

# 5인미만 사업장 노동실태 및 근로기준법 인식과 노동환경 개선방안<sup>1)</sup>

장진희\_한국노총중앙연구원 연구위원

## 목 차

### I. 5인미만 사업장 「근로기준법」 적용제외와 열악한 노동환경

### II. 5인미만 사업장 현황과 노동실태

1. 5인미만 사업장 현황 및 고용규모
2. 5인미만 사업장 노동자의 노동실태 : 노동시간 및 임금수준, 근로계약과 임금명세서 교부 현황

### III. 「근로기준법」 확대·적용 인식

1. 5인미만 사업장 노동자의 「근로기준법」에 관한 인식
2. 5인미만 사업장 사업주의 「근로기준법」에 관한 인식

### IV. 5인미만 사업장 노동환경 개선방안

1) 이 글은 한국노총 중앙연구원 2022년 정책연구과제로 진행 중인 「5인미만 사업장 노동실태와 개선방안」(장진희·안종기·이주환, 2022)의 내용 중 일부를 정리한 것이다.

### 요 약

이 글은 최근 5인미만 사업장의 「근로기준법」 적용·확대 논의가 활발한 가운데, 5인미만 사업장의 노동실태와 「근로기준법」에 대한 인식을 살펴본 후, 「근로기준법」 적용 등 노동환경 개선방안을 마련하고자 하였다. 특히 「근로기준법」 적용제외로 인한 장시간 노동과 저임금의 실태를 살펴보고, 「근로기준법」 적용에도 불구하고 최저임금미만의 임금수준과 근로계약 미체결 및 임금명세서 미교부의 현실을 드러내고자 하였다. 그리고 5인미만 사업장의 노동자가 인식하는 5인미만 사업장의 가장 취약한 지점과 「근로기준법」의 현실적 적용에 관한 인식도 관찰하였다.

그 결과, 5인미만 사업장 노동자는 여타의 노동자보다 주당 노동시간이 52시간을 초과하는 노동자의 비중이 높았으며, 월평균 임금은 300인 이상 사업장 임금노동자의 39.0%에 불과한 167.8만원이었다. 이는 장시간 노동에도 불구하고 연장·야간·휴일근로로 인한 가산수당 적용이 제외되어 발생하는 구조적 문제에서 기인하는 것으로 판단된다. 이뿐만 아니라 「근로기준법」과 「최저임금법」의 적용에도 불구하고, 5인미만 사업장의 최저임금미만율은 26.8% 수준으로 매우 심각했다. 이처럼 노동환경이 열악한 가운데 노동조건을 명시하고 있는 근로계약서 및 임금명세서를 받는 비중은 절반수준에 불과해 자신의 노동조건 조차 확인이 불가능한 것으로 확인되었다. 무엇보다 더욱 심각한 문제는 「근로기준법」 적용제외로 인한 열악한 현실에서 노동조건을 기준이 되는 「근로기준법」을 인지하고 있는 비중은 10%가 채 되지 않는다는 점이다.

이에 본 글은 5인미만 사업장의 노동환경 개선을 위해 「근로기준법」 전면적용(원칙)뿐만 아니라 전면적용 후 처벌을 유예하는 방식의 '단계적 시행방안 적용방안의 모색'을 제안하였다. 그리고 '임금 정보 제공확대를 통한 노동자의 최저임금위반 감독능력 향상', '5인미만 사업장 노동자의 「근로기준법」 이해향상', '근로감독관 규모확대 및 권한 강화'를 제안하였다.

## I. 5인미만 사업장의 「근로기준법」 적용제외와 열악한 노동환경

역사적으로 노동법은 근대 자본주의 체제 아래에서 사용자와 노동자 간 힘의 차이로 발생하는 부작용을 감소시키기 위해 제정되었으며, 그중 「근로기준법」은 노동법 영역의 중심축 역할을 해오며 사회와 함께 발전하였다(한권탁, 2017). 특히 「근로기준법」 제1조에 의하면 이 법의 제정 목적은 ‘헌법에 따라 근로조건의 기준을 정하여 근로자의 기본적 생활을 보장·향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것’으로 명시하고 있다. 이처럼 「근로기준법」은 노동자에게 최소한의 노동환경을 보장하고, 더 나은 삶을 영위하기 위한 역할을 하고 있다. 최근에는 취약계층 노동자의 노동환경 개선이 시대적 과제로 대두됨에 따라 「근로기준법」 적용의 중요성은 더욱 강조되고 있다(안주엽 외, 2016).

그러나 우리나라의 「근로기준법」 제11조(적용범위) 제1항에서 ‘상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용’한다고 규정하는 한편, 제2항에서는 ‘상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다’라 명시하고 있다. 이에 5인미만 사업장의 노동자는 부당해고로부터 구제받을 수 없고, 노동시간 제한에서 제외되어 장시간 노동에 노출됨에도 연장·야간·휴일근로 가산임금이 적용되지 않으므로 저임금화가 가속된다. 또한, 장시간 노동과 유급연차휴가의 미부여 등으로 인해서 일·생활 불균형에 직면하고 직장 내 괴롭힘으로부터 보호받지 못하는 현실이다. 이처럼 우리나라의 「근로기준법」은 법의 사각지대를 양산하고, 취약계층 노동자의 노동조건 보호에 한계를 보인다. 5인미만 사업장 노동자의 열악한 노동환경 개선 필요성이 대두됨에 따라 「근로기준법」 적용·확대에 관한 논의는 지속해서 생산되고 있다(한인상, 2013). 무엇보다 사업장 규모에 따라 「근로기준법」을 적용하는 방식은 합리적 근거가 없는 경우, 헌법상 평등의 원칙에 위반되고 증대한 차별에 해당할 수 있으며, 법적 사각지대의 방치 등 법·정책적 측면에서 비판의 대상이 될 수밖에 없다(안주엽 외, 2016). 이에 노동 신분법으로서 기능하는 현행 「근로기준법」이 평등원칙을 준수하고, 법·제도적 사각지대 해소와 5인미만 사업장의 노동환경을 개선하기 위해서라도 「근로기준법」 적용을 확대 하는 것이 바람직하다.

실제로 그간 5인미만 사업장의 「근로기준법」 적용확대를 위한 여러 움직임이 있었다. 2008년 국가인권위원회는 5인미만 사업장 노동자의 열악한 노동조건 개선과 생존권 및 노동기본권 보호를 위해 모든 사업장에 「근로기준법」 전면적용을 궁극적 목표로 하되, 단계적으로 적용·확대하라는 권고를 내린 바 있다. 또한, 2018년 고용노동행정개혁위원회 역시 5인미만 노동자를 사용하는 사업 또

는 사업장에도 「근로기준법」 적용·확대할 것을 권고하였다. 이처럼 5인미만 사업장의 「근로기준법」 적용압력이 높아지던 가운데 5인미만 사업장의 노동조건을 개선한다는 입법취지 하에 2020년과 2021년 모든 노동자에게 「근로기준법」을 적용하는 근로기준법 일부개정 법률안이 다수 발의되기에 이르렀다. 그러나 경영계의 극심한 반발과 「근로기준법」 적용에 있어서 5인미만 사업장의 영세성과 노동실태 파악 미비, 영세 자영업자 의견의 충분한 청취를 이유로 국회 환경노동위원회 역시 2022년 1월 이에 대한 법안 논의를 보류하였다. 즉 그간 다뤄지지 않았던 5인미만 사업장의 노동실태와 「근로기준법」에 대한 사업주 인식을 조망할 필요성이 대두되었다(장은정, 2021). 이에 한국노총중앙 연구원은 5인미만 사업장에 종사하는 노동자 470명과 5인미만 사업장을 경영하는 사업주 200명을 대상으로 「근로기준법」 적용실태와 인식을 설문조사하였다. 따라서 이 글은 II장과 III장에서 통계청 통계자료와 실태조사 자료를 토대로 5인미만 사업장의 「근로기준법」 적용제외로 인한 장시간-저임금의 노동실태와 근로계약 체결 및 임금명세서의 교부, 「근로기준법」 적용에 관한 인식을 살펴보고, IV장에서는 분석결과를 바탕으로 정책과제를 제안하였다.

## II. 5인미만 사업장 현황과 노동실태

### 1. 5인미만 사업장 현황 및 고용규모

매년 우리나라 사업체를 전수조사하는 통계청 「전국사업체조사」에 의하면<sup>2)</sup> 1인 자영자를 제외한 우리나라 전체 사업체의 수는 2015년 233만 개소였으나, 점차 증가하며 2019년에는 249만 개소로 집계되고 있다. 그중 5인미만 사업장 역시도 2015년 약 165만 개소에서 2019년 170만 개소로 증가하였으며, 2015년 이후 소폭 감소하였음에도 우리나라 전체 사업체 중 무려 68.3%를 차지하는 것으로 관찰되었다(〈부표 1〉 참조). 이뿐만 아니라 5인미만 사업장에 종사하는 노동자 역시 2015년 400만 명에서 2019년 430만 명으로 증가하였고, 노동시장 내에서 차지하는 비중 역시 22.9%로 가장 높다(〈부표 2〉 참조). 이처럼 5인미만 사업장은 우리나라 노동시장에서 절대적 비중을 차지하는 사업체 형태이자 우리나라 노동시장 내 가장 많은 고용을 담당하고 있는, 우리나라 노동시장을

2) 우리나라 5인미만 사업장을 살펴볼 수 있는 자료로는 통계청의 「경제활동인구조사」와 우리나라 사업체를 전수조사하는 「전국사업체조사」가 있다. 「경제활동인구조사」는 최신의 2021년 자료를 확보할 수 있으나, 5인미만 사업장 현황에서 1인 자영자를 정확히 식별하기가 불가능하다. 특히 우리나라 1인 자영자 수가 150만 명에 달하는 점을 고려해 볼 때 「경제활동인구조사」를 통해 5인미만 사업장을 산출할 경우, 5인미만 사업장이 과대식별될 우려가 존재한다. 반면, 「전국사업체조사」는 2019년이 가장 최신 자료이지만, 노동자 단위의 조사가 아닌 사업장 단위의 조사로, 1인 자영자를 제외한 5인미만 사업장의 현황을 볼 수 있다는 장점이 있다. 이에 본 원고에서는 통계청 MDIS에서 제공하는 「전국사업체조사」를 이용하여 5인미만 사업장의 현황을 살펴보았다.

지탱하는 매우 중요한 사업장이라 할 수 있다. 그러나 이러한 현실을 바꿔 말하면 우리나라 임금노동자 5명 중 1명은 「근로기준법」의 사각지대에 놓여있음을 의미한다.

## 2. 5인미만 사업장 노동자의 노동실태 : 노동시간 및 임금수준, 근로계약과 임금명세서 교부현황

### 1) 교육수준 및 평균연령 : 5인미만 사업장 노동자의 낮은 교육수준 및 고령화

본 절에서는 통계청 「경제활동인구조사 8월 부가조사」와 한국노총중앙연구원에서 수행한 「5인미만 사업장 노동환경 실태조사」<sup>3)</sup>를 활용하여 5인미만 사업장 노동자의 특성 및 노동환경을 분석하였다. 우선, 인구통계학적 특성을 보면 5인미만 사업장의 노동자는 주로 고졸이하의 중장년 노동자가 분포하고 있는 것으로 확인된다. 교육수준을 보면 우리나라의 대졸 진학률이 70.1%에 달하는 가운데(한국교육개발원, 2021), 5인미만 사업장 노동자 중 고졸이하는 60.4%, 대졸이상은 27.4%에 그치며 여타 사업장의 노동자보다 전반적으로 고등교육을 받는 비중이 다소 낮았다. 또한, 5인미만 사업장 노동자의 평균연령을 보면 2021년 54.8세로, 40대에 걸쳐있는 다른 사업장에 비해 고령화가 심각한 수준으로 확인되었다.

### 2) 노동시간 및 임금수준 : 「근로기준법」 적용제외로 인한 ‘장시간-저임금노동’ 및 최저임금 위반

우리나라의 법정 근로시간은 1주에 40시간이며, 당사자간 합의에 의해 1주간 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있다. 그러나 5인미만 사업장은 「근로기준법」 제50조(근로시간)에 적용을 받지 않으므로 주당 40시간의 제한이 없으며, 「근로기준법」 제53조(연장 근로의 제한) 역시 적용제외됨에 따라 주당 최대 52시간을 초과할 수 있는 현실이다. 게다가 장시간 노동과 휴일근무에도 불구하고, 「근로기준법」 제56조(연장·야간 및 휴일근로)를 적용받지 못하기 때문에 1일 평균 8시간을 초과하는 연장근로, 저녁 10시부터 다음 날 아침 6시 사이의 야간근로, 휴일근로에 대해 통상임금의 100분의 50(50%)에 해당하는 가산임금이 지급되지 않는다. 즉 5인미만 사업장은 법의 사각지대에 위치함에 따라 장시간-저임금 노동의 가속화가 이루어지고 있다.

실제로 통계청 「경제활동인구조사 8월 부가조사」에 의하면 5인미만 사업장의 노동자는 여타의 사

3) 통계청 「전국사업체조사」에 의하면 5인미만 사업장은 도매 및 소매업(25.3%), 숙박 및 음식점업(23.0%), 제조업(12.1%)이 60.4%를 차지하는 것으로 집계된다(〈부표 3〉 참조). 이에 한국노총중앙연구원이 수행한 「5인미만 사업장 노동환경 실태조사」는 5인미만 사업장이 집중적으로 분포된 도·소매업과 숙박 및 음식점업, 제조업에 종사하는 노동자 470명과 사업주 200명을 대상으로 실태조사를 수행하였다.

업장에 비해 52시간 초과 노동자의 비중이 큰 것으로 드러났다. 300인 이상 사업장의 노동자 중 주당 노동시간 52시간을 초과하는 비중은 3.0%에 불과하였으나, 5인미만 사업장의 노동자는 약 3.7배 많은 11.1%에 달하고 있었다. 그럼에도 한국노총중앙연구원에서 수행한 「5인미만 사업장 노동환경 실태조사」에 의하면 5인미만 사업장의 노동자 중 가산임금을 적용받는 노동자 비중은 9.6%에 불과한 현실이다.

〈표 1〉 5인미만 사업장 주당 평균 실 노동시간 분포(2021)

(단위: 명, %)

구분	15시간 미만 (초단시간)	15-40시간 미만 (단시간)	40-52시간	52시간 초과	총 계
전체	578 (3.3)	6,810 (39.1)	8,940 (51.4)	1,077 (6.2)	17,405 (100.0)
5인미만	67 (3.5)	664 (34.6)	978 (50.9)	<b>213</b> <b>(11.1)</b>	1,922 (100.0)
5-9인 이하	59 (2.3)	911 (35.4)	1,375 (53.4)	229 (8.9)	2,574 (100.0)
10-29인 이하	104 (2.6)	1,537 (37.7)	2,190 (53.7)	250 (6.1)	4,081 (100.0)
30-99인 이하	179.0 (4.6)	1591.0 (41.0)	1923.0 (49.5)	191.0 (4.9)	3884.0 (100.0)
100-299인 이하	63 (3.0)	817 (39.3)	1,092 (52.5)	109 (5.2)	2,081 (100.0)
300인 이상	106 (3.7)	1,290 (45.1)	1,382 (48.3)	85 (3.0)	2,863 (100.0)

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 8월 부가조사」 원자료, 각 년도.

임금수준을 보면 2021년 5인미만 사업장 노동자의 월평균 임금은 167만 8천원에 불과하였는데, 이는 5-9인 사업장 노동자 월평균 임금 203만 5천원의 77.1% 수준이며, 특히 300인 이상 사업장 노동자 월평균 임금 402만 4천원의 39.0%에 불과하다. 시간당 임금으로 보더라도 5인미만 사업장 노동자의 시간당 임금은 1만 3천원으로, 300인 이상 사업장 노동자 시간당 임금(2만 8천원)의 절반이 채 안 되는 46.8%에 그친다(부표 4) 참조).

문제는 5인미만 사업장 노동자 중 무려 26.8%는 최저임금조차 받지 못하고 있다는 점이다. 물론, 과거 2017년 최저임금미만 비중은 29.5%에서 소폭 하락하였으나, 최저임금조차 받지 못하는 노동자의 비중이 5-9인 이하 사업장 15.1%, 10-29인 이하 10.6%, 30-99인 이하 6.3%, 100-299인 이하 3.5%, 300인 이상 2.1%으로, 여전히 5인미만 사업장에 최저임금미만의 노동자가 집중되고 있다. 즉 5인미만 사업장은 「근로기준법」 제50조(근로시간)과 제53조(연장 근로의 제한)에 제외됨으로써 노동시간에 제한은 없음에도(장시간 노동) 연장·야간·휴일근로에 대한 보상(가산임금)이 지급의무가 없으므로(「근로기준법」 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) 제외) 시간당 임금이 낮을 수밖에 없고,

당연히 최저임금미만의 노동자가 집중될 수밖에 없는 구조적 문제를 띄고 있다. 따라서 「근로기준법」 적용확대를 통해 노동시간을 줄이고, 「최저임금법」 위반 사업장에 대한 감독 강화의 필요성이 대두된다(이종수, 2022).

〈표 2〉 사업장 규모별 시간당 임금 분포(2017, 2021)

(단위: 천명, %)

구분	2017년					2021년				
	최저임금 미만	최저임금-1만미만	1만-1.2만 미만	1.2만 이상	전체	최저임금 미만	최저임금-1만미만	1만-1.2만 미만	1.2만 이상	전체
5인미만	1,043 (29.5)	1,323 (37.4)	404 (11.4)	768 (21.7)	3,538 (100.0)	1,001 (26.8)	501 (13.4)	747 (20.0)	1,482 (39.7)	3,732 (100.0)
5-9인 이하	541 (15.5)	1,135 (32.5)	505 (14.5)	1,310 (37.5)	3,491 (100.0)	543 (15.1)	344 (9.6)	696 (19.4)	2,000 (55.8)	3,583 (100.0)
10-29인 이하	454 (10.2)	1,170 (26.3)	685 (15.4)	2,137 (48.1)	4,446 (100.0)	495 (10.6)	335 (7.2)	810 (17.3)	3,039 (65.0)	4,679 (100.0)
30-99인 이하	214 (5.8)	753 (20.5)	448 (12.2)	2,254 (61.4)	3,669 (100.0)	241 (6.3)	193 (5.0)	503 (13.1)	2,895 (75.5)	3,832 (100.0)
100-299인 이하	101 (5.1)	366 (18.6)	220 (11.2)	1,284 (65.2)	1,971 (100.0)	68 (3.5)	76 (3.9)	205 (10.5)	1,597 (82.1)	1,947 (100.0)
300인 이상	40 (1.7)	187 (7.9)	169 (7.1)	1,970 (83.3)	2,366 (100.0)	58 (2.1)	47 (1.7)	144 (5.3)	2,454 (90.8)	2,703 (100.0)
전체	2,393 (12.3)	4,934 (25.3)	2,430 (12.5)	9,724 (49.9)	19,482 (100.0)	2,405 (11.7)	1,497 (7.3)	3,105 (15.2)	13,468 (65.8)	20,475 (100.0)

주: 임금근로자를 대상으로 산출한 임금수준임.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 8월 부가조사」 원자료, 각 년도.

### 3) 근로계약 및 임금명세서 : 「근로기준법」 적용사항임에도 미준수되는 계약체결 및 명세서 교부

근로계약서는 노동자 개인의 임금수준이나 노동시간 등 핵심 근로조건을 명확히 정하고 확인할 수 있는 것으로, 노동자와 사업주 모두의 권리보호를 위해 필요한 문서이다. 물론, 구두계약도 판례상 계약으로 유효하다고 볼 수 있으나, 향후 분쟁 발생 시 이를 증명하기가 쉽지 않으며, 문서로 작성한 계약이 우선시 될 수밖에 없다. 따라서 근로계약서의 체결은 매우 중요하다. 5인미만 사업장 역시 「근로기준법」 제17조에 적용됨에 따라 근로계약의 체결 및 변경 시에는 법에서 정한 근로조건을 명시하고, 반드시 서면으로 작성하여 노동자에게 내줘야 한다. 그러나 5인미만 사업장의 노동자 중 근로계약을 체결하고 근로계약서를 받은 비중은 38.3%에 불과하였으며, 구두계약(44.7%)이 주된 계약의 형태였다. 특히나 근로계약을 체결하지 않았다는 응답도 9.8%로 나타나 5인미만 사업장 노동자는 자신의 권리조차 확인이 어렵고, 향후 근로조건으로 인한 분쟁에서도 불리한 위치에 놓여있었다.

문제는 노동시간이나 여타의 근로조건을 차치하고서라도 생계를 유지하는 데 가장 중요한 임금정보를 받지 못하고 있는 것으로 조사되었다. 2021년 「근로기준법 개정안」이 통과됨에 따라 5인미만 사업장도 노동자에게 교부해야하나 실제 5인미만 사업장의 노동자 중 임금명세서를 받아야 하는 것이 자신의 권리인지 알고 있는 비중은 49.0%에 불과하며, 임금명세서를 받는 비중은 53.0%에 그쳤다. 바꿔 말하면 5인미만 사업장의 노동자 중 47.0%는 자신이 일한 만큼 제대로 임금을 받았는지 확인하는 기본적인 알 권리조차 보장받지 못하고 있었다. 특히 5인미만 사업장은 최저임금미만율이 가장 높은 현실에서 노동의 대가를 명시한 임금명세서의 확인은 중요하다. 그러나 III장에서 후술하겠으나 5인미만 사업장의 노동자와 사업주는 「근로기준법」에 대한 이해정도가 미흡함을 고려해볼 때 5인미만 사업장의 노동자와 사업주 대상의 「근로기준법」의 이해도 향상방안이 시급한 것으로 판단된다.

〈표 3〉 근로계약서 및 임금명세서 교부 여부

(단위: 명, %)

구분	서면으로 계약체결 후 근로계약서 교부받음	서면으로 계약체결 하였으나 교부받지 못함	구두계약	근로계약 체결하지 않음	총 계
1) 근로계약서	180 (38.3)	34 (7.2)	210 (44.7)	46 (9.8)	470 (100.0)
구분	서면으로 제공	문자(이메일, 카톡 등)로 제공	사내 전산망으로 제공	제공받지 않음	총 계
2) 임금명세서	106 (22.6)	143 (30.4)	0 (0.0)	221 (47.0)	470 (100.0)

자료: 한국노총중앙연구원, 「5인미만 사업장 노동환경 실태조사」, 2022.

### III. 「근로기준법」 확대·적용 인식

#### 1. 5인미만 사업장 노동자의 「근로기준법」에 관한 인식

우리나라의 「근로기준법」은 노동자의 기본적 생활을 보장하기 위한 최소한의 기준을 정하고 있는 법령으로, 임금노동자는 자신의 권리를 지키고 유지하기 위해 반드시 알고 있어야 하는 중요한 사항이다. 특히 5인미만 사업장의 노동자는 「근로기준법」에 적용제외됨으로써 파생되는 장시간 노동과 가산임금 미지급 등의 열악한 노동환경뿐만 아니라 근로계약서의 작성과 임금명세서의 교부, 최저임금의 보장 등 적용조항 조차도 지켜지지 않는 현실에서, 5인미만 사업장의 노동자는 자신이 어떠한 조항에 적용받고, 어떠한 조항으로부터 제외되는 반드시 인지하고 있어야만 정당한 권리를 누릴 수 있다.



무엇보다 중앙정부의 과도한 인력소요 등을 이유로 5인미만 사업장의 법 적용에 현실적 어려움이 있을 것이라는 과거 현재의 판단에 비추어볼 때, 「근로기준법」 적용확대의 장애요인을 해소한다는 차원에서 5인미만 사업장의 노동자가 「근로기준법」을 인식하고, 감독할 수 있는 능력은 매우 중요하다고 볼 수 있다. 그러나 5인미만 사업장의 노동자 중 「근로기준법」을 인지하고 있는 비중은 불과 10.4%에 그치고, 절대다수가 들어본 적만 있는 수준(79.6%)이었다. 10.0%는 「근로기준법」을 전혀 모르는 것으로 응답했다. 더 큰 문제는 「근로기준법」의 어떠한 조항에 적용되고 제외되는지를 알고 있는 비중은 9.4%였고, 전혀 모른다는 비중은 26.6%에 달한다는 사실이다. 따라서 5인미만 사업장의 노동자를 대상으로 「근로기준법」에 대한 교육의 필요성이 강조된다.

〈표 4〉 「근로기준법」 인지/이해정도 및 「근로기준법」 적용 및 제외조항 인지정도 (단위: 명, %)

구분	알고 있음	들어본 적만 있음	전혀 모름	총 계
1. 「근로기준법」에 대한 인지/이해정도	49 (10.4)	374 (79.6)	47 (10.0)	470 (100.0)
2. 「근로기준법」 적용 및 제외조항 인지정도	44 (9.4)	301 (64.0)	125 (26.6)	470 (100.0)

자료: 한국노총중앙연구원, 「5인미만 사업장 노동환경 실태조사」, 2022.

「근로기준법」에 대한 인식이 매우 저조한 가운데, 5인미만 사업장의 가장 큰 문제로는 「근로기준법」 제56조가 적용제외됨에 따라 발생하는 ‘포괄임금제 및 연장근로수당 등 미지급’(28.7%)을 꼽았으며, 제60조 제외에 따른 ‘유급 연차휴가의 미도입 또는 사용의 어려움’(19.4%), ‘최저임금 이하 지급 및 임금체불’(14.9%), ‘근로계약서의 미작성, 미교부’(10.2%) 등의 순이었다. 즉 적용제외된 조항에서는 가산수당의 지급과 유급 연차휴가가 가장 큰 문제였고, 적용조항에서는 최저임금미만의 임금수준, 근로계약의 미체결이 주된 문제로 드러났는데(〈부표 5〉 참조), 가산수당과 유급 연차휴가의 최우선 적용과 최저임금 및 근로계약 미체결에 대한 감독의 필요성이 드러났다.

이러한 문제의식 가운데, 5인미만 사업장의 노동자는 현재 사업장의 경영실태 등을 고려해보았을 때 가장 현실적인 「근로기준법」 적용방식에 있어서 ‘모든 조항을 적용하되, 연차적으로 조정하여 적용’(50.0%)을 꼽았으며, 적용제외되었던 조항 중 일부 조항을 선택하여 적용해야 한다는 의견도 38.1%를 차지하였다. 반면, 법 적용으로 인해 사용자 또는 사업장에 부담으로 작동할 것이라는 우려로 인해 모든 조항을 바로 전면 적용해야 한다는 응답은 7.4%에 그쳤고, 5인미만 사업장에 「근로기준법」 적용을 반대하는 비중은 4.5% 수준이었다. 즉 5인미만 사업장 노동자의 절대다수는 「근로기준법」 적용을 희망하고 있었으며, 그 방식에서는 전면적용의 방식보다 연차적 적용이 적절한 것으

로 보았다.

## 2. 5인미만 사업장 사업주의 「근로기준법」에 관한 인식

5인미만 사업장을 운영하는 사업주 200명을 대상<sup>4)</sup>으로 「근로기준법」 적용에 관한 인식을 조사하였다. 특히 앞서 5인미만 사업장 노동자는 「근로기준법」의 접근성이 떨어지는 영역에 머물고 있음이 확인된 가운데, 5인미만 사업장의 노동자를 보호하기 위해서는 사업주의 자발적 노력이 요구된다. 그러나 5인미만 사업장의 사업주 역시도 자신이 운영하는 사업장이 「근로기준법」의 어떠한 조항에 적용되고 제외되는지 모르고 있었는데, 적용조항, 제외조항이 무엇인지 정확히 알고 있다고 응답한 비중은 11.0%에 그쳤다. 바꿔 말하면 5인미만 사업장 사업주의 89.0%는 「근로기준법」을 제대로 파악하지 못하고 있음을 의미한다. 무엇보다 사업주는 법 위반 시 과태료가 부과됨에도 불구하고 사업주 중 75.5%는 「근로기준법」의 적용제외 조항이 무엇인지 정확히 알지 못하는 것으로 확인되었다. 문제는 「근로기준법」 적용조항 여부를 잘 모른다는 사업주의 대부분이 임금명세서 제공 등 법 위반의 비중이 높다는 사실이다. 쉽게 말해 법을 준수하려는 의지가 있더라도 「근로기준법」에 대한 무지로 인해 법을 위반하여 노동환경이 열악해질 수 있는 우려가 대두된다. 따라서 5인미만 사업장에 종사하는 노동자의 노동환경을 개선하기 위해서라도 5인미만 사업장을 운영하는 사업주를 대상으로 「근로기준법」에 대한 이해를 향상할 방안이 요구된다.

〈표 5〉 5인미만 사업장의 근로기준법 이해정도

(단위: 명, %)

구분	적용조항, 제외조항이 무엇인지 정확히 알고 있음	근로기준법에 적용되지 않는다는 것은 알고 있으나, 정확히 무슨 조항에서 제외되는지 모름	근로기준법에 적용되지 않는다는 것을 모르고 있음	총 계
근로기준법 이해정도	22 (11.0)	151 (75.5)	27 (13.5)	200 (100.0)

자료: 한국노총중앙연구원, 「5인미만 사업장 노동환경 실태조사」, 2022.

5인미만 사업장 사업주는 주로 비용부담 또는 인력관리에 관한 조항에 높은 부담을 가지는 것으로 드러났다. 현재 사업장에 적용되고 있거나 향후 적용 시 부담되는 항목으로는 연장·야간·휴일근로 가산수당(36.5%)(「근로기준법 제56조 적용제외)과 법적 의무사항인 출산휴가 및 육아휴직의 적용(19.0%)(「근로기준법 제56조 적용)을 꼽았다. 이어서 유급연차휴가(18.0%)(「근로기준법 제56조 적

4) 가맹본부에 의해 노동조건이 통제하는 편의점이나 프랜차이즈점 등 가맹점을 제외하였다.

용제외), 주당 40시간의 근로시간 준수(9.0%)(「근로기준법 제56조 적용제외) 등의 순이었다. 반면, 비용이 수반되지 않거나 인력운영에 영향을 주지 않는 취업규칙 및 인사규칙의 마련, 임금명세서 마련 및 교부, 해고의 서면통지, 경영상 이유에 의한 해고의 제한, 부당해고 등 구제신청을 꾀한 비중은 매우 낮은 결과를 보였다. 즉 현재 향후 「근로기준법」이 확대·적용되면 가산임금과 유급연차휴가와 같이 비용이 수반되는 조항과 출산휴가 및 육아휴직 등 소규모 사업장의 특성상 인력활용과 관련된 조항에 부담이 높은 것으로 드러났다.

〈표 6〉 사업장 업종별 근로기준법 적용 시 부담되는 항목(사업주용)

(단위: 명, %)

구분	전체							
			제조업		도·소매업		숙박 및 음식점업	
주 40시간 준수	18	(9.0)	5	(8.5)	6	(8.7)	7	(9.7)
연장근로(주12시간) 제한	6	(3.0)	1	(1.7)	2	(2.9)	3	(4.2)
유급연차휴가	36	(18.0)	9	(15.3)	15	(21.7)	12	(16.7)
연장, 야간, 휴일근로 가산수당	73	(36.5)	22	(37.3)	22	(31.9)	29	(40.3)
비정규직의 정규직화	13	(6.5)	5	(8.5)	6	(8.7)	2	(2.8)
출산휴가 및 육아휴직	38	(19.0)	15	(25.4)	10	(14.5)	13	(18.1)
근로계약서의 작성 및 교부	4	(2.0)	2	(3.4)	2	(2.9)	0	(0.0)
취업규칙 및 인사규칙 마련, 고용노동부 신고	2	(1.0)	0	(0.0)	1	(1.5)	1	(1.4)
임금명세서 마련 및 교부	4	(2.0)	0	(0.0)	3	(4.4)	1	(1.4)
해고의 서면통지	4	(2.0)	0	(0.0)	1	(1.5)	3	(4.2)
경영상 이유에 의한 해고의 제한	2	(1.0)	0	(0.0)	1	(1.5)	1	(1.4)
부당해고 등 구제신청	200	(100.0)	59	(100.0)	69	(100.0)	72	(100.0)

자료: 한국노총중앙연구원, 「5인미만 사업장 노동환경 실태조사」, 2022.

#### IV. 5인미만 사업장 노동환경 개선방안

##### 1. 5인미만 사업장 「근로기준법」 적용방안 : 원칙과 예외

###### 1) 「근로기준법」 적용의 원칙

1953년 제정 「근로기준법」은 제10조에서 “본법은 모든 사업 또는 사업장에 적용한다”라고 규정하여 「근로기준법」의 보편적·일반적 적용을 원칙으로 하고 있었다. 이후 정치적·경제적 상황변화에 따라 여러차례 개정을 통해 입법취지·목적은 왜곡하고 상시근로자 수를 기준으로 적용범위를 확정하였다. 그 결과, 현행 「근로기준법」은 5인미만 사업장 노동자에 대해 ‘적법한 차별’을 용인하고 노동신분법으로서 기능하게 되었으며, 5인미만 사업장의 노동자는 장시간 노동과 최저임금에도 미치지

못하는 임금수준, 임금체불, 가산임금의 미지급, 직장내괴롭힘, 유급연차휴가 미부여 등 열악한 노동 환경을 가속하고 있는 현실이다. 이에 한국노총은 2020년 모든 노동자에게 시간주권, 임금주권, 노조할 권리보장을 요구하는 5·1플랜을 선언하였으며, 제20대 대통령 선거 정책요구안과 핵심입법 요구를 통해 「근로기준법」 5인미만 사업장 전면적용을 추진하였다. 이는 분절·배제를 넘어 포괄·보편의 「근로기준법」을 만들기 위함으로, 「근로기준법」은 ‘모든’ 사업장에 적용되는 것을 원칙으로 하고, 이와 함께 법해석상 모호한 규정들을 정비하여 원칙과 예외에 대해 명확히 구분하여야 한다. 따라서 「근로기준법」의 전면적용은 현행 「근로기준법」 제11조제1항 본문중 “상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 모든 사업장에 적용한다”를 “모든 사업 또는 사업장에 적용한다”로 하고 같은 항 단서를 삭제하며, 같은 조 제2항 및 제3항을 각각 삭제할 필요가 있을 것이다.

## 2) 사회·경제 여건을 고려한 시행유예 및 단계적 시행검토

5인미만 사업장의 실태조사 결과, 「근로기준법」을 전면적용할 경우 발생하는 부정적 효과(고용축소 및 임금축소·동결)가 노동자에게 전가될 수 있는 것으로 관찰되었다. 이러한 이유에서 5인미만 사업장의 노동자 역시 사업장에 부담을 완화하는 방안을 모색할 필요가 있다. 본 연구의 결과에 따르면 5인미만 사업장의 노동자는 이러한 이유로 인해 단계적으로 조항이 적용되는 방안을 현실적인 것으로 응답하였다. 그러나 「근로기준법」이 강행규정인 만큼 일부 조항에 대해서 적용유예를 두거나 시행을 단계적으로 할 경우, 다시 이해관계 당사자의 반대로 적용시기를 다시 늦추게 될 가능성이 크다. 따라서 5인 미만 사업장에 대해서도 근로기준법을 전면 적용하되, 해당 사업장에 대한 경제적 부담을 완화하기 위해서 정부는 고용보험법 등을 통한 지원제도를 마련하는 한편, 일정기간(2~3년간) 근로감독 및 위반 적발시 처벌을 유예하는 방식의 계도기간 부여 방안이 바람직할 것이다.

## 2. 임금정보 제공확대를 통한 노동자의 최저임금위반 감독능력 향상

5인미만 사업장은 「최저임금법」의 적용을 받고 있으므로 5인미만 사업장이라 할지라도 법적 최저 임금을 지급해야 하나 분석결과 5인미만 사업장의 최저임금미만율은 26.8%에 달하고 있는 결과를 보였다. 국제노동기구(ILO) 제135호 권고의 14(a)항에 따르면 중앙정부는 노동자가 이해할 수 있는 언어로 최저임금을 알려주어야 하나 우리나라 「근로기준법」은 사업주에 대해 최저임금 주지의무를 규정하지 않을 뿐 아니라, 중앙정부나 사업주가 노동자에게 최저임금을 알려야 할 책임에 관해 명확히 규정하지 않고 있다(이종수, 2022). 물론, 「최저임금법」 제11조(주지 의무)에서 「최저임금법」에

적용을 받는 노동자의 최저임금액을 주지시켜야 함을 명시하고 있으며, 동법 제6조제4항에 따라 최저임금에 산입하지 아니하는 임금과 동법 제7조에 따라 해당 사업에서 최저임금의 적용을 제외할 노동자의 범위, 최저임금의 효력발생 연월일을 사업주가 노동자에게 주지시켜야 한다. 그러나 임금 명세서에 최저임금이 명시되지 않음에 따라 노동자는 자신의 시간당 임금이 최저임금을 초과하고 있는지, 미만인지 판단하기 어려운 현실이다.

따라서 「근로기준법」 제48조(임금대장 및 임금명세서), 동법 시행령 제27조의2(임금명세서의 기재사항) 내에 노동시간과 시간당 임금을 명시하도록 하고, 최저임금 역시 명시하도록 할 필요가 있을 것이다. 즉 5인미만 사업장의 노동자가 최저임금 위반 여부를 판단할 수 있는 정보를 제공하여서 노동자가 최저임금 위반 여부를 판단할 수 있도록 해야 할 것이다. 또한, 「최저임금법」 제6조의 최저임금 산입범위 등 복잡한 계산방법을 노동자가 이해할 수 있도록 임금명세서에 최저임금 산입 범위에 의한 임금정보를 제시하도록 「근로기준법 시행령」 제27조의2의 개정이 요구된다.

### 3. 5인미만 사업장 노동자의 「근로기준법」 이해향상

5인미만 사업장의 노동자뿐만 아니라 사업주조차도 「근로기준법」에 대한 이해도가 매우 낮은 것이 확인되었다. 바꿔 말하면 사업주는 자의·타의에 의해 법 준수 능력이 떨어지고 사업주가 법 위반을 하더라도 이에 대한 문제 제기 자체가 어려울 뿐 아니라, 노동자 스스로가 법 준수와 법 위반을 판단할 수 없음을 의미한다. 즉 5인미만 사업장의 법 준수 관리·감독을 온전히 중앙정부가 수행해야 한다는 의미인데, 이는 과거 현재의 판단처럼 중앙정부의 과도한 인력소요 등을 이유로 5인미만 사업장 「근로기준법」 적용의 장애요인이 될 가능성이 크다. 따라서 5인미만 사업장 노동자의 알 권리를 충족하고, 마땅히 보장받아야 할 노동권을 향유하기 위해 5인미만 사업장 노동자 대상의 교육프로그램 마련이 시급하다. 물론, 그간 고용노동부를 중심으로 5인미만 사업장의 노동자와 사업주 대상 인식개선 프로그램이 산발적으로 이어져 왔음에도 여전히 5인미만 사업장의 노동자는 「근로기준법」에 대한 이해정도가 미흡한 것으로 확인된다.

현재 우리나라의 법정 의무교육은 직장 내 장애인 인식개선 교육, 산업안전 보건교육, 직장 내 성희롱 예방교육, 개인정보 보호교육, 퇴직연금 교육이 존재한다. 그중 장애인 인식개선 및 직장 내 성희롱 예방교육의 경우, 10인미만 사업장은 교육자료 배부 및 게시로 교육을 대체할 수 있도록 명시하고 있다. 또한, 각각의 교육은 특수한 목적달성을 위해 설계된 법적 의무교육으로, 5인미만 사업장 역시 종사 노동자를 대상으로 ‘근로기준법에 관한 교육’이 「근로기준법」 상 의무교육으로 신설

될 필요가 있을 것이다. 이를 통해 5인미만 사업장 노동자의 권리의식이 향상되고 중앙정부의 관리·감독의 부담도 크게 낮출 수 있을 것으로 기대된다<sup>5)</sup>.

#### 4. 근로감독관 규모확대 및 권한 강화

「근로기준법」에서 설정하고 있는 근로조건에 대한 최저 기준은 인간다운 생활을 유지하는 최소한의 기준이며, 국제노동기구(ILO) 역시 노동자 기본생활을 보장하는 조치 중 하나로 근로감독을 명시하고 있다. 우리나라는 「근로기준법」 제정 이후부터 근로감독관제도가 시행되고 있으며, 현재 근로감독관은 약 2,300명에 이르고 있으며, 이들이 담당하는 사업장은 200만 곳에 달한다. 즉 1명의 근로감독관이 900여 개의 사업장을 감독하는 셈이다. 이에 상시적인 근로감독도 대규모 사업장 위주로 진행되다 보니 5인미만 사업장은 「근로기준법」과 근로감독의 사각지대에 놓여있는 현실이다.<sup>6)</sup> 따라서 5인미만 사업장을 포함한 영세사업장의 근로감독을 위해서는 근로감독관의 증원이 절실하다.

근로감독의 문제는 인력부족에 그치지 않는다. 국제노동기구의 권고와 달리 우리나라의 근로감독관이 정기감독을 실시하려는 경우에는 특별한 사유가 없으면 감독일 10일 전에 해당 사업장에 그 사실을 문서로 통보하게 되어있어 우리나라는 근로감독관의 불시감독 권한이 원칙적으로 부인되고 있다. 즉 5인미만 사업장의 주된 문제점 중 하나인 최저임금 위반이나 임금체불 위반을 수시점검하기 어려운 구조로 되어있다. 따라서 「근로기준법」 제102조(근로감독관의 권한)의 개정을 통해 국제노동기구 제81호 협약 제12조 1항에서 권고하고 있는 바와 같이 근로감독관은 감독대상인 사업장에 주야 어느 시간이든 예고 없이 자유롭게 출입할 수 있는 권한(불시감독권), 감독대상으로 인정할 만한 합당한 이유가 있는 건물에 주간에 출입할 수 있는 권한을 부여하여 5인미만 사업장의 노동환경을 개선할 필요가 있다.

5) 특히 5인미만 사업장의 규모와 노동시간 등 환경적 특성을 고려해볼 때 업무시간 중 별도 시간에 교육하기란 어려울 가능성이 크다. 교육자료 배부 및 계시로 교육을 대체할 수 있는 성희롱 예방교육과 같이 '근로기준법에 관한 교육자료' 활용을 고려해볼 수 있다. 이에 고용노동부 또는 노동조합 차원에서 5인미만 사업장의 노동자를 대상으로 알기 쉽고 간단·명료한 5인미만 사업장 근로기준법 적용과 적용제의 조항, 대응, 노동조합 조직 등에 관한 교육자료를 작성하고 활용할 필요가 있을 것이다. 또한, 노동자 종합지원센터의 노동자 교육과 연계하여 5인미만 사업장 노동자에 대한 「근로기준법」 교육도 고려해볼 수 있다.

6) KBS NEWS, 「한 명이 사업장 9백 개 담당...근로감독관 태부족」, 『KBS』, 2021년 1월 19일자 보도자료, <https://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=5098410>

## 〈참고문헌〉

안주엽·성재민·오선정(2016), 『4인 이하 사업장 실태조사』, 고용노동부.

이종수(2022), 『최저임금 위반 사업장 감소를 위한 제도개선 방안』, KLSI ISSUE PAPER 제171호.

장은정(2021), 『근로기준법, 소상공인 확대적용과 시사점』, 소상공인시장진흥공단.

한권탁(2017), 「근로기준법의 법체계적 지위 검토」, 『홍익법학』 18(3) pp.365~389.

한인상(2013), 「영세사업장에 대한 근로기준법 적용 제한의 비판적 검토」, 『노동법논총』 27 pp.1~36.

<부록>

<부표 1> 우리나라 사업체 규모별 현황추이(2015-2019)

(단위: 개소, %)

구분	2015	2016	2017	2018	2019
전체	2,333,598 (100.0)	2,341,120 (100.0)	2,375,189 (100.0)	2,408,544 (100.0)	2,489,691 (100.0)
<b>5인미만</b>	<b>1,647,932 (70.6)</b>	<b>1,628,433 (69.6)</b>	<b>1,647,375 (69.4)</b>	<b>1,644,034 (68.3)</b>	<b>1,699,878 (68.3)</b>
5-9인 이하	407,348 (17.5)	427,143 (18.3)	439,762 (18.5)	463,473 (19.2)	483,784 (19.4)
10-29인 이하	199,495 (8.6)	207,158 (8.9)	209,806 (8.8)	220,945 (9.2)	223,985 (9.0)
30-99인 이하	63,282 (2.7)	62,748 (2.7)	62,595 (2.6)	64,226 (2.7)	65,838 (2.6)
100-299인 이하	12,360 (0.5)	12,346 (0.5)	12,293 (0.5)	12,478 (0.5)	12,738 (0.5)
300명 이상	3,181 (0.1)	3,292 (0.1)	3,358 (0.1)	3,388 (0.1)	3,468 (0.1)

주: 상시근로자 수 1명의 개인사업체(1인 자영자)는 제외한 수치임.

자료: 통계청, 「전국사업체조사」, 각 연도.

<부표 2> 우리나라 사업체 규모별 고용현황(2015-2019)

(단위: 천명, %)

구분	2015	2016	2017	2018	2019
전체	17,303 (100.0)	17,551 (100.0)	17,850 (100.0)	18,339 (100.0)	18,826 (100.0)
<b>5인미만</b>	<b>4,023 (23.3)</b>	<b>4,057 (23.1)</b>	<b>4,163 (23.3)</b>	<b>4,146 (22.6)</b>	<b>4,306 (22.9)</b>
5-9인 이하	2,595 (15.0)	2,719 (15.5)	2,810 (15.7)	2,974 (16.2)	3,057 (16.2)
10-29인 이하	3,129 (18.1)	3,221 (18.4)	3,264 (18.3)	3,428 (18.7)	3,480 (18.5)
30-99인 이하	3,188 (18.4)	3,151 (18.0)	3,119 (17.5)	3,211 (17.5)	3,312 (17.6)
100-299인 이하	1,936 (11.2)	1,928 (11.0)	1,926 (10.8)	1,954 (10.7)	2,010 (10.7)
300명 이상	2,432 (14.1)	2,475 (14.1)	2,568 (14.4)	2,626 (14.3)	2,662 (14.1)

주: 상시근로자 수 1명의 개인사업체(1인 자영자)는 제외한 수치임.

자료: 통계청, 「전국사업체조사」, 각 연도.

<부표 3> 5인미만 사업장 산업분포 및 산업별 종사자 수(2019)

(단위: 개소, 천명, %)

산업 대분류	사업체	종사 노동자	산업 대분류	사업체	종사 노동자
농업, 임업 및 어업	1,957 (0.1)	19 (0.1)	금융 및 보험업	34,913 (1.4)	655 (3.5)
광업	1,000 (0.0)	7 (0.0)	부동산업	91,889 (3.7)	459 (2.4)
<b>제조업</b>	<b>302,208 (12.1)</b>	<b>3,433 (18.2)</b>	전문, 과학 및 기술 서비스업	83,994 (3.4)	967 (5.1)
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	1,088 (0.0)	19 (0.1)	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	47,841 (1.9)	1,011 (5.4)
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	4,467 (0.2)	51 (0.3)	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	4,628 (0.2)	499 (2.7)
건설업	116,994 (4.7)	1,386 (7.4)	교육 서비스업	114,377 (4.6)	1,309 (7.0)
<b>도매 및 소매업</b>	<b>630,814 (25.3)</b>	<b>2,852 (15.2)</b>	보건업 및 사회복지 서비스업	139,071 (5.6)	1,687 (9.0)
운수 및 창고업	45,223 (1.8)	746 (4.0)	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	68,572 (2.8)	377 (2.0)
<b>숙박 및 음식점업</b>	<b>572,695 (23.0)</b>	<b>2,164 (11.5)</b>	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	198,082 (8.0)	679 (3.6)

주: 상시근로자 수 1명의 개인사업체(1인 자영자)는 제외한 수치임.

자료: 통계청, 「전국사업체조사」, 2019년도.



〈부표 4〉 사업장 규모별 월평균 임금 및 시간당 임금 추이(2017-2021)

(단위: 만원)

구분	월평균 임금					시간당 임금				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
5인미만	143.4	151.6	160.2	160.6	167.8	0.97	1.07	1.17	1.18	1.31
5-9인 이하	189.5	197.0	207.4	209.7	214.4	1.24	1.31	1.41	1.37	1.48
10-29인 이하	228.3	233.9	240.7	242.5	248.0	1.48	1.57	1.64	1.56	1.68
30-99인 이하	266.1	280.9	283.6	283.6	289.7	1.78	1.98	2.01	1.78	1.97
100-299인 이하	296.7	315.4	325.5	326.2	330.5	1.82	2.06	2.17	1.96	2.10
300인 이상	386.6	395.0	405.0	407.7	417.4	2.52	2.56	2.70	2.45	2.80

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 8월 부가조사」 원자료, 각 년도.

〈부표 5〉 성별 현재 5인미만 사업장의 가장 큰 문제점

(단위: 명, %)

구분	전체	
근로계약서 미작성, 미교부	48	(10.2)
임금명세서의 미교부 및 항목별 정보 미제공	18	(3.8)
최저임금이하 지급 및 임금체불	70	(14.9)
포괄임금제 및 연장근로수당 등 미지급	135	(28.7)
유급연차휴가의 미도입 또는 사용의 어려움	91	(19.4)
고용주에 의한 쉬운 해고	26	(5.5)
4대 보험의 미적용	58	(12.3)
퇴직금 미지급	24	(5.1)
총계	470	(100.0)

자료: 한국노총중앙연구원, 「5인미만 사업장 노동환경 실태조사」, 2022.

## 한국노총중앙연구원 『2023년도 정책연구 과제 연구주제 공모』

2023년도 한국노총 정책연구과제 주제를 공모합니다. 코로나19의 장기화와 인구구조 고령화, 디지털전환과 기후위기에 대응한 저탄소 전환 등으로 인한 산업구조 변화에 따라 고용을 비롯하여 일터에서 많은 변화가 발생하고 있습니다. 이와 관련되어 시급히 연구되어야 하거나 노동의 대응 또는 정책대안 수립에 기여할 수 있는 정책연구과제를 우선적으로 수렴하여 선정하고자 합니다. 적극적인 제안 바랍니다.

**정책연구과제 제안내용:** 연구과제명, 연구의 필요성 및 목적, 연구내용, 기대효과 및 활용방안 등

**제출방법:** 제안내용을 Fax나 E-mail로 제출(Fax: 02-6277-0169, E-mail: [rkdgorud@inochong.org](mailto:rkdgorud@inochong.org))

**제출기한:** 2022년 11월 30일(수)까지

**제출처 및 문의:** 한국노총 중앙연구원 운영실(02-6277-0161)