 最低賃金制 適用擴大 및 制度發展

- 88년에는 10人 이상 製造業體를 대상으로 最低賃金을 低賃金 業種과 一般業種 2個로 구분하여 적용

○ 最低賃金은 8시간 근로에 대하여 지급하는

通商賃金만을 대상으로 하므로 근로자들이 실제 지급받는賃金은 延長勤勞手當, 家族手當, 賞與金 등을 포함할 경우 最低賃金の 156% 정도가 됨.

(1987, 원, 名, %)

	最低賃金額	實際 받는 賃金	最低賃金受惠勤勞者數 (受惠率)
低賃金業種	111,000	172,050	83,670(5.7)
一般業種	117,000	181,350	10,740(1.4)
計			94,410(4.2)

- 最低賃金 適用對象事業을 단계적으로 확대함으로써 低賃金 勤勞者 보호

- 88年 현재: 10인 이상 제조업체
- 89年: 10인 이상 鑛業 및 건설업체 추가
- 91年: 10인 이상 전산업 사업체
- 93年: 5인 이상 전산업

- 生計費 算出方法의 개선

- 18세 單身勤勞者의 實態生計費 조정 (88. 3月)
- 89年中 都市勤勞者家計 消費實態調整 예정

- 勞働生産性 산출방법의 개선

- 物的 勞働生産性 外에 분배 기준으로 활용 가능한 附加價値 勞働生産性 지표 작성 (韓國生産性本部, 6月부터 공표)

- 下都給單價 算定時 인건비 부분이 最低賃金 이상이 되도록 하는 방안 검토라. 勤勞條件 改善

- 勞使紛糾 원인 중 賃金 다음으로 비중이 높으나 企業의 부담이 크지 않으면서 使用者와 세심한 배려로 개선 가능

(1) 事業場 安全管理과 作業環境 改善으로 産災豫防

- 常用勤勞者 중 災害發生 勤勞者 비율이 2.7%로 日本의 1.0%에 비하여 높은 편.

	77	82	87	91(目標)
災害率	4.5	3.98	2.66	2.23

※ 日本의 災害率: 84年 1.0%

- 앞으로 産災豫防 및 減少를 위하여

- 事業場 無災害運動 확대 보급 (87年 26,403個 사업장→88年 30,000個)

○ 有害事業場에 대한 安全保健 勤勞監督 강화 (88年 979個 사업장)

○ 産災豫防 施設資金 용자 확대 (87年 43億원→88年 70億원→93年 220億원)

○ 零細災害 다발사업장 안전보건 진단 (88年 920個 사업장)

○ 韓國産業安全管理公團을 중심으로 産災豫防 技術의 지도보급 및 교육강화

(2) 勤勞基準法 적용 확대

- 勤勞條件이 상대적으로 劣惡한 零細事業場 勤勞者 보호

○ 88年 현재: 10인 이상 사업장에 法 전면 적용, 5~9인 사업장은 勤勞契約, 解雇 등 일부조항만 적용(退職金, 勤勞時間 등 적용 제외)

○ 90年: 5인 이상 事業體 法 전면 적용, 1~4인 사업장은 일부조항 적용

(3) 勤勞時間의 短縮

- 우리나라의 製造業 근로시간은 87年 월평균 234.6시간으로 日本, 臺灣에 비해 높은 수준 (製造業, 1987)

	韓國	日本	臺灣
月 勤勞時間	234.6	179.1	209.0
週 當	54.1	41.3	48.2

○ 現行 法定勤勞時間은 1일 8시간, 1주 48시간

• 當事者間的 合意에 의해 1주 12시간 한도에서 연장 가능

○ 法定勤勞時間 초과 및 法定休日, 休暇實施 대신에 수당으로 지급하는 경향

• 長時間 근로로 인해 勤勞者의 불만 야기

- 法定勤勞時間을 준수토록 지도함으로써 勤勞時間 단축 추진

○ 勤勞時間延長 서면합의제 실시로 勤勞者의 사에 반하는 연장근로가 없도록 함.

○ 週休 및 年·月次 休暇 또는 그에 相應하는 手當의 선택여부를 勤勞者에게 일임토록 지도

○ 交代勤務制 擴大

• 24時間 稼働業體: 1日 3交代 또는 10시간 미만 근무제 확립

• 運輸業體(버스, 택시) : 1日 2交代制 확립

○ 不履行業體에 대해서는 근로감독을 강화하여 이행 촉구

4. 勤勞者 福祉增進

가. 現況 및 問題點

- 최근의 勞使紛糾過程에서 露呈된 바와 같이 근로자들의 厚生福祉 需要는 질적으로 변화하고 양적으로 증대

○ 給食·被服·扶助 등 생활원조적인 것에서 住宅·從業員持株制 등 재산형성과 여가활동 및 문화적인 측면으로 변화

- 企業의 社內勤勞厚生福祉는 그 필요성 增大로 양적인 측면에서 크게 향상되고 있으나 事業主의 인식부족과 政府의 제도적 지원 미흡으로 勤勞者의 福祉欲求를 충족시켜 주는 데 부족함.

○ 社內勤勞福祉가 근로자의 權利化 내지 企業의 社會的 責任으로 변화하고 있으나 우리나라는 事業主의 溫情적·은혜적 수준에 머물고 있음.

- 勞動組合의 自主的인 福祉事業 노력이 미흡함.

○ 社內賣店, 식당 등이 消費者 協同組合 형식으로 운영되기보다는 주로 회사적영 또는 개인매점 형태로 운영

- 公共部門에서는 '勤勞者 住居安定과 목돈 마련 支援에 관한 法律' 制定 등으로 제도적 지원이 충실해지고 있으나 公共勤勞厚生福祉施設 체계에서 다소 미흡한 점이 있음.

나. 推進課題

基本方向

- 각종 勤勞者 福祉對策의 持續的인 改善
- 企業主의 自體福祉事業에 대한 稅制·金融上的 支援
- 公共福祉事業은 民間福祉事業의 死角地帶를 보완하는 데 주력

의 충족

- 住宅購入資金 마련을 위한 融資制度 개선

○ 退職積立金을 住宅資金으로 활용하는 방안 강구

○ 社內勤勞福祉基金에서 住宅費의 일부 보조

- 職場住宅組合의 활성화 지원

○ 國民住宅資金 融資限度額 인상(현재 戶當 550~650萬원) 검토

○ 住宅組合에 대한 公共用으로 조성된 택지의 제공, 金融支援 등의 강화

- 非營利法人 등 민간인의 기숙사 건립 참여 유도

○ 민간인의 寄宿舍建立 및 運營에 관한 稅制 惠澤規定 제정

- 社員用 賃貸住宅 建立擴大 지원

○ 賃貸住宅 建立促進을 위하여 85㎡ 이하 5世帶以上 新築時에도 稅制惠澤 賦與檢討(현행 : 50㎡ 이하 임대주택 20세대 이상 신축시 투자세액 10% 공제)

(2) 勤勞者 財産形成 기회를 촉진하여 中産層으로 육성

- 從業員持株制度 활성화

○ 勤勞條件이 상대적으로 열악한 非上場企業에도 확산하여 全勤勞者의 株主化 추진

• 上場企業은 99%(403/407)가 실시하고 있으나 非上場企業은 0.3%(108/37, 120)에 불과

○ 勤勞者의 自社株購入投資에 대한 장려책 강화와 장기보유 유도

• 우리社株組合 規約에 일정기간 보유토록 의무화 규정 삽입

• 銀行利子率 보장을 위한 獎勵金制度 도입 검토

• 보유기간에 따른 差等課稅 등 장기보유방안 강구

• 配當收益에 대한 소득세 減免 강화

○ 賞與金을 株式으로 배정하여 財産形成 및 成果配分을 동시에 이루는 방안 검토

○ 購入資金의 원활한 지원

• 社內勤勞福祉基金을 통한 購入資金 일부 無償支援

(1) 勤勞者의 第1次의 복지욕구인 住宅 需要

- 株式購入資金의 金融·稅制支援 강화
- 退職金の 中間積立 및 自社株式 代替支拂의 제도화
- 國民株 보급의 내실화
 - 國民株 매각업체의 점진적인 확대 검토
- 勤勞者貯蓄의 촉진 및 제도 개선
 - 對象資格 勤勞者의 확대 검토(現行 月給與 60萬원 이하)
 - 소득계층별로 基本利子率, 貯蓄金支給率, 所得稅額控除率 등의 差等 適用方案 검토
- (3) 社內 勤勞厚生福祉施設·制度의 확충
- 社內 勤勞福祉基金制의 法制化를 추진하고 이 를 중심으로 제반 社內 勤勞厚生福祉事業을 운영
 - 財源: 當期純利益에서 일정비율 출연
 - 用途: 勤勞者 財産形成, 勤勞者 生活援助 등
 - 運營: 독립된 法人으로 설립, 勞使協議會를 통한 自律運營
 - 基金出捐, 增殖, 支援金에 대한 稅制支援
- 企業의 財政能力, 規模 등에 상응한 福祉施設을 선정하여 권장
 - 成果配分制와 연계하여 경영실적에 따른 복지확대 유도

- 寄宿舍, 食堂, 沐浴시설 등 基礎福祉施設의 우선 확충
 - 勤勞者 子女에 대한 獎學金 支給擴大로 第2世代의 教育機會 제고
 - 社內 勤勞福祉基金의 적극 활용
 - 社內 勤勞福祉施設·制度에 대한 租稅減免 등 稅制支援 擴大
 - (4) 公共福祉施設의 내실있는 건립
 - 건립이 확정된 公共福祉施設을 계획대로 추진
- | | | | | | | |
|---|-------|---------|-----|------|-----|------|
| 未婚女性勤勞者 示 範 勞働福祉 青少年 購販場
賃貸아파트 託兒所 會 舘 會 舘 | 6次計劃中 | 5,000世帯 | 5個所 | 10個所 | 5個所 | 10個所 |
|---|-------|---------|-----|------|-----|------|
- 현재의 福祉施設은 절대물량 부족으로 상징적 의미에 그치는 문제 상존
 - 점차 民間主導事業으로 전환시켜 나가되 민간이 건립하는 경우 稅制·金融上 支援 적극 검토
 - 탁아소의 경우 男女雇傭平等法(88. 4)에서 일정규모 이상 업체에게 설립 의무 근거 마련
 - 다만 민간이 취급하기 어려운 公共福祉 시설의 경우 政府財政에 의한 건립 확대

P. 57에서 계속

技術導入者	技術提供者	導入技術名	技術導入內容	技術代價	契約期間 (年)	申告受理日
한양실리콘상사	서독 Garnisch	실리콘 고무피복, 유리 파이버튜브 제조	A, B, C	정: 착: DM175,000 경: 3%	5	88. 6. 27
삼성전자(주)	미국 DH Technology Inc.	9 Pin Printer 및 Print Head 제조	A, B, E	정: 착: U\$120千 경: 대당25\$~1\$	5	"
삼성전자(주)	일본 (주) Trigger	Oscilloscope 제조	A, B, C, E	정: ¥80백만 착: 경:	2	"
삼성전관	미국 Ovonic Imaging Systems Co., Ltd.	칼라 TV용 LCD 제조	A, B	정: 착: \$250천 경:	1	6. 28