

# 최저임금인상 및 근로시간단축에 따른 기업실태

2018. 05

최저임금 인상 및 근로시간 단축에 따른 기업실태 조사

# CONTENTS

<b>I</b>	<b>조사 개요</b> .....	<b>1</b>
	1. 조사목적 .....	2
	2. 조사개요 .....	2
	3. 조사내용 .....	2
	4. 응답기업 특성 .....	2
<b>II</b>	<b>최저임금인상에 대한 실태 조사 결과</b> .....	<b>3</b>
	1. 현재 적용되는 최저임금 수준에 대한 인식 .....	4
	2. 매출액 중 인건비의 비중 .....	5
	3. 최저임금인상으로 인한 전체근로자의 임금 인상 수준 .....	6
	4. 최저임금 1만원으로 인상되는 경우, 기업의 대응책(복수응답) .....	7
	5. 최저임금 1만원으로 인상되는 경우, 감축되는 인원(비율) .....	8
	6. 최저임금 인상으로 인한 문제점 해결 방안(제도) (복수응답) .....	9
	7. 2019년도 적정 수준의 최저임금 인상률 .....	10
<b>III</b>	<b>근로시간단축에 대한 실태 조사 결과</b> .....	<b>11</b>
	1. 근로시간단축으로 인한 기업경영 어려움 인식 .....	12
	2. 근로시간단축으로 인해 우려되는 문제점(복수응답) .....	13
	3. 근로시간단축 시행에 대한 기업의 대응 방안(복수응답) .....	14
	4. 근로시간단축 시 추가고용 예정 인원 .....	15
	5. 근로시간단축을 위해 필요한 정부지원제도 (복수응답) .....	16
	6. 기업경영에 부담이 되는 정책 .....	17
<b>IV</b>	<b>현장 의견</b> .....	<b>18</b>

## 최저임금 인상 및 근로시간 단축에 따른 기업실태 조사

# ■ ■ 요약 ■ ■

### ① 조사 개요

- (조사목적) 최저임금 인상 및 근로시간 단축 등 정부의 노동정책 시행에 따른 지역 기업의 실태를 파악하고 기업의견을 반영한 정책 제언의 기초 자료로 활용
- (조사방법) 충북지역 180개 기업 대상, 설문조사 실시

### ② 조사 결과

#### ▶ 최저임금 인상에 따른 실태

- 기업 71.1%, 현재 최저임금 수준이 ‘높다’ 고 인식 (71.1%)
- 기업 59.4%, 매출액 중 인건비 비중이 20%이상
- 기업 62.8%, 최저임금인상으로 전체 근로자임금 5%이상 인상
- 기업 41.1%, “최저임금 1만원으로 인상되면, 기존인력 감축, 신규채용 축소”
- 최저임금 1만원으로 인상되면, 기존인력 평균 7.4% 감축
- 기업 31.0%, 최저임금인상 시, 정부의 임금보전 지원정책 필요
- 기업 81.1%, 2019년도 적정 수준의 최저임금 인상률은 4%이내

#### ▶ 근로시간 단축에 따른 실태

- 기업 72.8%, 근로시간단축으로 기업경영 어려워질 것으로 예상
- 기업 73.1%, 근로시간단축으로 ‘생산 및 영업 차질·신규인력 고용에 대한 부담’
- 기업 35.3%, 근로시간 단축되면 ‘공장자동화 등 생산성 향상’ 추진
- 근로시간단축 시행되면, 평균 7.5% 추가 고용 발생
- 기업 30.6%, ‘노동생산성 향상을 위한 정부지원 확대’ 필요
- 기업 65.6%, 최저임금인상이 근로시간단축보다 기업경영에 더 부담

I

## 조사 개요

- 1. 조사목적 ..... 2
- 2. 조사개요 ..... 2
- 3. 조사내용 ..... 2
- 4. 응답기업 특성 ..... 2

**① 조사 목적 및 내용**

- 최저임금 인상 및 근로시간 단축 등 정부의 노동정책 시행에 따른 지역 기업의 실태 파악을 통해 기업의견을 반영한 정책 제언의 기초 자료로 활용

**② 조사 개요**

조사 대상	▪ 충북지역 기업 180개 기업
조사 방법	▪ 구조화된 설문지를 통한 면접 및 팩스 조사
조사기간	▪ 2018. 04.25.~05.15. (20일간)
조사기관	▪ 청주상공회의소

**③ 조사 내용**

일반정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 업체 현황 (회사명, 종업원 수, 주소, 업종, 연매출)</li> <li>▪ 응답자 정보 (성명, 부서/직위, 연락처)</li> </ul>
최저임금인상	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 현재 적용되는 최저임금 수준에 대한 인식</li> <li>▪ 매출액 중 인건비의 비중</li> <li>▪ 최저임금 인상으로 인한 전체 근로자의 임금 인상 수준</li> <li>▪ 최저임금 1만원에 대한 기업의 대응책</li> <li>▪ 최저임금 1만원 인상 시 감축 인원(비율)</li> <li>▪ 최저임금 인상으로 인한 문제점 해결 방안(제도) 의견</li> <li>▪ 2019년도 적정 수준의 최저임금 인상률</li> </ul>
근로시간단축	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 근로시간 단축으로 인한 기업경영 어려움 인식</li> <li>▪ 근로시간 단축으로 인해 우려되는 문제점, 대응책, 추가고용인원(비율)</li> <li>▪ 근로시간 단축으로 인한 문제점 해결 방안(제도) 의견</li> </ul>
기타의견	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 기업경영에 부담이 되는 정책</li> </ul>

**④ 응답기업 특성**

- 본 조사에 참여한 180개 기업의 주요특성은 다음과 같음

구 분	응답기업수 (개)	응답비율 (%)
전 체	180	100.0
종업원수	50명 미만	43.9
	50명 ~ 99명	19.4
	100명 ~ 199명	20.6
	200명 ~ 299명	7.2
	300명 이상 ~	8.9

## II 최저임금인상에 따른 실태 조사 결과

1. 현재 적용되는 최저임금 수준에 대한 인식 .....	4
2. 매출액 중 인건비의 비중 .....	5
3. 최저임금인상으로 인한 전체근로자의 임금 인상 수준 .....	6
4. 최저임금 1만원으로 인상되는 경우, 기업의 대응책(복수응답) .....	7
5. 최저임금 1만원으로 인상되는 경우, 감축되는 인원(비율) .....	8
6. 최저임금 인상으로 인한 문제점 해결 방안(제도) (복수응답) .....	9
7. 2019년도 적정 수준의 최저임금 인상을 .....	10

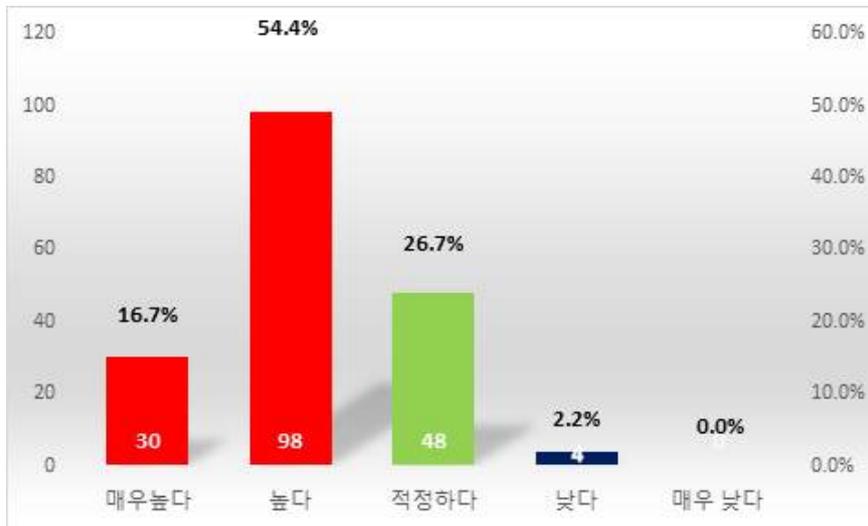
# 1 현재 적용되는 최저임금 수준에 대한 인식

**충북기업 71.1%, “최저임금 수준 높다”**

- 현재 적용되는 최저임금(7,530원) 수준에 대해 128개 기업(71.1%)이 ‘높다’거나 ‘매우 높다’고 응답
- 최저임금이 ‘높다’가 98개 기업(54.4%)으로 가장 많고, ‘매우 높다’가 30개 기업(16.7%), ‘적정하다’는 48개 기업(26.7%), ‘낮다’는 4개 기업(2.2%)에 불과
- 종업원 수 200명~299명의 기업에서 ‘높다(매우 높다)’고 응답한 비율이 92%로 매우 높게 나타남

〈그림 1〉 현재 적용되는 최저임금 수준에 대한 인식

(단위 : 개, %)



〈표 1〉 현재 적용되는 최저임금 수준에 대한 인식

(단위 : 개, %)

구 분	응답수 (개)	매우높다	높다	적정하다	낮다	매우낮다
합계(응답률)	180	30 (16.7)	98 (54.4)	48 (26.7)	4 (2.2)	-
종업원 수	50명 미만	79	15 (19.0)	38 (48.1)	24 (30.4)	2 (2.5)
	50명 ~ 99명	35	6 (17.1)	18 (51.4)	9 (25.7)	2 (5.7)
	100명 ~ 199명	37	6 (16.2)	23 (62.2)	8 (21.6)	-
	200명 ~ 299명	13	3 (23.1)	9 (69.2)	1 (7.7)	-
	300명 이상 ~	16	-	10 (62.5)	6 (37.5)	-

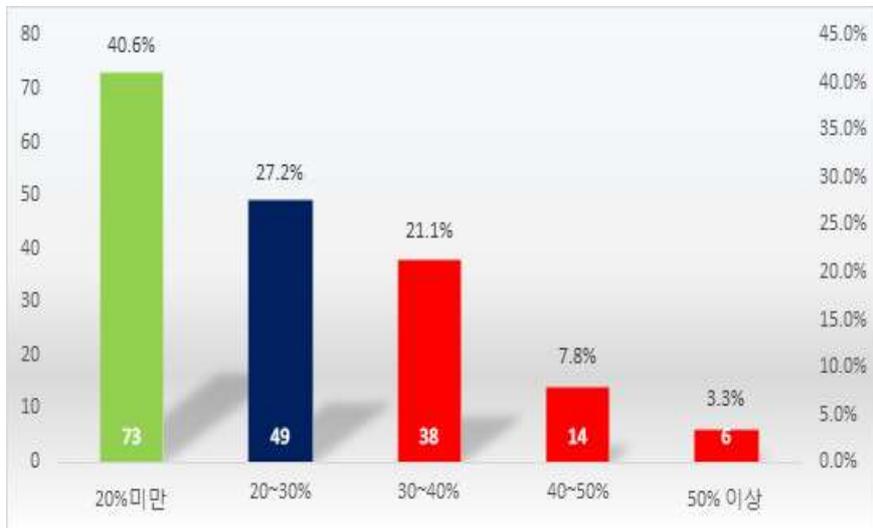
## ② 매출액 중 인건비의 비중

**충북기업 59.4%, 매출액 중 인건비 비중 20% 이상인 것으로**

- 매출액 중 인건비 비중이 20% 이상인 기업은 총 107개 기업(59.4%)으로 나타남
  - 인건비 비중이 ‘20% 미만’ 인 기업은 73개 기업(40.6%), ‘20%이상~30%미만’ 은 49개 기업(27.2%), ‘30%이상~40%미만’ 은 38개 기업(21.1%), ‘40%이상~50% 미만’ 은 14개 기업(7.8%), ‘50%이상’ 은 6개 기업(3.3%)으로 나타남
  - 종업원 수가 적을수록 매출액 대비 인건비 비중이 높아지는 것으로 나타남

〈그림 2〉 매출액 중 인건비 비중

(단위 : 개, %)



〈표 2〉 매출액 중 인건비의 비중

(단위 : 개, %)

구 분		응답수 (개)	20%미만	20~30%	30~40%	40~50%	50% 이상
합계(응답률)		180	73 (40.6)	49 (27.2)	38 (21.1)	14 (7.8)	6 (3.3)
종업원 수	50명 미만	79	26 (32.9)	18 (22.8)	20 (25.3)	11(13.9)	4 (5.1)
	50명 ~ 99명	35	15 (42.9)	13 (37.1)	5 (14.3)	1 (2.9)	1 (2.9)
	100명 ~ 199명	37	15 (40.5)	8 (21.6)	11 (29.7)	2 (5.4)	1 (2.7)
	200명 ~ 299명	13	9 (69.2)	4 (30.8)	-	-	-
	300명 이상 ~	16	8 (50.0)	6 (37.5)	2 (12.5)	-	-

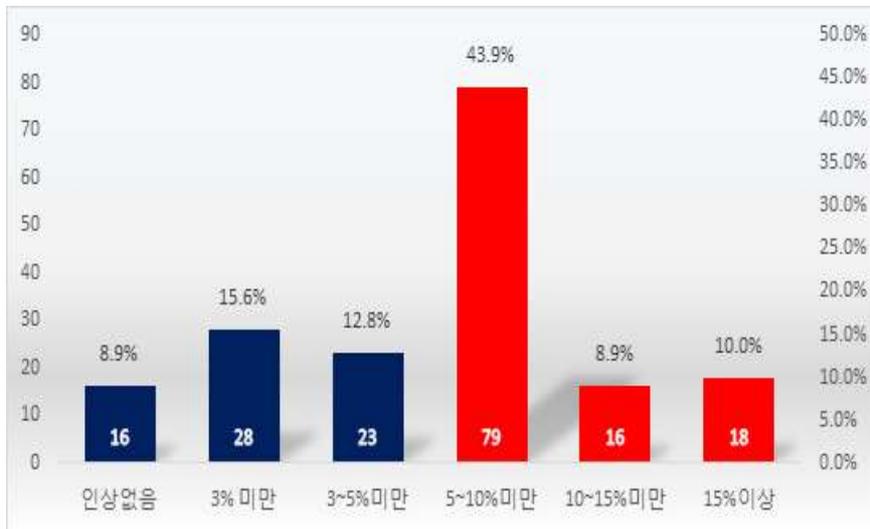
### ③ 최저임금인상으로 인한 전체 근로자의 임금 인상 수준

**총복기업 62.8%, 최저임금인상으로 전체 근로자임금 5% 이상 인상**

- 최저임금인상으로 전체 근로자의 임금을 ‘5% 이상 인상’ 한 기업은 113개 기업 (62.8%)으로 나타남
  - ‘5%이상~10%미만 인상된 기업’ 이 79개 기업(43.9%)으로 가장 많았고, ‘15%이상’ 은 18개 기업(10.0%), ‘10%이상~15%미만’ 은 16개 기업(8.9%)임
  - ‘3% 미만’ 인상은 28개 기업(15.6%), ‘3%이상~5%미만’ 은 23개 기업(12.8%), ‘인상하지 않음’ 은 16개 기업(8.9%)으로 나타남

〈그림 3〉 최저임금인상으로 인한 전체 근로자의 임금인상 수준

(단위 : 개, %)



〈표 3〉 최저임금 인상으로 인한 근로자 임금 인상 수준

(단위 : 개, %)

구 분	응답수 (개)	인상 없음	3% 미만	3~5%미만	5~10%미만	10~15%미만	15% 이상	
합계(응답률)	180	16 (8.9)	28 (15.6)	23 (12.8)	<b>79 (43.9)</b>	16 (8.9)	18 (10.0)	
종업원 수	50명 미만	79	13 (16.5)	12 (15.2)	8 (10.1)	<b>33 (41.8)</b>	5 (6.3)	8 (10.1)
	50명 ~ 99명	35	1 (2.9)	6 (17.1)	3 (8.6)	<b>16 (45.7)</b>	5 (14.3)	4 (11.4)
	100명 ~ 199명	37	1 (2.7)	3 (8.1)	8 (21.6)	<b>14 (37.8)</b>	5 (13.5)	6 (16.2)
	200명 ~ 299명	13	1 (7.7)	4 (30.8)	1 (7.7)	<b>6 (46.2)</b>	1 (7.7)	-
	300명 이상 ~	16	-	3 (18.8)	3 (18.8)	<b>10 (62.5)</b>	-	-

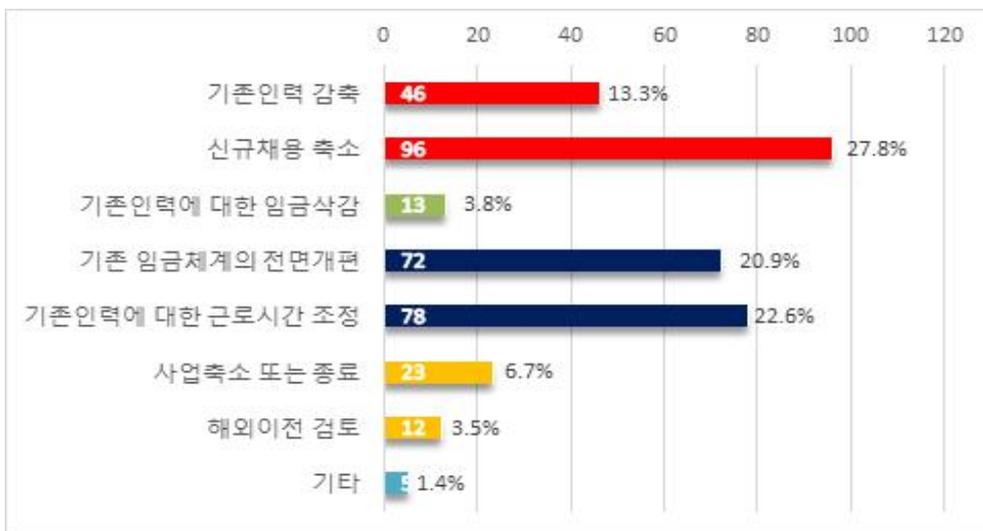
4) 최저임금 1만원으로 인상되는 경우, 기업의 대응책(복수응답)

**기존인력 감축하고 신규채용 축소하겠다. 41.1%**

- 최저임금이 1만원으로 인상되는 경우, 기업의 대응책으로 ‘신규채용 축소’가 96개 기업(27.8%)으로 가장 많았고, ‘기존 인력을 감축’은 46개 기업(13.3%)로 나타나 최저임금인상으로 일자리가 축소될 것으로 예상
- ‘기존인력의 근로시간 조정’은 78개 기업(22.6%), ‘기존 임금체계의 전면 개편’은 72개 기업(20.9%), ‘사업축소 또는 종료’는 23개 기업(6.7%), ‘임금 삭감’은 13개 기업(3.8%), ‘해외이전’은 12개 기업(3.5%)으로 나타남
- 종업원 수가 많을수록 ‘인력을 감축하겠다’는 응답이 많고, 종업원 수가 적을수록 ‘사업을 축소하겠다’는 응답이 많음

〈그림 4〉 최저임금 인상에 대한 기업의 대응책(복수응답)

(단위 : 개)



〈표 4〉 최저임금 인상에 대한 기업의 대응책(복수응답)

(단위 : 개, %)

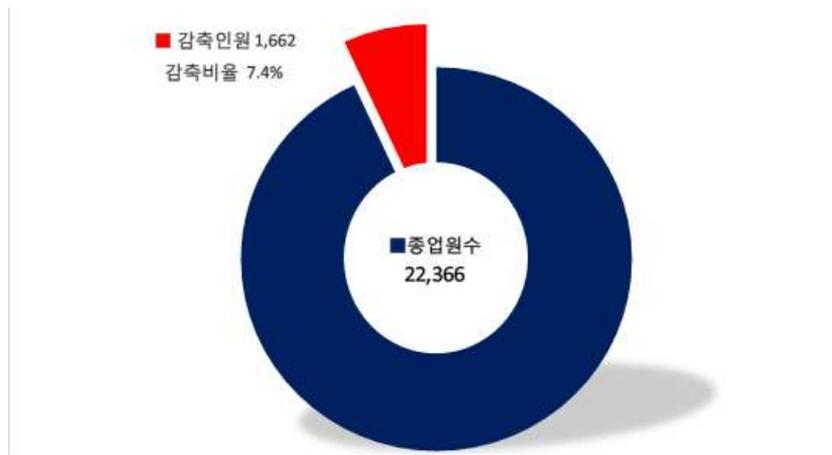
구 분	응답수 (개)	기존 인력 감축	신규 채용 축소	기존인력 임금 삭감	임금 체계 개편	근로 시간 조정	사업 축소 (종료)	해외 이전	기타	
합계(응답률)	345	46 (13.3)	96 (27.8)	13 (3.8)	72 (20.9)	78 (22.6)	23 (6.7)	12 (3.5)	5 (1.4)	
종업원 수	50명 미만	143	21 (14.7)	39 (27.3)	8 (5.6)	23 (16.1)	35 (24.5)	11 (7.7)	5 (3.5)	1 (0.7)
	50명~99명	72	9 (12.5)	25 (34.7)	-	18 (25.0)	11 (15.3)	6 (8.3)	2 (2.8)	1 (1.4)
	100명~199명	77	10 (13.0)	19 (24.7)	3 (3.9)	19 (24.7)	17 (22.1)	4 (5.2)	2 (2.6)	3 (3.9)
	200명~299명	24	1 (4.2)	5 (20.8)	1 (4.2)	6 (25.0)	7 (29.2)	2 (8.3)	2 (8.3)	-
	300명 이상	29	5 (17.2)	8 (27.6)	1 (3.4)	6 (20.7)	8 (27.6)	-	1 (3.4)	-

5] 최저임금 1만원으로 인상되는 경우, 감축되는 인원(비율)

**최저임금 1만원으로 인상되면 기존 인력 감축 비율, 평균 7.4%**

- 응답 기업의 전체 종업원 수는 총 22,366명으로 나타났으며 감축예정인원은 1,662명으로 나타나 ‘평균 7.4%의 인력감축’이 실시될 것으로 나타남
  - 구체적으로 산정해 보지 않아 ‘모르겠다’ 고 응답한 기업이 49개사로 나타나, 이들 기업이 감축인원을 산정해 응답했다면 감축비율이 더욱 증가했을 것으로 보임
  - 종업원 수에 따른 인력 감축 비율을 살펴보면 종업원 수 50명 미만 기업은 기존 인력 대비 ‘평균 9.1% 감축’, 50명~99명 기업은 ‘평균 7.3% 감축’, 100명~199명 기업은 ‘평균 9.3% 감축’, 200명~299명 기업은 ‘평균 11.5% 감축’, 300명 이상 기업은 ‘평균 4.6% 감축’ 하는 것으로 나타남

〈그림 5〉 최저임금 1만원으로 인상되는 경우, 감축 인원(비율)



〈표 5〉 최저임금 1만원으로 인상되는 경우, 감축 인원(비율)

(단위 : 개, %)

구분	빈도 (개)	응답기업 종업원 수(명)	감축예정 인원(명)	종업원감축 비율(%)
합계	180	22,366	1,662	7.4
종업원 수	50명 미만	79	2,973	9.1
	50명 ~ 99명	35	2,425	7.3
	100명 ~ 199명	37	4,955	9.3
	200명 ~ 299명	13	2,963	11.5
	300명 이상	16	9,050	4.6

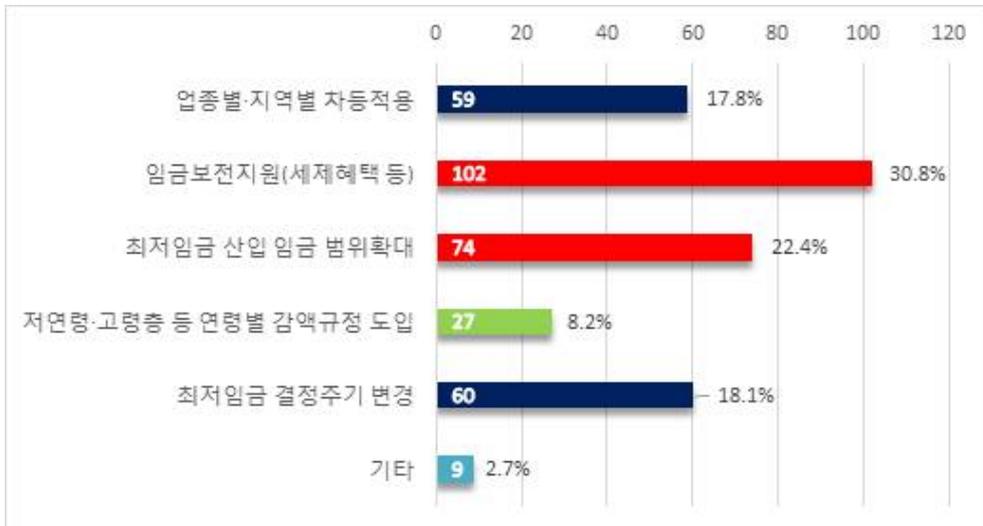
⑥ 최저임금 인상으로 인한 문제점 해결 방안(제도) (복수응답)

**‘세제 혜택 등 정부의 임금보전 지원정책’ 필요하다. 31.0%**

- 최저임금인상으로 인한 문제점 해결방안(제도)에 대해 ‘최저임금인상에 따른 임금보전 지원(세제 혜택 등)’ 이 102개 기업(30.8%)으로 가장 높게 나타남
- ‘최저임금에 산입해야 하는 임금의 범위 확대’ 는 74개 기업(22.4%), ‘최저임금 결정주기 변경(3년)’ 은 60개 기업(18.1%), ‘업종별·지역별 차등적용’ 은 59개 기업(17.9%), ‘저연령·고령층 등 연령별 감액규정 도입’ 은 27개 기업(8.2%)으로 나타남

〈그림 6〉 최저임금 인상에 대한 문제 해결 방안(복수응답)

(단위 : 개)



〈표 6〉 최저임금 인상에 대한 문제 해결 방안(복수응답)

(단위 : 개, %)

구 분	빈도 (개)	업종·지역 차등적용	임금보전 지원	임금 산입 범위확대	연령감액 규정도입	최저임금결정 주기변경	기타	
합계(응답률)	331	59 (17.8)	102 (30.8)	74 (22.4)	27 (8.2)	60 (18.1)	9 (2.7)	
종업원 수	50명 미만	144	23 (16.0)	47 (32.6)	27 (18.8)	14 (9.7)	27 (18.8)	6 (4.2)
	50명 ~ 99명	64	11 (17.2)	22 (34.4)	13 (20.3)	2 (3.1)	15 (23.4)	1 (1.6)
	100명 ~ 199명	63	8 (12.7)	21 (33.3)	15 (23.8)	6 (9.5)	12 (19.0)	1 (1.6)
	200명 ~ 299명	29	8 (27.6)	8 (27.6)	7 (24.1)	3(10.3)	2 (6.9)	1 (3.4)
	300명 이상	31	9 (29.0)	4 (12.9)	12 (38.7)	2 (6.5)	4 (12.9)	-

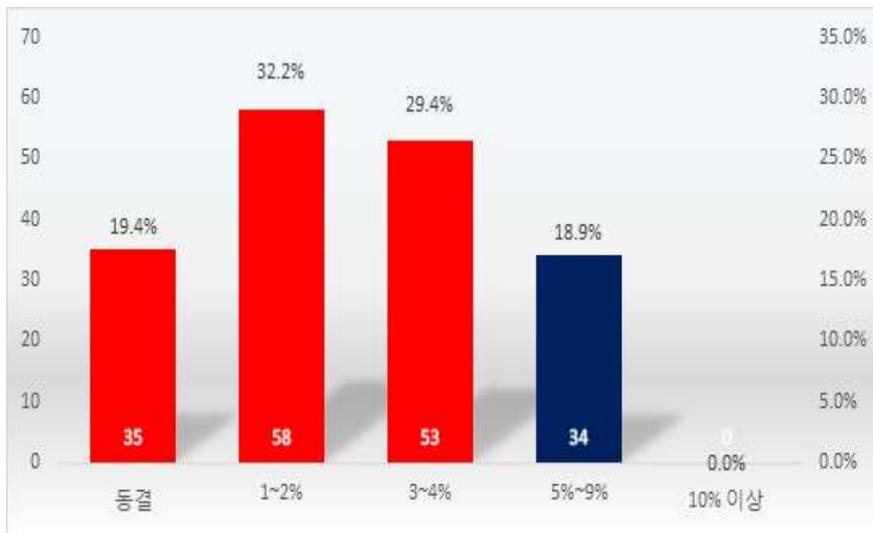
7] 2019년도 적정 수준의 최저임금 인상률

**중복기업 81.1%, 2019년도 최저임금인상률 4% 이내로 해야**

- 2019년도 적정 최저임금 인상 수준에 대해 ‘1~2% 인상’ 은 58개 기업(32.2%), ‘3~4% 인상’ 은 53개 기업(29.4%), ‘동결해야한다’ 는 의견은 35개 기업(19.4%), ‘5%~9%인상’ 은 34개 기업(18.9%), ‘10%이상 인상’ 은 나타나지 않음
- 종업원 수가 적을수록 ‘동결해야한다’ 는 의견이 많음

〈그림 7〉 2019년도 적정 수준의 최저임금 인상률

(단위 : 개)



〈표 7〉 2019년도 적정 수준의 최저임금 인상률

(단위 : 개, %)

구 분	응답수 (개)	동결	1~2%	3~4%	5~9%	10%이상	
합계(응답률)	180	35 (19.4)	58 (32.2)	53 (29.4)	34 (18.9)	-	
종업원 수	50명 미만	79	22 (27.8)	25 (31.6)	22 (27.8)	10 (12.7)	-
	50명 ~ 99명	35	7 (20.0)	10 (28.6)	10 (28.6)	8 (22.9)	-
	100명 ~ 199명	37	5 (13.5)	10 (27.0)	11 (29.7)	11 (29.7)	-
	200명 ~ 299명	13	1 (7.7)	7 (53.8)	3 (23.1)	2 (15.4)	-
	300명 이상	16	-	6 (37.5)	7 (43.8)	3 (18.8)	-

III

## 근로시간단축에 대한 실태 조사 결과

1. 근로시간단축으로 인한 기업경영 어려움 인식 .....	12
2. 근로시간단축으로 인해 우려되는 문제점(복수응답) .....	13
3. 근로시간단축 시행에 대한 기업의 대응 방안(복수응답) .....	14
4. 근로시간단축 시 추가고용 예정 인원 .....	15
5. 근로시간단축을 위해 필요한 정부지원제도 (복수응답) .....	16
6. 기업경영에 부담이 되는 정책 .....	17

## 1] 근로시간 단축으로 인한 기업경영 어려움 인식

### 충북기업 72.8%, 근로시간단축으로 기업경영 어려워질 것으로

- 근로시간 주 52시간 단축이 기업경영에 어려움이 있을 것으로 생각하는지에 대해 131개 기업(72.8%)이 ‘그렇다’거나 ‘매우 그렇다’고 응답
- 근로시간 단축으로 인한 경영 어려움에 대해 ‘그렇다’가 70개 기업(38.9%)으로 가장 많고, ‘매우 그렇다’가 61개 기업(33.9%), ‘보통이다’는 34개 기업(18.9%), ‘아니다’는 11개 기업(6.1%), ‘전혀 아니다’는 4개 기업(2.2%)에 불과
- 종업원 수가 많을수록 ‘그렇다(매우 그렇다)’라고 응답한 비율이 높음

〈그림 8〉 근로시간단축으로 인한 경영 어려움



〈표 8〉 근로시간단축으로 인한 기업경영 어려움 인식

(단위 : 개, %)

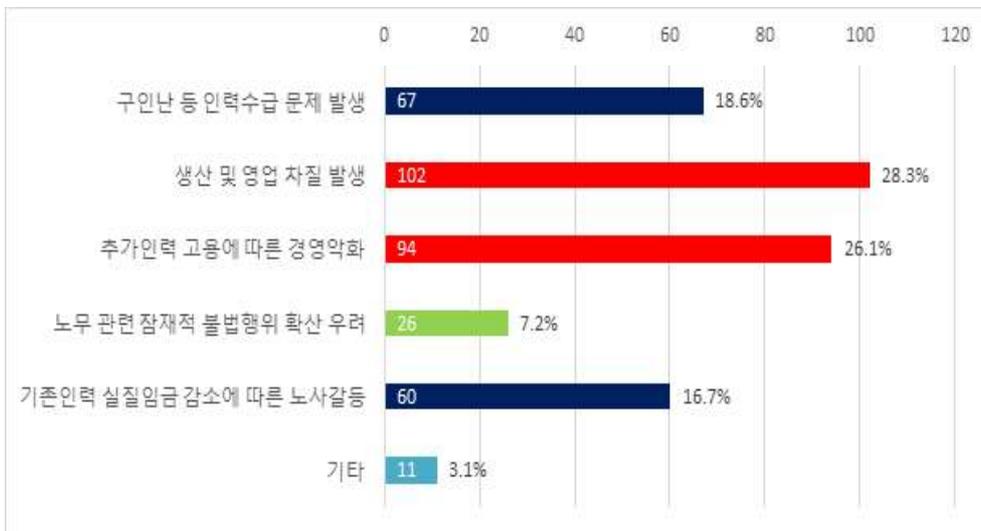
구분	응답수 (개)	매우 그렇다	그렇다	보통이다	아니다	전혀 아니다	
합계(응답률)	180	61 (33.9)	70 (38.9)	34 (18.9)	11 (6.1)	4 (2.2)	
종업 원 수	50명 미만	79	27 (34.2)	22 (27.8)	21 (26.6)	7 (8.9)	2 (2.5)
	50명 ~ 99명	35	10 (28.6)	14 (40.0)	7 (20.0)	3 (8.6)	1 (2.9)
	100명 ~ 199명	37	12 (32.4)	20 (54.1)	5 (13.5)	-	-
	200명 ~ 299명	13	6 (46.2)	5 (38.5)	1 (7.7)	-	1 (7.7)
	300명 이상	16	6 (37.5)	9 (56.3)	-	1 (6.3)	-

## ② 근로시간단축으로 인해 우려되는 문제점(복수응답)

**‘생산 및 영업 차질·신규인력 고용에 대한 부담’ 우려된다. 73.1%**

- 근로시간 단축으로 우려되는 문제점은 ‘생산 및 영업 차질 발생’ 이 102개 기업 (28.3%)으로 가장 많고, ‘추가인력 고용에 따른 경영악화(인건비 상승)’ 는 94개 기업(26.1%), ‘구인난 등 인력수급 문제 발생’ 은 67개 기업(18.6%)으로 나타나 신규 인력고용에 대한 부담이 가중될 것으로 예상
- ‘기존인력 실질임금 감소에 따른 노사갈등’ 은 60개 기업(16.7%), ‘노무 관련 잠재적 불법행위 확산 우려’ 는 26개 기업(7.2%)으로 나타남

〈그림 9〉 근로시간단축으로 인해 우려되는 문제점(복수응답)



〈표 9〉 근로시간단축으로 인해 우려되는 문제점(복수응답)

(단위 : 개, %)

구 분	응답수 (개)	인력수급 (구인난)	불법행위	경영악화 (인건비상승)	생산·영업 차질	노사갈등	기타	
합계(응답률)	360	67 (18.6)	26 (7.2)	94 (26.1)	<b>102 (28.3)</b>	60 (16.7)	11 (3.1)	
종업원 수	50명 미만	141	24 (17.0)	14 (9.9)	<b>39 (27.7)</b>	38 (27.0)	18 (12.8)	8 (5.7)
	50명 ~ 99명	76	17 (22.4)	4 (5.3)	13 (17.1)	<b>27 (35.5)</b>	15 (19.7)	-
	100명 ~ 199명	80	15 (18.8)	4 (5.0)	<b>24 (30.0)</b>	21 (26.3)	15 (18.8)	1 (1.3)
	200명 ~ 299명	30	7 (23.3)	2 (6.7)	8 (26.7)	<b>6 (20.0)</b>	<b>6 (20.0)</b>	1 (3.3)
	300명 이상 ~	33	4 (12.1)	2 (6.1)	<b>10 (30.3)</b>	<b>10 (30.3)</b>	6 (18.2)	1 (3.0)

### ③ 근로시간 단축 시행에 대한 기업의 대응 방안(복수응답)

**‘공장자동화 등 생산성 향상’ 추진하겠다. 35.3%**

- 근로시간 단축에 대한 대응으로 ‘공장자동화 등 생산성 향상 추진’ 이라고 응답한 기업이 101개 기업(35.4%)으로 가장 많음
- ‘임금체계 합리적 개편’ 은 69개 기업(24.2%), ‘신규인력 채용’ 은 31개 기업(10.9%)으로 나타남
- ‘사업 재배치 또는 축소’ 는 52개 기업(18.2%), ‘공장 해외 이전 검토’ 는 14개 기업(4.9%)으로 나타남

〈그림 10〉 근로시간단축 시행에 대한 기업의 대응 방안(복수응답)



〈표 10〉 근로시간단축 시행에 대한 기업의 대응책(복수응답)

(단위 : 개, %)

구 분	응답수 (개)	신규인력 채용	사업재배치 (축소)	임금체계 개편	공장자동화 (생산성 향상)	해외 이전	기타	
합계(응답률)	285	31 (10.9)	52 (18.2)	69 (24.2)	101 (35.4)	14 (4.9)	18 (6.3)	
종업원 수	50명 미만	114	10 (8.8)	23 (20.2)	30 (26.3)	35 (30.7)	5 (4.4)	11 (9.6)
	50명 ~ 99명	58	8 (13.8)	9 (15.5)	15 (25.9)	21 (36.2)	3 (5.2)	2 (3.4)
	100명 ~ 199명	62	7 (11.3)	13 (21.0)	13 (21.0)	23 (37.1)	4 (6.5)	2 (3.2)
	200명 ~ 299명	24	3 (12.5)	5 (20.8)	4 (16.7)	9 (37.5)	2 (8.3)	1 (4.2)
	300명 이상 ~	27	3 (11.1)	2 (7.4)	7 (25.9)	13 (48.1)	-	2 (7.4)

#### 4] 근로시간 단축 시 추가 고용 예정 인원

**근로시간단축 시행되면, 평균 7.5% 추가 고용 발생할 것으로**

- 응답 기업의 전체 종업원 수는 총 22,366명이며, 추가 고용예정인원은 1,667명으로 나타나 평균 7.5%의 추가 고용이 발생할 것으로 나타남
- ‘모르겠다’ 는 응답이 45개로 나타나, 추가조사를 실시한다면 추가고용비율이 더욱 증가할 것으로 보임
- 종업원 수에 따른 인력 추가 고용 비율을 살펴보면 종업원 수 199명 이하 기업에서 기존 인력 대비 ‘평균 8.4% 추가 고용’, 종업원 수 200명~299명 기업은 ‘평균 5.4%’ 추가 고용을 할 것으로 나타남

〈표 11〉 근로시간 단축 시 추가고용 예정 인원(비율)

(단위 : 개, %)



〈표 11〉 근로시간 단축 시 추가고용 예정 인원

(단위 : 개, %)

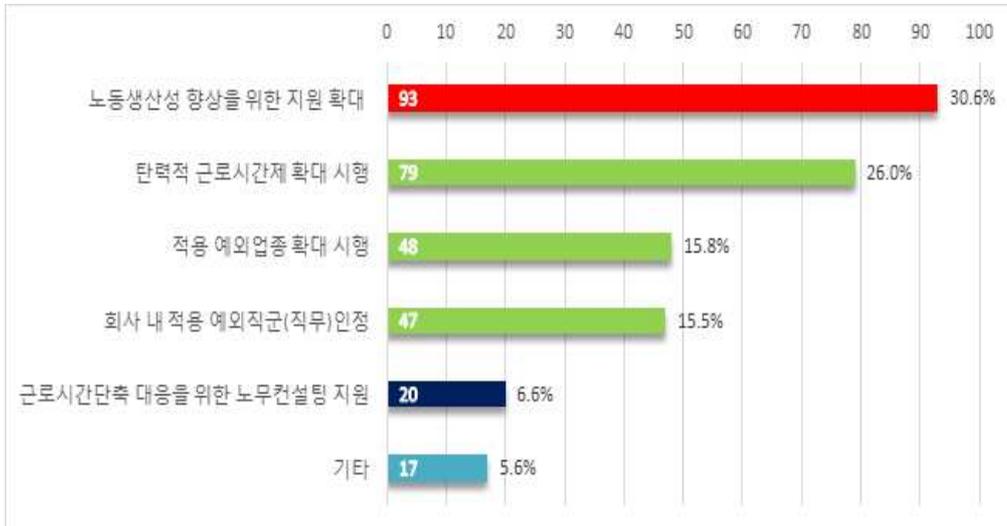
구분	응답수 (개)	응답기업 종업원수(명)	추가고용 인원(명)	추가고용 비율(%)	
합 계	180	22,366	1,667	7.5	
종업원 수	50명 미만	79	2,973	226	7.6
	50명 ~ 99명	35	2,425	194	8.0
	100명 ~ 199명	37	4,955	417	8.4
	200명 ~ 299명	13	2,963	160	5.4
	300명 이상 ~	16	9,050	670	7.4

### ⑤ 근로시간 단축을 위해 필요한 정부 지원제도 (복수응답)

#### 노동생산성 향상을 위한 지원 확대, 30.6%

- 근로시간 단축으로 인한 문제점 해결 방안(정부지원제도)에 대해 ‘노동생산성 향상을 위한 지원 확대’ 가 93개 기업(30.6%)으로 가장 높게 나타남
- ‘탄력적 근로시간제 확대 시행’ 이 79개 기업(26.0%), ‘예외 업종 확대 시행’ 은 48개 기업(15.8%), ‘회사 내 적용 예외 직무(직군) 인정’ 은 47개 기업(15.5%), ‘근로시간 단축을 위한 노무 컨설팅 지원’ 은 20개 기업(6.6%)으로 나타남
- 종업원 수 299명 이하 기업은 ‘노동생산성 지원 확대’ 가 높고, 300명 이상 기업은 ‘탄력적 근로시간제 확대 시행’ 이 높게 나타남

〈그림 12〉 근로시간 단축을 위해 필요한 정부지원제도(복수응답)



〈표 12〉 근로시간 단축을 위해 필요한 정부지원 제도(복수응답)

(단위 : 개, %)

구 분	응답수 (개)	노동생산성 지원	탄력 근로시간	예외업종 인정	예외직군 인정	노무 컨설팅	기타	
합계(응답률)	304	93 (30.6)	79 (26.0)	48 (15.8)	47 (15.5)	20 (6.6)	17 (5.6)	
종업원 수	50명 미만	119	39 (32.8)	29 (24.4)	17 (14.3)	16 (13.4)	8 (6.7)	10 (8.4)
	50명 ~ 99명	60	18 (30.0)	12 (20.0)	14 (23.3)	11 (18.3)	3 (5.0)	2 (3.3)
	100명 ~ 199명	67	19 (28.4)	17 (25.4)	9 (13.4)	13 (19.4)	6 (9.0)	3 (4.5)
	200명 ~ 299명	25	10 (40.0)	8 (32.0)	4 (16.0)	-	-	-
	300명 이상 ~	33	7 (21.2)	13 (39.4)	4 (12.1)	4 (12.1)	3 (9.1)	2 (6.1)

## ⑥ 기업경영에 부담이 되는 정책

### 현시점, 최저임금 인상이 근로시간 단축보다 기업경영에 더 부담

- ‘최저임금 인상’ 과 ‘근로시간 단축’ 중 기업 경영에 더 부담되는 정책으로 118개 기업(65.6%)은 ‘최저임금인상’ 이라고 응답함.
  - 62개 기업(34.4%)은 ‘근로시간 단축’ 이 기업 경영에 부담이 된다고 응답
  - 종업원 수와 상관없이 ‘최저임금 인상’ 대한 부담이 높고, 종업원 수가 많을수록 ‘근로시간 단축’ 에 대한 부담이 높아지는 것으로 나타남

〈그림 13〉 기업경영에 부담이 되는 정책

(단위 : 개, %)



〈표 13〉 기업경영에 부담이 되는 정책

(단위 : 개, %)

구 분		응답수 (개)	최저임금인상	근로시간단축
합계(응답률)		180	118 (65.6%)	62 (34.4%)
종업원 수	50명 미만	79	60 (75.9%)	19 (24.1%)
	50명 ~ 99명	35	21 (60.0%)	14 (40.0%)
	100명 ~ 199명	37	20 (54.1%)	17 (45.9%)
	200명 ~ 299명	13	9 (69.2%)	4 (30.8%)
	300명 이상 ~	16	8 (50.0%)	8 (50.0%)

## IV

### 현장 의견

- 1. 최저임금인상 관련 의견 ..... 19
- 2. 근로시간단축 관련 의견 ..... 21
- 3. 기타의견 ..... 22

## 1] 최저임금인상과 관련된 의견

### ○ 최저임금 인상률에 대한 의견

연번	내 용
1	임금수준은 적정하나 가파른 인상률이 문제라고 생각합니다. (S사)
2	점진적으로 최저임금이 인상되길 바랍니다. (C사)
3	최저임금 인상률이 완만하게(예년수준) 진행되어야 합니다. (S사)
4	기업의 여건을 감안한 단계별 최저임금 인상이 필요하다고 생각합니다. (S사)

### ○ 최저임금인상으로 인한 기업경영 실태 의견

연번	내 용
1	최저임금 인상으로 인한 고용의 확대가 목적인데 오히려 기업은 보수적인 채용 및 방어를 통해 인건비 상승분에 대해 극복하여 할 것이므로 장기적으로 부정적인 영향을 미칩니다. (P사)
2	최저임금인상에 의한 근로시간 감소 및 생산성 감소로 이어져 근로자는 임금이 올랐음에도 적게 받는 역효과 발생했습니다. (H사)
3	최저임금 인상률을 물가상승률과 기존 인력의 인건비 상승 등 산업전반의 인건비 감내 여력을 고려할 필요가 있습니다. (N사)
4	기업경영환경 즉, 지속적인 경쟁 심화로 기업이윤이 감소하고 경제 환경에서 지속적인 최저임금인상은 기업생존에 큰 무리가 있다고 생각합니다. 판매마진은 점차 줄고 있는데 원가부담이 증가한다면 기업생존에 큰 애로가 있습니다. (D사)
5	최저임금인상에도 불구하고 생산기능직 구인난이 더욱 심화되었습니다. 인건비도 오르고 인력난은 매우 심각하여, 가동자체가 어려워 영업활동이 위축되고, 회사는 점점 축소되고 있습니다. 내부비용이 매우 상승되어 이익이 전혀 발생하지 않습니다. 기업 경영의 근본적인 애로사항에 대해 수렴하고, 기본급 인상으로 인해 구직자에게도 고용기회에 더욱 감소되고 있는 점에 관심을 가져야 합니다. (S사)
6	최저임금인상 이외에 2년마다 최저임금의 일정액을 인상하고 있는데 몇 배를 더 올려야 하는 무서움이 생깁니다. 잔업을 원하는 인력이 많습니다. 인력난이 심각하여 외국인도 고용하기 어려운 실정입니다. (C사)
7	기업 경영이 힘들어지는 상황입니다. 최저임금도 아깝게 일하는 근로자에게는 해당되지 않는 제도가 있으면 좋겠습니다. (H사)

○ 최저임금 산정범위에 대한 의견

연번	내 용
1	최저임금 산정범위가 불합리하여 직원 간 임금체계가 무너졌습니다. (S사)
2	최저임금 산입범위에 정기 지급되는 상여금은 최저임금에 산입되는 것이 적절하다고 생각합니다. (A사)
3	최저임금 항목에 대한 확대 및 포괄임금제 적용이 필요합니다. (D사)
4	최저임금에 상여금을 산입한다면, 실질적 최저임금자와 임금격차를 해소할 수 있습니다. (S사)
5	최저임금 범위가 확대되어야 합니다(고정상여금, 고정수당 등), 고정급여가 연봉 3,700만원이어도 최저임금에 위반되어 임금을 인상해야 합니다. (K사)
6	선진국을 따라 최저임금 산정 범위를 확대해야 합니다. (E사)
7	최저임금 인상 적용 예외 업종 확대가 필요합니다. (D사)

○ 최저임금인상으로 인한 외국인근로자 임금 조정 관련 의견

연번	내 용
1	외국인 차별임금 적용이 필요하다고 생각합니다. (C사)
2	외국인근로자에 대한 최저임금 과다인상자체, 동포 장년 근로자에 대한 최저임금 차등적용이 필요 합니다. (S사)
3	외국인근로자의 임금차등지급, 업무숙련도나 조직 적용 등에 차이가 있는데 외국인 근로자에게도 동일하게 적용되는 것은 옳지 않다 사료됩니다. (N사)
4	외국인의 최저임금은 탄력적으로 했으면 하는 바람입니다. 최저임금 인상으로 최대 이익은 외국인 근로자가 아닌가 싶습니다. (W사)
5	최저임금은 외국인 차등 지급을 원합니다. (S사)

○ 지원 제도 의견

연번	내 용
1	신규근로자 채용 시 지원 혜택 범위 확대(생산직 근로자 포함), 외국인근로자 채용 T/O확대, 최저 임금 인상에 따른 기업세 정부지원금 300인 이하 사업장까지 확대해 주시기 바랍니다. (C사)
2	최저임금인상에 따른 기업부담에 세전세제혜택 지원이 필요합니다. (C사)
3	정부지원금액 상향조정이 필요합니다(현 190만원 대 상향필요). (H사)

## ② 근로시간단축과 관련된 의견

### ○ 근로시간단축 정책 관련 의견

연번	내 용
1	종업원 의견을 수렴하여 동의하에 개시할 수 있도록 회사의 상황에 맞춰 적용하는 것이 필요합니다. (S사)
2	탄력적 근로시간제는 업체 상황에 따라 도입하기 힘든 부분이 있습니다. 한 가지 정책 외 다른 정책도 개발하여 권장이 필요합니다. (E사)
3	근로시간 단축관련 적용 예외 업종 확대 시행이 필요합니다. 정부에서 실질적인 지원이 되도록 제도 개선이 필요합니다. (S사)
4	근로시간 단축 제외업종 범위확대가 필요합니다. (C사)
5	일본과 같이 근로시간을 1년 단위로 제한하는 제도가 필요합니다. (S사)
6	300인 이상 기업도 근로시간 단축 유예기간을 18년 말까지 연장해야 합니다. 휴가대근으로 주12시간 OT초과하는 경우는 예외인정이 필요합니다. (S사)

### ○ 근로시간단축으로 인한 기업부담 의견

연번	내 용
1	보은군 지역은 일을 할 수 있는 사람들이 없어 현재 청주에서 출퇴근하여 추가 구인이 어렵습니다. 근로자는 이주예정이 많아 연장근로를 선호하므로 직원들의 연장조들 수당이 없어지므로 사기저하가 우려됩니다. (E사)
2	대부분 중소기업에서는 근로시간 단축에 대한 부담이 클 것으로 예상됩니다. 교대조 추가운영이 불가 피하며, 그에 따른 경력자 채용과 인건비 부담이 증가됩니다. 또한, 라인을 책임지는 5년 이상의 경력자가 반드시 필요하지만 업종 특성상 경력직이 부족하여 채용이 쉽지 않습니다. (C사)
3	제조·생산을 기반으로 하는 업종의 경우 근로시간 1~2시간 차이에 따라 생산성이 달라집니다. 최저임금 인상 시, 제조공장은 자동화를 모색 할 수밖에 없고, 이에 따라 오히려 인력난이 심해질 것으로 생각합니다. (O사)
4	근로시간 단축 시 신규채용으로 인해 업무 숙련도가 떨어져 생산성이 저하될 가능성 있습니다. 또한, 중소기업 제조업의 경우 근속율이 낮아 기업 부담이 가중될 우려가 있습니다. (C사)
5	근로시간 단축으로 생산성 차질로 매출 감소가 예상됩니다. (Y사)
6	근로시간 단축은 삶의 질 향상이 목적이지만 소규모 기업은 도산할 위기가 초래할 것입니다. (P사)

### ○ 기타의견

연번	내 용
1	근로시간 단축이 근로자들에게 도움이 될 수 없다고 사료됩니다. (S사)
2	근로시간 단축에 따른 휴가자의 수가 현저히 줄어들 예정입니다. (Y사)
10	근로시간단축으로 추가고용을 실시하지 않고 OEM형태로 실시할 예정입니다. (K사)

### 3 기타 의견

#### ○ 정책수립에 대한 의견

연번	내 용
1	대내외 경제상황과 중소기업의 환경을 감안하여 정책을 수립하길 희망합니다. (N사)
2	일방적인 정책 추진으로 기업의 입장이 반영되지 않았다고 생각합니다. (Y사)
3	선진국 사례를 참고하여 정책 수립을 해야한다고 생각합니다. (K사)
4	중소기업의 실정을 고려하여, 정책을 수립해야 한다고 생각합니다. (L사)
5	강제성보다 충분한 기업실태와 문제점을 파악하여 절충안이 협의되길 바랍니다.
6	중소기업 현황 파악하여 장기적인 계획 수립 후 시행해야 합니다. (S사)
7	대내외 경기상황과 산업구조의 특성을 고려하여 우리나라 현실에 맞는 정책을 점진적으로 추진해야 합니다. 단순하게 다른 국가와 비교해서 따라가는 것은 반대합니다.(H사)

#### ○ 정부지원제도에 대한 의견

연번	내 용
1	현재 일자리 안정자금과 같은 제도처럼 까다로운 조건 때문에 실제 지원받을 수 없는 경우가 생기지 않도록 현실적인 지원이 필요합니다. (D사)
2	현재 근로시간 단축에 대한 뾰족한 해결 방안이 없습니다. 추가 세제 혜택 및 각종 지원 제도가 충분히 이뤄져 근로 시간 및 최저임금이 인상 되더라도 회사의 부담이 크지 않았으면 합니다. (M사)
3	50인 이상 300인 미만 사업장에 대한 구체적인 지원 정책이 마련되어야 한다고 생각합니다. (M사)
4	자동화에 따른 투자비 지원이 필요합니다. (C사)
5	중견기업에 대한 정부지원과 인력 부족 시 안정적으로 공급할 수 있는 정책이 필요합니다. (A사)
6	지방의 구인난이 매우 심각합니다. 극복할 수 있는 차별적 임금 지원제도가 필요합니다. (C사)

○ 기타의견

연번	내용
1	일.가정양립에 관한 사회적 관심 고조 및 이에 발맞춘 법규개정 등으로 근로자들의 생활모습이 향후 많은 변화가 있을 것으로 판단됩니다. (C사)
2	기업이 영위하는 사업의 성격에 따라 업무숙련도가 필요한데, 두 정책 모두 보이지 않는 기업의 손실을 초래합니다. 노동자나 근로자가 누려야 할 당연한 권리는 인정하며, 법적으로 최소한의 권리를 보장하는 것은 당연하나, 법적인계선과 권장치를 구분하여 탄력운동 되도록 해야 합니다. (S사)
3	우리나라에서는 앞으로 제조업을 할 수 없을 것 같습니다. (J사)
4	매출이 줄고, 제품단가는 올라가는 반면 근로시간단축 및 최저임금인상으로 인하여 기업 경영에 차질이 생겨 최우선으로 기업을 살려서 직원들 급여를 지급할 수 있는 정책이 최우선이라고 생각합니다. (C사)
5	개별정책으로 판단하지 않고, 종합적·장기적 관점에서 정책건의 및 시행 필요합니다. 또한, 사회경제정책의 방향성에 맞는 사회적 합의 필요하다고 생각합니다. (D사)
6	국민의식 변화없이 노사가 상생할 수 없습니다. 언론 및 정부에서 노사가 상생할 수 있는 문화를 조성하고 근무시간에 집중할 수 있는 국민의식이 절실하게 필요합니다. 우리나라의 시간당 생산성은 최악입니다. (M사)
7	대기업들의 수익구조를 파악하고 정부차원에서의 관리가 절실하다고 판단됩니다. 당사는 원가구조가 원자재가격에 따라 크게 좌지우지 되는데, 대기업의 횡포로 원자재가격이 상승되어 수출시장에서도 중국이나 인도 등에 많은 바이어를 잃고, 현재는 마진률 제로 상태까지 가격을 인하해도 경쟁력이 없는 상태입니다. (L사)
8	적정한 판매 제품가격이 반영되어야합니다. 대기업 등 원가절감을 명목으로 납품업체 가격 비교 경쟁을 통해 지속적인 납품단가 인하를 요구하는 것이 더 큰 문제라고 생각합니다. (S사)