

조사보고서

## 2014년 임단협 주요쟁점 및 전망 조사

2014. 7



# 조 사 개 요

## 1. 조사목적

- ▣ 통상임금 문제, 근로시간 단축, 정년 60세 등 노동시장 환경이 크게 변화됨에 따라 2014년 임단협 주요쟁점과 전망을 조사하여 기업의 효과적인 대책수립 및 합리적 여론조성을 도모코자 함.

## 2. 조사기간 및 방법

- ▣ 2014년 6월 3일부터 6월 25일
- ▣ 전문조사기관 의뢰를 통한 전화 및 팩스

## 3. 주요 조사항목

- ▣ 2014년 임단협 최대 현안
- ▣ 노사가 생각하는 2014년 임단협 목표
- ▣ 2014년 임단협 예상 교섭기간 및 타결방법
- ▣ 하반기 노사관계 불안요인
- ▣ 노동현안 대응방향

## 4. 응답기업 분포

- ▣ 노동조합이 설립되어 있는 기업 200개사(인사노무 담당자)

		빈도	백분비
	전체	200	100.0%
회사규모	대기업	68	34.0%
	중소기업	132	66.0%
상급단체	민주노총	86	43.0%
	한국노총	114	57.0%

## 1 임단협 최대 현안은 임금인상과 통상임금 범위조정

- 전통적인 임단협 쟁점인 임금인상과 함께 지난해 대법원 통상임금 판결 이후 본격화된 통상임금 포함범위 문제가 2014년 임단협 최대 현안으로 부각
- ▶ 2014년 임단협시 쟁점사항으로 예상되는 최대 현안을 묻는 질문에 대해 기업의 53.0%가 '임금인상 및 복리후생'을 손꼽았고 이어 49.0%가 '통상임금 범위 확대 및 재산정'이라고 응답함.
  - 임금인상과 함께 통상임금 문제가 최대쟁점으로 부각된 이유는 대법원의 통상임금 판결에 대한 노사간 입장차이가 크기 때문임. 올해 임단협에서 노조는 통상임금에 포함되는 임금항목을 최대한 넓히려는 반면 회사는 임금항목을 단순화하면서 통상임금 문제로 인한 인건비 증가를 최소화하려 하기 때문임.
- ▶ 그 외 '근로시간 단축 및 교대제 개편'과 '정년연장 및 임금피크제 도입'이 각각 8.0%, '구조조정 및 고용안정'이 2.5%, '노조전임자 및 근로시간면제 등 노조활동보장'이 0.5%로 조사됨.

<표 1> 2014년 임단협시 쟁점사항으로 예상되는 최대 현안(복수응답)

		임금인상 및 복리후생 확대	통상임금 범위확대 및 재산정	근로시간 단축 및 교대제 개편	정년연장 및 임금피크제 도입	구조조정 및 고용안정	노조전임자 및 근로시간면제 등 노조활동보장
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)
전체		106(53.0)	98(49.0)	16(8.0)	16(8)	5(2.5)	1(0.5)
기업 규모	300인 이상	41(60.3)	35(51.5)	3(4.4)	4(5.9)	2(2.9)	0(0.0)
	300인 미만	65(49.2)	63(47.7)	13(9.8)	12(9.1)	3(2.3)	1(0.8)
상급 단체	민주노총	51(59.3)	37(43.0)	9(10.5)	8(9.3)	3(3.5)	1(1.2)
	한국노총	55(48.2)	61(53.5)	7(6.1)	8(7.0)	2(1.8)	0(0.0)

- 기업의 임단협 핵심목표는 통상임금 문제에 대비하여 임금항목을 단순화하는 것과 임금체계를 연공급에서 성과급 중심으로 변경하는 것

- ▶ 금년도 임단협에서 회사측이 관철하고자 하는 핵심사항을 묻는 질문에 기업의 42.0%가 ‘통상임금 대비 임금항목 단순화’를 꼽았고 이어 ‘연공성격의 임금항목 축소 및 성과급 확대’(23.0%)를 원하는 것으로 나타남.
  - 그 외 핵심사항으로는 ‘생산성 향상을 전제한 근로시간 단축’이 11.0%, ‘정년 60세 대비 임금피크제 도입’이 9.5%로 조사됨. 임단협에 있어 특별한 목표가 ‘없다’는 기업은 13.0% 달하는 것으로 조사됨.
- ▶ 기업들은 통상임금 범위확대 등 노동현안에 임금체계 단순화□합리화로 대응하여 인건비 상승을 최대한 억제하여 부담을 최소화하고자 하는 것으로 판단됨.

**<표 2> 회사측 올해 임단협 목표**

	연공성격 의 임금항목 축소 및 성과급 확대	통상임금 대비 임금항목 단순화	정년 60세 대비 임금피크 제 도입	생산성 향상을 전제한 근로시간 단축	전임자 수 및 근로시간 면제한도 축소	기타	없음
						빈도(%)	빈도(%)
	전체	48(23.0)	88(42.0)	19(9.5)	24(11.0)	2(1.0)	1(0.5)
회사 규모	300인 이상	16(24.5)	31(41.2)	9(12.2)	4(5.9)	0(0.0)	1(1.5)
	300인 미만	32(23.2)	57(41.1)	10(7.3)	20(15.1)	2(1.4)	0(0.0)
상급 단체	민주노총	19(21.1)	31(33.0)	13(13.8)	8(9.3)	2(2.3)	1(1.2)
	한국노총	29(24.9)	57(48.4)	6(5.3)	16(13.5)	0(0.0)	9(7.9)

■ 반면 회사가 노조로부터 요구받은 핵심사항은 ‘임금인상과 복리후생 확대’와 ‘통상임금 범위확대’로 노사가 생각하는 임단협 목표가 상이

- ▶ 금년도 임단협에서 회사가 노조측으로 받은 핵심요구사항을 묻는 질문에 기업의 대다수가 ‘임금인상 및 복리후생 확대’(43.0%)와 ‘정기상여금 포함 등 통상임금 범위확대’(40.0%)라고 응답함.
  - 그 외 핵심요구사항으로는 ‘임금감소없는 근로시간 단축’이 4.5%, ‘임금조정 없는 정년 60세 조기 도입’이 4.0%, ‘구조조정 금지 등 고용보장협약’이 3.0%로 조사됨. 노조의 핵심요구사항이 없다는 응답은 5.5%로 나타남.
- ▶ 노조는 올해 임단협에서 통상임금 범위확대 등을 통해 최대한의 임금인상을

확보하려고 하지만 경영여건 악화로 인건비 증가를 최소화하려는 기업의 임단협 목표와 상충되어 올 임단협이 쉽지 않을 것으로 판단됨.

**<표 3> 노조측 임단협 핵심요구사항**

		정기상여금 포함 등 통상임금 범위 확대	임금감소 없는 근로시간 단축	임금인상 및 복리후생 확대	임금조정없는 정년 60세 조기도입	구조조정 금지 등 고용보장협약	없음
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)
전체		83(40.0)	9(4.5)	90(43.0)	8(4.0)	6(3.0)	11(5.5)
회사 규모	300인 이상	29(41.1)	2(2.9)	33(47.1)	1(1.5)	2(2.9)	3(4.4)
	300인 미만	54(39.0)	7(5.3)	57(41.3)	7(5.3)	4(3.0)	8(6.1)
상급 단체	민주노총	32(36.2)	4(4.5)	40(43.3)	4(4.5)	2(2.3)	8(9.2)
	한국노총	51(43.5)	5(4.4)	50(42.5)	4(3.5)	4(3.5)	3(2.6)

## 2 교섭기간 길어지겠지만 노사 자율합의 타결 전망

### ■ 상이한 임단협 목표와 입장차로 인해 올해 임단협 교섭기간은 예년보다 다소 길어질 전망이며 평균 2.7개월 소요예상

- ▶ 올해 임단협 교섭기간을 과거 3년간의 평균과 비교하였을 경우 어떻게 될 것인가를 묻는 질문에 기업의 70.0%가 ‘비슷할 것’이라고 전망한 가운데, ‘길어질 것’으로 응답한 기업은 24.0%('크게 길어질 것' 6.5%, '다소 길어질 것' 17.5%) 반대로 ‘줄어들 것’으로 전망한 기업은 6.0%('크게 줄어들 것' 0.5%, '다소 줄어들 것' 5.5%)로 조사됨.
- ▶ 줄어들 것이라 전망보다 길어질 것이라는 전망이 월등이 많아 올해 임단협 기간이 과거에 비해 다소 길어질 것으로 판단됨.

<표 4> 과거 3년 교섭기간 대비 올해 임단협 교섭기간 전망

		크게 길어질 것	다소 길어질 것	지난해와 비슷할 것	다소 줄어들 것	크게 줄어들 것
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)
전체		13(6.5)	35(17.5)	140(70.0)	11(5.5)	1(0.5)
회사 규모	300인 이상	8(11.8)	10(14.7)	46(67.6)	4(5.9)	0(0.0)
	300인 미만	5(3.8)	25(18.9)	94(71.2)	7(5.3)	1(0.8)
상급 단체	민주노총	9(10.5)	13(15.1)	61(70.9)	2(2.3)	1(1.2)
	한국노총	4(3.5)	22(19.3)	79(69.3)	9(7.9)	0(0.0)

- ▶ 아울러 기업들은 올해 임단협 교섭기간에 평균 2.7개월이 소요될 것으로 예상하고 있는 것으로 나타남.

<표 5> 예상되는 올해 임단협 교섭기간

		2014년임단협예상교섭기간(개월)		
		빈도	평균	표준편차
전체		200	2.7	1.7
회사 규모	300인 이상	68	3.0	1.7
	300인 미만	132	2.6	1.7
상급 단체	민주노총	86	3.0	1.8
	한국노총	114	2.6	1.7

- 노사의 임단협 목표와 현안에 대한 입장 차이가 분명하지만 대다수의 임단협이 노사의 자율합의에 의해 타결될 것으로 전망
- ▶ 임단협 타결방법과 시점을 묻는 질문에 기업의 86.0%가 ‘노사 자율합의로 타결’할 것이라고 전망함.
- ▶ 반면, 노조가 파업절차 개시 이후 타결될 것이라고 전망은 소수에 그침. 노조가 ‘파업찬반투표 등 쟁의절차 개시이후 타결’될 것이라는 응답은 2.5%, ‘파업 등 쟁의행위 돌입이후 타결’될 것이라는 응답은 2.0%로 나타남.
- ▶ 조정중재기구인 노동위원회의 ‘조정중 타결’(3.5%)되거나 ‘노동위원회 중재로 타결’(6.0%)될 것으로 내다보는 기업은 9.5%로 조사됨.

<표 6> 임단협 타결 방법과 시점

		노사 자율합의로 타결	노동위원회 조정중 타결	노동위원회 중재로 타결	파업찬반투 표 등 쟁의절차 개시이후 타결	파업 등 쟁의행위 돌입이후 타결
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)
전체		172(86.0)	7(3.5)	12(6.0)	5(2.5)	4(2.0)
회사 규모	300인 이상	56(82.4)	2(2.9)	6(8.8)	1(1.5)	3(4.4)
	300인 미만	116(87.9)	5(3.8)	6(4.5)	4(3.0)	1(0.8)
상급 단체	민주노총	68(79.1)	3(3.5)	9(10.5)	2(2.3)	4(4.7)
	한국노총	104(91.2)	4(3.5)	3(2.6)	3(2.6)	0(0.0)

### 3 하반기 노사관계 최대불안요인은 ‘통상임금 문제’

- 통상임금, 근로시간 단축, 정년연장 등 3대 노동현안으로 인해 하반기 노사관계도 여전히 불안할 것으로 전망.
- ▶ 하반기 노사관계 불안요인을 묻는 질문에 기업의 57.5%가 ‘통상임금 범위확대’를 가장 많이 지목한 가운데 이어 ‘근로시간 단축’(21.5%), ‘정년연장 및 임금피크제’(14.5%)를 꼽음.
  - 그 외 불안요인으로 ‘구조조정 및 고용보장’이 4.0%, ‘비정규직 및 사내하도급’이 3.0%, ‘친노동적 입법 및 정책’이 2.0%, ‘공공부문 노사관계’가 2.0%로 나타남.

<표 7> 하반기 노사관계 불안요인(복수응답)

		통상임 금 범위확 대	근로시 간 단축	정년확 대 및 임금피 크제	구조조 정 및 고용보 장	비정규 직 및 사내하 도급 문제	친노동 적 입법 및 정책	공공부 문 노사관 계	기타
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)
전체		115(57.5)	43(21.5)	29(14.5)	8(4.0)	6(3.0)	4(2.0)	4(2.0)	16(8.0)
회사 규모	300인 이상	44(64.7)	10(14.7)	7(10.3)	2(2.9)	3(4.4)	1(1.5)	4(5.9)	5(7.4)
	300인 미만	71(53.8)	33(25.0)	22(16.7)	6(4.5)	3(2.3)	3(2.3)	0(0.0)	11(8.3)
상급 단체	민주노총	45(52.3)	15(17.4)	13(15.1)	5(5.8)	2(2.3)	3(3.5)	4(4.7)	10(11.6)
	한국노총	70(61.4)	28(24.6)	16(14.0)	3(2.6)	4(3.5)	1(0.9)	0(0.0)	6(5.3)

- 기업들은 노동현안으로 인한 노동비용 증가에 대응해 변동급 확대 등 임금조정, 설비투자 등 생산성 향상 등의 경영상 조치를 취할 것으로 전망
  - ▣ 통상임금 범위확대, 정년 60세 의무화, 근로시간 단축 등 노동현안으로 인한 비용증가에 대비해 어떠한 경영상 조치를 취할 것인가를 묻는 질문에 기업의 39.5%가 '변동급 확대 등 임금조정'을 손꼽았고 이어 '설비투자, 공정효율 개선 등 생산성 향상'(23.0%)이라고 응답함.
  - ▣ 이어 경영상 조치로 '신규채용규모 조정 등 고용조정'(10.0%), '아웃소싱 등 인력활용 다각화'(9.0%), '해외생산 확대'(2.0%) 순으로 나타남.
  - ▣ 기업의 16.5%은 노동현안으로 발생한 비용상승분을 흡수할 것이라는 응답함.

<표 8> 노동현안 대응조치

		변동급 확대 등 임금조정	설비투자, 공정효율 개선 등 생산성 향상	신규채용규모 조정 등 고용조정	아웃소싱 등 인력활용 다각화	해외생산 확대	비용상승분 흡수
		빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)	빈도(%)
전체		79(39.5)	46(23.0)	20(10.0)	18(9.0)	4(2.0)	33(16.5)
회사 규모	300인 이상	25(36.8)	18(26.5)	5(7.4)	5(7.4)	2(2.9)	13(19.1)
	300인 미만	54(40.9)	28(21.2)	15(11.4)	13(9.8)	2(1.5)	20(15.2)
상급 단체	민주노총	38(44.2)	15(17.4)	7(8.1)	7(8.1)	2(2.3)	17(19.8)
	한국노총	41(36.0)	31(27.2)	13(11.4)	11(9.6)	2(1.8)	16(14.0)

## 4 시사점

- 조사결과에 따르면 통상임금 포함범위(49.0%)가 전통적인 임단협 쟁점인 임금인상률(53.0%)과 함께 올해 최대 현안으로 부각됨.
  - 이는 지난해 12월 대법원이 종래 통상임금 기준이었던 정부지침을 부정하고 새로운 판단기준을 제시함에 따라 이에 맞게 통상임금을 설정해야 하기 때문으로 판단됨.
  - 특히, 대법원 판결을 두고 노사간의 입장차이가 큰데, 노조는 통상임금에

포함되는 임금항목을 최대한 넓히려는 입장인 반면, 회사는 임금항목을 단순화하면서 통상임금 문제로 인한 임금부담을 해소하려는 입장임.

- 올해 임단협에서 통상임금 문제와 함께 근로시간 단축, 정년연장 등 노동3대 현안이 최대 이슈로 부각될 것으로 예상되었으나 조사결과 통상임금에 비해 근로시간 단축(8.0%)과 정년연장(8.0%)의 응답비율이 매우 낮았음.

- 이는 근로시간 단축의 법개정이 아직 이루어지지 않았고 정년연장은 '16년부터 시행될 예정이라 올해 당장 해결해야 하는 통상임금 문제에 비해 중요도가 떨어지기 때문인 것으로 판단됨.

- 한편, 올해 임단협은 통상임금 등 현안에 대한 노사간 입장차이가 크고 임단협 핵심관철목표로 너무 상이하여 타결이 쉽지 않을 것으로 전망됨.

- 조사결과 임단협 핵심관철목표로 노조는 임금인상□복리후생 확대(43.0%)와 통상임금 범위확대(40.0%)를, 회사는 임금항목 단순화(42.0%)와 임금체계 개편(23.0)을 삼고 있어 노사간 상당한 차이를 보이고 있음.
  - 또한 교섭기간이 과거 3년에 비해 길어지는 기업(24.0%)이 줄어드는 기업(6.0%)을 크게 웃돌았으며 실제 올해 임금결정 진도율을 보더라도 올해 6월말 기준 임금교섭 타결률은 17.5%로 지난해 37.7%보다 현저히 낮은 타결률을 보임.

- 다만, 대다수의 기업들이 노사합의를 통해 임단협 타결을 이뤄낼 것으로 보이며 파업이라는 극단적 대치상황에 겪는 기업은 소수에 한정될 것으로 판단됨.

- 실제 조사결과를 보면 기업의 86.0%가 올해 임단협을 노사 자율합의로 타결할 것이라고 전망하고 있었으며 반면 기업의 4.5%만 파업절차가 개시된 이후에 타결될 것으로 바라보고 있었음.

- 임단협 교섭이 오래 걸리게 되면 기업의 투자, 채용, 생산활동 등 경영에 차질이 발생할 수 있으며 가급적 빠른 시일내에 통상임금 문제를 해결하는 등 임단협을 마무리하는 것이 필요함.

- 글로벌 경기침체를 비롯해 소비둔화와 수출부진으로 기업의 경영여건이 좋지 못한 상황에서 과도한 임금인상과 교섭지연은 기업의 경쟁력을 떨어뜨려 오히려 근로자의 고용안정에게 해가 될 수 있음.
- 노사가 근로시간 단축, 정년연장, 고용안정 등을 도모하려면 통상임금 둘러싼 소모적인 갈등과 분쟁을 조속히 중단하고 임금체계 개편과 생산성 향상을 위해 전향적인 자세로 성실하게 협의해 나가는 것이 중요함.