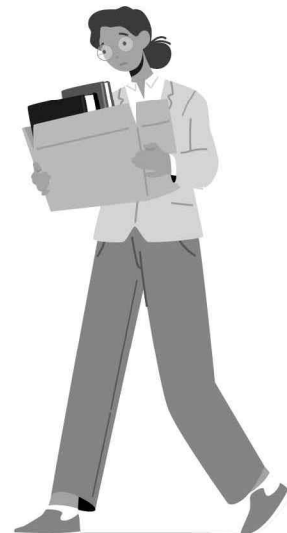


관교에 윤석열 정부의
노동시간 유연화
정책 대응 토론회

오징어잡이 배가 다시 뜬다!



목 차

개 회 사

이수진 국회의원 07

인 사 말

김동명 한국노총 위원장 12

강민정 국회의원 14

김원이 국회의원 16

권인숙 국회의원 18

양이원영 국회의원 20

이탄희 국회의원 22

발 제

장시간 노동과 유연근무제 실태

정경은 (민주노총 부설 민주노동연구원 연구위원) 26

장시간 노동, 노동시간 유연화와 노동자 건강

김형렬 (가톨릭의대 직업환경의학 전문의) 38

노동시간 유연화의 문제점과 새 정부의 할 일

정흥준 (서울과학기술대학교 경영학과 교수) 48

증 언

오세운 (민주노총 화성노조 IT위원회 위원장) 63

오승탁 (금속노조 현대차지부 남양연구소위원회 의장) 65

유재곤 (한국노총 부천 중소기업사업장 노동자) 71

종합토론

정문주 (한국노총 정책본부 본부장) 74

최명선 (민주노총 노동안전보건실장) 85

황용연 (경총 노동정책본부장) 97

김은정 (참여연대 협동사무처장) 103

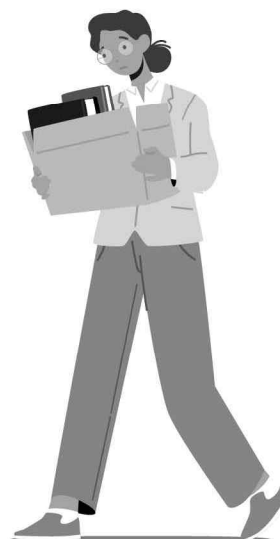
전다운 (민변 노동위원회 변호사) 109

오진호 (직장갑질 119 집행위원장) 113

박종필 (고용노동부 근로감독정책단장) 119

개회사

이수진 국회의원 더불어민주당, 비례





국회의원 이수진 (더불어민주당, 비례)

안녕하십니까? 더불어민주당 이수진 의원입니다.

먼저, '판교에 오집어잡이 배가 다시 뜬다!'는 제목으로 윤석열 정부의 노동시간 유연화 정책 대응 토론회를 한국노총, 민주노총 화섬노조 IT위원회, 산업노동학회, 참여연대 그리고 민변 노동위원회와 함께 주최하게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다. 또한, 행사를 공동으로 주최해 달라는 저의 요청을 흔쾌히 수락해 주신 우리 더불어민주당의 강민정 의원님, 김원이 의원님, 권인숙 의원님, 양이원영 의원님, 이탄희 의원님께도 감사의 인사를 드립니다.

토론회의 좌장은 문재인 정부 소득주도성장 특별위원회 위원장님이 맡아주셨습니다. 노동계의 선배이시면서 노동시간 문제에 높은 학식을 겸비하셨기에 모셨습니다. 발제는 산업노동학회 회원이신 민주노총 부설 민주노동연구원의 정경은 연구위원님과 가톨릭대 직업환경의학과 김형렬 교수님 그리고 서울과학기술대 경영학과의 정흥준 교수님이 맡아주셨습니다.

오늘 토론회는 현장 사례발표를 통해 내용을 풍부히 하고자 하였습니다. 이를 위해 장시간 노동을 많이 하는 대표 업종과 직무 등의 사례를 선정하였고, 그 결과 민주노총 화섬노조 IT위원회의 오세윤 위원장님과 금속노조 현대차지부 남양연구소위원회의 오승택 의장님 그리고 부천시역 소재 중소기업

업인 (주) 영진의 유재곤 노조 교육부장님이 현장증언을 해주시게 되었습니다.

끝으로 노사정과 시민사회단체를 대표하여 한국노총 정문주 정책본부장님, 민주노총 최명선 노동안전보건실장님, 경총의 황용연 노동정책본부장님, 참여연대의 김은정 협동사무처장님, 민변 노동위원회의 전다운 변호사님, 직장갑질 119의 오진호 집행위원장님 그리고 고용노동부의 박종필 근로감독정책단 단장님을 토론자로 모셨습니다.

윤석열 정부의 노동시간 유연화 정책은 지난 대선 과정에서도 지속적으로 강조되었기에 노동관련 주요 국정과제가 될 것으로 예상되었는데 막상 고용노동부 장관의 발표 후, 대통령이 이를 '공식입장이 아니다'라고 부인하는 일련의 헤프닝을 겪고 나니 맥빠지기도 하고, 이렇게 국민 생활에 큰 영향을 미치는 중요한 문제를 현 정부가 너무 가볍게 여기지는 않나 하는 생각도 들기도 합니다.

여러 발제자께서 지적하고 계시듯이 현 정부의 노동시간 유연화 추진은 장시간 노동과 과로사회로의 회귀로 귀결될 것입니다. 이는 대한민국이 여전히 OECD 회원국 중 4위의 장시간 노동국가임에도 실노동시간을 어떻게 줄일 것인가에 대한 비전과 대책 없이 재계의 일부 목소리를 과대 반영하여 노동시간의 유연화가 졸속으로 추진되고 있기 때문입니다.

우리나라의 법정 노동시간은 1일 8시간, 주 40시간이 기본이고, 예외적으로 노사합의를 통해 주 12시간의 초과노동을 할 수 있는 것입니다. 이미 주 52시간 상한으로 노동시간이 유연화되어 있고, 이 외에도 탄력근로제, 선택적 근로시간제, 노동시간 특례제 등이 있고, 특별연장근로도 무분별하게 남용되고 있습니다.

그러함에도 뭐가 부족해서 정부는 연장근로시간을 월 단위로 관리하고, 선택적 근로시간의 정산기간을 확대하며, 스타트업과 전문직의 연장근로를 확

대하겠다는 것입니까? 이는 노동시장 개혁이 아니라 개악 그 자체인 것입니다.

이러한 정부의 노동시장 개악안은 발표 당시부터 노동계의 큰 반발을 불러일으키고 있습니다. 노동자에게 과로 조장과 실소득 감소를 불러일으킬 것이 뻔하기 때문입니다. 당연히 법 개정 사항은 현 여소야대 국면에서 이뤄질리 만무합니다만, 일부 사업주들은 근로자대표 제도의 빈틈을 활용해 노동시간 유연화를 현장에서 관철시킬 가능성도 큼니다.

아무쪼록, 오늘 토론회를 통해서 정부는 노동계와 시민사회, 학계 전문가들이 어떤 점을 우려하는지 경청하고, 현재도 긴 우리나라의 노동시간을 줄이는 목표와 계획 속에서 관련 제도를 정비하고, 노동자의 건강권 보호와 노동시간 선택권 보장을 조화시키는 방향으로 정책을 재설계하길 바랍니다.

이러한 저의 바람이 이뤄진다면 저 역시도 정부에 협조하겠지만 그렇지 않고 그나마 정착되고 있는 노동시간 단축의 흐름을 뒤집어 대한민국을 장시간 노동의 과로사회로 회귀시키려 한다면, 저 이수진은 우리 더불어민주당과 함께 노동계, 시민사회단체와 연대하여 결연하게 맞설 것임을 밝혀드립니다.

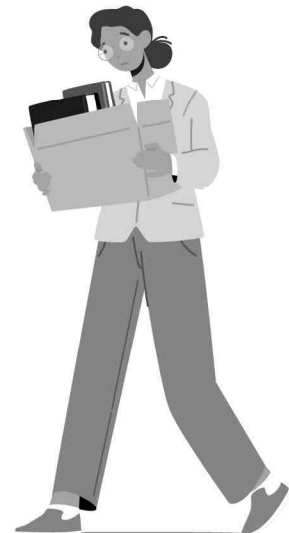
마지막으로 오늘 토론회에 함께 해주신 모든 분의 건강과 평안을 기원합니다. 감사합니다.

2022년 7월 13일

더불어민주당 이수진 국회의원

축사

1. 김동명 한국노총위원장
2. 강민정 국회의원
3. 김원이 국회의원
4. 권인숙 국회의원
5. 양이원영 국회의원
6. 이탄희 국회의원





김동명 (한국노총 위원장)

반갑습니다 여러분. 한국노총 위원장 김동명입니다.

우리 노동자들의 간절하고 소박한 희망인 '일과 생활의 균형', '저녁있는 삶'이 물거품이 될 위기에 처해 있습니다. 이미 지난 정부에서 근기법상 거의 모든 유연근무제를 확대하여 실노동시간단축 정책은 형해화 됐습니다. 그런데 새정부는 이에 더해 사람을 기계로 만들고자 하는 무한 노동시간제도를 도입하고자 합니다. 철야근무로 밤새 꺼지지 않는 판교의 등대를 기어이 전국 사방곡곡까지 밝히려는 심산인 것입니다.

우리나라는 여전히 세계적인 초장시간 국가입니다. 지금도 여전히 장시간노동으로 인한 과로사 등 산재사고가 비일비재하게 발생하고 있습니다. 그렇다면 노동시간 정책방향은 당연히 연장, 야간, 휴일노동을 최대한 자제시키고, 휴가 사용을 권장하는 것이 되어야 마땅합니다. 반면 정부가 발표한 월단위 노동시간 관리, 선택적 근로시간제 확대, 근로시간저축계좌제 도입, 고소득전문직 노동시간 적용제외 등 노동시간 정책은 이와 정반대의 내용들입니다. 노사간 선택권을 존중한다고 하지만, 노사간 힘의 차이가 현격한 현실에서 결국 사용자 입맛대로 노동자에게 연장노동을 강요하는 결과를 초래할 뿐입니다.

노동시간은 임금과 함께 우리 노동자의 삶의 질을 결정짓는 가장 중요한 노동조건입니다. 또한 노동운동의 역사는 노동시간 단축 투쟁의 역사이기에 실노동시간 단축 문제는 그 무엇과도 바꿀 수 없는 상징적인 의미를 지니고 있습니다. 한국노총은 새정부의 무한 노동시간제 개악에 단호한 결의로 맞서 싸워나갈 것임을 이 자리를 빌어 거듭 밝혀 두는 바입니다. 바쁘신 중에도 오늘 토론회 사회를 승낙해주신 김유선 위원장님, 소중한 발제를 준비해주신 정경은 연구위원님, 김형렬 교수님, 정흥준 교수님 진심으로 감사의 말씀드립니다. 토론을 맡아주신 사회 각계각층 전문가님들께도 감사의 인사드리며, 특히 현장의 참혹한 장시간 노동 실태에 대해 소중한 증언을 준비해주신 양노총 동지들께 깊은 연대의 인사드립니다. 오늘 토론회 자리에서의 열띤 토론내용이 향후 대정부 투쟁에 자양분이 되기를 기원합니다. 감사합니다.



국회의원 강민정 (더불어민주당)

안녕하십니까. 더불어민주당 국회의원 강민정입니다.

오늘 개최되는 '판교에 오징어잡이 배가 다시 뜬다!' 윤석열 정부의 노동시간 유연화 정책 대응 토론회를 진심으로 축하합니다. 장시간 노동 업종의 실태를 파악하고 현장의 IT업계, 사무연구직, 중소기업 노동자의 생생한 증언을 듣기 위해 이 자리를 마련해 주신 선배·동료 의원님들과 한국노총, 민주노총 화섬노조IT위원회, 산업노동학회, 참여연대, 민변 노동위원회와 발제와 토론을 맡아 주신 모든 분들께 감사드립니다.

윤석열 정부의 노동 정책의 특징은 노동 관련 공약이 거의 없다는 것입니다. 그나마 하나 내세운 것이 '노동시간 유연화'입니다. 그러나 그 이름은 유연하지만 과로 위험과 공짜 노동, 노조 없는 노동자의 피해가 예상되는 위험천만한 내용이라는 것이 본질입니다. 우리 노동자들이 '근로시간 유연화'라는 미명으로 다시 장시간 고강도 근무에 내몰리는 위험에 직면해 있습니다.

사람은 기계가 아닙니다. 인생은 노동시간만으로 이루어질 수 없습니다.

노동 없는 시간이라고 가치 없는 시간이 아닙니다. 쉬어야 삶이 있고 쉬어야 더 창의적이고 생산적인 성취를 준비할 수 있습니다.

이를 위해 세계는 주 4일제를 위한 전진, 노동과 휴식의 유기적 결합, 4차 산업혁명을 위한 창의적 일상의 마련이라는 변화를 모색하고 있습니다. 그런데 우리는 오로지 자본의 입장에 서서 노동시간 유연화를 추진하며 시계를 거꾸로 돌리고 있습니다. 모두 일에만 얽매어 소소한 일상의 행복을 누리지 못하고 나아가 건강마저 위협받는 지경으로 돌아갈 수는 없습니다.

우리는 이미 OECD 노동시간 4등에 달했던 나라입니다. OECD 노동시간 1등에 도전하는 것이 아니라면 이미 과로 사회인 한국 사회가 노동시간 감축을 위해 어렵게 방향을 돌린 주 52시간 노동시간 정책을 지켜야 합니다.

윤석열 대통령이 후보 시절, 주 120시간은 바짝 일할 수 있어야 한다는 발언이 현실화되어 판교에 오징어배를 다시 띄우려고 하고 있습니다. 아, 그러나 판교에는 오징어가 없습니다. 이제는 컴퓨터와 함께 온밤을 밝히는 불을 끄고 어둠을 맞이해야 합니다. 그 어둠 속에서 휴식과 더불어 내일의 노동을 창의적으로 준비하는 인간의 시간으로 돌려주어야 합니다.

오늘의 귀한 증언과 말씀을 새겨들겠습니다. 그리고 노동의 귀한 가치를 다시 한번 곱씹으며 우리의 인생을 지킨다는 마음으로 저도 함께 노력하겠습니다. 오늘 자리를 마련해 주시고 함께해 주신 분들께 거듭 감사의 인사를 드립니다.

감사합니다.

2022년 7월 13일
국회의원 강민정



국회의원 김원이 (더불어민주당)

안녕하십니까? 국회의원 김원이입니다.

「판교에 오징어잡이 배가 다시 뜬다! 윤석열 정부의 노동시간 유연화 정책 대응 토론회」 개최를 진심으로 축하드립니다. 토론회를 주관해주신 이수진 의원님과 공동주최 해주신 선배·동료 의원님들께 감사드립니다. 발제를 맡아주신 정경은 연구위원님과 김형렬, 정흥준 교수님을 비롯한 전문가 여러분께 감사의 말씀을 전합니다.

문재인 정부는 노동존중사회 실현을 위해 근로자들의 과도한 근로시간을 줄이고자 주 52시간 상한제를 도입했습니다. 이는 사회적 공감대를 이루었으며, 국민들이 문재인 정부의 5년간 가장 긍정적으로 평가한 노동정책으로 나타났습니다.

제도 도입 이후, 우리나라의 연간 근로시간은 2017년 2,018시간에서 지난

해 1,928시간으로 단축되었습니다. 하지만 우리나라는 OECD 평균 1,500시간 대비 높은 수준으로 지속적인 근로시간 단축이 필요합니다.

근로시간 단축은 단순한 문제가 아닙니다. 일과 생활의 균형, 생산성 향상 등 우리 삶과 직결된 문제입니다. 주 52시간 상한제 시행이 얼마 되지 않은 시점에서, 윤석열 정부의 노동시간 유연화는 결국 노동자들을 고강도 노동에 내모는 것과 다름없습니다.

오늘 토론회를 통해 노동계의 다양한 의견을 청취하고, 국회 및 전문가들이 노동시간 유연화에 따른 문제점을 짚어내는 자리가 되길 바랍니다. 저도 국회에서 실질적인 제도개선에 함께하겠습니다. 감사합니다.

2022년 7월 13일
국회의원 김원이



국회의원 권인숙 (더불어민주당)

안녕하십니까? 더불어민주당 국회의원 권인숙입니다.

<윤석열 정부의 노동시간 유연화 정책대응 토론회>를 존경하는 이수진 의원님을 비롯하여 여러 의원님들과 공동으로 주최하게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다. 또한 자리를 마련하기 위해 함께 힘써주신 한국노총, 민주노총 화섬노조 IT위원회, 산업노동학회, 참여연대, 민변 노동위원회에도 감사의 말씀을 드립니다.

지난 6월 23일, 고용노동부가 발표한 <노동시장 개혁 추진방향>에 연장근로시간 관리단위를 주단위에서 월단위로 확대하는 방안이 등장했습니다. 대통령 공약이나 인수위원회 시기에도 언급되지 않았던 내용이 그야말로 기습 발표된 것입니다.

연장근로시간의 정산단위를 현행 주단위에서 월단위로 확대하게 되면, 1주일당 최대 92시간까지도 일하는 것이 가능해집니다. 실질 노동시간을 크게 늘릴 수 있다는 점에서 '노동 유연화'보다도 '노동 개악'에 가까운 내용이지만, 충분한 기간 동안 전문가의 검토를 거치거나 공청회 등 국민의 의견을 듣는 절차도 없이 고용노동부 추진과제에 등장한 상황입니다. 이 같은 행태

는 “교육부의 첫 번째 의무는 산업발전에 필요한 인재 공급”이라는 윤석열 대통령의 발언과도 일맥상통합니다. 국민을 산업발전을 위한 자원이자 도구로 여기는 인식이 그대로 드러난 것입니다.

‘국제노동기구에 관한 필라델피아 선언(1944)’은 ‘노동은 상품이 아니며, 모든 이들의 일상이자 인간으로서의 발전과 존엄성에 있어 핵심적인 것’이라 천명했습니다. 세계 선진국들은 이미 오래전부터 인간의 존엄성과 노동의 의미에 대한 고민을 해왔습니다. 그러한 고민의 결과로 세계 각국에서 주4일제 도입을 실험하는 동안, 윤석열 정부는 주 52시간도 모자라 노동시간을 더욱 늘리려는 시도를 하고 있습니다.

우리나라는 2020년 기준 OECD 43개국 중 4번째로 긴 노동시간을 갖고 있습니다. 이미 국민들이 과도하게 일하고 있는 상황에서, 윤석열 정부의 노동정책이 앞으로 나아가는 것이 아니라 국제 정세와 반대로 후퇴하고 있어 심히 우려스러운 실정입니다. 세계 열강들과 어깨를 나란히 하는 선진국으로서, 한국 정부도 이제는 노동의 가치와 의미에 대해 진정으로 고민하기 시작해야 합니다.

오늘 토론회는 노동시간 유연화만을 앞세운 윤석열 정부 노동정책의 문제점을 짚어보고, 이에 대한 대응방안을 함께 모색하기 위해 마련되었습니다. 오늘 들려주시는 현장의 말씀과 여러 전문가들의 고견을 귀담아 듣고, 지속 가능한 노동 환경에 대해 고민하겠습니다. 고민을 바탕으로 현 상황에 효과적으로 대응할 수 있는 정책 제안이 이루어지도록 국회에서 최선을 다하겠습니다.

다시 한 번 토론회에 함께해 주신 모든 분들께 감사의 말씀을 전합니다.

2022년 7월 13일
국회의원 권인숙



국회의원 양이원영 (더불어민주당)

반갑습니다! '바람과 해를 담은 정치' 더불어민주당 국회의원 양이원영입니다.

<판교에 오징어잡이 배가 다시 뜬다!> 토론회 개최를 진심으로 축하드립니다. 윤석열 정부의 노동시간 유연화 정책에 대응하기 위해 뜻깊은 자리를 마련해주신 더불어민주당 이수진 의원님을 비롯한 선배·동료 의원님들과 한국노총, 민주노총 화섬노조 IT위원회, 산노동학회, 참여연대, 민변 노동위원회 관계자 여러분께 깊은 감사의 말씀을 드립니다. 아울러 바쁘신 와중에도 발제와 토론, 증언에 참여해주신 모든 분들께도 진심을 담아 감사 인사드립니다.

윤석열정부가 지난 23일 발표한 노동시장 개혁방안이 논란이 되고 있습니다. 근로시간 제도를 개선하겠다며 내세운 '노동시간 유연화'가 사용자에 의해 일방적으로 악용될 가능성이 크기 때문입니다.

쉽게 말해 일주일 근무시간이 최대 52시간을 넘지 않도록 '주 단위'로 정산하고 있는 현행 제도를 노사합의를 통해 '월 단위'로 바꾸는 것입니다. 이렇게 되면 일주일에 최대 92시간까지 근무할 수 있게 돼 "주120시간도 일해야 한다는" 대선 당시 윤석열 대통령의 발언이 현실화 되는 셈입니다.

일각에서는 일정 연봉 이상의 전문직에게 연장근로수당과 최저임금을 적용하지 않는 '화이트칼라 이그젼션' 도입을 우려하는 목소리도 나오고 있습니다. 그렇게 되면 전문직, IT업계 종사자 등에게 장시간 고강도 근무가 강요되고 이에 따라 노동자의 건강권이 훼손되기 때문입니다.

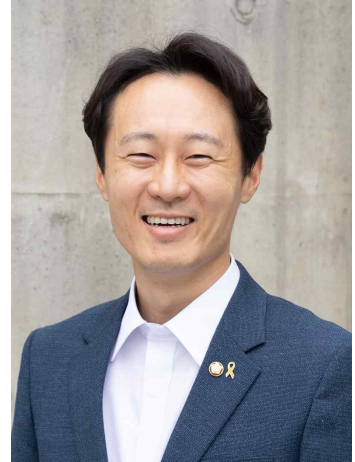
그런데 과로로 인한 건강권 침해에 대한 정부의 대책은 찾아보기 어렵습니다. 과로 방지 대책 없이 근로시간만 유연하게 하는 것은 국민의 생명과 안전을 지켜야 할 국가의 의무를 저버리는 것입니다.

정부는 노사를 중재하면서 동시에 취약한 노동자를 보호해야 한다는 본연의 역할을 잊어서는 안 됩니다. 그러나 현 정부는 경제를 위해 기업 활동을 최대한 지원하겠다고 하면서 노사관계에서 정부가 해야 할 고유한 역할은 등한시하고 있습니다. 대한민국의 낮은 노조조직을 고려하면 노사합의를 통해 실현하는 '노동시간 유연'은 허울뿐인 미사여구에 불과합니다.

우리나라 1인당 연간 노동시간은 약 평균 1,928시간으로, OECD국가의 평균인 1,500시간을 크게 웃돕니다. 이러한 장시간의 노동은 노동자의 건강과 안전을 위협할 뿐만 아니라 건강한 가족·사회 공동체 형성을 저해하며 노동생산성 향상에도 부정적인 영향을 끼치게 됩니다. 이제는 선진국으로 진입한 대한민국의 노동인권은 향상을 위해 전진해야 할 때입니다.

오늘 토론회에서 나눠주실 학계, 노동계, 시민사회의 고견을 귀담아듣고 대한민국 노동 환경을 과거로 퇴행시키는 윤석열정부의 노동정책을 개선하는데 힘을 보태겠습니다. 앞으로도 지속가능한 노동 환경을 만들기 위해 국회에서 최선을 다하겠습니다. 감사합니다.

2022년 7월 13일
국회의원 양이원영



국회의원 이탄희 (더불어민주당)

안녕하십니까. 더불어민주당 국회의원(경기 용인정) 이탄희입니다.

오늘 토론회에 관심을 가지고 참석해주신 여러분께 감사의 말씀을 드립니다.

일과 삶의 균형을 이루는 '워라밸'이 중요하다는 요즘, 대한민국 노동자들은 다시 하루 13시간 근무의 위험 앞에 놓여 있습니다.

최근 윤석열 정부는 근로시간저축계좌제, 화이트칼라 이그젬션 제도와 같은 정책을 내세우며 노동시장 유연화를 달성하겠다고 밝혔습니다. 정부 측에서는 노사합의에 따라 조정되므로 문제가 없다고 합니다. 하지만 이는 노조 교섭력이 강한 대기업 등 일부 사업장에서나 가능한 이야기입니다.

어쩌면 노동 유연화라는 이름으로 노동 착취가 정당화될 지 모르는 지금, '스타트업, 노조 없는 IT 기업에서 야근하는 사람들로 판교 테크노밸리의 불은 언제나 꺼지지 않는다.'라는 말을 더 이상 우스갯소리로 넘길 수 없습니다.

주 52시간제도를 도입한 2020년 우리나라의 연간 근로 시간은 1,908시간으로 줄었지만, 아직도 OECD 43개국 중 장시간 근로 4위를 기록하고 있습니다. 우리나라 못지않게 장시간 근로를 한다는 일본보다도 310시간이나 많습니다.

쉼이 있어야 삶이 있습니다. 노동자의 생명을 태워 꺼지지 않는 불빛을 이제는 꺼야 합니다. 이미 긴 노동시간에 지쳐있는 노동자들에게 탁상공론식 정책 도입은 벼랑 끝으로 몰아세우는 일일 뿐입니다. 그들의 목소리를 들어야 합니다.

이번 토론회가 현장의 목소리를 담아 중노동과 과로사 없는 내일의 일터를 위한 제도적 대응 방안을 찾는 자리가 되기를 기대합니다. 저 역시 노동자들의 건강권 보호를 위해 입법적, 제도적 뒷받침에 힘쓰겠습니다. 감사합니다.

2022년 7월 13일
국회의원 이탄희

발제1

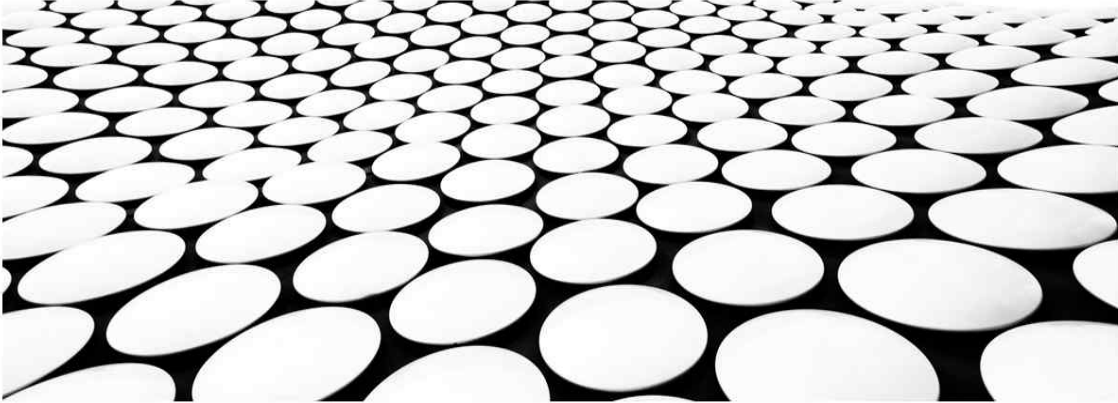
장시간 노동과 유연근무제 실태

정경은 (민주노총 부설 민주노동연구원 연구위원)



장시간 노동과 유연근무제 실태

정경은/전국민주노동조합총연맹 부설 민주노동연구원 연구위원



발표순서



1. 들어가며

우리나라 노동시간 단축 정책 개요

- 1987년 노동자 대투쟁으로 1989년 3월 주 48시간에서 주 44시간으로 근기법 개정
- 민주노총이 1999-20년에 '2000년에는 2,000시간'을 요구하며 총파업 돌입, 금융노조와 사무금융연맹, 금속노조, 현대·기아차 노조 등이 단체 협약으로 주 40시간제 합의하며 2003년 8월 주 44시간에서 주 40시간으로 근기법 개정
- 실노동시간 단축 효과가 감소하자 노사정위에서 2010년 6월 '2020년 1,800시간대로 단축' 합의
- 2015년 9·15 노사정 합의를 통해 주 52시간 상한제와 노동시간 특례업종 축소와 특별연장근로 허용 종료 시점부터 탄력근로시간제 단위기간을 1개월에서 6개월로 확대 합의
- 2018년 3월에 근기법 개정으로 5인 이상 사업장에 주 52시간 상한제 도입, 2021.7-2022년까지 30인 미만 중소기업에 노사합의로 8시간의 특별연장근로 허용, 특례업종 26개→5개로 축소
- 2019년 2월 경사노위에서 단위기간이나 3개월 초과-6개월 이하인 탄력근로시간제 신설
- 2021년 1월 근기법 개정으로 신상품 신기술 개발 업무의 경우 선택적 근로시간제 정산기간 확대(→4월 특별연장근로 인가사유 확대 고시)
- 2022년 윤석열 정부 110대 국정과제에 선택적 근로시간제 정산기간 확대, 노동시간 저축계좌제, 스타트업과 전문직 노동시간 규제 완화, 기업 규모와 업종별 특성에 맞춘 다양한 노동시간제도 활용 지원 및 재택근무 등 유연근무제 활성화 포함

2022-07-10

3

2. 장시간 노동 실태분석

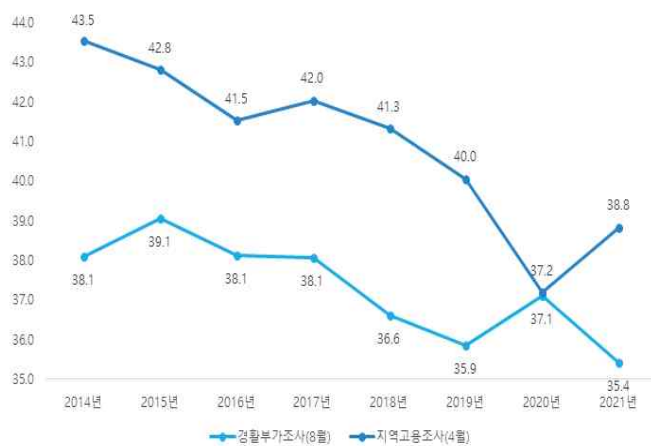
악명높은 장시간 노동 국가 오명 탈피?

2014-21년 주간 노동시간이 43.5→38.8시간(4월), 38.1→35.4시간(8월)으로 감소

* 2016년과 2020년 4월에 조사대상 기간에 총선거일이 포함

* 2020년 실태는 코로나19로 노동시간 해석에 유의할 필요가 있음

2014~21년 전체 노동자 주간노동시간 추이(단위 : 시간)



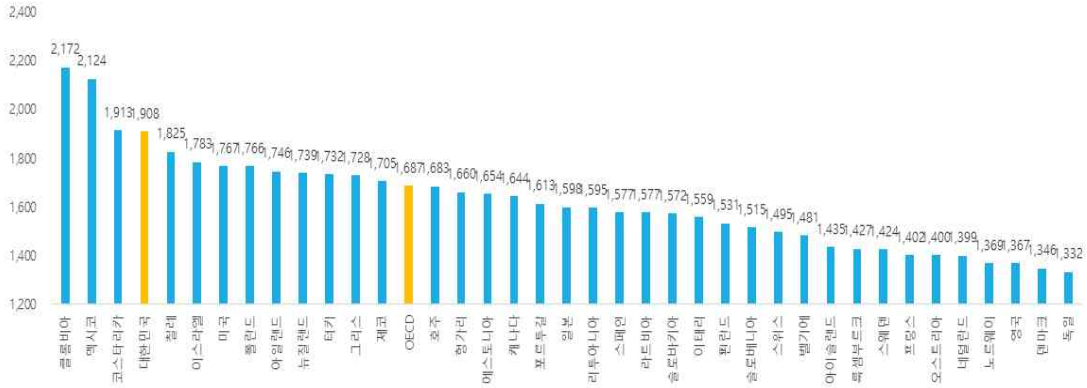
자료 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료 각 연도; 통계청, 지역별 고용조사(B) 원자료 각 연도.

2022-07-10

4

2020년 여전히 OECD 장시간 노동 4위 국가

2020년 OECD 회원국 연간 노동시간(단위 : 시간)



주 : 콜롬비아와 터키는 2019년 자료.

자료 : OECD.Stat, 2022년 3월 37일 추출.

2022-07-10

5

주 52시간 초과 노동자 규모와 비율 꾸준히 감소

2017~21년 4월 기준, 주 52시간 초과 노동자 수는 1,446천명 감소(-59.1%)

2017~21년 8월 기준, 주 52시간 초과 노동자 수는 1,141천명 감소(-49.7%)

근로기준법 개정으로 5인 이상 사업장에 주 52시간 상한제가 도입된 2019년부터 주 52시간을 넘겨 일하던 노동자가 150만명 이하로 감소

2014~21년 주 52시간 초과 노동자 규모와 비율(단위 : 천명, %)



자료 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료 각 연도; 통계청, 지역별 고용조사(B) 원자료 각 연도.

2022-07-10

6

2. 장시간 노동 실태분석

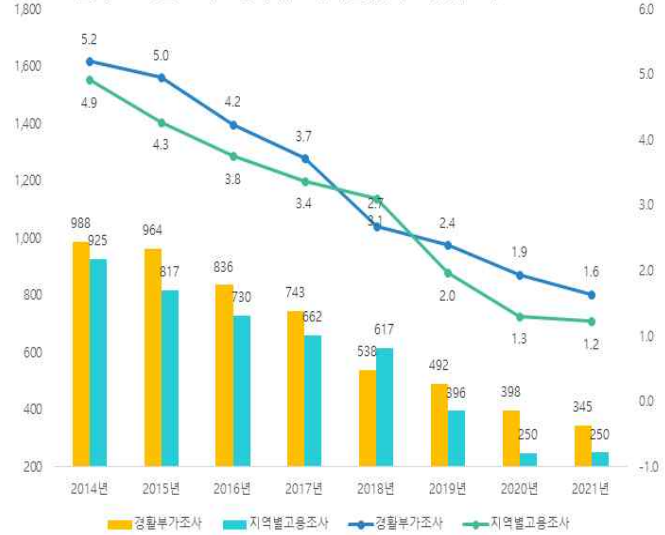
과로사 기준 넘겨 일하는 노동자 규모와 비율 꾸준히 감소

2017~21년 4월 기준, 주 60시간 초과 노동자 수는 411천명 감소(-62.2%)

2017~21년 8월 기준, 주 60시간 초과 노동자 수는 398천명 감소(-53.6%)

근로기준법 개정으로 5인 이상 사업장에 주 52시간 상한제가 도입된 2019년부터 주 60시간을 넘겨 일하던 노동자가 50만명 아래로 줄었음

2014~21년 주 60시간 초과 노동자 규모와 비율(단위 : 천명, %)



자료 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료 각 연도; 통계청, 지역별 고용조사(B) 원자료 각 연도.

2022-07-10

7

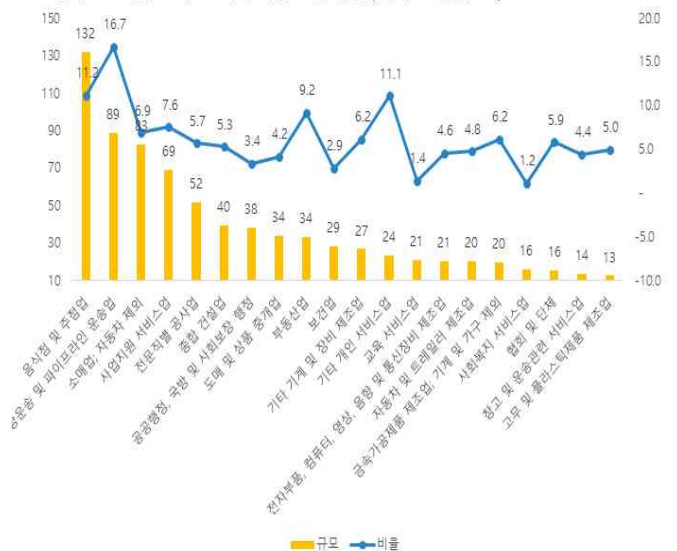
2. 장시간 노동 실태분석

2021년 주 52시간 초과 노동자 다수 20대 업종

2021년 4월에 주 52시간 초과 노동자가 가장 많은 업종은 음식점 및 주점업(132천명, 11.2%)이 해당

20대 업종 중에서 2021년 주52시간 초과 노동자 비율이 4월(4.9%), 8월(5.5%)보다 높은 업종은 음식점 및 주점업, 육상운송 및 파이프라인 운송업, 소매업자동차 제외, 사업지원 서비스업, 전문직별 공사업, 부동산업, 기타개인서비스업, 금속가공, 협회 및 단체 등

2021년 주 52시간 초과 20대 장시간노동업종(단위 : 천명, %)



자료 : 통계청, 지역별 고용조사(B) 원자료(2021년 상반기).

2022-07-10

8

2. 장시간 노동 실태분석

2021년 노동시간 특례 제외/유지 업종 주 52시간 초과자 규모와 비율

노동시간 특례 제외업종 중에서 주 52시간 초과 노동자 비율이 높은 3대 업종은 미용, 육탕 및 유사서비스업(15.2%), 음식점 및 주점업(11.2%), 영상 오디오 기록물 제작 및 배급업(8.7%)

노동시간 특례가 유지되는 5개 업종 중에서 육상운송업(16.7%)과 수송운송업(8.5%)이 주 52시간 초과 노동자 비율이 높은 2대 업종

2021년 노동시간 특례 제외/유지 업종 주 52시간 초과자 규모와 비율(단위 : 천명, %)



자료 : 통계청, 지역별 고용조사(B) 원자료(2021년 상반기).

2022-07-10

9

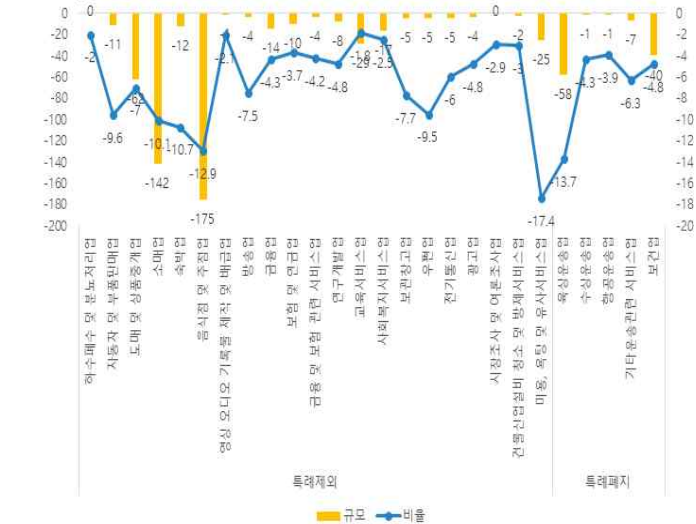
2. 장시간 노동 실태분석

2017-21년 노동시간 특례 제외/유지 업종 모두 주 52시간 초과자 감소

2017년 이후, 노동시간 특례가 폐지된 업종과 유지 업종 모두 주 52시간 초과 노동자가 감소

특히, 음식점 및 주점업에서 175천명(-12.9%), 소매업에서 142천명(-10.1%), 육상운송업도 58천명(-13.7%), 보건업도 40천명(-4.8%)이 장시간 노동에서 벗어났음

2017-21년 노동시간 특례 제외/유지 업종 주 52시간 초과자 감소 규모와 비율(단위 : 천명, %)



자료 : 통계청, 지역별 고용조사(B) 원자료(2021년 상반기).

2022-07-10

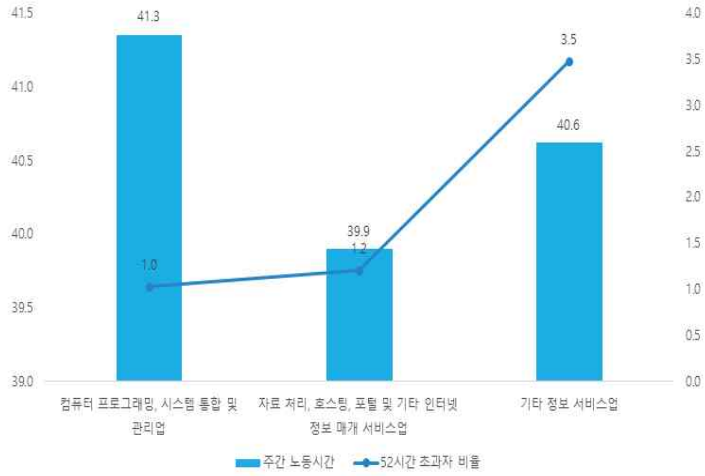
10

2. 장시간 노동 실태분석

2021년 IT업종 주간 노동시간과 주52시간 초과자 실태

주 52시간 초과자 비율은 기타 정보 서비스업이 3.5%, 자료처리, 호스팅, 포털 및 기타 인터넷 정보 매개 서비스업(1.2%), 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업(1.0%)

2021년 IT 업종 주간 노동시간과 주 52시간 초과자 비율(단위 : 시간, %)



자료 : 통계청, 지역별 고용조사(B) 원자료(2021년 상반기).

2022-07-10

11

2. 장시간 노동 실태분석

2021년 IT직종 주간 노동시간과 주52시간 초과자 실태

컴퓨터 시스템 및 소프트웨어 전문가 중에서 1.5%, 컴퓨터 하드웨어 및 통신공학 전문가 1.4%, 데이터 및 네트워크 관련 전문가 1.3%, 정보 시스템 및 웹 운영자 1.3%

2021년 IT 직종 주간 노동시간과 주 52시간 초과자 비율(단위 : 시간, %)



자료 : 통계청, 지역별 고용조사(B) 원자료(2021년 상반기).

2022-07-10

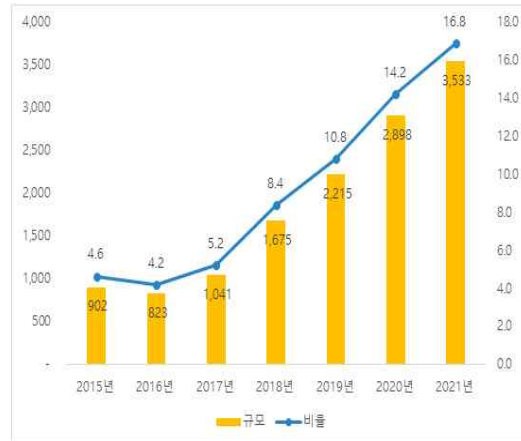
12

3. 유연근무제 활용과 향후 활용 의사

2017년 이후 유연근무제 활용하는 노동자 급격히 증가

- 2021년 8월 현재, 전체 노동자 20,992천명 중에서 유연근무제를 활용한 노동자가 역대 최고 수준인 3,533천명(16.8%)
- 2020~21년에 코로나19의 영향으로 2,898천~3,533천명(14.2~16.8%)으로 상승
- 근기법 개정 이전인 2017년보다 직장에서 유연근무제를 활용했다는 노동자가 2,492천명(239.4%) 증가

2015-21년 유연근무제 활용 규모와 비율(단위 : 천명, %)



자료 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료 각 연도.

2022-07-10

13

3. 유연근무제 활용과 향후 활용 의사

2021년 정보통신업과 전기가스증기업, 금융 및 보험업이 유연근무제 활용 3대 산업

- 300인 이상 재직 노동자 중에서 1,186천명(42.6%), 100~299인 사업체 노동자 중에서 566천명(28.4%), 30~99인 사업체 노동자 중에서 898천명(22.6%), 10~29인 사업체 노동자 중에서 728천명(15.2%), 5~9인 사업체 노동자 중에서 95천명(2.6%), 1~4인 사업체 노동자 중에서 60천명(1.6%)
- 남성 노동자 중에서 2,092천명(18.2%), 여성 노동자 중에서 1,441천명(15.2%)
- 정규직 중에서 2,731천명(23.0%), 비정규직 중에서 803천명(8.8%)
- 노동조합이 있는 사업체 노동자 중에서 1,901천명(32.9%), 무노동조합 사업체 노동자 중에서 1,632천명(10.7%) 활용

2021년 산업별 유연근무제 활용 규모와 비율(단위 : 천명, %)



자료 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료(2021년 8월).

2022-07-10

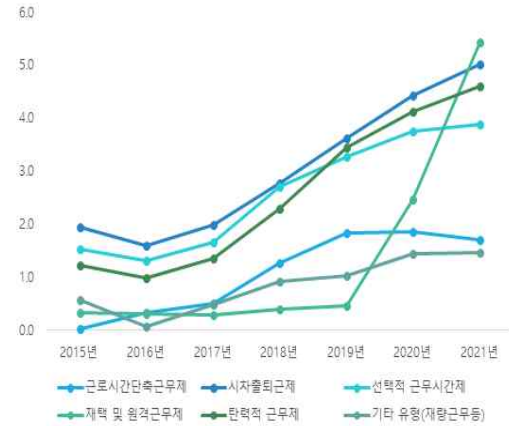
14

3. 유연근무제 활용과 향후 활용 의사

근로기준법 개정 이전인 2017년과 2021년 현황 비교 결과, 재택 및 원격근무제 사용 노동자가 1,081천명(1,837.9%), 탄력적 근로시간제가 699천명(258.4%), 시차출퇴근제가 655천명(163.7%), 선택적 근로시간제가 485천명(146.0%), 근로시간단축근무제가 255천명(247.9%), 기타 유형(재량근무 등)이 211천명(222.9%) 증가

2015-21년 유연근무제 유형별 활용 현황(단위 : %)

	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
근로시간단축근무제	0.0	0.3	0.5	1.3	1.8	1.9	1.7
시차출퇴근제	1.9	1.6	2.0	2.8	3.6	4.4	5.0
선택적 근로시간제	1.5	1.3	1.7	2.7	3.3	3.7	3.9
재택 및 원격근무제	0.3	0.3	0.3	0.4	0.5	2.5	5.4
탄력적 근로시간제	1.2	1.0	1.4	2.3	3.5	4.1	4.6
기타 유형(재량근무 등)	0.6	0.1	0.5	0.9	1.0	1.5	1.5



자료 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료 각 연도.

2022-07-10

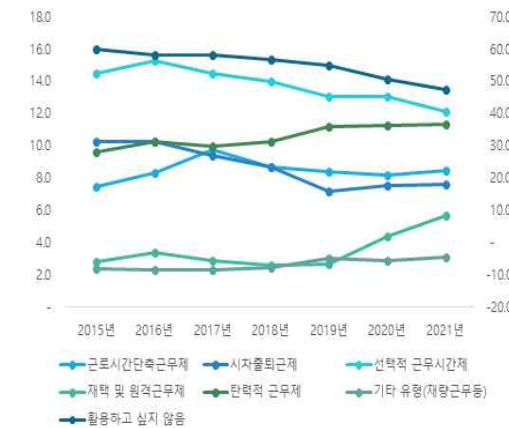
15

3. 유연근무제 활용과 향후 활용 의사

2017~21년 7년간 근로시간단축근무제(9.8→8.5%), 시차출퇴근제(9.4→7.6%)와 선택적 근로시간제(14.5→12.2%) 활용 의사가 해마다 감소하는 반면에, 재택 및 원격근무제(2.8→5.7%)와 탄력적 근로시간제(10.0→11.3%) 활용 의사 증가

2015-21년 유연근무제 유형별 활용 의사(단위 : %)

	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
근로시간단축근무제	7.5	8.3	9.8	8.7	8.4	8.2	8.5
시차출퇴근제	10.2	10.3	9.4	8.7	7.2	7.5	7.6
선택적 근로시간제	14.5	15.3	14.5	14.0	13.1	13.1	12.2
재택 및 원격근무제	2.8	3.4	2.9	2.6	2.7	4.4	5.7
탄력적 근로시간제	9.6	10.3	10.0	10.3	11.2	11.3	11.3
기타 유형(재량근무 등)	2.4	2.3	2.3	2.5	3.0	2.9	3.1
활용하고 싶지 않음	60.2	58.2	58.3	56.9	54.9	50.7	47.5



자료 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료 각 연도.

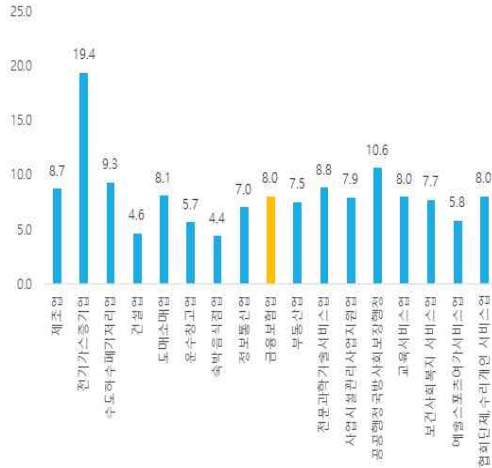
2022-07-10

16

3. 유연근무제 활용과 향후 활용 의사

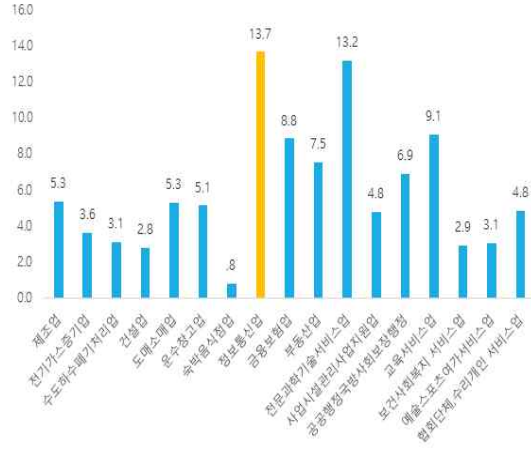
정보통신업 노동자 중에서 시차출퇴근제 활용 의사 7.0%, 재택 및 원격근무 활용 의사 13.7%

2021년 시차출퇴근제 활용 의사(단위 : %)



자료 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료(2021).

2021년 재택 및 원격근무제 활용 의사(단위 : %)



자료 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료(2021).

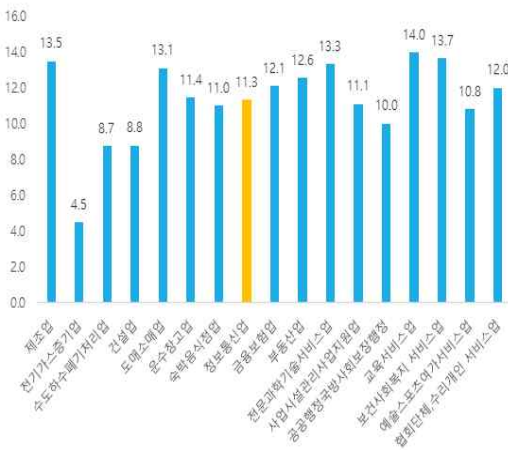
2022-07-10

17

3. 유연근무제 활용과 향후 활용 의사

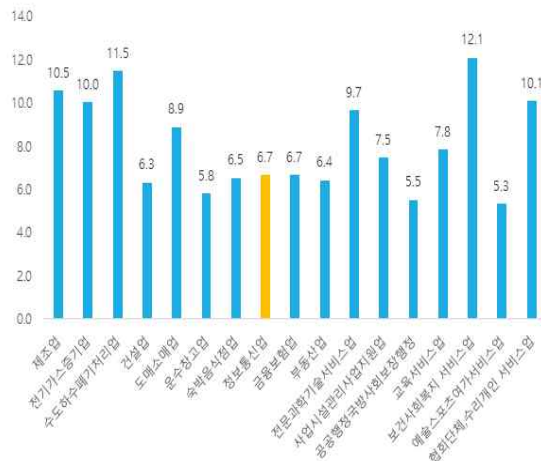
정보통신업 노동자 중에서 선택적 근로시간제 활용 의사 11.3%, 근로시간단축근무제 활용 의사 6.7%

2021년 선택적 근로시간제 활용 의사(단위 : %)



자료 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료(2021).

2021년 근로시간단축근무제 활용 의사(단위 : %)



자료 : 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료(2021).

2022-07-10

18

장시간 노동 단축과 노동자의 선택권 확보 중요

- 과도한 장시간 노동 단축을 위해 1일 8시간 노동, 주 40시간제 도입, 주 52시간 상한제 등 입법적 규율이 중요한 정책 수단이며 총 노동시간 단축 효과도 두드러지는 만큼 앞으로 주 48시간 상한제 도입 요구
- 노동시간 특례 유지업종도 주 52시간 초과자가 감소하는 만큼, 특례 제외로 변경해야 할 필요가 있음
- 단체협약으로 휴일 휴가 확대 등 추가적인 노동시간 단축 가능, 포괄임금제처럼 노동시간을 형해화하는 제도 폐지 중요, 단체협약으로 주 4일제 도입 확대되면 근기법 개정에도 영향
- OECD 장시간 노동 국가라는 오명이 여전히 계속되고 있으나, 5월에 새로 취임한 윤석열 정부는 대통령 후보 시절부터 주 52시간 상한제를 훼손하는 노동시간 유연화 정책을 주요 공약으로 제시
- 특별연장근로 확대나 선택근로 정산기간 확대, 연 단위 노동시간 측정 등 노동시간 유연화가 사용자의 노동시간 선택권과 유연성 확보로 귀결될 위험
- 노동시간 단축 취지를 거스르는 노동시간 유연화를 제한할 입법 조치와 노조의 집단적 대응을 무력화하기 위한 부분근로자 대표제 대응 필요

2022-07-10

19

감사합니다. 건강하세요.

2022-07-10

20

발제2

장시간 노동, 노동시간 유연화와 노동자 건강

김형렬 (가톨릭의대 직업환경의학 전문의)



장시간 노동, 노동시간 유연화와 노동자 건강

가톨릭대 서울성모병원 직업환경의학과
김형렬

발표 내용

- 노동시간과 건강
- 장시간노동과 심혈관계질환, 정신건강. 어떻게 관련이 되나?
- 노동시간 유연화는 건강에 어떻게 영향을 주는가?
- 절대적 노동시간 줄이기와 유연화에 대한 대응
- 노동시간 특례제도 폐지

Occup Environ Med 2016;73:816-822

Effect of working hours and precarious employment on depressive symptoms in South Korean employees: a longitudinal study



RESEARCH ARTICLE

The negative impact of long working hours on mental health in young Korean workers

Sungjin Park^{1*}, Hyungdon Kook^{2*}, Hongdeok Seok³, Jae Hyoung Lee⁴, Daeun Lim⁵, Dong-Hyuk Cho⁶, Suk-Kyu Oh^{2*}

PLOS ONE | <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236931> August 4, 2020

40시간 이하 노동자에 비하여 40시간 초과/50시간 초과 /60시간 초과 노동자들이 우울증에 걸릴 위험 2.08(1.23-3.53), 2.79(1.44-5.39), 4.09 (1.59-10.55)배. 자살 생각 1.98(0.95-4.10)/3.48(1.48- 8.19)/5.30(1.61-17.42)배 증가

Table 3. The association between working hours and mental health.

	Stress		Depression				Suicidal ideation	
	Odd Ratio (95% Confidence Interval)		Odd Ratio (95% Confidence Interval)				Odd Ratio (95% Confidence Interval)	
	Crude	Adjusted model	Crude	Adjusted model	Crude	Adjusted Model		
Working Hours	31-40	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
	41-50	1.46 (1.23-1.73)	1.46 (1.23-1.74)	2.00 (1.18-3.38)	2.08 (1.23-3.53)	1.89 (0.91-3.92)	1.98 (0.95-4.10)	
	51-60	2.21 (1.76-2.78)	2.25 (1.79-2.83)	2.46 (1.29-4.71)	2.79 (1.44-5.39)	3.03 (1.30-7.03)	3.48 (1.48-8.19)	
	>60	2.46 (1.67-3.62)	2.55 (1.72-3.77)	3.36 (1.33-8.50)	4.09 (1.59-10.55)	4.24 (1.33-13.52)	5.30 (1.61-17.42)	

Association of long working hours with accidents and suicide mortality in Korea

by Hye-Eun Lee, MD, PhD,^{1,2} Inah Kim, MD, MPH, PhD,³ Hyoung-Ryoul Kim, MD, PhD,⁴ Ichiro Kawachi, MD, PhD²

Table 3. Accident and suicide mortality risk according to working hours. Cox proportional hazard model. [HR=hazard ratio; CI=confidence interval.]

	Working hours	Adjusted HR ^a	95% CI
Total external cause	<35	0.94	0.29-3.04
	35-44	Reference	
	45-52	2.79	1.22-6.40
	>52	2.04	0.88-4.72
Accidents	<35	0.82	0.22-3.14
	35-44	Reference	
	45-52	1.78	0.57-5.52
	>52	0.98	0.32-2.98
Suicide	<35	0.95	0.11-8.39
	35-44	Reference	
	45-52	3.89	1.06-14.29
	>52	3.74	1.03-13.64

^a Adjusted by age, sex, household income, education, occupation and depressive symptom.

국민건강영양조사 자료와 통계청 사망자료를 연계하여 분석
35-44시간 근무자와 비교했을때, 45-52시간 근무한 사람이
3.89배, 52시간 초과 근무자에서 3.74배 자살에 의한 사망 위험 증가

장시간 노동은 어떻게 건강에 영향을 미치나

- 장시간 노동 자체가 스트레스 요인으로 작용, 자율신경계, 내분비계 교란, 면역기능의 영향
- 생활습관의 변화 유도
 - 금연을 어렵게 하고, 문제음주, 수면장애, 식습관 영향
 - 이러한 생활습관이 비만, 심혈관계 질환 유발
- 가족에 영향, 일생활 균형 영향

Long Work Hours and Obesity in Korean Adult Workers

Tae-Won JANG, Hyoung-Ryoul KIM, Hye-Eun LEE, Jun-Pyo MYONG and Jung-Wan KOO

Department of Occupational and Environmental Medicine, College of Medicine, The Catholic University of Korea, Korea

Abstract: Long Work Hours and Obesity in Korean Adult Workers: Tae-Won Jang, et al. Department of Occupational and Environmental Medicine, College of Medicine, The Catholic University of Korea—Objectives: The pre-

to identify the association be obesity in Korean adult manual and to determine whether the

Obesity is a well-known risk factor for medical diseases including cardiovascular disease, type

2013, 25:28



RESEARCH ARTICLE Open Access

Mothers' Working Hours and Children's Obesity: Data from the Korean National Health and Nutrition Examination Survey, 2008–2010

Goeyun Lee^{1,2} and Hyoung-Ryoul Kim^{1*}

Abstract

Objectives: The aim of this study is to find the association between mothers' working hours and obesity of their children according to children's age and gender.

Methods: This study used data from the second and third year of KNHANES IV and the first year in KNHANES V (2008–2010). We calculate odds ratio (OR) and 95% confidence interval (CI) by using survey logistic regression to assess association of mothers' working hours with overweight or obesity of her children. The model was adjusted with household income, mothers' education and obesity and mothers' job characteristics.

Results: 13–18 aged boys whose mothers worked under 40 hours per week were higher risk for obesity and overweight (including obesity) than 13–18 aged boys whose mothers worked 40–48 hours. 6–12 aged girls whose mothers worked 49–60 hours per week were more overweight (including obesity) than girls whose mothers worked 40–48 hours per week. 13–18 aged girls whose mothers worked over 60 hours were more overweight (including obesity) than the reference.

Conclusion: This study showed that girls' obesity was associated with mothers' long working hours. Long working hours can influence health of workers' family.

Keywords: Obesity, Working hours, Childhood and adolescent obesity

Original Article

Association Between Work Conditions and Smoking in South Korea

Young-Seung Cho¹, Hyoung-Ryoul Kim^{1,*}, Jun-Pyo Myong¹, Hyun Wook Kim²

¹ Department of Occupational and Environmental Medicine, College of Medicine, The Catholic University of Korea, Seoul, Korea
² Department of Preventive Medicine, College of Medicine, The Catholic University of Korea, Seoul, Korea



Table 4

Odds ratios for smoking in Korean women according to work-related characteristics (N = 2,199)

	Crude OR (95% CI)	Adjusted OR (95% CI)
Occupation		
Nonmanual	1	1
Manual	1.49 (0.76–2.93)	2.34 (1.02–5.36)
Service	2.10 (1.25–3.52)	2.37 (1.28–4.40)
Night-shift work		
No	1	1
Yes	1.55 (0.92–2.60)	1.38 (0.83–2.29)
Hours worked/wk		
<40	0.80 (0.45–1.42)	0.76 (0.41–1.42)
40–48	1	1
49–60	1.93 (1.10–3.39)	2.21 (1.10–3.75)
>60	0.74 (0.36–1.52)	0.75 (0.33–1.72)

gender, age, household income, and job-related factors may also be linked to

teen smoking and work environment in

h and Nutrition Examination Survey to

g and occupation type (e.g., manual/

week (e.g., <40, 40–48, 49–60, or >60

xiodemographic variables such as age, household income.

i women. For women, manual workers

ter odds of smoking compared with

s greater odds (95% CI: 1.28–4.40),

greater odds of smoking (95% CI: 1.10

장시간 노동을 수행하면, 수면에 영향, 식욕의 변화, 호르몬 변화, 인슐린 저항성, 비만, 심혈관계질환
 엄마의 노동시간이 길어지면 아이의 비만, 가족의 건강
 장시간 노동일수록 흡연을 높여

노동시간 유연화와 장시간 노동

- 장시간 노동을 하지 않는 노동시간 유연화는 가능한가?
- 노동시간 유연화는 불규칙한 노동시간이라는 문제와 장시간노동이라는 두 가지 문제를 동시에 가지고 있음.
- 국내에서 논의되는 노동시간 유연화가 왜 장시간노동과 동일한 개념인지
 - 국내 노동시간 유연화 개념, 주당 법정노동시간인 40시간을 기준으로 28시간도 할 수 있고, 52시간까지 할 수 있는 그런 유연화가 아니라, 주당 상한 노동시간인 주당 52시간을 기준으로 상한을 초과하는 노동을 할 수 있게 하는 것임.
 - 이미 주당 52시간 상한제를 두는 것 자체가 노동시간 유연화임. 법정노동시간이 주당 40시간임에도 주당 52시간까지 할 수 있다는 유연화
- 월단위 주단위 평균 노동시간이 동일하더라도 하루에 장시간 노동을 하는 것, 불규칙한 노동이 갖는 문제는 없는지

AMERICAN JOURNAL OF INDUSTRIAL MEDICINE
INCORPORATING ENVIRONMENTAL AND OCCUPATIONAL HEALTH

Research Article | Full Access

The effect of long working hours on cerebrovascular and cardiovascular disease; A case-crossover study

Kyong-sok Shin MD, MPH, Yun kyung Chung MD, PhD ✉ Young-Jun Kwon MD, PhD, Jun-Seok Son MD, PhD, Se-hoon Lee MD, PhD ✉

- 산재승인 자료 1042명을 대상으로 case-crossover 분석을 시행한 연구 (Shin 등, 2017)에서는 발병 전 1-7일 (위험기간)의 노동시간과 발병 전 8-30일 (대조기간)의 노동시간을 비교했을 때 주당노동시간이 대조기간에 비해 10시간 늘어날 경우 뇌심혈관질환 위험은 OR=1.45 (95% CI 1.22-1.72)로 높아졌다.
- 노동시간의 변화 (증가)가 위험요인

Table 2. Summary of the studies across hours on duty (accident rate).

References	Industry type	Country	10h shift	12h shift	Over 12h
[62]	Textile	Canada	-	0.55	-
[79]	미국, 캐나다, 독일, 호주, 한국 등에서 진행한 연구를 총괄하여 정리		1.69	1.92	2.23
[63]			-	1.01	-
[64]			-	0.34	-
[81]			1.58	0.73	-
[72]			1.18	1.98	-
[73]			-	1.38	1.84
[80]			1.19	1.21	1.88
[74]	NHS	USA	-	2.02	-
[70]	All industries	Korea	0.95	1.21	3.94
[71]	All industries	Korea	1.60	3.00	-
[75]	NHS	USA	1.08	1.26	-
Average			1.15	1.38	2.47

Based on seven studies, the review showed that the risk of occupational injury was 15% higher for 10-hour working days compared to 8-hour working days (Table 2). Twelve comparisons were found between 8-hour and 12-hour working days, showing that working 12 hours increased the risk of occupational injury by 38%. Four studies showed a 147% increase in occupational injuries when working more than 12 hours per day.

Long Working Hours and Shift Work as Risk Factors for Occupational Injury
Article in The Ergonomics Open Journal · October 2016

RESEARCH

Open Access



Variability in daily or weekly working hours and self-reported mental health problems in Korea, Korean working condition survey, 2017

Hye-Eun Lee^{1,2*}, Myoung-Hee Kim³, Min Choi¹, Hyoung-Ryoul Kim⁴ and Ichiro Kawachi²

Table 3 Adjusted odds ratio (95% confidence interval) of anxiety according to variability in daily or weekly working hours by total weekly working hours, Korean Working Condition Survey, 2017

Variability in daily or weekly working hours	Working hour per week		
	31-40	41-52	>52
Total			
No	Reference	1.18 (0.88-1.57)	1.25 (0.83-1.87)
Yes	2.34 (1.55-3.52)	3.07 (2.18-4.33)	3.75 (2.39-5.88)
Men			
No	Reference	1.69 (1.12-2.57)	1.36 (0.76-2.46)
Yes	3.27 (1.83-5.86)	5.18 (3.31-8.09)	4.69 (2.63-8.37)
Women			
No	Reference	0.75 (0.49-1.14)	1.14 (0.66-1.98)
Yes	1.50 (0.91-2.47)	0.87 (0.49-1.57)	3.21 (1.49-6.94)

*Adjusted by age, sex (total sample), education, occupation, industry, salary and workers' choice of working hour, overtime pay

국내 근로환경조사 자료 이용.
 일단위, 주단위 불규칙 노동을 하는 사람들은
 노동시간이 장시간이 아닌 상태에서도 불규
 칩 노동만으로 불안장애 심화됨.

주말근무와 우울증

Chronobiology International, 2015; 32(2): 262-269
 © Informa Healthcare USA, Inc.
 ISSN: 0742-0528 print / 1525-6073 online
 DOI: 10.3109/07420528.2014.965826

informa
 healthcare

ORIGINAL ARTICLE

Weekend work and depressive symptoms among Korean employees

Hye-Eun Lee¹, Hyoung-Ryoul Kim¹, Jung-Ok Kong^{1,2}, Tae-Won Jang¹, Jun-Pyo Myong¹,
 Jung-Wan Koo¹, and Inah Kim³

¹Department of Occupational and Environmental Medicine, College of Medicine, The Catholic University of Korea, Seoul, Republic of Korea, ²Department of Preventive Medicine, Graduate School of Medicine, Kangwon National University, Chuncheon, Korea, and ³Department of Occupational and Environmental Health, Yonsei University Graduate School of Public Health, Seoul, Korea

노동시간이 동일하더라도 한달에 4일 이상 주말근무를 한 경우, 남자는 45%, 여성은 36% 우울증상 증가

노동시간 유연화와 노동자 건강

- 지금 논의되고 있는 노동시간 유연화는 장시간 노동과 연동되어 있다.
- 장시간 노동이 노동자들의 건강을 위협하는 것은 명확한 근거를 갖는 사실이다.
- 장시간노동이 동반되지 않는 노동시간 유연화도 노동자들의 건강에 영향을 미친다.

노동시간 유연화 관련 대응

- 주당 52시간 상한제는 노동시간유연화의 다른 표현임.
- 노동시간 유연화를 하더라도 주당 52시간 상한을 유지하도록 해야 함. 법정노동시간인 주당 40시간을 기준으로 주당 12시간까지 늘릴 수 있는 노동시간 유연화가 이미 존재함.
- 하루 노동시간도 제한이 어렵다면, 특례업종에 적용하는 후방규제 (다음 근무일까지 11시간 이상의 휴식 부여) 적용해야
- 노동시간 특례제도 폐지
 - 노선 버스 운전노동자 특례제도에서 삭제 (2018년)
 - 경기도 광역버스 하루 17시간 운전, 일주일 84시간 운전. 사고의 위험 높음. 실제 사고 발생.
 - 다른 나라에서는 버스 운전노동자들의 운전시간 규제(유럽, 일본, 미국, 호주 등, 평균 주당 45시간 전후)
 - 보건의로 종사자, 환자의 생명, 안전 위협하는 상황. 폐지해야

노동시장 유연화의 문제점과 새 정부의 할 일

정흥준 (서울과학기술대학교 경영학과 교수)



노동시간 유연화의 문제점과 새 정부의 할 일

정흥준(서울과기대 경영학과 교수)

1. 윤석열 정부의 노동정책

윤석열 정부의 노동공약의 특징은 노동공약이 별로 없다는 것이다. 30년 전 군부독재에서 민주화된 이후 역대정권 중 노동정책이 가장 적고, 뚜렷한 것이 없는 정부로 보인다. 윤석열 정부의 노동정책이 빈약한 이유로 두 가지 때문으로 추정된다. 가장 큰 이유는 노동에 대한 의도된 무관심이다. 관심을 두지 않으므로써 거리를 두고자 하는 것이며 자본친화적 정책을 추진하는데 있어서도 노동과 거의 협상을 하지 않겠다는 것으로 해석된다. 다른 이유는 정작 하고 싶은 노동정책들은 따로 있지만, 조직노동과 대립하는 것을 피하기 위해 굳이 표면으로 내 놓지 않은 것이다.

대선부터 현재까지 윤석열 정부는 반노동적인 정책을 제시했다기보다 비노동정책을 전략적으로 추진해 왔다. 비노동정책을 추진한 위의 두 가지 이유는 사실 서로 얽혀있으며 공통점도 있는데, 그것은 기업의 목소리를 적극 대변하고 있으면서 노동자의 요구는 묵살하는 것이다. 노사관계에서 정부의 주된 역할은 노사를 중재하면서 동시에 취약한 노동자를 보호하는 역할이다. 그런데, 윤석열 대통령은 경제를 위해 정부는 기업 활동을 최대한 지원하겠다고 하면서 노사관계에서의 정부가 해야 할 고유한 역할은 등한시키고 있다.

지난 23일 고용노동부가 발표한 노동시간 유연화 역시 같은 맥락에서 이해할 수 있다. 이미 대통령 공약으로 주 최대 52시간 내에서 노동시간 유연화 정책을 추진하겠다는 내용이 있었고 인수위원회도 '근로시간선택권 확대 및 직무성과 중심의 임금체계 확산'이 포함되어 있었기 때문에 그리 놀랄만한 일은 아니었다. 다만, 인수위원회가 밝힌 근로시간선택권 확대는 선택적 근로시간의 확대, 연장근로시간 총량관리, 전문직의 근로시간 규제 완화 등의 내용이었으며 '연장근로시간 관리단위를 주단위에서 월단위로 확대'하는 방안은 포함되어 있지 않았다. 발제문에서는 노동시간 유연화의 내용과 문제점을 살펴보고 새 정부의 과제에 대해 살펴본다.

2. 노동시간 유연화의 내용과 문제점

고용노동부가 6월 23일 밝힌 <노동시장 개혁 추진방향> 중 노동시간과 관련된 내용은 다음과 같다. 이해를 돕기 위해 전문을 인용한다.

<표 1> 고용노동부 노동시장 개혁 추진과제 중 노동시간 유연화 관련 보도자료

- 우선, 현재 “주 단위”로 관리*하는 연장 근로시간을 가령, 노사 합의로 “월 단위”로 관리할 수 있게 하는 등 합리적인 총량 관리단위 방안을 검토하겠습니다.
- 둘째, 실 근로시간 단축과 근로자 휴식권 강화 등을 위한 근로시간 저축계좌제 도입방안을 마련하겠습니다. 적립 근로시간의 상·하한, 적립 및 사용방법, 정산기간 등 세부적인 쟁점사항에 대해 면밀히 살펴, 제도를 설계하겠습니다.
- 셋째, 선택적 근로시간제의 경우, 연구개발 분야에만 정산기간을 3개월로 인정하고 있어(타 분야: 1개월) 그 범위의 불명확성, 형평성 등의 문제가 있습니다. 근로자 편의에 따라 근로시간을 조정할 수 있도록 하는 제도의 본래 취지에 맞게, 적정 정산기간 확대 등 활성화 방안을 마련하겠습니다.
- 넷째, 전문성·창의성 등이 중시되는 스타트업·전문직의 경우도 실제 근로시간 운영에서 근로자·사용자 모두에게 도움이 되는 방안이 무엇인지 깊이 검토하겠습니다.
- 아울러, 이러한 제도개선 과제들이 근로자 건강권과 조화를 이룰 수 있도록 건강보호조치 방안도 함께 마련하겠습니다.

1) 연장근로시간 관리단위 주->월단위로의 변경

정부는 연장근로시간을 현행 주단위에서 월단위로 정산기간을 확대한 방안을 검토하겠다고 발표하였다. 이미 언론에 보도된 대로 연장근로시간을 주단위에서 월단위로 변경하게 되면 1주에 12시간씩, 정확하게는 한 달이 4주가 아닌 4.345주이므로 $4.345 \times 12\text{시간} = 52.12\text{시간}$ 을 몰아서 사용할 수 있다. 즉, 갑자기 수요가 몰려 일손이 필요한 경우 한 주에 법정노동시간 40

시간에 더해 52시간을 더 할 수 있어 최대 92시간까지 일하는 것이 가능해진다. 7일 중 하루는 유급휴가를 부여해야 하므로 6일 동안 일을 하게 되면 매일 15.33시간을 일해야 하고, 점심과 저녁을 먹고 일해야 하므로 체류시간은 무려 17.33시간이 된다. 월요일부터 토요일까지 아침 7시에 출근해서 저녁 12시간에 퇴근을 하면 가능하다.

연장근로시간을 현행 주단위에서 월단위로 정산기간을 확대하는 방안의 문제점은 다음과 같다. 첫째, 사전논의가 전혀 없던 노동시간 개악이지만 노동개혁이란 이름으로 추진이 가시화되었다. 정부 정책의 수립과 추진은 하고 싶은 것을 아무 때나 밀어붙이는 것이 아니라 국민의견과 전문가 검토 등을 거쳐 신중하게 추진해야 하고, 특히 다른 시민권적 권리를 침해하는 경우 공청회 등 사회적 공감대를 거쳐야 한다. 그런데 이번 연장근로시간 정산기간 확대는 아무런 사전 논의가 없었으며 대통령공약 및 인수위원회 결과 보고서에도 포함되지 않았던 것이 추진과제의 맨 앞에 올라온 것이다. 이를 흔한 말로 졸속추진이라고 하는데, 딱 그런 사례이다.

둘째, 연장근로시간은 1주에 12시간까지만 할 수 있도록 근로기준법에 명시되어 있어 이를 월단위로 정산하여 주 최대 92시간까지 몰아서 할 수 있는 것은 노사합의를 하더라도 위법이다. 즉, 근로기준법 개정을 통해서만 가능한 영역이다. 비록 정부는 연구회 등을 통해 구체적인 입법과제와 정책과제를 마련한 뒤 속도감있게 법령 개정 등을 추진하겠다고 밝혔으나 이미 기업들은 노사합의를 통해 연장근로시간을 주단위에서 월단위로 활용하는 것이 가능한 것으로 받아들이고 있다. 정부가 잘못된 신호를 주었기 때문으로 국회의 권한에 대해선 조심스러운 접근이 필요하다.

2) 근로시간저축계좌제 도입

근로시간저축계좌제란 법정 노동시간 40시간을 넘는 연장근로, 야간근로, 휴일근로 등에 대해 수당으로 받는 것이 아니라 이후에 '휴가'로 사용할 수 있는 제도를 의미하며 현재 보상휴가제는 있지만 근로시간저축계좌제는 입법이 되어 있지 않다. 다만, 국민의힘 김성태 전 의원이 과거 근로시간저축 휴가제를 발의한 바 있다. 보상휴가제나 근로시간저축휴가제 모두 근로자대표와의 서면합의로 시행이 가능하도록 설계되어 있다.

근로시간저축계좌제의 문제점은 다음과 같다. 첫째, 실소득의 감소이다. 노동자들은 법정 노동시간 외에 회사의 필요에 의해 추가로 일을 하게 되면, 자신의 휴식 시간 동안 노동을 하는 대가로 임금을 지급받아 왔다. 더 일을 해 주는 대신에 임금보상을 받은 것이다. 그런데, 근로시간저축계좌제를 도입하게 되면 연장·야간·휴일근로수당은 거의 발생하지 않게 된다. 여기에 기존 유급휴가까지 저축휴가로 사용하게 되면(과거 김성태 전의원의 발의안), 유연성은 더욱 커지게 된다.

둘째, 근로시간저축계좌제가 악용될 경우 노동자는 실소득도 감소하고 실제 휴가는 사용하지 못하는 상황이 발생할 수 있다. 보상휴가제와 비슷한 근로시간저축계좌제는 노사합의를 통해 실시가 가능한데, 만약 합의를 통해 실시한다면 이때 회사의 필요에 의해 연장·야간·휴일근로를 한 후 휴가로 저축해 두게 된다. 그런데 막상 이후에 휴가를 사용하지 못하는 경우도 배제할 수 없다. 회사가 이런 저런 이유로 휴가 사용을 자제해 달라고 요구할 수 있기 때문이다. 2019년 기준 노동자의 연차휴가 소진률은 72.4%에 머물러 있다.

셋째, 노동자의 동의 없이 근로시간저축계좌제가 도입될 수 있다. 근로시간저축계좌제는 노사합의나 근로자대표의 서면합의를 통해 가능한데, 우리나라 노동자의 85.5%는 노동조합이 없는 미조직 노동자들이며 근로자대표제도는 법으로 규정되어 있지 않다. 따라서 노동자의 직접, 비밀, 무기명 투표에 의해 근로자대표가 뽑히는 경우는 매우 드물며 보통은 회사의 요청과 협의를 통해 근로자대표가 비민주적으로 선출되기 때문에 실제 노동자의 의사에 반하여 근로자대표가 회사와 협의를 통해 근로시간저축계좌제를 도입할 수 있다.

넷째, 근로시간저축계좌제가 도입되고 나면 저축휴가를 100% 사용하지 못할 경우 실근로시간이 늘어나게 되어 있는데, 정부의 발표는 실근로시간을 줄이는 방안으로 근로시간저축계좌제를 설명하고 있어 이는 사실관계를 왜곡한 것이다.

3) 선택적 근로시간제 정산기간 3개월 단위 확대

선택적 근로시간제는 근로기준법 52조 1,2항에 명시된 것으로 1개월 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작과 종료, 1일 근로시간 등을 노동자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도를 의미한다. 앞서 살펴본 연장근로시간 관리단위를 월단위로 한 것과 동일한 효과가 있는 제도이다. 다만, 기존법은 노동자의 자율적 결정을 강조하며 주로 시간자율성이 강한 연구분야에서 활용되는 제도이다. 윤석열 정부는 현행 선택근로시간제가 연구분야에만 3개월로 되어 있고 타분야는 1개월까지로 되어 있어 이를 3개월로 확대한다는 것이다. 이제도는 자율출근제도 또는 시차출근제도와 달리, 수당이 발생하지 않는다는 것이다.

선택적 근로시간제 정산기간 확대의 문제점은 다음과 같다. 첫째, 앞서 근로시간저축계좌제도 마찬가지로 과반수 이상 조직된 노동조합이나 근로자대표의 서면합의로 추진이 가능한 제도이므로 개별적으로 동의하지 않더라도 추진이 가능한 제도이다. 따라서 근로자 대표자의 서면 합의가 중요한 제도인데, 우리나라는 근로자대표제도에 대한 법적 근거와 구체적인 활용 내용이 없어 사용자의 편의와 교섭력에 의해 악용될 소지가 높다.

둘째, 이미 선택적 근로시간제는 도입되어 있지만 실제 활용할 수 있는 직종이 연구직 등 시간활용에 대한 권리를 가지고 있는 경우만 가능하여 실제 도입률은 6.2%로 낮아(6.2%, 고용노동부 보도자료), 실효성 있는 정책으로 보기가 어려움. 현장에 정착도 되지 않은 정책의 정산기간을 1개월에서 굳이 3개월로 확대하려는 의도는 선택적 근로시간제를 연장근로수당 정산기간 1개월 도입과 함께 추진하여 실질적으로는 연장근로수당 관리기간을 최대 3개월까지 확대하려는 것이 아닌가 하는 합리적인 의심을 유발함

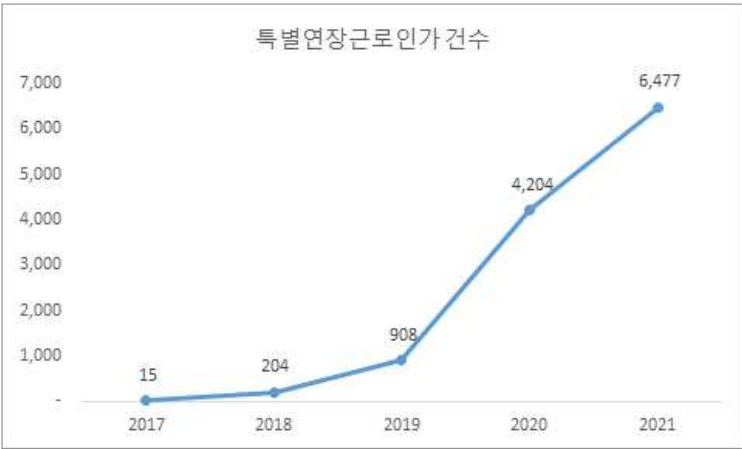
4) 스타트업 등 연장근로 확대(특별연장근로 확대)

정부는 주 최대 52시간제를 도입하면서 코로나19관련 방역 업종이나 특별한 기업의 사유를 심사하여 연장근로 한도를 1회에 최대 4주 이내 또는 3개월 이내로 늘려주는 특별연장근로확대를 도입한 바 있다. 시행규칙에 따르면 재난, 인명보호의 필요성 만이 아니라 기업의 업무량 급증과 돌발상황

그리고 연구개발의 경우 특별연장근로를 활용할 수 있다. 특별연장근로가 승인되면, 1주에 최대 12시간을 추가로 더 일할 수 있게 되어 52시간+12시간 = 64시간을 2주 연속 일 할 수 있게 된다. 특별연장근로는 과반수 노동조합이나 근로자대표의 동의 및 고용노동부장관의 승인으로 활용이 가능한 제도이다.

그동안 특별연장근로는 꾸준히 확대되어 왔다. 6.23 고용노동부 보도자료에 따르면, 특별연장근로 인가건수는 2017년 15건에 불과했으나 점점 증가하여 2021년 6,477건으로 크게 늘어났다.

<그림> 연도별 특별연장근로 인가



스타트업 등에 대한 특별연장근로 허용은 다음과 같은 문제점이 있다. 첫째, 기존의 시행규칙은 보건업이나 긴박한 상황 등 충족요건을 두었는데 특정 업종에 한해 특별연장근로를 허용하겠다는 것은 사실 상 주 최대 52시간을 특정업종에서 시행하지 않는 것과 동일한 효과가 나타난다. 따라서 스타트업까지 자유롭게 특별연장근로를 활용할 수 있게 되면 스타트업 및 IT업종에 종사한다는 이유만으로 장시간 노동을 해야 하는 등 노동자의 권리가 과도하게 침해될 수 있다.

둘째, 이미 특별연장근로 승인율이 90%에 달하고 있으며 활용빈도도 늘어나고 있는 상황에서 업종으로까지 허용범위를 늘리게 되면 결과적으로 실노동시간이 늘어나게 된다. 또한 정부발표의 논리대로하면 IT나 스타트업은 포함하고 다른 업종은 포함하지 않을 이유도 찾기가 어려워 짐. 정부는 기업으로부터 추가적인 요구를 받게 될 수 있으며 이 경우 IT업종이나 스타트업 외에 연장근로가 필요한 업종이 추가로 늘어날 수 있고, 그렇게 되면 어

렵게 줄인 실노동시간이 다시 늘어날 가능성이 많음

셋째, IT업종과 스타트업에 대한 구분도 모호하며 특별연장근로를 매년 3개월까지 늘려준다는 것인지, 신청 횟수 제한을 두는 것인지 등 구체적인 지침없이 IT업종과 스타트업종에 특별연장근로를 허용할 경우 사용자의 필요에 의해 특별연장근로인가가 남용될 가능성이 높다.

5) 고소득 전문직에 대한 연장근로수당의 폐지

이번에 새롭게 논의되고 있는 것이 고소득 전문직에 대한 연장근로수당의 폐지인데, 이는 미국의 화이트칼라 이그젠텐(white collar exemption)에서 차용한 것이다. 선행연구에 따르면, 미국은 2004년 공정근로기준법을 개정하여 고소득 전문직에 대해 법정근로시간을 적용하지 않는 예외조항을 도입하였고 그 결과 연장근로를 하더라도 초과근로수당 등이 발생하지 않는다.

고소득 전문직에 대한 연장근로수당의 폐지의 문제점은 다음과 같다. 첫째, 이 사안은 연장근로수당을 지급하지 않는 문제라기 보다는 일부 노동자에 대해 법정근로시간제도를 아예 무력화하는 것에 가깝다. 이 제도를 도입한 미국의 경우 고소득, 전문직에 대해 연장근로수당을 주지 않는 것을 제도화한 것이 아니라 법정근로시간 주 40시간을 적용하지 않는 것으로 설계했기 때문이다. 따라서 이 제도를 도입할 경우 특정 노동자들은 주52시간 적용을 받지 않게 된다.

둘째, 누가 전문직이며 누가 고소득자인지가 모호하다. 미국의 경우 2004년 기준 연간 10만 달러를 받는 관리직과 전문직을 기준으로 했는데 이미 20년 전의 일이다. 우리나라의 경우 어느 정도를 고소득자로 볼 수 있을지도 애매모호할 뿐만 아니라 누가 전문직인지도 모호하다. 따라서 전문직 고소득자에 대해 ceo 및 임원이 아닌 관리직과 전문직 등을 포함할 경우 개인의 동의와 무관하게 법정근로시간 적용에서 배제하게 되어 법적 쟁점도 존재한다.

3. 노동시간 유연화의 예상되는 결과

윤석열 정부의 노동시간 유연화의 예상되는 결과를 정리하면 다음과 같다. 첫째 '과로의 위험'이 커진다. 연장근로 관리단위 확대, 근로시간저축계좌 활용, 선택적 근로시간 정산기간 확대, 스타트업 연장근로시간 상한 폐지 등 모든 제도의 공통점은 짧은 기간에 몰아서 일할 수 있는 방식이다. 그런데 지금까지 근로시간을 주 단위로 정해 놓은 것은 사용자의 필요에 따라 특정한 기간 동안 너무 많은 일을 하지 않기 위함이었다.

유럽 국가들은 주 단위 근로시간 이외에 1일 동안 일할 수 있는 최대 근로시간도 정해 놓고 있으며 일과 일 사이에 11시간 휴식시간을 준수하도록 설계해 놓았다. 그 이유는 단순한데, 노동자의 몸은 특정 주에 과도하게 일을 하게 되면 손상되고, 이 같은 일이 반복되면 목숨까지 위험하기 때문이었다. 따라서 과로에 대한 방지 없이 근로시간만 유연하게 하는 것은 국민의 생명과 안전을 지켜야 할 국가의 의무를 저버리는 것이다.

둘째, 정부의 설계대로 근로시간 유연화 제도가 도입되면 실소득이 줄어들고 '공짜 노동'이 늘어날 수 있다. 우리나라 노동자의 임금체계는 크게 기본급과 복리후생성 수당 그리고 연장근로수당으로 구성되어 있다. 과거부터 기본급을 늘리기보다 연장근로수당을 통해 더 많이 일하면 임금 총액이 늘어나는 방식으로 임금체계를 설계해 왔기 때문이다. 그런데 노동시간 유연화가 추진될 경우 그때마다 발생하게 되는 연장근로수당이 줄어들 것으로 예상된다. 더구나 근로시간저축계좌에 넣어두는 휴가마저 제 때 쓰지 못한다면 일은 일대로 몰아서 하고, 실소득은 줄어들며 휴가는 제대로 쓰지 못하는 최악의 상황도 배제하기 어렵다. 실제 우리나라 노동자의 30%가량은 연차휴가를 필요한 때가 제대로 쓰지 못한다.

셋째, IT업종, 스타트업종, 전문가 등 새로운 노동기본권 사각지대가 발생할 것이다. 주 최대 52시간제도를 다양한 방식으로 우회하는 근로시간저축계좌제, 선택적근로시간제, 그리고 특별연장근로인가제 및 포괄임금제를 무력화하는 고소득·전문직에 대한 법정근로시간 적용제외 등은 개인의 노동시간에 대한 권리를 과도하게 침해할 수 있다.

넷째, 미조직·취약 노동자에게 피해가 집중될 것이다. 이번 발표된 다양한

유형의 노동시간 유연화제도는 사용자에 의해 일방적으로 악용되어 활용될 가능성이 크다. 노동시간 유연화 제도들은 근로기준법 개정, 시행령 및 시행규칙의 개정 이후 과반수이상의 노조 또는 근로자대표와 합의를 통해 추진될 수 있다. 따라서 법 개정 이후 노동조합이 없는 미조직 노동현장에서는 사용자의 편의대로 노동시간 유연화가 추진될 가능성이 크고, 그렇게 되면 미조직의 취약 노동자들의 권리가 침해될 가능성이 크다.

4. 노동시간 관련 새 정부의 과제

1) 전체 노동시간 단축과 함께 노동시간 유연화 정책 추진

우리나라는 주 최대 52시간 제도를 도입하면서 2020년 연간 1,908시간으로 줄어들었으나 OECD 43개국 중 콜롬비아(2,172시간), 멕시코(2,124), 코스타리카(1,913시간)에 이은 4위를 기록하였다. 제조업 강국이면서 장시간 근로를 한다는 일본은 1,598시간이었으며 역시 제조업 강국이면서 근로시간이 짧은 독일은 1,513시간이었다. OECD평균은 1,687시간이다. 따라서 우리나라 노동시간은 주요 선진국과 비교하면 여전히 긴 편이어서 지속적인 노동시간 단축이 필요하다.

노동시간 유연화 정책은 전체 노동시간 단축과 함께 논의하는 것이 바람직하다. 현재처럼 전체 노동시간이 긴 상태에서 노동시간 유연화를 추진하게 되면 결국 노동시간이 다시 늘어날 수 있기 때문이다. 따라서 근로시간 유연화에 따라 어느 정도 노동시간이 늘어나게 되더라도 전체 노동시간이 충분히 짧다면 노동자의 건강이나 균형적인 삶에 미치는 영향이 적어질 수 있다. 이미 우리나라는 주 최대 52시간 제도를 도입하면서 탄력근로제 정산기간을 3개월에서 6개월로 늘렸으며 특별연장근로제도 등을 통해 근로시간 유연화를 추진하였다.

이러한 상황에서 전체 노동시간 단축 없이 노동시간 유연화를 추진하게 된다면 어렵게 달성한 노동시간 단축이 다시 늘어날 수 있다. 따라서 새 정부가 노동시간 유연화를 추진하려면 지금부터라도 사회적 대화를 통해 노동시간 단축 로드맵을 만들고 그 안에서 노동시간 유연화 방안을 함께 논의하는 것이 마땅하다.

2) 실근로시간 단축을 위한 제도적 정비

총 노동시간을 단축하기 위한 방법은 크게 두 가지로, 하나는 주당 노동시간을 현재 40시간에서 그 이하로 줄이는 방법과 또 다른 하나는 유급휴일을 늘려 실노동시간을 단축하는 방안이다. 이중 노동시간을 줄이는 것은 그렇게 녹록하지 않다. 주 최대 52시간 제도가 아직 충분히 정착되지 않았기 때문이다. 약 1년 전인 2021년 7월 1일 5인 이상의 사업장까지 주 최대 52시간제도가 시행되고 있다. 따라서 새 정부는 다른 방식으로 다음의 두 가지 실노동시간을 단축하는 방안을 고려해 볼 필요가 있다.

실노동시간을 단축하는 방안으로 연차유급휴가의 확대와 5인 미만 사업장 전면적용 등이 있다. 현행 연차유급휴가는 1년에 80%근무 시 15일이 발생하며 계속해서 일할 경우 최대 25일까지 주어진다. 주요 선진국의 경우 유급휴가가 평균 25일 내외로 우리보다 10일~15일 정도 더 많은 것으로 알려져 있다. 따라서 연차 유급휴가를 단계적으로 확대하는 방안을 고려할 필요가 있다. 또한 연차사용을 촉진하기 위해 연차수당으로 지급하는 방안 역시 폐지할 필요가 있다. 미사용연차의 경우 일정 기간 유예기간을 부여하여 모두 사용하도록 해야 하며 오히려 미사용연차가 많은 기업에 대해선 불이익을 고려해야 한다. 직원 건강검진은 회사의 의무이자 노동자의 권리인데, 만약 직원들이 건강검진을 받지 않을 경우 회사가 과태료를 받는 것과 같은 이치이다.

실노동시간을 단축하는 또 다른 방안은 5인 미만 사업장에도 근로시간 제도를 다른 노동자와 동일하게 제공하는 것이다. 현재 5인 미만 사업장의 노동자들은 약 600만 명에 이르고 있는데, 이들은 주 최대 52시간제도를 적용받지 않고 있으며 2022년부터 5인 이상 적면 적용되는 공휴일 휴일도 적용받지 못하고 있다. 5인 미만 사업장 노동자는 노동시간과 휴일 등에 있어 차별받을 이유가 없지만 기업의 지불능력에 어려움이 있다는 이유로 권리의 사각지대에 놓여 있다.

3) 업무와 업무 사이 11시간 휴게시간 도입

고용노동부는 6.23 노동시간 유연화 정책 발표 이후 장시간 노동이 우려된

다는 여론을 수용하여 연장근로시간 관리단위 확대 정책 도입 시 근로일 사이에 11시간 휴게시간을 도입하는 방안을 적극적으로 찾겠다는 보도자료를 추가로 발표하였다. 근무일 사이에 11시간 휴게시간을 도입하자는 주장은 과로사를 예방하기 위해 여러 차례 논의되었으나 현재는 두 가지 경우에만 제한적으로 적용된다. 하나는 주 최대 12시간 연장근로시간 적용을 받지 않는 특례업종인 운송업(여객운수 제외)과 보건업에 적용되고 있으며 또 다른 하나는 탄력근로제를 3개월에서 6개월로 연장하면서 3개월 이상 탄력근로제를 도입할 경우 근무일 사이에 11시간 휴게시간을 적용하도록 되어 있다.

업무일 사이에 11시간 휴게시간 적용은 과로사를 막기 위한 최소한의 장치이며 유럽 등 주요 선진국은 오래전부터 도입한 제도이기도 하다. 따라서 일과 일 사이에 11시간 휴게시간의 도입은 연장근로시간 관리단위 확대와 무관하게 전체적으로 적용하는 바람직한 제도이다. 사실 근무일 사이에 11시간 휴게시간은 보통의 임금노동자와 공공기관 노동자들은 이미 누리고 있는 권리이다. 현재 11시간 휴게시간이 필요한 업종은 주로 특수고용 등 비정규직 노동자인 경우가 대부분이다. 그런데 연장근로시간 단위가 월 단위로 조정되면 임금노동자의 다수가 11시간 휴게시간을 보장받지 못하게 되므로 정부는 이를 막기 위해 근무일 사이에 11시간 휴게시간을 도입한다는 것이다. 따라서 11시간 휴게시간 도입은 이미 적용받고 있는 권리의 후퇴라는 점에서 노동자의 동의를 받기 어렵다. 정부는 근무일 사이 11시간 휴게시간을 연장근로시간 관리단위 확대와 연계하기보다 취약한 노동자의 과로사를 예방하기 위한 정책으로 고려할 필요가 있다.

4) 근로자대표제도 정비

현행 근로기준법에 따르면, 근로자대표는 정리해고에서부터 근로시간 변경, 파견근로자의 활용 등 다양한 영역에서 노동자를 대표하여 회사와 협의할 권리를 가진다. 문제는 근로자대표의 대상, 선출방법, 지위 등이 명확하지 않아 노동조합이 없는 경우 사용자에 의해 임의로 근로자대표가 선정되는 등 악용의 사례가 많다는 것이다. 따라서 소규모 사업장의 경우 근로자대표가 있더라도 정작 노동자들은 자신의 권리와 관련된 의사결정을 하는 근로자대표를 잘 모르는 경우가 흔하다. 이러한 한계를 극복하기 위해 2020년

사회적 대화의 결과로 경제사회노동위원회는 근로자 대표의 선출방법, 활동과 지위 등을 합의하였으나 입법은 아직 이루어지지 않은 상태이다.

정부는 다양한 노동시간 유연화를 추진하기에 앞서 이미 사회적 협의를 마친 근로자대표제도의 법적 정비를 완료할 필요가 있다. 근로자대표제도로 노동조합의 권리와 상충하여 노조를 약화시킬 수 있다는 우려가 없는 것은 아니지만 이는 노동조합이 미조직 현장을 조직해야 할 문제이지, 근로자대표의 공백을 계속 미룰 사안이 아니다. 따라서 새 정부의 과제는 근로자대표제에 대한 입장을 밝히고 입법 절차에 대해 진지한 검토를 하는 것이다.

5) 특별연장근로에 대한 제도개선

특별연장근로는 주 최대 52시간 제도를 도입하면서 불가피한 상황에서만 예외적으로 허용하는 제도로 출발하였으나 지나치게 남용되고 있어 주 최대 52시간 제도의 취지를 훼손한다는 비판이 존재한다. 이미 작년 한 해 동안 6,422건을 승인하고 승인률도 90%에 이르기 때문이다. 이에 더해 정부가 IT업종이나 스타트업종에 해당된다는 이유로 특별연장근로를 허용할 경우 특별연장근로인가제도는 제도의 애초 문제의식이 거의 사라질 것으로 보인다.

실근로시간이 늘어나는 것을 막고 주 최대 52시간 제도가 현장에 안착하기 위해서는 특별연장근로인가제도를 엄격하게 활용할 필요가 있다. 현재 개별 노동자의 동의로 추진하는 제도를 과반수로 조직된 노동조합이나 근로자대표의 동의로 시행될 수 있도록 하며 특별연장근로인가제도의 변경에 대해선 신중하게 접근할 수 있도록 근로기준법 등에 명시할 필요가 있다. 따라서 정부의 과제는 특별연장근로인가제도가 남용되지 않도록 강화하는 방안을 모색해야 한다.

5. 결론

정부의 노동시간 유연화는 그 자체 약한 것은 아니다. 필요하다면 할 수 있는 정책이다. 다만, 지금처럼 우리나라 노동시간의 총량이 여전히 긴 상황에선 다수의 국민이 동의하는 정책이 되기 어렵다. 따라서 노동시간 단축과 함께 추진하거나 추진을 보류해야 한다.

그렇지 않고 정부가 노동시간 유연화를 다양한 방법으로 추진하게 될 경우, 정부의 예상과 달리 실노동시간이 늘어나는 결과를 마주하게 될 것이다. 정부는 총 근로시간을 유지하면서 유연하게 근로시간을 활용한다고 하지만 실근로시간이 늘어나게 되면 후폭풍이 거셀 것으로 예상되며 그 후 정책실패에 대한 책임이 상당할 것이다.

또 다른 것은 실소득 감소가 예상되는 정책이어서 현장의 반발이 적지 않을 것이기 때문에 현재처럼 노동시간 유연화를 밀고 갈 경우 정부의 노동 정책 추진동력이 급격하게 떨어질 수 있다. 지금도 다양한 영역에서 노동계의 반발이 적지 않은 상황에서 실효성과 성공가능성이 낮은 유연화 정책을 무리하게 추진하다 자칫 더 중요한 사회적 대화나 상생의 노사관계 모두에 부정적인 결과를 초래할 수 있다.

새 정부는 5년의 시간동안 무엇이 진짜 중요하지 전략적 사고를 해야 한다.

증언

1. 오세윤 (민주노총 화섬노조 IT위원회 위원장)
2. 오승탁 (금속노조 현대차지부 남양연구소위원회 의장)
3. 유재곤 (한국노총 부천 중소기업사업장 노동자)



증언1

IT산업의 장시간 노동 실태

오세윤 (민주노총 화성노조 IT위원회 위원장)

안녕하세요.

민주노총 화성식품노조 IT위원회 위원장 및 네이버지회 지회장을 맡고 있는 오세윤입니다.

오늘은 IT산업의 장시간 노동 실태에 대한 이야기를 드려보려 합니다.

IT산업이 소위 판교의 오징어잡이배라고 불리는 장시간 노동의 상징과 같은 산업으로 인식되게 된 것은, 크런치모드라고 불리는 살인적인 장시간 노동으로 인해 과로사, 과로 자살하는 안타까운 일이 발생했기 때문입니다. 이로 인해 '장시간 노동' 문제가 공론화되었고 결국 1주의 근로를 52시간으로 제한하는 52시간 상한제가 시행되었습니다.

IT업계에서 장시간 노동이 만연한 것은 시장에서 출시되는 게임이나 서비스가 성공하기 어려운 리스크를 오롯이 노동자에게 소위 '갈아 넣음'으로 전가하고 있기 때문입니다. 이를 가능케 하는 가장 나쁜 제도는 바로 '포괄임금제'입니다.

포괄임금제가 나쁜 것은 수당을 지급하지 않기 때문에 초과 근무를 쉽게 하게 한다는 것이고, 수당 지급 의무가 없기에 근로시간 측정을 하지 않는다는 것입니다. 근로시간 측정을 하지 않기에 얼마나 일을 했는지 알지도 못한 채 긴 시간동안 일을 하게 됩니다. 결국, 사실상 52시간 제한이 없는 상태가 됩니다.

2021년 10월, 성남지역 IT기업 유노조 무노조 기업에 종사하는 노동자를 대상으로 한 설문조사 결과에 따르면, 소기업 및 대기업임에도 노동조합이 없는 사업장의 경우 여전히 60% 이상이 포괄임금제를 시행하고 있는 것으로 나타났습니다. 결국, 노동조합이 있는 일부 사업장을 제외 60% 이상의 사업장에서는 '장시간 노동' 상황이 전혀 나아지지 않은 것입니다.

네이버에 노동조합이 만들어진 것이 2018년입니다. 네이버는 노동조합 설립 후 노동조합의 간부가 근로자대표를 맡게 되면서 포괄임금제를 폐지하고 노동자가 오롯이 근무시간을 선택할 수 있는 근무제를 도입하였습니다. 그러나 당시 같은 업계의 넥슨과 스마일게이트는 근로자대표를 뽑았지만, 포괄임금제를 그대로 유지한 채, 근무제 자체도 그냥 사용자가 원하는 대로 합의를 할 수밖에 없는 상황이

되었습니다. 그래서 근로자대표들은 노동조합 설립을 선택했고, 노동조합을 만들고 나서야 포괄임금제를 폐지하고 근무제도 직원들이 원하는 방향을 일부 반영할 수 있었습니다.

노동 관계법이나 여러 법령에서 회사의 직원들이 원치 않는 내용으로 변경할 수 없도록 근로자대표에게 합의 권한을 부여하고 있지만, 근로자대표 선출에 대해 자세하게 규정하고 있지 않기 때문에 직원들이 전혀 알지 못한 채 사용자가 원하는 대로 스리슬쩍 변경하고 있습니다.

IT위원회에서 최근 IT노동자들을 대상으로 설문을 실시하였습니다. 7월 11일 응답 기준에 따르면, 절반 이상이 근로자대표 제도를 모른다고 응답하였으며 70% 이상이 노동자의 불이익을 강요할 때 거부하기 어렵다고 응답하였습니다. 노동조합이 없는 사업장은 이보다 훨씬 높게 나타날 것입니다.

또한, 현행 52시간인 법정 최대 근로시간을 줄여야 한다는 응답이 70% 이상이었으며, 현재 정부에서 추진하고 있는 법정 최대 근로시간의 제한을 풀고 1달의 초과 근로시간을 1주에 몰아서 사용할 수 있는 제도에 대해서는 건강을 해칠 수 있으므로 반대한다는 응답이 90% 이상이었습니다. 포괄임금제에 대해서는 95% 이상이 폐지되어야 한다고 응답하였습니다.

우선 정부에 요구하고 싶은 것은 이와 같은 제도를 만들 때 사용자를 대표하는 재계의 말만 들을 것이 아니라 실제로 업계에서 일하고 있는 노동자들의 의견도 함께 청취하라는 것입니다. 업계에서 일을 시키는 사람들의 말만 듣고 제도를 변경하였을 때, 업계에서 일하고 있는 대다수 노동자의 권익은 보호받기 어렵습니다.

마지막으로 창의적인 아이디어로 글로벌 기업과 경쟁해야 하는 IT산업에서 노동의 양이 아닌 질을 높여야 한다는 말씀을 드리며 사례 발표를 마무리하고자 합니다. 오랜 시간 사람을 갈아 넣는 것 말고, 같은 시간이라도 효율적으로 일할 수 있도록 업무방식이나 문화를 바꿔야 합니다.

'판교의 오징어잡이 배'라고 불리었던 문제를 해결하고, 업계의 노동자들이 건강하게 일하면서 마음껏 창의적인 아이디어를 발현할 수 있는 상황을 만들기 위해 가장 선행되어야 할 것은 포괄임금제 폐지입니다. 노동이 공짜라서 너무나 손쉽게 장시간 노동을 선택하게 하는 이 제도를 우선 폐지해야 합니다. 그리고 근로자대표가 제 기능을 할 수 있도록 제도를 개선해야 합니다. 여러 패널분들의 토론을 통해 이에 대한 구체적인 해결책을 찾고, 이와 같은 상황이 조속히 해결될 수 있길 희망합니다. 감사합니다.

증언2

연구·일반직 노동시간 증가 요인과 해소 방안



전국금속노동조합 현대자동차지부
남양연구소위원회 의장 오승탁

연구·일반직 노동시간 증가 요인과 해소 방안



1 연구·일반직 노동강도 증가 원인

- 노동강도 : 노동량 / 노동시간
- 노동강도 증가 : 노동 강도 높음, 노동강도 편중(급증)
- 노동량은 자본에 의해 결정
- 노동시간 증가는 노동강도 해소를 노동자에게 전가하는 것
- 윤석열 정부의 노동시간 규제 완화는 노동자의 건강권을 해치게 될 것
- 노동시간 정산 기간을 주 단위를 초과하도록 설정한 사업장에 대해 추가 노동의무를 두지 못하도록 하는 등의 제도 도입이 필요

< 노동강도 증가 원인 >

1. 노동 수행시간 축소와 편중에 의한 노동강도 증가
2. 노동량 증가에 의한 노동강도 증가
3. 조직 구조와 성과 중시 문화 의한 노동강도 증가
4. 자원부족과 고립에 의한 노동강도 증가

연구·일반직 노동시간 증가 요인과 해소 방안



1-1 노동 수행시간 축소와 편중에 의한 노동강도 증가

◎ 신차 개발 기간 축소 : ▲노동시간의 축소 ▲업무 편중 가속화

- 연구개발의 역사는 개발 기간 단축의 역사
- 자본은 개발비용과 원가절감을 위해 개발 기간을 꾸준히 줄여 왔음
- 2000년 초반부터 2010년까지 개발기간은 반으로 줄었음 (3~4년 → 18개월)
- 같은 시기 현대자동차의 연구 개발 인원 규모는 자동차 선진국에 비하여 5분의 1 내지 4분의 1에 불과
- 연구·일반직 노동자들의 업무량은 프로젝트 일정과 밀접하게 연관
- 노동량은 신차 개발 일정의 각 단계별로 다르고 특정시기에 업무가 집중
- 업무의 과도한 집중이 일어나는 개발 이벤트는 디자인 품평, 모델고정, 도면출도, 품질확보 등이 있음
- 이 시기에는 노동시간이 심각하게 늘어나는 경향

<참고>(출처 : 현대자동차 판매, 남양 조합원 직무스트레스 실태조사 및 대안마련을 위한 연구 -1차 사업 결과 보고서-)

연구직의 경우 평균적으로는 10.5시간씩 일하다가 바쁠 때는 평균 12.2시간씩 일을 해야 한다.

생산직도 평균 8.1시간에서 10.3시간으로

일반직도 평소 9.9시간에서 바쁠 때는 11.7시간으로

노동시간이 2시간 가량 늘어나는 것으로 나타났다.

이처럼 개발 진행 시기에 따라 모든 직무의 노동시간이 일률적으로 변화하는 양상은

노동시간이나 업무량이 오로지 자본의 개발 계획에 따라 결정되고 있는 남양연구소의 현실을 반영하는 것이다.

연구·일반직 노동시간 증가 요인과 해소 방안



1-2 노동량 증가에 의한 노동강도 증가

◎ 파생 차종의 다양화 (공장의 다양화)

- 국가별 시장의 요구사항과 법규가 상이
- 가장 엄격한 규제를 반영한 일률적인 개발에서 개별 규제 대응하는 차량 개발 전략 변화 (원가 절감)
- 공장별(해외공장) 생산 시설의 차이에 따른 대응도 불가피

◎ 사이드 업무(부가 업무)

- 차량 개발과 직접적인 업무 외의 업무로 일반적으로 불필요하다고 느끼는 경우가 많아 사이드 업무라 불림
- 담당 차종 복수화로 인한 업무 (선행 단계 차종 + 개발 중 차종 + 개발 완료 차종)
 - : 기획안 작성, 보고서 작성, 예산 관련 업무, 각종 회의 참석, 프리젠테이션 준비
- 차량 개발 일정과 병행되는 업무
 - : 선행기술 개발, 산학 연구, 기술 전시회, 트렌드 분석, 각종 회의 참석, 프리젠테이션 준비
- 사이드 업무는 표준 개발 일정에 반영되지 않음
- 보통 협업을 위한 정취 근무가 끝난 뒤 따로 시간을 내어 처리할 수 밖에 없어 장시간 노동으로 이어짐
- 사이드 업무의 비중이 일상 업무의 절반 정도를 차지하고 있다고 조사가 된 바 있음
- 시장의 요구사항, 기술과 산업의 변화가 빠른 현상은 더 늘어나고 있는 추세라 말할 수 있음

연구·일반직 노동시간 증가 요인과 해소 방안



1-3 조직 구조와 성과 중시 문화 의한 노동강도 증가

◎ 불합리한 조직체계와 성과 중시 문화

- 수직적인 조직 체계와 위계적 권한 행사
- 업무 지시는 물론 고과와 인사권을 가지고 있는 상급자들의 눈 밖에 난다는 것은 노동자에게 큰 위협
- 민주적인 의사결정 부재와 현장의 여건에 대한 직인 불가능하고 하급 관리자의 보좌 역할 부재로 불합리한 지시 난무
- 현실을 잘 알지 못하는 상급자의 말 한마디로 노동강도는 예상치 못하게 증가 (나비효과)
- 불합리한 지시라는 것을 알면서도 어쩔 수 없이 따라야 했던 경험

- 내부적인 성장을 통한 인사보다 외부 인사(외국계, IT 등) 중용으로 인한 실적 과사용 업무 증가
- 내부적 성장(승진)을 기대하기 어렵다는 인식 확대

◎ 경쟁으로 인한 고립

- 고과에 따라 승진과 임금을 결정되는 구조적 요인
- 고과 구속적인 현상은 조합원에게는 적용되지 않지만 승진으로 비조합원이 되면 충분히 예상 가능하므로 실질적 작동
- '내 일에 대한 책임은 나에게 있다'고 여기는 분위기
- 업무의 개별화, 업무에 대한 책임을 노동자들에게 전가로 인간적인 교류 단절
- 협업에 의한 성과 창출에 대한 기대감 낮음

연구·일반직 노동시간 증가 요인과 해소 방안



1-4 자원부족과 보상 부적절에 의한 노동강도 증가

◎ 인적, 물적 자원 부족

- 자본은 만성적으로 인원 부족과 물적 자원 부족을 해결하기 보다 노동자 쥐어짜기 전략 구사
- 업무량 과중과 책임을 나눌 수 없고 동료나 상급자들의 업무 지원과 지지를 기대하기 어려움
- 업무의 전문성, 보안 등의 이슈로 대체인력 수급에 대한 인사 정책 없음
- 노동자 자신의 부재(휴가, 휴직 등) 로 인한 업무 대체 방안 없어 휴가, 휴직 이용에 심적, 실질적 제한 요소로 작동
: 아파도 집에 일이 있어도 출근

◎ 보상 부적절

- 업무에 대한 금전적 보상과 고과로 나타나는 인사평가가 공정하지 못하다고 느낌

연구·일반직 노동시간 증가 요인과 해소 방안



2 사례

◎ 현대디자인센터 故 이○○ 책임연구원의 극단적 선택

개요

- 현대디자인센터 故 이○○ 책임연구원이 극단적 선택을 함(2020. 9. 7)
- 유족과 주변의 동료들은 디자인센터 내 직장 내 괴롭힘으로 인한 사안임을 주장
- 1년 4개월이 훨씬 지난 2022. 1. 28일에서야 외부기관을 통한 '직장 내 괴롭힘'에 대한 조사가 이루어 짐

조사 결과

- 남양연구소 조직문화 개선위원회 진상조사 및 조직문화개선 보고서를 통해 ▲다수의 장시간 노동(과로) ▲직장 내 괴롭힘 (모욕적 언행) ▲인사시스템 실패와 목인에 대한 정황이 확인되었음
- 故 이○○ 책임연구원이 극단적 선택을 한 직후 초기 조사가 없었던 점
- 상당한 시간이 지난 후 조사가 이루어졌던 점을 고려하면 정황에 대한 추가 조사를 할 필요성이 있었음
- 하지만 심도 있는 조사 보다는 무리한 결론으로 회사에 면책을 주고 있음

◎ 코어타임(의무근무시간)으로 인한 초과 노동의무

개요

- 디자인센터 조합원의 노동시간이 3주 만에 208시간이 됨 (한달 4주 기준 208시간=주52시간)
- 회사는 주 평균 52시간이 초과되는 상황을 막기 위해 본인이 원하지도 않은 강제 무급휴가 명령

연구·일반직 노동시간 증가 요인과 해소 방안



2-1 노동시간을 사실 그대로 기록하지 않는 현실

■ 남양연구소 조직문화 개선위원회 진상조사 및 조직문화개선 보고서' 발췌

- ✓ 고인이 근무하던 현대디자인센터 내에서는 종종 밤 늦게까지 근무를 하면서도 '시간 외 근로'로 기록되지 않은 경우가 있었다.
- ✓ 디자이너들은 컴피션, 리뷰 및 품평 등을 앞둔 경우에 밤 늦게까지 근무하는 경우가 종종 있었는데, 사전에 시간 외 근무에 대한 승낙을 받지 않기도 하고 사후 승낙을 신청하지 않기도 하는 경우가 발견되었다.
- ✓ 고인의 경우에도 고인의 컴퓨터에 대한 포렌식을 통하여 분석된 범위 내에서 수일 간의 근무기록에 등록되지 않은 야간근무 및 새벽근무와 주말 근무를 한 사실이 발견되었다.

■ MBC 보도 (2022. 1. 11)

- 신차 발표일이 다가오면서 품평은 센터장 보고, 디자인수정 지시가 잦아졌습니다.
"최소한의 필요한 시간들이 또 있는데 그런 것들 다 무시하고 5시에 리뷰하고 내일 아침에 보자. 근데 야근은 하지 마. 우리는 프로페셔널이니까."
- 이찬희 씨의 정신병 증세가 폭발하기 직전 6개월 동안의 근무 기록에는 하루 평균 8시간 20분, 주말 출근은 단 한 번도 없습니다. 수시로 밤을 새고 휴일에 일했지만, 기록에는 없습니다.
"책임들은 잘 안 찍어요. 벌써 딱 '야근, 특근 최대한 줄여주세요' 그러면, 누가 거기서 '어 나 야근' 이라고 찍겠어요. 자기 가족들 이랑 식솔들이 다 걸려 있는데..."

☞ 초과 노동을 하고 있음에도 노동시간은 사실 그대로 입력하지 못하는 일이 일어나고 있음

연구.일반직 노동시간 증가 요인과 해소 방안



2-2 인사제도로 인한 추가 노동 의무 발생

◎ 코어타임(의무근무시간)으로 인한 초과 노동의무

개요

- 디자인센터 조합원의 노동시간이 3주 만에 208시간이 됨
(한달 4주 기준 208시간=주52시간)
- 반드시 충족해야 하는 월 소정근로시간은 초과했으나 코어타임이 있어 어쩔 수 없이 근무해야 함
- 회사는 주 평균 52시간이 초과되는 상황을 막기 위해 본인이 원하지도 않은 강제 무급휴가 명령
- 소정근무시간은 노동자가 준수해야 하는 근무시간으로 8시간 X 근무일수(워킹데이)
- 선택근무시간제를 적용하는 사업장에서 코어타임을 설정하는 사례가 많음
- 업무량과 업무강도가 달라 월말이 되기 전 소정근무를 다 채우고도 코어타임 때문에 노동의무가 생기는 근본적인 문제 발생

☞ **자본은 근무제도를 이용해 이른바 '공짜 노동'을 얻을 수 있는 수단으로 악용할 수 있음**

연구.일반직 노동시간 증가 요인과 해소 방안



3 시사점과 제언

◎ 노동시간의 증가는 노동자의 선택이 아닌 자본의 책임 전가

- 노동량은 자본에 의해 결정되며 노동자의 개입이 사실상 불가능
- 수직적이고 위계적 권한 행사하는 조직 체계에서 노동자들에게 고과와 인사권을 가지고 있는 상급자들의 눈 밖에 난다는 것은 큰 위협이 됨
- 더불어 자본은 끊임없이 업무의 개별화, 업무에 대한 책임을 노동자들에게 전가함으로써 '내 일에 대한 책임은 나에게 있다'고 여기는 분위기가 형성되어 왔음
- 노동시간 증가는 노동강도 해소를 노동자에게 전가하는 것

◎ 노동자 건강권 확보 위한 사업주의 의무와 벌칙 부여 및 추가 노동의무를 방지 제도 도입 필요

- 노동자가 노동시간을 본인의 의사에 따라 계획하고 사용할 수 있게 보이지만, 자본은 부가적인 수단으로 추가 노동의무를 부여
- 의무근로시간(코어타임)이 그 예임
- 노동시간 정산의 신뢰성과 노동자 건강권을 확보하기 위한 노동시간 입력에 대한 **사업주의 의무와 벌칙 부여**
- 노동시간 정산 기간을 주 단위를 초과하도록 설정한 사업장에 대해 **추가 노동의무를 두지 못하도록 하는 등의 제도 도입**

증언3

근로시간 단축과 관련한 제조 중소기업 현장 목소리

영진노동조합 교육부장 유재곤

1. 사업장 개요

- (주)영진은 1969년 설립하여 국내 최초로 고체 가성소다 후레이크를 생산함과 동시에 인산염, 규산염 등 기타 무기화학약품을 제조 공급. 식품산업 및 석유화학, 의약품에 사용하는 인산소다. 인산칼륨, 인산암모늄, 섬유공업 및 내화물 업계에 널리 사용되는 메타규산소 및 정수약품인 황산철제1철, 농업용으로 사용되는 질산칼슘 등 약 30여종에 해당되는 각종 무기 화학약품을 제조하고 있음.
- 공장은 경기도 부천시 오정구 오정로 38에 위치하고 약 50명 가량 근무중.
- 노동조합은 한국노총 화학연맹 소속으로 1989년 설립되었음.

2. 업무의 특성

- 생산품의 특성상 준비과정과 종료과정이 복잡하고 시간이 많이 소요되기 때문에 한 번 생산을 시작하면 일정량을 확보하기전까지 계속 생산을 해야함.
- 생산하지 않는 시기(기계를 끌 때)에는 잉여인력이 발생하므로 주52시간 적용 이전에는 12시간씩 2교대로 정원을 타이트하게 운영할 수 밖에 없었고, 이에 따라 종사자들의 임금구성에서 연장근로수당이나 휴일근로수당이 큰 부분을 차지하고 있었음.

3. 근로시간 단축 과정

- 2018년 3월 근로기준법 개정으로 연장근로 1주 12시간 제한이 예상될 때 단체교섭이나 노사협의회에서 중요안건으로 채택하고 꾸준히 논의를 해서 오히려 법 적용시점보다 빠르게 대응할 수 있었음.
- 연장근로가 단축됨으로써 1인 당 임금감소액이 20~30%가 예상되었기에 노동자들의 반대가 극심하였고, 노동조합도 조합원의 의사에 반한 교섭과 협의가 어려운 상황이었음.
- 그러나 노동조합의 꾸준한 조합원 설득과 대안제시, 회사의 양보교섭과 절충안 마련등을 통해 기존 2조 2교대에서 3조 2교대로 전환(4일근무 2일휴무)하여 현재 주 평균 48시간 근무.

4. 주요 합의내용

- 1) 기존 통상임금에 해당하지 않았던 상여금을 기본급화함으로써 통상임금액을 높여내 시간외근로에 대한 보상 증액.
 - 2) 임금인상의 3개년 계획을 통해 기존 임금감소분 보전 합의.
 - 3) 조합원 자녀 학자금 인상.
 - 4) 신입사원의 경우도 기존 최저임금 기준의 임금테이블이었으나 임금상승분과는 별도로 3개월, 1년, 2년에 15만원씩을 추가 인상하여 계속근로 및 생산성 향상 유도.
 - 5) 기존 노후화된 설비투자를 자동화하여 노동강도 저하 및 생산성 향상 시도.
- ※ 실제 임금감소 폭은 약 7% 정도로 확인됨.

5. 근로시간 단축의 효과

- 주야맞교대로 인해 동료들간의 교류도 부족했던 상황에서 각자 취미활동 등을 공유할 수 있었으며, 지역노사민정협의회 등의 지원을 받아 업무와 관련한 자격증 및 직업훈련에 시간을 투자할 수 있게 되었음.
- 장시간 근로시 육아문제로 인해 배우자와의 갈등도 있었고 대화가 단절되는 경우도 많았지만 현재는 육아를 분담할 여유도 생겼고, 배우자와 취미생활을 함께 할 수 있는 시간이 생김.
- 화학, 유독물질을 다루는 사업장의 특성상 간혹 산업재해가 발생하기도 했지만 현재는 노동강도가 약화됨에 따라 산재발생률도 급감하였음.

6. 의견

- 근로시간 단축에 따른 임금감소는 초기 노동자들의 반발을 불러오기도 했으나 3년이 지난 현재는 삶의 질 향상이 뚜렷하여 약간의 임금감소는 감내할 수 있는 수준임.
- 임금감소를 최소화하는 한편 인건비 절감분의 설비투자를 통한 생산성 향상 합의는 협력적 노사관계의 귀감이 될 것.
- 다만 노동관계법의 변화가 사업장의 노사관계를 좌우하는 경우가 많음. 즉 영진 의 경우도 법개정을 계기로 실질적 대응방향을 모색하게 되었으므로, 법개정과 무관하게 자체적으로 근로시간 단축등을 논의하기는 쉽지 않을 것임.
- 이에 현재 언론에 회자되고 있는 주120시간 노동이나 1년 단위 탄력적 근로시간제 등 유연근로시간 확대는 오히려 사업주의 이윤창출 및 극도의 생산성 향상에 동기를 제공해 노사관계 불안정 및 겨우 자리잡고 있는 일가정 양립 문화에도 부정적 영향을 미칠 것임.

토론

1. 정문주 (한국노총 정책본부 본부장)
 2. 최명선 (민주노총 노동안전보건실장)
 3. 황용연 (경총 노동정책본부장)
 4. 김은정 (참여연대 협동사무처장)
 5. 전다운 (민변 노동위원회 변호사)
 6. 오진호 (직장갑질 119 집행위원장)
 7. 박종필 (고용노동부 근로감독정책단장)
-



'1주 150시간' 무한노동으로의 질주

윤석열 정부의 노동시장개혁 추진 방향에서 드러난 장시간노동체제로의 회귀 비판

2022. 7. 12(火) 정문주 한국노총 정책1본부장

국민의힘 윤석열 정부는 '노동의 가치가 존중받는 사회'를 국정과제로 정하며 출범하였지만, 노동계를 배제한 채 저임금 장시간 노동체제로 회귀하는 노동시장개혁방안을 추진하고, 부총리의 임금 억제 발언 등 노골적인 친기업 행보를 이어가고 있으며, 최저임금 차등 적용 시도 등 친자본·반노동 행보를 이어가고 있음.

고물가, 고금리, 고환율로 노동자 서민의 삶이 추락하고 있음에도 불구하고, 민생보다는 재벌대기업 특혜와 부자 감세 등 낙수효과를 기대하며 과거 MB정권에서 이미 실패한 낡은 정책으로 일관하면서 민생을 외면을 하고 있음.

특히, 정부가 발표한 노동시장 개혁 추진방향은 최대 주52시간 상한제를 무력화 시키고, 우리나라의 고질적 문제인 저임금·장시간 노동체제를 공고히 하겠다는 의도임.

정부는 우리나라 연간 노동시간이 1,928시간으로 OECD평균 1500시간대에 400시간이나 많다고 하면서도 노동시간단축 대책은 전혀 내놓지 않은 채 월단위 연장근로시간 총량관리, 선택적 근로시간제, 스타트업·전문직의 노동시간 규제 예외적용 등 초과노동시간에 대한 편법적인 노동시간 연장방안만을 대책으로 제시함

정부는 유연근로제 활용률(10%미만)이 낮다고 주장하고 있으나, 이는 정부가 시행규칙 개정하여 특별연장근로 인가사유 및 인가기간·횟수를 무분별하게 확대한 결과, 특별연장근로 인가건수는 400배 이상 폭증했고 현장에서 유연근무제를 활용할 필요가 없어진 것임.

정부의 노동시장개혁방안은 '국민 눈높이에 맞는 합리적 대안'이 아니라 '사용자단체의 요구를 편파적으로 수용한 제도 개악'일 뿐임.

더구나, 직접 이해당사자인 노동계를 배제한 채 일방적으로 정부 입맛에 맞는 학자들을 동원하여 '미래노동시장연구회'를 구성, 운영하는 것은 절차적으로 정당하지 않고, 정부가 미리 정해놓은 장시간노동 저임금체계라는 결론에 학자들의 논리를 더해 장식할 하겠다는 것에 불과함.

따라서, 정부는 반노동적이고, 일방적인 노동시장개혁 추진을 즉각 중단, 폐기하고, 3

고시대 고통받고 있는 노동자 서민의 생활안정을 위한 노력에 힘을 기울여야 함.

1. 윤석열 정부의 노동시간 정책 방향

윤석열 국민의힘 대선 노동 정책공약의 타이틀은 '노동개혁'으로 국정과제를 거치며 '노동의 가치가 존중받는 사회'로 변경되었다가 국회 시정연설 (2022. 5. 16)에서 '노동개혁'으로 다시 회귀하였고, 정부 5대 부분 개혁*에서 노동시장 개혁으로 바뀜

※ 공공·연금개혁, 노동시장개혁, 교육개혁, 금융혁신, 서비스산업혁신

1) 윤석열 국민의힘 '노동시간' 관련 대선공약

□ 근로시간 유연화 및 선택지 다양화

△ 선택적근로시간 정산기간 1년 내, △ 근로시간저축계좌제, △ 특례업종 확대(스타트업), △ 연장근로시간의 총량규제, △ 화이트칼라이그젬션 도입 등

⇒ 후보 시절 일상적 망언 (주120시간 노동, 손발노동은 아프리카나, 150만원 최저임금 등)

2) 윤석열 국민의힘 정부의 '노동시간' 관련 국정과제

국정목표3 **따뜻한 동행, 모두가 행복한 나라**

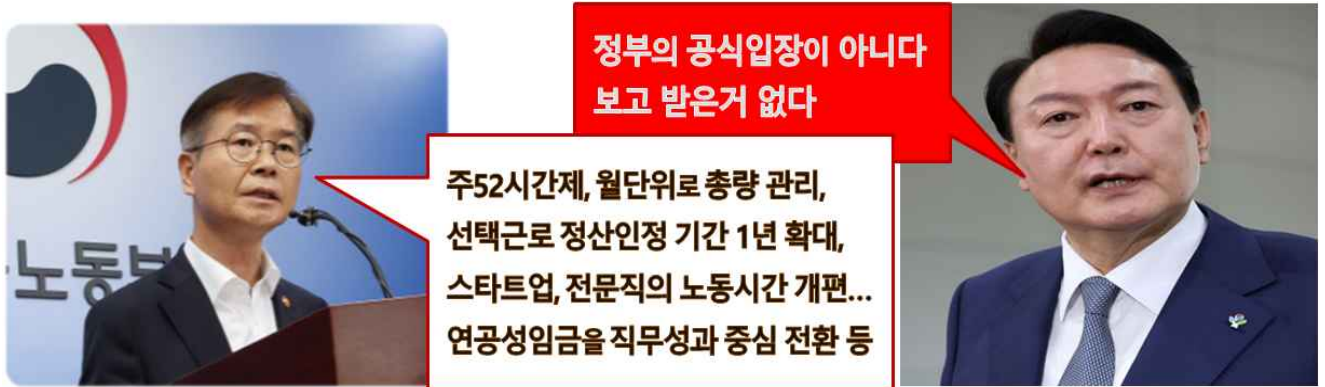
[약속10] 노동의 가치가 존중받는 사회

51. 노사협력을 통한 상생의 노동시장 구축

- ✓ 선택근로 정산기간 확대, 스타트업·전문직의 근로시간 규제완화, 연장근로시간 총량관리
- ✓ 근로자대표제 개선 추진, 원하청 공동노사협의회 자율 설치 및 운영 활성화 유도, 노동이사제 안착 지원
- ✓ 세대상생형 임금체계 확산

3) 노동시장 개혁 추진 방향 (고용노동부, 2022. 6. 23)

<p>근로시간 제도개선 노사합의 기반 선택권 확대</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 주 → 월 단위 근로시간 총량 관리단위 전환 검토 ○ 근로시간저출계좌제 도입 방안 마련 ○ 선택적근로시간제 정산 인정기간 확대 ○ 스타트업·전문직 근로시간 운영 애로사항 해소 지원
-------------------------------------	---



2. 노동시간 제도 개악 비판

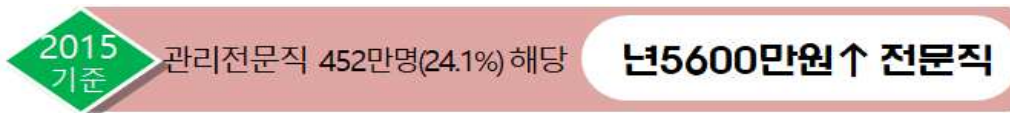
윤석열 정부는 선택적 근로시간제의 정산기간 확대, 연장 근로시간 총량관리, 스타트업 및 전문직의 근로시간 규제완화 등을 통해서 근로시간에 대한 노사 선택권을 확대하겠다고 주장하지만,

노동조합 조직률이 14%에 불과하고, 이 조차 기업별노조체제로 단체협약적용률 역시 대단히 낮아 노동시간에 대한 통제권은 실상 사용자 주도로 결정됨. 더 나아가 초기자본주의시대, 300년 전 계약자유 원칙으로 되돌아가 무한노동시간을 허용하겠다는 것임.

특히, 선택적 근로시간제의 정산기간 확대요구는 1일, 1주 노동시간 제한이 없는 제도적 허점을 노리고 집중적인 장시간노동을 조장하는 사용자단체의 요구에서 비롯됨.

고소득 전문직의 노동시간 규제 완화는 미국, 일본에서 심각한 과로 문제를 야기했고, 실제 도입 목적이 전문직의 임금 삭감에 있음을 직시해야 함.

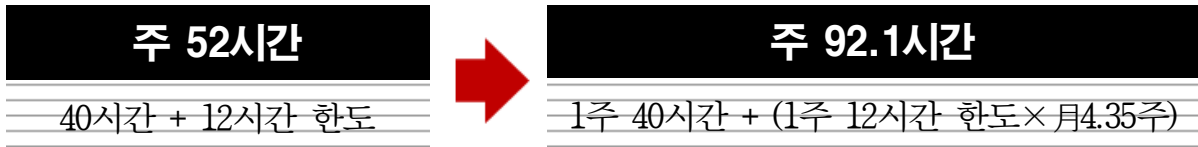
실제로 2015년 박근혜 새누리당 정책이 노동시장구조개혁으로 일방 추진했던 '고소득전문직'의 파견 확대 기준이



한국표준직업분류 상 관리직(대분류1)과 전문직(대분류2) 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25"로서 연봉 5600만 원이었고, 이에 속하는 직업들은, 판사, 변호사, 회계사, 세무사, 감정평가사 등 이른바 '샤자가 들어가는 전문직과 기업 대표이사, 고위임원, 기업 인수합병 전문가, 대학교수, 연구원, 번역가, 통역가와 같은 직업들 뿐만아니라 한국표준직업분류상 관리직과 전문직에는 초중고등학교 교사, 유치원 교사, 보험 및 금융 관리자, 자동차 부품 등 기술 영업원, 기자 등도 포함된 바 있음.

한편, 국정과제에 포함된 ▲노사협의회 대표성 강화, 장시간노동의 쉬운 도입을 위해 노조를 배제하고 노사협의회를 활용하겠다는 의도이며, ▲근로자부분대표제 도입은 노노갈등을 유발시켜 장시간노동, 임금체계 개악을 통해 현장단위로부터 확산 시키겠다는 포석임.

1) 연장근로 관리 단위 : '주'→ 月 단위 확대



- 장시간 노동을 근절하기 위해 지금 고민해야 하는 것은 '1주 이상'으로 연장노동시간을 관리하는 것이 아니라, '1일 단위'의 연장노동시간을 포함한 최장노동시간을 제한하는 규정을 마련하는 것
- 정부가 진정 노동자의 '워라벨'(일과 생활의 균형)과 '시간주권'을 중시한다면, 1일 노동시간을 최장 10시간으로 제한함으로써 노동자에게 1일 생활시간을 최대한 확보해 주는 것임.
- 마찬가지로 현재 일부 업종과 유연근무제에서만 인정되고 있는 '11시간 연속휴식권' 부여의무도 유럽의 경우에서와 같이 노동시간에 대한 노동자의 보편적 권리로서 인정되어야 하며, '근로 종료 후부터 다음 근로 개시 전까지' 11시간 부여가 아닌 '24시간당 최저 11시간의 연속적 휴식 부여'로 바뀌어야 함.

2) '근로시간저축계좌제' 도입

- '근로시간저축계좌제 도입'은 연장·야간·휴일노동 등에 대해 수당지급에 갈음하여 원칙적으로 휴일 또는 휴가 등으로 보상한다는 것으로서, 결국 실노동시간 단축을 통한 장시간 노동문제 해결과는 거리가 있음.

- 또한 연차휴가조차 제대로 사용할 수 없는 현실을 감안할 때 노동시간을 적립해 두었다가 필요시 휴가로 사용하는 것은 현실적으로 불가능에 가깝다고 볼 수 있음.
- 특히, 탄력적·선택적 근로시간제를 실시하면서 '근로시간저축계좌제'가 도입될 경우 야간·휴일노동에 대한 가산임금 지급부담도 회피할 수 있게 됨. 결국 경영상 여건에 따라 사용자의 요구에 의해 비자발적 휴가를 사용하게 되는 식으로 악용될 가능성이 농후하게 되는바, 이럴 경우 '근로시간저축계좌제'는 노동자에게 '무급휴직'이 될 수 밖에 없음.

3) '선택적 근로시간제' 정산기간 확대 등

1일 21.5시간 4시간마다 30분 휴계시간 부여

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
근무 (4h)				휴식 0.5	근무 (4h)				휴식 0.5	근무 (4h)				휴식 0.5	근무 (4h)				휴식 0.5	근무 (1h30m)			

1주 150.5시간 1일 21.5시간 × 7일 (1개월단위)

1주 107.5시간 3개월단위 (근로일간 11시간 연속휴식권 부여)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	구분
근무 (4h)				휴식 0.5	근무 (4h)				휴식 0.5	근무 (4h)				휴식 0.5	근무 (4h)				휴식 0.5	근무 (1h30m)				1일차 21.5h
11시간연속휴식											근무 (4h)		휴식 0.5	근무 (4h)		휴식 0.5	근무 (4h)				2일차 12h			
휴식 0.5	근무 (4h)				휴식 0.5	근무 (4h)				휴식 0.5	근무 (1h30m)				11시간연속휴식							근무 (2h)	3일차 11.5h	
근무 (2h)		휴식 0.5	근무 (4h)				휴식 0.5	근무 (4h)				휴식 0.5	근무 (4h)		휴식 0.5	근무 (4h)		휴식 0.5	근무 (1h30m)		11시간연속휴식			4일차 (19.5h)
11시간연속휴식											근무 (4h)		휴식 0.5	근무 (4h)		휴식 0.5	근무 (4h)				휴식 0.5	근무 (1h30m)		5일차 13.5h
근무 (2h30m)		휴식 0.5	근무 (4h)				휴식 0.5	근무 (1h30m)				11시간연속휴식							근무 (4h)			6일차 12h		
휴식 0.5	근무 (4h)				휴식 0.5	근무 (4h)				휴식 0.5	근무 (4h)				휴식 0.5	근무 (4h)		휴식 0.5	근무 (1h30m)		11시간연속휴식			7일차 17.5h

- 이미 지난 정부에서 탄력적 근로시간제의 단위기간 6개월 확대, 선택적 근로시간제의 정산기간 3개월 확대(신상품 및 신기술의 연구개발), 재량근로시간제 대

상업무범위 확대, 특별연장근로 인가사유 확대 등 사실상 모든 유연근로제를 확대하였음.

- 이와 같이 정부가 유연근로제를 무분별하게 확대하여 실노동시간 단축정책이 무력화될 위기에 처한 와중에, '1일', '1주' 노동시간 제한 규정조차 없는 선택적 근로시간제의 정산기간을 추가로 확대한다는 것은 '노동자의 자율적 선택'이라는 미명 하에 아무런 제한없는 초장시간 노동을 허용하겠다는 것임.
- 한편, 정부는 유연근로제 활용률이 10%에도 미치지 못한다는 핑계를 대고 있으나, 이는 정부가 특별연장근로 인가제도를 남용한 결과임. 즉, 정부가 특별연장근로 인가사유 및 인가기간·횟수 등에 대해 법률상 근거없이 시행규칙 개정 등을 통해 무분별하게 확대한 결과 특별연장근로 인가건수는 400배 이상 폭증함 (2020년 주52시간 상한제의 300인 이상 사업장 시행을 앞두고 정부가 특별연장근로 인가사유를 확대하자, 업무량 증가에 따른 특별연장근로 신청 및 인가 건수가 4배 증가 (2015년 6건, '16년 4건, '17년 15건, '18년 204건, '19년 908건, '20년 4,204건, '21년 6,477건으로 폭증).
- 다시 말해, 사업주 입장에서 근로자대표와의 서면합의 등 도입절차와 요건이 까다로운 탄력적·선택적 근로시간제를 활용하는 것보다 법률상 제한규정조차 부재한 특별연장근로 인가제도를 활용하는 것이 훨씬 수월함. 이와 같이 특별연장근로 인가제도 활용에 대한 정부 스스로 유인을 제공한 것으로써 유연근로제의 저조한 활용은 정부 스스로 자초한 결과임.

※ [참고] 최근 3년간 특별연장근로 인가 사업장현황

(단위:개소)

연도	신청 건수	인가 건수	인가사유*					인가기간			
			재해·재난 대응	인명·안전 확보	시설·설비 장애·고장	업무량 폭증	소재 등 연구개발	7일 이내	8~14 일	15~21 일	22일 이상
2022년	3,773	3,498	1,099	114	120	2,164	1	1,178	376	240	1,704
2021년	7,185	6,477	2,059	220	319	3,865	14	1,928	631	382	3,536
2020년	4,542	4,204	1,930	217	137	1,091	5	1,483	494	356	1,871
2019년	966	908	908					701	63	24	120

※ 출처 : 더불어민주당 이수진 의원실

※ 2020.1.31. 인가사유 확대(1→5개) 이전에는 재난·재해의 수습을 위한 경우만 허용, 전산시스템 개편(2020.3.) 이후 인가사유 입력

※ [참고] 최근 3년간 특별연장근로 인가횟수별 사업장현황

(단위:개소)

구분	1회 인가 사업장	2회 인가 사업장	3회 인가 사업장	4회 이상 인가 사업장	총사업장 수
2019년	157	58	26	49	290
2020년	627	219	156	301	1,303
2021년	812	440	329	535	2,116
2022.5.3.	912	473	270	253	1,908

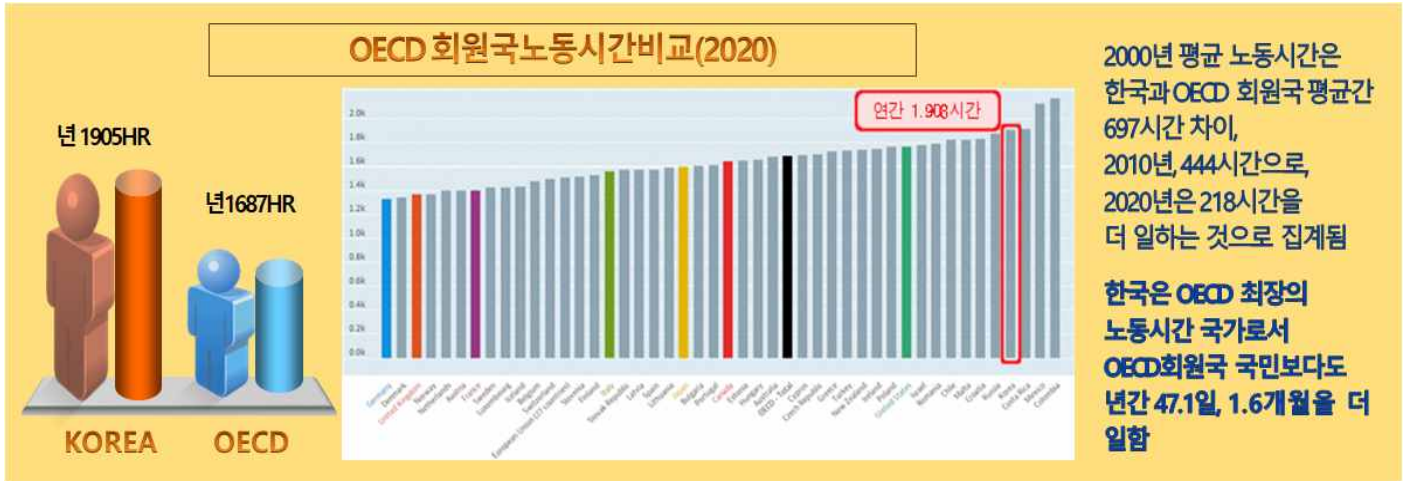
※ 출처 : 더불어민주당 이수진 의원실

4) 스타트업·전문직 근로시간 운영 애로사항 해소 지원

- 대통령직인수위원회 등에서 논의된 내용을 고려할 때 스타트업·전문직 근로시간 운영 애로사항 해소를 지원한다는 것은 고연봉 사무직에게 근기법상 노동시간 제한 규정을 적용하지 않는 이른바 '화이트칼라 이그젬션'(White Collar Exemption)을 도입하겠다는 것임.
- 즉, 금융권 노동자와 대기업 사무직, 일부 전문직을 비롯해 최근 각광받는 IT 개발자 등 일정 기준 연간 임금소득 이상인 사무직·전문직의 경우 노동시간 및 휴게와 휴일 관련 규정을 적용하지 않고 예외를 두고 초과근무수당을 지급하지 않는다는 것임.
- 화이트칼라 이그젬션제도는 헌법상 보장된 행복추구권의 하나인 국민의 휴식권 보장과 명백히 상반되는 제도(마찬가지로 '공휴일에 관한 법률' 적용대상에서 5인 미만 사업장이 제외된 점을 생각해 볼 수 있음)이며 임금양극화에 따른 노동시장 이중화가 심각해지는 상황에서 고소득 노동자에 대한 사회적 불신을 야기하여 노노갈등을 야기할 수 있음.
- 이 제도를 최초로 도입한 미국 역시 제도 도입후 폐해가 심각하여 초과근무수당 지급제외 대상의 축소 등 제도보완에 나서고 있는 상황임.
- ※ 오바마 행정부는 2016년 노동부 규칙을 바꿔 사무직 초과근무수당 지급 제외 기준을 주당 455달러(56만1천470원)에서 주당 913달러(112만원5천729원)로 대폭 인상을 시도함. 기준소득은 도널드 트럼프 대통령 집권 뒤 2020.1.1.부로 기준을 주당 684달러(84만4천56원)로 상향됐고 바이든 행정부도 수정을 추진하고 있음.

3. 노동시간 단축과 법정 노동시간 보장

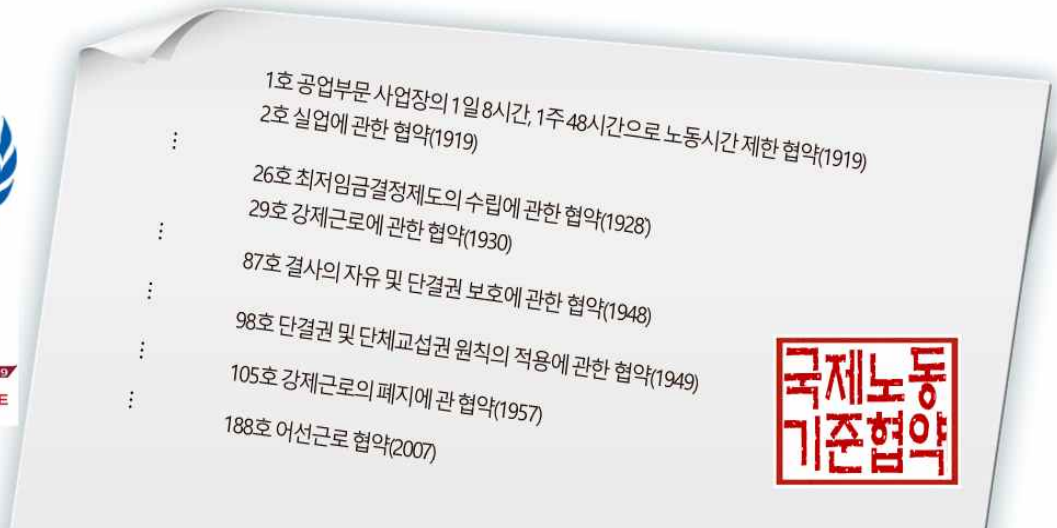
= 삶의질 개선 + 저출산 극복 + 일자리나누기 + 온실가스 감축 + 생산성 향상

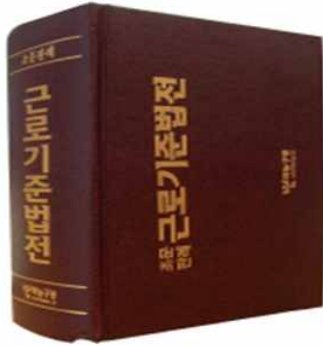


- 장시간노동은 노동자 건강을 해치고, 일과 삶의 불균형을 초래하며, 새로운 일자리 창출 기회를 봉쇄하고 노동생산성을 저하시킴.
- 특히, 노동시간단축이 온실가스 감축을 위한 유력한 수단으로 영국, 스웨덴, 미국 등에서 연구 진행, 스페인, 스코틀랜드 등은 주4일제 시범 시행 중
- 한국은 장시간노동국가로서 노동시간단축을 통해 온실가스를 감축할수 있는 가능성이 높아 적극적인 정책 마련과 시행 必
- 기후휴가 도입 : 전력사용피크시즌에 에너지 다소비 제조업 휴가 확대 → 2018 폭염사태시 원전7기 분량 전력 감소

노동시간은 노동기준의 핵심으로 노동법과 세계노동기준의 출발

노동시간 규제는 노동법의 출발점으로 대부분 나라들은 노동시간 규제법을 중심으로 초기 노동법이 만들어짐
 19C초 공장법(영, 1802, 도제생 1일 12시간 상한)이 만들어지고, 20C들어서 국제기준으로 ILO협약 1호 탄생함
 ILO(국제노동기구)는 2019년으로 창립 100년이 되었고, 총 189개 협약 채택





제11조(적용범위)

- ① 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다 단, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다
- ② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대해서는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이법의 일부 규정을 적용할수 있다.
- ③ 이법을 적용하는 경우 상시 사용하는 근로자수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다

근로기준법, '그림의떡'

근로기준법은 최저수준의 노동조건을 법으로 정한 것으로 모든 노동자에게 보편적으로 적용되는 것이 원칙!
 임금노동자 2219만 5천명 가운데 5인미만 사업체 노동자는 587만 7천명으로 **26.5%** 해당

※통계청, 사업체조사(2019)



4명 가운데 1명 이상이 근로기준법 적용 배제

5인미만 사업(장) 노동자에 적용되는근기법 규정(영7조)

구분	적용법 규정
1장 총칙	1조~13조
2장 근로계약	15조, 17조, 18조, 19조1항, 20조부터 22조까지 규정, 23조2항, 26조, 35조~42조까지 규정
3장 임금	43조~45조까지 규정, 47조~49조까지 규정
4장 근로시간과 휴식	54조, 55조1항, 63조
5장 여성과 소년	64조, 65조1항3항(임산부와 18세 미만인 자로 한정), 66조~69조까지 규정, 70조2항3항, 71조, 72조, 74조
6장 안전과 보건	76조
8장 재해보상	78조~92조까지 규정
11장 근로감독관 등	101조~106조까지 규정
12장 벌칙	107조~116조까지 규정(1장~6장까지, 8장, 11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다)

상시 노동자 수에 따른 근로기준법 적용 범위

	5인미만	5인이상	10인이상
근로자명부 작성	○	○	○
근로계약서 작성	○	○	○
임금대장 작성	○	○	○
주휴일(주휴수당)	○	○	○
해고예고(수당)	○	○	○
최저임금	○	○	○
퇴직금	○	○	○
연장·야간·휴일근로수당	×	○	○
연차휴가	×	○	○
생리휴가	×	○	○
휴업수당	×	○	○
취업규칙 작성·신고	×	×	○
성희롱 예방교육	계시·배포	계시·배포	○

근로기준법은 **빙산** 이다

근로기준법 적용

5인미만 사업체 노동자
588만명

특례업종 노동자 112만명

플랫폼 노동자 220만명

주15시간미만 노동자 160만명

포괄임금제 적용대상자 300만명

가사 노동자 14만명

적용제외
노동자
40만명

빙산의 대부분은
수면아래 잠겨 관측되지 않음
근로기준법 역시 적용받지 못하는
사각지대가 대단히 넓어
1,100만 명에 달함

윤석열 정부의 노동시간 정책의 문제점 - 건강권을 중심으로

민주노총 노동안전보건실장 최명선

1. 발제문에 대하여

- 지난 23일 발표한 노동부의 노동시간 유연화 정책의 본질은 "기업의 필요에 따라 노동자들의 노동시간을 늘렸다 줄이면서도 법정 기준근로시간을 초과하는 장시간 노동에 대해서는 비용 부담을 최소화하겠다는 전략임
- 노동시간에 대한 사용자의 재량권을 강화하여 장시간 노동에 대한 규율체제를 근본에서부터 훼손하고 있음.
- 발제문에서 각 제도별로 제기하고 있는 문제점에 대해 전적으로 동의함. 무엇보다 가장 심각한 것은 노동자 건강권의 문제임. 특히, 노동시간이 통계상으로는 단축되는 것으로 나타나고 있으나, 현장의 실물과는 괴리되어 있음.
- 노동시간 유연화 대책의 대표적으로 제시되고 있는 연장 근로시간의 월별 총량 관리제는 14시간, 16시간 노동으로 내몰리던 노동자를 과로사, 과로 자살로 내몰고 있는 심각한 상황임.
- 발제문에서 정리 되어 있는 것처럼. 장시간 노동은 사고의 증가, 뇌심질환, 근골격계 질환, 우울증, 자살 등 모든 부분에서 노동자 건강권을 위협하고 위험도가 매우 높음. 외국에서는 위험도가 높다는 연구 보고 수준이지만, 장시간 고강도 노동, 감정노동, 성과주의와 연동되는 일터 괴롭힘 등에 놓여 있는 한국의 노동자들에게는 직접적인 죽음, 질병으로 나타나고 있음.

2. 추락사망보다 많은 과로사, 과로 자살

○ 추락사망보다 많은 과로사망

- **11년간 평균 산재 사망 2,198명.**
- **산재보험 보상 추락사망 374명. 과로사망 367명**
- 과로사가 높은 직군인 공무원, 병원 의료인, 교사 등이 사학연금, 공무원 연금 보상으로 산재보상 통계 제외. 과로사망 위험이 높은 택배, 화물운송등 250만 특수고용노동자 실물 통계도 없음
- 추락사망은 95% 산재 승인, 과로사는 산재 승인을 35% 내외임. 실질 발생은 과로사망이 추락사망을 상회할 것으로 추정

년도	산재사망	추락사망	과로사망
2020	2,326	328	463
2019	2,280	347	503
2018	2,415	376	457
2017	2,209	366	421
2016	2,040	366	300
2015	2,066	339	293
2014	2,134	363	318
2013	2,233	349	348
2012	2,165	373	301
2011	2,114	452	278
2010	2,200	453	354
평균	2,198	374	367
계	24,182	4,112	4,036

[노동부 산업재해 현황 분석 자료 통합 비교]

- 산재사망은 2012 변경 전 통계 기준 반영 통계
- 과로사는 일본의 과로사 정의에 근거한 뇌심질환 사망통계임.
- 산재보험 보상 기준 통계로, 공무원, 대학 및 대학병원은 반영되지 않음

○ 12년간 뇌 심질환 산재신청 노동자는 2만7천563명

- 지난 12년간 뇌 심질환 산재신청 노동자는 2만7천563명에 달하고, 산재 승인은 7,479 명임.
- 낮은 뇌심질환이 산재 승인률을 감안하면 장시간 노동, 단기업무 증가, 불규칙 노동, 야간 노동 등에 의한 건강권 침해가 심각한 상황

[뇌 심질환 산재신청 및 승인 현황 / 근로복지공단 연도별 분석]

년도	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019년	2020년	2021년
신청	2,780	2,475	2,300	2,178	2,088	1,970	1,911	1,809	2,241	3,077	2,429	2,305
승인	401	319	350	458	471	462	421	589	925	1,265	929	889

○ 업무상 문제로 매년 516명 자살.

주중 평균 수면시간 4시간 미만 자살 생각률 17.6%

- 장시간 노동은 우울증 및 자살 생각률을 높이는 것은 여러 연구 결과가 있음
- 복지부 자살 예방 백서 등에 따르면 매년 직장 또는 업무상의 문제로 자살을 하는 노동자가 평균 516명에 달함.
- 복지부의 조사에 따르면 2020년 주중 평균 수면시간이 4시간 미만인 성인의 자살 생

각률은 17.6%로 4시간 이상인 사람 (4.7%)보다 12.9% 높고, 남녀와 연령대별 모두 수면시간이 4시간 미만인 경우 자살 생각률이 높았음

- 발제문에 따르면 52시간 초과 근무를 하는 노동자가 3.74배 자살에 의한 사망위험이 증가함. 한달에 4일이상 주말 근무를 한 경우 남자는 45%, 여자는 36% 우울증 증가

직장 또는 업무상의 문제가 동기인 건 수 [2022 복지부 자살 예방 백서]

년도	2016	2017	2018	2019	2020	평균
자살자 수	514	487	487	598	492	516

주중 평균 수면시간에 따른 성인 자살 생각 현황 [2022 복지부 자살 예방 백서]

4시간 미만	대상자 수	307
	자살 생각률	17.6%
4시간 이상	대상자 수	5,062명
	자살 생각률	4.7%

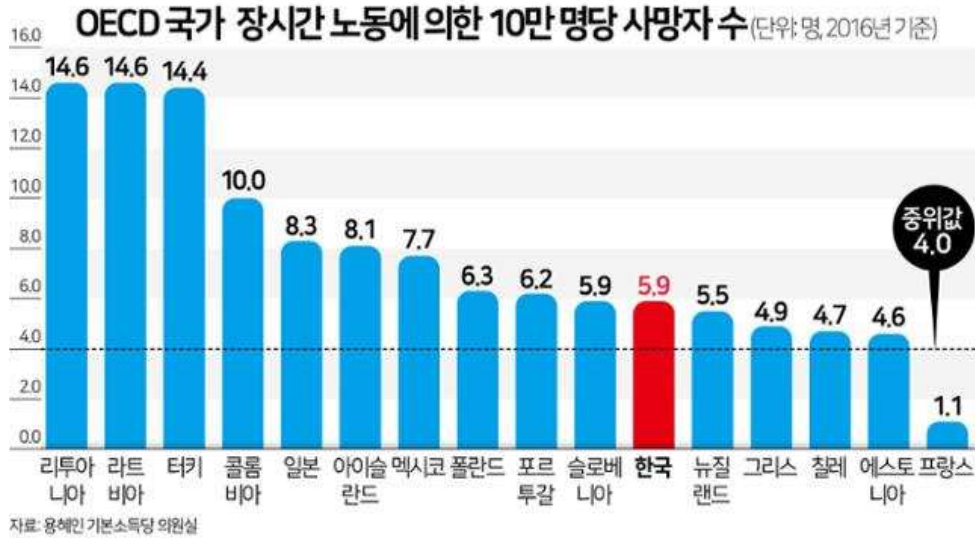
○ 국제기구 공동연구보고 2016년 한국의 과로사망 2,610명으로 추정

- 2021년 5월 세계 보건기구 (WHO), 국제 노동기구 ILO 발표 공동연구 보고서
- 주 35~40시간 근로자와 비교할 때 주 55시간 이상 근무자가 허혈성 심장질환 및 뇌졸중으로 숨질 위험은 각 17% 내지 35%가 높았으며, 일과 관련된 전체 질병 중 3분의 1이 '장시간 노동' 때문이라고 하면서 장시간 노동이 직업병의 최대 위험요인이라고 발표
- 스트레스 등 장시간 노동의 직접적 영향에 의한 직장 내 사망은 빙산의 일각에 지나지 않으며, 장시간노동이 10년 안팎의 잠복기를 거쳐 노년기에 뇌심혈관계에 미치는 악영향이 매우 크다는 점을 대규모 데이터(154개국 2,300개 조사)를 기반으로 통계적으로 입증
- 기본소득당 용혜인 의원실 분석 보고 발표 . 2016년 한해 2,610명의 노동자가 주 55시간 이상의 장시간 노동에 시달리다 뇌심혈관계 질환으로 사망한 것으로 추산. 같은 해 노동부 산재 승인 300건의 8.7배

WHO-ILO데이터와 통계청 인구데이터를 종합해 장시간 노동에 의한 질병과 장애로 건강하게 살지 못한 기간(DALYs: deaths and disability-adjusted life years)을 추산하면, 2016년 기준 총 57,754년으로 장시간 노동에 의해 10만명 당 195.2년의 건강수명손실이 있는 것으로 나타남. 이는 OECD 평균인 143.6년에 비해 36% 더 많음.

- OECD국가 중 프랑스가 장시간 노동에 의한 심뇌혈관질환 사망률이 가장 낮음. 2016년 10만명 당 1.1명으로 한국의 1/5 수준임. 2016년 한국인은 프랑스 인에 비해 장시간

노동 때문에 2,038명 더 사망한 것임.



[장시간 노동 [OECD 국가 노출 인구/ 2016년 기준]

구간	해당국가
0.5-2.1%	호주, 에스토니아, 핀란드, 헝가리, 이스라엘, 이탈리아, 라트비아, 리투아니아, 룩셈부르크, 뉴질랜드, 노르웨이, 슬로바키아, 스웨덴
2.2-4.0%	오스트리아, 벨기에, 캐나다, 체코, 덴마크, 프랑스, 독일, 아일랜드, 네덜란드, 폴란드, 포르투갈, 슬로베니아, 스페인, 스위스, 영국, 미국
4.1-6.5%	칠레, 그리스, 아이슬란드
6.6-8.0%	일본
8.1-9.2%	대한민국
9.3-11.2%	멕시코
11.3-13.2%	터키
13.3-15.5%	콜롬비아

3. 1일 노동시간 상한과 노동자 건강권

○ 연장근로 월별 총량관리를 비롯한 윤석열 정부의 노동시간 정책은 결국 일간, 주간 단위의 초 살인적 장시간 노동을 허용하는 것이며, 고무줄 압축 노동을 강제하고 확대하는 것으로 노동자 건강권의 치명적임. 1일 10시간 이상의 장시간 노동의 위험성에 대한 조사보고는 매우 많음

○ 교대근무 및 장시간 노동과 산재 사고, 실수, 수행력과의 관계를 살펴본 연구 대상 문헌 고찰

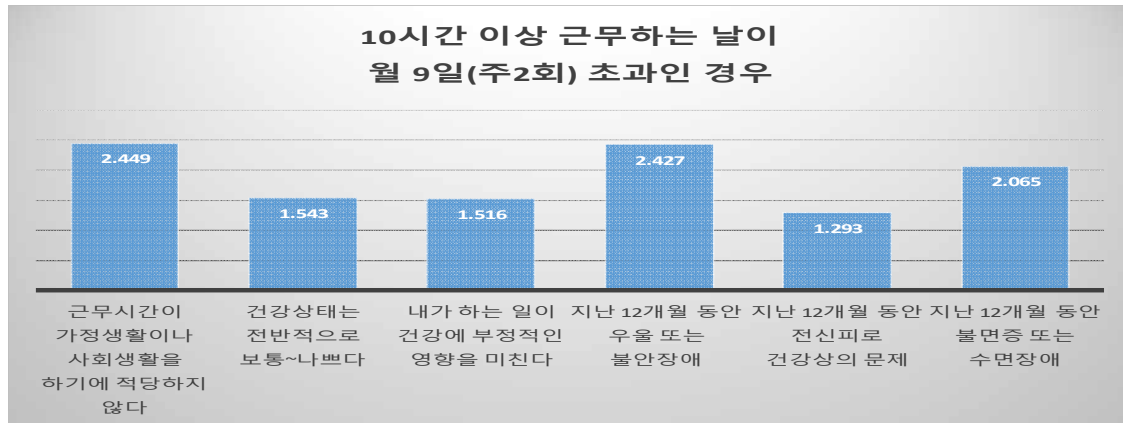
Scand J Work Environ Health 2011;37(3):173-185

- 하루 8시간 이상 일하는 경우 8시간 근무하는 사람보다 사고 위험이 50% 정도 높음

- 하루 12시간 이상 초장시간으로 일하는 경우에는 사고 위험이 2배 이상 증가함.
- 8시간을 초과하는 근무는 피로 관련 실수, 사고 위험이 1.3~1.98배 증가함.
- 12시간 초과하는 근무는 8시간 이내의 근무에 비해 사고 발생 위험이 1.37~3.29배 증가함.

○ 10시간 이상 노동이 주 2회 계속되면 우울 또는 불안장애가 2.7배 증가

- 4차 근로환경조사 분석 : 한국 노동자 29,113명 대상 조사



[10시간 이상 근무하는 날이 월 9일(주2회) 초과인 경우와 아닌 경우 비교 결과. 한국노동 안전보건연구소]

○ 근로시간이 근로자의 건강 및 사고에 미치는 영향 연구 (2011. 산업안전공단)

(1) 외국 자료 인용

- 1일 8시간 근로보다 12시간 근로가 사고위험 발생비율이 2배 높음
- 1일 11시간 이상 노동이 8시간 노동보다 심근경색이 3배 이상 증가. 당뇨병은 4배 이상 증가
- Spurgeon (2003) 2개 국가 사고조사 연구에서 작업시작 후 9시간부터 사고율이 증가하고, 8시간 이상부터는 실수가 증가하는 것으로 분석됨.
- Park (2001) 1994sus 120만개 이상의 사고자료 분석에서 사고위험이 근무시간 9시간 때부터 기하급수적으로 증가하는 것으로 분석

(2) 3차 근로환경실태 조사 분석

- 요통 발생률은 40시간 이하 노동자 대비 52시간 초과 노동자가 1.85배 높음
- 우울 문제는 40시간 이하 노동자 대비 52시간 초과 노동자가 2.13배 높고, 불면증과 수면장애는 1.86배 높음
- 결근은 40시간 이하 노동자 대비 52시간 초과 노동자가 2.24배 높음

4. 연속휴식시간제도와 장시간 압축 노동 현장 실태

1) 한국에 도입된 연속휴식시간제도의 문제점

- 노동시간 정책에서 노동자 건강권문제가 제기 될 때 마다 11시간 연속휴식시간제도가 만병 통치처럼 제기되고 있으나, 현실적용에 많은 한계와 문제가 있음
- 노동시간 특례제도와 탄력근로제도로 연속휴식시간제도가 도입되었으나, 이는 외국과는 매우 다른 형태임. EU 지침에 의한 유럽등 외국의 제도는 1일 24시간당 최저 11시간의 연속적 휴식시간제를 운영하여 사실상 1일 노동시간 상한이 13시간이 있고, 그 외에 추가적으로 1일 노동시간 상한을 규정하기도 함. 그러나, 한국의 특례유지업종의 연속휴식제도는 <근로 종료일>을 기점으로 하도록 법 문구가 되어 있음. 이에 노동부 해석도 근무 시작일을 넘어가는 근로의 종료일도 근로종료를 기점으로 해석함.
- 1일 노동시간 상한이 없는 상태에서 연속휴식시간 제도가 도입되더라도 이를 연속에 걸쳐 진행되는 근무에 대한 근무 종료일을 통합 해석하므로, 1일 20시간이 넘는 노동이 진행되는 것도 가능한 상황임

2) 연속 휴식시간 제도 실시 사업장에서 나타나는 문제점

- 가장 문제점은 연속휴식시간제도를 형식적으로는 실시하고 있으나, 그에 따르는 인력 증원은 하지 않는 사업장이 대다수임. 이에 노동시간 강도는 감소하지 않아 건강권 침해는 계속되는 사업장이 다수임.
- 1일 노동시간 상한이 없이 도입되기 때문에 심야에 작업종료를 하는 경우 교통수단 등의 문제로 사실상 퇴근하지 못하고 연속 근무를 하는 경우가 많음. 노동시간 기록 상으로는 휴식을 부여한 것을 되어 있으나, 사실상 이동 차량에서 쪽잠을 자거나, 잠시 집에 들러 1-2시간 쪽잠을 자고 출근해야 하는 현실은 달라지지 않는 경우가 다발함.
- 연장근로 월별총량관리 제도 도입에 대한 건강권 대안으로 11시간 연속 휴식시간제도를 또 다시 거론하고 있으나, 앞선 제도의 도입실물에서 확인되는 것처럼 노동자 건강권 보호의 대안이 될 수 없음.

3) 영화 방송 산업

- 월별 연장근로 총량 관리제 도입은 이제 막 노동시간 단축이 시도되는 영화 방송의 실질 노동시간 단축을 가로막게 될 것임.
- 영화, 방송제작 현장 노동시간은 많게는 하루 20시간, 적게는 12시간 이상 이어지고 있음. 촬영은 대부분 새벽에 마감되고, 방송제작 스태프들은 충분한 수면으로 피로를 해소하기는 커녕 다음날 오전 촬영일정에 결합하기 위해 찜질방·사우나 등에서 쪽잠을 자야하는 비인간적인 노동을 강요받고 있는 실정임 → 각종 사망·부상 사고로 이어짐. 예) 드라마 <킹덤>·<화정>·<여왕의 꽃>, EBS <다큐프라임 - 야수의 방주> 제작스태프 사망사고
- 드라마제작기간 중 일일 평균 노동시간 19.18시간, 월 평균 휴일 4.0일¹⁾ / PD·연출 1주 평균 노동일수 5.6일, 1일 평균 노동시간 12.1시간 / 작가 주당 1주 평균 노동일수 5.7일, 1일 평균 노동시간 10.6시간²⁾
- 희망연대 노조 방송스태프 지부가 291명 대상 실시 조사결과에 따르면, 노동시간 단축이 시행된 2018년 7월 이후에도 1일 평균 노동시간은 17.7시간에 달함. 탄력근로제가 도입되면 일 단위 노동시간 제한이 없기 때문에 하루 12시간씩 5일 동안 할 일을 3일 동안 하루 20시간씩 하는 방식으로 일을 하게 됨. 지난 8월 촬영 강행으로 젊은 스텝이 돌연사하기도 함.
- 2018.7.1. 주당 노동시간 68시간 제한 이후, 드라마제작현장을 중심으로 각종 꼼수 발생 → 1일 촬영시간은 그대로 두면서 촬영일수만 줄여서 주당 68시간을 맞춤(일명 '68시간 총량제') → 일당제 스태프들은 촬영일수 감소로 인해 실질적으로 임금 삭감.
- 방송업은 그 동안 특례제도로 주당 100시간에 육박하는 장시간 노동이 가능. 특례 폐지 이후 지상파 방송사들은 대비책으로 '유연 근로시간제' 도입 검토. 장시간 노동을 유지하는 방향으로 가고 있음 (SBS, KBS 등)
- 서류나 노동시간 기록 시스템상으로는 법정 노동시간 준수로 기재하고, 실질은 위반하는 편법은 여전히 진행형이나, 주 52시간제 정착의 분위기가 있었으나, 월별 연장근로 총량제 도입이 언급되면서 다시 장시간 노동으로 회귀하려는 분위기가 불고 있음

1) <tvN-사망사건대책위>방송제작환경개선 연구모임(2017), 「드라마 제작 구조와 현장 스태프의 노동 실태」

2) 한국전파진흥협회(2016), 「방송 산업 활성화를 위한 프리랜서 방송인력 실태조사 연구」

- 영화 방송 산업은 다단계 하도급 구조와 특수고용 플랫폼 노동이 중첩되어 있는 구조임. 또한 하나의 제작물에도 1주, 2-3주 단기 계약 노동형태도 많음. 이에 상시근로를 전제로 하는 월별 연장근로 총량관리가 도입되면, 단기계약 노동자, 특수고용 플랫폼 노동자는 장시간 압축 노동에 내 몰리면서도 이후 휴가 확보나, 수당 지급에서는 아무런 제도가 작동될 수 없음. 개별 노동자의 치명적인 건강위험만 남고, 단기계약, 특수고용, 플랫폼으로 최소한의 산재보상도 어려운 상황에 직면하게 됨.

4) 건설현장 관리직 노동자

- 2018년 초 주 52시간 도입 무력화를 위해 노무법인 컨설팅을 받아 300인 이상 건설 기업에 탄력 근로제 도입. 대부분의 건설회사가 현행 근로기준법의 요건을 전혀 갖추지 않고 탄력 근로제 도입
- 과반수 노동자가 조직되어 있는 노동조합의 서면 합의 하지 않음. 탄력 근로제의 구체적 적용 범위, 대상, 시기 정하지 않음
- 건설공사의 경우 건설기업이 공동수주 형태로 진행되는 경우가 많음. 노조가 없는 사업장의 탄력근무제 도입이 공동수주 기업의 전체 시행으로 이어짐.
- 돌관작업, 공기 지연 현장의 경우 월별 연장근로 총량관리라는 미명하에 노동자 건강권이 위협받음. 건설현장의 경우 전국 곳곳에 주거지와 떨어져 있고, 11시간 연속휴식보장이 실질적으로 불가능함.

5) 건설 조선업 현장 일용직 고용

- 건설현장 노동자의 경우 대부분 일용근로계약 혹은 공정 종료 시까지로 근로계약을 맺거나, 근로계약 작성이 없는 경우가 다반사임.
- 연장근로 월별 총량제 관리가 도입되면 플랜트나 조선업과 같이 상시고용 정규직 노동자와 단기 일용직 하청 고용 노동자가 근무하는 사업장의 경우에는 편법적 적용 남발이 우려됨.
- 건설현장 포괄임금제 폐지와 그에 따르는 사고발생 감소, 근골격계 질환, 뇌심질환 등 직업병 감소를 기대하고 있었으나, 윤석열 정부의 노동시간 유연화 대책으로 건설업 장시간 고강도 노동의 근절이 요원하게 됨.

6) 게임 개발업의 과로사, 과로자살

○ 크런치 노동

- “구로공단 판교에 오징어 잡이 배가 떴다” 에는 넷마블 노동자, 에스티 유니터스 노동자의 과로사, 과로자살이 있었음.
- 2016.7.13. 마이어스 「길드오브아너」 게임개발 노동자(아트파트장, 만 37세) 급성심정지로 돌연사.
- 2016.10.21. 넷마블게임즈 노동자(mi인프라팀, 36세) 투신자살.
- 2016.11.21. 넷마블 네오 「킹오브파이터즈」 게임개발 노동자(클라이언트 프로그래밍, 만 28세) 심장동맥경화 과로사

○ 넷 마블 네오 과로사 산재인정

- 사망 1-2개월 전인 빌드(게임 테스트 기간) 시기에 첫 주에는 주당 95시간 55분. 넷째 주에 주당 83시간 4분의 초자이간 노동을 함. 그러나 12주간 주당 평균 노동시간은 60시간에 미달함. 10월4주차와 11월 12주차에는 연달아 13일 근무.
- 주당 평균 노동시간은 60시간 미만이었으나 압축 크런치 노동으로 급성 심장사

○ 에스티 유니터스 웹 디자이너 과로자살

- 2017년 포괄근로계약으로 월 52시간 정액 수당형 포괄임금제
- 2년 8개월 근무 기간동안 거의 1년을 연장근로 제한한도 초과 장시간 노동
- 사장은 “IT 기업은 특성상 야근을 할 수 밖에 없다”...
- 연장근로제한기준 초과. 주12시간 초과노동 - 걸핏하면 반복되는 하루 12시간 노동
- 만성야근, 압축근무로 악화되는 우울증. 탈진 그리고 자살
- 최종 선택 전 노동부에 장시간 노동 고발했으나 처리되지 않아, 생 마감을 선택

5. 실질 노동시간 단축을 위해 1일 노동시간 상한 도입이 필요

유럽의 각국은 연간 노동시간이 1300- 1600시간인 상황에서 노동시간 유연화 제도가 시행되고 탄있는 것이며, 1일 노동시간 상한, 주간 노동시간, 상한등 다양한 방식으로 상한을 정하고 있음. 특히 탄력 근로가 압축적이고 집중적인 노동으로 노동자 건강을 위협할 수 있기 때문에 상한시간을 통하여 규제를 강화하고 있음

○ EU 지침

- 연장근로를 포함하여 7일의 평균 노동시간이 48시간을 초과하지 않도록 함.
- 회원국이 4개월을 넘지 않는 기간에서 변형 가능. 그러나 6개월 단위 기간 초과하지 못함.

(1) 독일 (근로시간 법)

- 1일 단위 법정 근로시간은 있음. 연장근로도 1일 10시간 상한
- 6개월 또는 24주 이내에 1일 평균근로시간이 8시간을 초과하지 않는다는 전제하에 1일 근로시간을 10시간 까지 연장 허용
- 연속근무 6시간 이전에 휴게시간 부여.
- 1일 근로시간의 종료 이후 최소 11시간 연속휴식시간제도 보장
- 야간근로자의 1일 근로시간은 8시간 초과 금지
- 일요일 또는 법정휴일의 근로제공 금지

(2) 프랑스

- 법정 근로시간은 주당 35시간
- 일부 업종의 경우 주 35시간 초과 근로시간 특례제도 적용. 1일 및 1주 노동시간의 상한선 (1일 10시간, 1주 48시간 및 연속하는 12주 평균 1주 44시간) 내에서 연장근로가 가능한 연간 한도시간을 단체교섭으로 정함.
- 야간근로는 엄격히 제한 . 통상적 야간근로는 (1일 3시간 이상 및 1주 2회 이상의 야간근로 또는 연간 270시간이상의 야간근로) 단협의 체결로, 단협이 없는 경우에는 근로감독관의 승인이 있어야 함. 유급의 휴식부여, 산업의에 의한 건강검진 등을 요건으로 함.

(3) 일본의 탄력근로제도 도입과 노동시간 상한

일본은 연간 노동시간이 1,598시간임. 그러나, 과로사가 사회적으로 제기되어 2014년 과로사 방지법을 제정하였음. 과로사 발생 사업장은 전국 사업장에 대한 근로감독이 진행되고, 과로사 발생 기업 명단을 공표하며, 과로사 발생 사업장이 법정 처벌을 받고, 기업 임원이 사퇴하기도 함. 2018년 노동법 개정으로 노동시간 상한 제도를 도입했고, 탄력근로제 도입도 일간, 주간, 월간 노동시간 상한을 도입하고 있음

- 2018년 법 개정 (이른바 일하는 방식 개혁)
- 노동시간 상한제도 도입 (2019년 4월 1일 시행)
 - 1일 및 1주간의 근로시간의 한도는 1일 10시간, 1주일 52시간 (노기법 시행규칙 제 12조의4 제4항). - 단위기간이 3개월을 넘는 경우에는
 - ① 단위기간에서 그 근로시간이 48시간을 넘는 주 연속인 경우 연속하는 주가 3주 한도
 - ② 단위기간을 3개월마다 구분한 각 기간에서 그 근로시간이 48시간을 넘는 주가 3주 한도
 - ③ 연속하여 근로하게 할 수 있는 일수의 한도는 6일
 - ④ 대상기간 중 특정기간에 연속근로일수도 12일이 한도. 1주에 1일의 휴일 확보 (노기

법 시행규칙 제12조의4 제5항)

- 소정근로시간은 과반수대표자의 동의를 얻어 당해 단위기간 개시 30일전 해당 근로자에게 통보하여 특정하여야 하고, 소정근로시간 변경 시에는 해당 근로자의 동의를 얻어야 한다.

(4) 기타 국가

○ 핀란드

- 법정 노동시간 1일 8시간, 주당 40시간
- 제한적으로 탄력근로제 도입 가능, 도입 시 주 6일 허용. 1일 법정근로시간인 8시간 연장은 허용되지 않아, 주 48시간 초과가 될 수 없음

○ 포르투갈

- 헌법 제59조 '근로시간의 최대한도를 가질 권리' 명시. 근로시간 제한 헌법상 권리로
- 연장근로는 보통의 근로일의 경우 2시간을 초과하지 못함. 연장근로의 연장은 불가능
- 휴일에 근로하는 경우 평일의 통상근로시간만큼만 근로 가능

○ 벨기에

- 1일 8시간. 주당 노동시간 38시간
- 연속성을 가지는 작업, 프로젝트성 사업 등에 대해 최대 11시간 주 50시간 상한 설정

○ 대만

- 법정 노동시간 1일 8시간. 주당 40시간
- 총 근로시간 1일 12시간 상한. 총 연장근로 시간 1개월 46시간 상한

○ 싱가포르

- 법정 노동시간 1일 8시간. 주당 44시간
- 주 5일 근무를 하는 경우 주당 44시간 미만으로 1일 9시간 노동 상한.
- 탄력적 근로시간 운용 가능하나, 어떠한 경우에도 1일 노동시간이 12시간 초과금지

6. 맺음말

- 한국의 노동시간의 양극화는 기업 규모별 차이를 넘어서, 이제는 고용형태의 파편화로 인한 양극화가 확대되고 있음
- 택배 노동자의 과로사, 화물운송 노동자의 초장시간 노동과 졸음운전, 병원간병 노동자의 24시간 노동, 마트 배송기사 노동자의 심야 장시간 노동, 방송등 문화 예술 분야 등 특수고용, 플랫폼 노동자의 장시간 고강도 노동이 지속되고 있음. 그러나, 근로기준법의 적용을 받지 못하고, 아무런 보호 없이 내몰리고 있음. 택배의 분류인력 투입 등 사회적 합의, 화물 운송 노동자의 안전운임제 등 각개 고군분투가 이어지고 있음.
- 과로사 공화국 한국이 고용형태를 넘어선 과로사 예방 대책을 추진해야 하는 상황인데. 근로기준법의 주 52시간 노동조차 무력화 하려는 정부 대책이 추진되고 있음.
- 포괄임금제 폐지, 노동시간 특례 폐지를 비롯하여 실질 노동시간 단축 대책과 더불어 특수고용 플랫폼 노동자를 포괄하는 과로사 예방 대책의 실질 추진이 필요함.

근로시간 유연화 관련 토론회 토론문

황 용 연

한국경영자총협회 노동정책본부장

1. 근로시간 현황

- 2018년 근로시간 단축법 시행 이전부터 우리나라 임금근로자 근로시간은 지속적으로 감소하고 있었고, 이러한 감소 추세는 OECD국가 중 매우 빠른 수준임.
 - 지난 10년간 통계를 보면 2021년 우리나라 연간 근로시간은 2011년에 비해 221시간이 감소(2136시간→1915시간)해 같은 기간 OECD 국가 평균보다(1772시간→1716시간) 약 4배 가까이 가파르게 줄었음.
 - 특히, 주52시간제 시행과 더불어 기업들도 근로시간 단축을 위한 노력을 하고 있고, 발제문에 나오듯이 주52시간 초과 근로자 규모와 비율 역시 꾸준히 감소하고 있는 추세임.
- 다만, 통계상 여전히 장시간 근로 국가에 해당하지만 국가별 근로시간 산정방식에 차이가 있어 근로시간 수치를 직접적으로 비교하는 것은 부적절하고, 우리나라는 단시간 근로자 비중이 낮아 근로시간이 과다계상된 측면도 있음.
 - 우리나라 단시간 근로자 비중은 2021년 기준 16.0%이나 최근 몇 년간 비중이 늘어난 것이고, 2013~2018년 사이는 10~11%에 머물러 OECD 국가 중 낮은 편임(2021년 기준 OECD평균 16.4%)

<참고> 2021년 기준 OECD 주요국 근로시간과 단시간 근로자 비중

(단위 : 시간, %)

	한국	일본	독일	영국	네덜란드	미국	OECD
근로시간	1915	1607	1349	1497	1417	1791	1716
단시간 근로자 비중	16.1	25.6	22.2	22.4	36.0	16.2	16.5

자료 : OECD

<참고> 우리나라 연도별 단시간 근로자 비중

(단위 : %)

연도	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
단시간 근로자 비중	11.0	10.3	10.5	10.8	11.3	12.1	13.9	15.3	16.0

자료 : OECD

2. 근로시간 유연화 필요성

- 디지털 경제로의 대전환에 따라 경제환경이 급변하고 일하는 방식도 변하고 있어 근로시간의 유연한 활용 필요성이 커지고 있는 상황임.
 - 또한, 젊은 세대를 중심으로 워라벨, 시간선택권이 중시되면서 근로시간을 자율적으로 결정하게 해 달라는 요구도 확산되고 있음.
- 2018월 7월 1부터 1주간 사용할 수 있는 최대 근로시간이 총 68시간에서 52시간으로 단축돼 기업들이 부담을 안고 있지만 근로시간의 유연한 활용을 담보할 수 있는 제도 개선 역시 온전히 이루어지지 않음.
 - 연장근로는 1주 단위로 제한되어 있고 현행법상 유연근무제도들도 ① 활용 기간이 짧고, ② 전체근로자 대표의 동의를 필요로 하는 등 도입요건이 까다로워 근로시간의 유연한 활용이 제약되고 있는 상황임.
 - 근로시간제도 유연화에 대한 요구로 국회는 탄력적 근로시간제와 선택적 근로시간제를 일부 개정하고, 정부는 특별연장근로 인가제도를 일부 보완했으나 11시간 연속휴식제 등 새로운 규제 도입으로 활용하는데 제약이 되고 있음.

<참고> 근로시간 단축 관련 설문조사

- ① 한국경총, 주52시간 단축 시행 현황 및 기업 애로사항 조사, 2021.6
 - 300인 이상 기업의 약 73.6%가 적응하고 있으나, **26.4%는 어려움이 있다고 응답**
- ② 한국경총, 2021년 외투기업 규제 인식 및 애로 조사, 2021.11
 - **외투기업의 48.6%는** 노동 분야의 개선 과제로 주52시간제 같은 **‘근로시간 규제 완화’를 가장 높게 선택**
- ③ 중기중앙회, 뿌리·조선업체 주52시간제 의견조사 결과, 2021.6
 - **뿌리·조선업은 44%가 주 52시간제 준비가 안돼 있다고 응답**

- 경영계 역시 실근로시간을 점차 줄여나가야 하는데에는 공감하고 있으나, 근로시

간 단축이 생산성 향상으로 이어질 수 있어야 하는데 여전히 우리나라 노동생산성은 주요 선진국에 비해 낮게 나타남.

<참고> 2020년 기준 OECD 주요국 시간당 노동생산성

(단위 : USD)

	한국	일본	독일	영국	프랑스	미국	OECD
노동생산성	41.8	48.0	66.9	61.5	67.7	73.4	54.0

자료 : OECD

- 경영계가 제시하는 개선방안들은 근로시간 총량을 지금보다 늘리자는 것이 아니라 주52시간 제도 안에서 효율적이고 유연하게 근로시간을 활용해 생산성을 높여 개인과 기업이 함께 발전할 수 있도록 하기 위함임.

3. 근로자의 건강 관련

- 장시간 근로와 건강장해와의 연구내용은 세밀한 검토 및 논의가 필요할 것으로 보임.
- 산재보험 제도의 뇌심혈관계질병 산재 인정기준*도 일정시간 이상 근로 시 무조건 산재로 인정하는 것이 아니라, 세부내용을 확인하여 특이사항이 있을 경우**는 산재를 불인정함.

* 발병 전 12주 평균 60시간 이상, 4주간 64시간 이상 근무하면 '업무관련성 강하다고 판단, 52시간 이상 근무 시 '업무관련성 증가' 판단

** 뇌, 심장 관련 가족들의 유전적 병력이 있거나, 장기간 흡연음주, 근무 상관없이 개인 발병이력 등이 존재하는 경우, 업무강도가 매우 낮은 경우 등은 장시간 근로여도 불인정

- 근로시간 자체보다 (직무)스트레스 및 개인적 요인(여가생활) 관리 측면의 문제도 함께 접근하는 것이 필요함.

4. 근로시간 유연화 관련 경영계 제언

① 탄력적·선택적 근로시간제 : 활용기간을 1년으로 확대, 업무단위(개인, 팀/부서, 직무 등) 근로자대표 합의 또는 대상 근로자 과반수 동의로 도입

○ 현행 탄력적·선택적 근로시간제는 활용기간이 짧고, 전체 근로자 대표 서면합의를 요구하는 등 요건이 지나치게 엄격함.

○ 탄력적 근로시간제는 1년에 성수기가 2~3개월씩 2번이거나, 생산물량을 맞추기 위해 집중근로가 필요한 시기가 3~4개월이 넘는 경우는 6개월 단위로도 대응이 어려움.

- 또한, 탄력적 근로시간제는 해당 직무, 부서원의 의사가 중요함에도 불구하고 과반수 노조 등 전체 근로자대표와 서면합의를 요건으로 하고 있어 노동조합이 반대할 경우 도입이 어려움.

○ 현행 선택적 근로시간제는 수개월이 걸리는 주요 프로젝트 업무를 수행하는 경우에 활용이 힘들고, 근로자 개인에 따라 근로시간을 자율적으로 조정할 수 있는 제도임에도 전체 근로자대표와의 서면합의를 요건으로 하는 것은 제도 취지에도 맞지 않음.

○ 탄력적 근로시간제는 평균 주52시간 안에서 운용하는 것이고, 선택적 근로시간제는 근로자가 자기의 업무와 휴식을 자율적으로 결정할 수 있도록 하는 제도이기 때문에 활용기간을 확대하더라도 큰 문제가 없을 것이고, 제도를 유연하게 한다면 현재보다 활용도가 높아질 수 있을 것임.

- 발제문에도 알 수 있듯이 유연근무제 중에 탄력적·선택적 근로시간제를 희망하는 근로자들이 가장 많은 것으로 나타남.

※ 2021년 기준 유연근무제 유형별 활용 의사 : **선택적 근로시간제 12.2%**, **탄력적 근로시간제 11.3%**, 근로시간 단축근무제 8.5%, 시차출퇴근제 7.6%, 재택 및 원격근무제 5.7%, 기타 3.1% 순(통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사)

② 연장근로 제한을 기존 주(週) 단위에서 월(月) 또는 년(年) 단위로 변경

- 현장에서는 급작스런 주문증가나 업무증가 시 1주 12시간 내에서 업무를 종료할 수 없는 경우가 빈번히 발생하는데, 1주 단위로 엄격하게 제한하는 현행 연장근로제도나 활용 제약 요건이 많은 유연근무제도로는 신속한 대응이 어려운 상황임.
- 1주 단위의 연장근로 관리단위를 월·연단위로 변경할 경우 근로자의 건강 약화에 대한 우려가 있는 바, 노사가 근로자의 건강보호를 위해 다양한 조치를 자율적으로 강구할 필요가 있음.

③ 연구개발, 고소득·전문직 이그젬션 도입

- 기업들은 산업변화에 맞춰 일하는 방식을 다양하고 자유롭게 개선하고 있으며 특히 전문성으로 승부하는 인력들은 일하는 장소와 시간에서 자유가 보장될 필요가 있음.
- 4차 산업혁명 시대에는 근로시간의 배분, 업무수행방식 등에 있어 근로자 개인의 자율성이 커지는 만큼 스타트업이나 전문영역에서는 개인의 역량을 충분히 발휘할 수 있도록 각종 규제 틀에서 벗어날 수 있도록 할 필요가 있음.
 - 미국, 일본도 유사한 제도를 활용하고 있으나 근로시간은 우리나라보다 낮은 것으로 나타나므로 이그젬션 제도로 인해 장시간 근로가 유발된다고 할 수 없음.
 - ※ 미국은 관리직, 운영직, 전문직, 컴퓨터관련직, 외근영업직 근로자가 직무요건을 갖추고, 일정 수준 이상의 임금(주급 \$684 이상)을 받을 경우 초과근로수당 및 최저임금 적용을 제외하는 화이트칼라 이그젬션 제도를 시행 중임.
 - ※ 일본은 ① 금융상품개발 업무, ② 금융상품 취급 업무, ③ 애널리스트 업무, ④ 컨설턴트 업무, ⑤ 새로운 기술, 상품 또는 역무의 연구개발업무의 연봉 1,075만엔 초과 근로자는 4주 4일, 연간 104일 이상 휴일을 부여하는 조건 하에서 근로시간 한도 및 시간외수당 규정 적용을 제외함.

④ 근로시간저축계좌제 도입

- 현행법은 근로자대표와 서면합의에 따라 연장, 야간, 휴일 근로 등에 대해 임금지급에 같음하여 휴가를 부여할 수 있는 보상휴가제가 있음.
 - 현행 보상휴가제는 방식(근로자대표와 서면합의)만을 규정하고 장기간의 적립기간을 설정해 운영하기 힘든 문제 등 활용에 어려움이 있음.
- 근로시간저축계좌제 도입으로 노사가 장기간에 걸쳐 근로시간을 자율적으로 조절할 수 있도록 할 필요가 있음.
- 근로시간저축계좌제 도입으로 근로자 실소득 감소하는 것을 문제점으로 지적하고 있으나, 근로시간저축계좌제는 기본적으로 근로자가 저축된 시간을 휴가, 육아, 교육, 안식년 등 다양한 목적으로 활용할 수 있도록 하는데 있으므로 소득감소 문제와는 별개로 보아야 할 것임.

<끝>

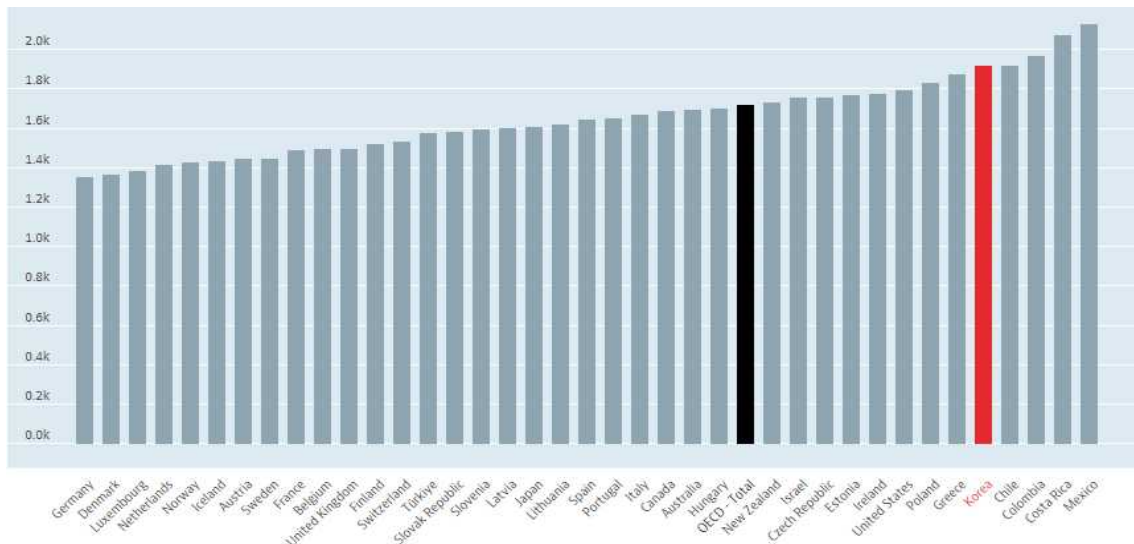
과로사회 강제하는 윤석열 정부 노동시간 유연화 정책 문제점

2022. 7. 8. 김은정 참여연대 협동사무처장

1. 현황

- 고용노동부에 따르면, 2020년 노동조합 조직률은 14.2%(‘19년 12.5%), 전체 조합원 수는 2,805천명(‘19년 2,540천명)임. 또한 한국비정규노동센터에 따르면, 2021년 8월 비정규직 규모는 전년대비 53만 8천 명(6.34%) 증가한 902만 명임. 노조 조직률이 증가하고 있다는 점은 반가운 일이나, 비정규직 노동자를 비롯한 대다수 취약계층 노동자들은 교섭권한을 행사할 여지없이 노동권 보호의 사각지대에 방치되어 있음.
- 한편, 고용노동부에 따르면, 2021년 기준 우리나라의 연간 노동시간은 1,928시간으로, 1,500시간대인 OECD 평균 대비 여전히 높은 수준임. 연간 노동시간이 매년 줄어드는 추세라고 하지만, 감소폭도 미약함. OECD자료에 따르면, 2021년 기준 한국 연간 노동시간은 OECD 회원국 중 다섯 번째로 길며 OECD 회원국의 평균노동시간(1,716시간)보다 대략 200시간 많음.

<그림1> 2021년 OECD 국가 연간 노동시간



출처 : OECD, 2022. 7. 5. 추출

<표 1> OECD 대비 연간 노동시간 비교

	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
한 국	1,996	1,967	1,957	1,927	1,928
OECD 평균	1,678	1,674	1,666	1,582	

출처 : 고용노동부

- 2022년 5월 통계청 경제활동인구조사에 따르면, 주 36시간이상 노동하는 취업자수는 2천224만2천 명으로 전체 취업자수 2천848만5천명의 78.1%이며 이 중 주 52시간을 초과하여 연장노동을 하는 취업자는 341만7천명으로 전체 취업자수의 12%에 달하고 있음. 전체 취업자수 열 명 중 한 명 이상이 법이 제한한 노동시간(52시간)을 초과한 장시간 노동을 하고 있음. 52시간 초과 노동을 하는 취업자수는 매년 감소추세(2019년 14.8% ⇒ 2020년 12.4% ⇒ 2021년 11.4%)이나 올 4월부터 소폭 증가함.
- 장시간 노동은 일과 삶의 불균형을 야기함으로써 노동자의 삶의 질을 떨어뜨림. OECD의 '더 나은 삶 지수(Better Life Index) 2020'에서 한국은 OECD 평균(6.02)보다 낮은 점수인 4.69를 기록하여 조사대상 35개국 중 하위권인 28위에 머무름.. 더 나은 삶 지수는 일과 삶의 균형, 주거, 소득, 직업, 환경, 삶의 만족 등 11개 범주, 23개 지표로 구성하여 국가별 삶의 질을 평가함. 한국은 '일과 삶의 균형' 부문에서 33위를 기록함. 2018년 결과에서는 주 50시간 이상 근무하는 노동자 비중은 25.2%로 OECD 평균(11%)보다 매우 높게 나타났으며, 40개국 중 37위로 거의 최하위를 기록함.

2. 노동시간 유연화? 과로사회 강제화!

- 주 52시간을 초과하는 장시간 노동으로 인한 노동자들의 잇따른 과로사 비극을 겪으며 노동시간 단축이 시대적 과제라는 공감대가 형성됨. 이에 장시간 노동을 야기하는 낡은 기조와 제도에서 벗어나야 함. 하지만 윤석열 대통령은 후보 시절에도 '주 120시간 일해야 된다'거나 사실관계도 맞지 않는 '주 52시간 상한제 비판 발언'에 더해 노동자의 목숨보다 기업의 이익을 우선하는 관행을 바꿔야 산재사망 1위 국가의 오명을 벗을 수 있다는 등 현실을 전혀 모르는 왜곡된 노동 인식을 드러낸 바 있음.
- 이를 반영하여 윤석열 정부는 지난달 23일 노동시간 유연화를 골자로 한 '노동시장 개혁 추진방향'을 발표함. 장시간 노동으로 인한 여러 사회적 문제를 바로 잡기 위한 노력의 산물인 주 52시간 상한제를 무력화하고 다시금 장시간 노동 구조로 우리사회를 퇴행시킬 우려가 큰 정책 방향과 내용의 부적절함은 물론이고, 국민 대다수의 삶에 영향을 미칠 정부 정책 방향을 두고 대통령과 부처 간 엇박자를 내는 등 발표 과정에서 부적절함의 극치를 보인 바 있음.
- 윤석열 정부안에 따르면, 12달 평균 '월 단위' 최대 연장근로 시간은 52.1시간(4.345주 × 12시간)으로 이를 한 주에 몰아서 사용할 경우 한 주에 최대 92.1시간(40+52.1시간)까지도 근무할 수 있다는 지적이 제기됨. 이는 결국 장시간 노동으로 인해 노동자 건강권 침해·삶의 질 악화 문제가 심각한 현실의 문제를 더욱 악화시키고, 노동시간 단축을 위한 현행 제도를 무력화할 정책에 불과함. 지금 우리사회에 필요한 것은 스타트업, 전문직, 사업장 규모 등으로 노동자를 나누고 쪼개어 장시간 노동을 강제할 방안을 강구할 것이 아니라, 그 누구에게도 차별 없는 노동시간 단축을 위한 정책을

마련하고 시행하는 것이기 때문임.

3. 반복되는 주 52시간 상한제 무력화 시도

1) 정부

- 2018년 7월 1일 개정 근로기준법의 시행(2018년 3월 개정)으로, 주 52시간 상한제가 도입되어 주당 노동시간이 최대 8~16시간 단축됨. 하지만 장시간 노동을 규제하기 위한 주 52시간 상한 규정은 이미 문재인 정부에서부터 누더기가 되었다고 해도 과언이 아님.
- 문재인 정부는 주 52시간 상한제 계도기간을 반복 연장하여 법 위반 사업장에 면죄부를 준 데 이어 2020년 1월 특별연장근로 허용 범위를 경영상 사유로까지 확대하도록 근로기준법 시행규칙을 개정하여 공포·시행한 바 있음. 2021년 7월부터 5인 이상 사업장까지 주 52시간제가 확대되었지만, 정부는 주 52시간 상한제 애로 기업을 지원한다며 2021년 10월 특별연장근로 활용 기간을 한시적으로 연간 90일에서 150일로 확대함.
- 문재인 정부는 유연근무제를 확대하는 대신 ▲근로일 간 11시간 연속휴식시간을 의무화하고, ▲사용자가 임금보전 방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하며, 미신고 시 사용자에게 과태료를 부과하도록 했지만 사용자가 근로자대표와의 서면합의를 통해 해당 조항을 무력화할 수 있는 독소조항도 포함됨. 현행법에는 근로자대표의 선출 방법, 지위와 권한, 임기 등에 대한 규정이 없어 과반수 노조가 없는 사업장에서 사용자가 입맛에 맞는 사람을 근로자대표를 선정하는 경우가 많기 때문에 근로자대표 제도 개선 없이는 과반수 노조가 없는 사업장에서 탄력근로제 등 유연근무제가 쉽게 도입될 수 있고, 노동자의 과로와 임금저하 방지 조항도 무력화될 수 있음. 하지만 유연근무제 악용을 방지하기 위한 보완 대책을 제시하지 않음.
- 이러한 상황에서 윤석열 정부가 ▲연장근로시간 관리단위 주⇒월단위로의 변경, ▲근로시간저축계좌제 도입, ▲선택적 근로시간제 정산기간 3개월 단위 확대, ▲스타트업 등 연장근로 확대(특별연장근로 확대), ▲고소득 전문직에 대한 연장근로수당의 폐지 등 노동시간 유연화 정책을 내놓음.

2) 국회

- 국회는 2020년 12월 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제를 도입하고, 연구개발 업무 등에 선택적 근로시간제 정산기간을 3개월로 확대하도록 근로기준법을 개정함(2021년 1월 시행). 탄력근로제는 근로기준법이 정한 일주일 40시간, 하루 8시간 노동시간보다 더 길게 일해도 수당을 지급하지 않아도 되는 제도임. 탄력근로제 단위기간을 확대하면 주 52시간 상한제가 무력화될 수 있고, 12주 연속 '1주 평균 60

시간 이상 노동'이라는 과로사 기준을 초과하는 노동이 가능해지며, 연장근로수당이 지급되지 않는 경우가 생겨 노동자의 임금손실이 발생할 수 있음. 유연 근로시간제도의 하나로 정산기간 동안 정해진 총 노동시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일 노동시간을 노동자의 결정에 맡기는 제도인 선택적 근로시간제도 결국 장시간 노동으로 이어져 노동자의 건강권이 침해될 우려가 있음. 이처럼 장시간 노동을 초래해 노동자의 건강권을 훼손하고 임금 저하 등 노동조건을 악화하는 법 개정이 이뤄진 것임.

- 반면, 근로자대표제 개선을 위한 국회 논의는 지지부진한 상황임.

4. 시정지시로만 끝나는 노동시간 근로감독의 문제

- 참여연대의 '노동시간 관련 근로감독과 신고사건(2014~2017년)' 분석결과, 노동시간 관련 근로기준법을 위반했을 경우 대부분 시정지시로만 끝나며, 근로감독사건 대비 신고사건 비중은 3:1 정도로 노동자가 직접 신고하는 경우가 최저임금법 위반 사건 등과 비교하였을 때 낮은 것으로 확인됨.
- 2014~2017년 '노동시간 관련 근로기준법(제50조(근로시간), 제53조(연장근로의 제한), 제54조(휴게), 제56조(연장·야간 및 휴일 근로 수당), 제69조((청소년)근로시간))' 에 대한 근로감독 결과 분석결과, 전체 위반건수(8,872건) 중 시정지시 비율은 97.3%(8,630건)이며, 사법처리된 비율은 2.7%(242건)로 노동시간 위반에 대한 근로감독이 대부분 시정지시로만 끝나는 상황임.

<표 2> 2014~2017년 '노동시간 관련 근로기준법(제50조,제53조,제54조,제56조,제69조)' 위반건수 및 조치건수 (단위 : 개소, 건, %, 출처: 참여연대 정보공개청구 확인 자료 가공)

구분	위반 사업장수	위반건수 및 조치건수											
		계 (a)	시정지시건(자율점검포함)		확인점검결과			과태료 (c)	비율 (c/a)	사법처리 (d)	비율 (d/a)	행정처분 (e)	비율 (e/a)
			시정지시 (b)	비율 (b/a)	개선	미개선	시정중						
2014	2233	2298	2278	99.1	2162	40	76	0	0	20	0.9	0	0
2015	1434	1485	1468	98.9	1387	8	73	0	0	17	1.1	0	0
2016	2432	2516	2449	97.3	2368	83	18	0	0	67	2.7	0	0
2017	2454	2573	2435	94.6	2299	26	110	0	0	138	5.4	0	0
합계	8553	8872	8630	97.3 (평균)	8216	157	277	0	0	242	2.7 (평균)	0	0

- 2014~2017년 근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로 수당)를 위반하여 사법처리가 된 비율은 3.5%(총 176건)로 노동관계법령 위반 사법처리율 평균(2.6%)을 다소 상회함. 근로기준법 제56조 범위반은 장시간 노동시간 문제에 더해 초과 근로에 대한 정당한 노동의 대가가 지불되지 않은 문제로서, 개정 근로기준법으로 법정 초과 노동시간은 제한이 되었으나, 실제 현장에서 법이 준수되지 않는다면 연장근로 수당 체불 규모만 더 커질 우려도 제기됨.
- 2014~2017년 '노동시간 관련 근로기준법' 근로감독 위반건수는 8,872건이고, 신고건수는 총 2,876건임. 최저임금법의 경우 근로감독 건수나 피해 노동자가 직접 신고하는 '신고사건' 건수가 비슷한 것에 비해, 노동시간 관련 신고사건은 근로감독으로 적발한 사건 수보다 적은데 노동시간 위반의 경우 노동자가 적극적으로 신고하지 않는 특성이 있다고 보임.
- 2017년까지 노동시간 위반에 대한 근로감독이 대부분 시정지시로만 끝나는 상황이고, 이러한 근로감독 경향이 개선되었을 것으로 기대되지 않음. 이는 근로기준법에 의한 노동시간 단축의 정착에 힘써야 할 정부가 유연근무제를 확대 등 노동시간 단축 방향에 역행하는 제도 개선을 거듭 추진하고 있는 데에 기인함.

5. 마무리

- 주 52시간 상한제는 우리 사회의 고질적 문제인 장시간 노동 해소를 위해 도입되었지만 정부가 탄력근로제 단위기간 확대, 주 52시간 상한제 시행유예 등 경영계의 요구에 휘둘러 도입 취지 훼손 시도가 계속되어 왔음. 이에 더해 윤석열 정부가 노동시간 유연화 정책을 제시함.
- 지금 우리 사회에 시급한 과제는 ▲업종을 가리지 않고 악용되어서 '21세기 노비문서·인간자유이용권'로도 불리는 포괄임금제 폐지, ▲노동시간 규제의 사각지대에 있는 5인 미만 사업장에 주 52시간제 상한제 적용, ▲탄력근로제와 같이 노동시간 규제를 무력화하는 제도의 규제, ▲근로자대표제도 개선 위한 입법 등과 같은 노동시간 단축을 위한 방안 마련임.
- 사용자는 비정규직·노동시간 유연화 등을 통해 얻는 고정비용의 감소를 통해 이익을 얻게 되지만, 정작 노동자들 그만큼 떠안아야 할 고용불안과 열악한 노동조건에 대해서는 함구하고 있고 윤석열 정부는 이들의 소원수리에만 급급하고 있음.
- 특히 윤석열 정부의 경제정책방향을 보더라도 반노동·친기업 정책을 전면화 하고 있는데, 이는 우리사회의 차별을 더욱 공고히 하고 불평등을 심화시킬 것이 명약관화함. 노동자의 생명과 안전을 보장하기 위한 노력을 그저 비용으로만 간주하는 반노동·친기업 기조에 기반을 둔 노동시간 개편 방안은 그 신호탄인 만큼, 반드시 폐기되어야 함.

토론문

전다운 변호사(민변 노동위원회, 법무법인 지향)

1. 들어가며

윤석열 정부는 인수위원회에서부터 '근로시간선택권 확대'를 주장했고, 얼마 전 고용노동부장관은 노동시간 증가와 임금체계 개편을 골자로 하는 "노동시장 개혁 추진방향"을 발표하였다. 구체적으로는 (1) 연장 노동시간의 '월' 단위 관리, (2) 근로시간 저축계좌제 도입, (3) 선택적 근로시간제의 확대, (4) 스타트업·전문직의 노동시간 규제 예외 등 노동시간 규제를 완화하여 장시간 노동을 허용하고, 연장근로수당의 지급도 축소하겠다는 것이 주요 골자이다. 노동자 권익을 위해 존재하는 고용노동부가 '**더 많이 일하고 더 적게 버는 노동**'을 만드는 것이 자신의 정책방향이라고 선언한 것이다.

지금도 주 40시간이라는 노동시간 법제의 원칙이 다양한 변칙적인 제도(선택근로제, 탄력근로제, 재량근로제, 간주근로제, 특별연장근로, 특례업종, 노동시간법제의 적용 제외 등)의 확대로 형해화되고 있는 실정이다. 지난 정부에서 근로시간 단축을 위한 여러 정책들을 시도하였으나 실효성을 거두지 못했고, 이와 같은 이유로 우리나라는 OECD 국가 중 최장 노동시간 국가의 오명을 벗지 못하고 있다. 이와 같이 근로시간 제도가 자리잡지 못하고 변칙적 제도가 확대된 지 얼마 되지 않은 시점에서 또 다시 노동시간 유연화 정책을 추진한다면 노동시간 법제는 완전히 무력화 될 위험마저 있다.

2. 근로시간 규제의 중요성

노동법제에서 '근로시간'은 '임금'과 더불어 핵심적인 근로조건으로, 장시간 근로로부터 근로자를 보호하는 것은 노동법제가 탄생한 주된 이유이다. ILO(국제노동기구)도 1919년 첫 번째 협약으로 '근로시간 단축에 관한 협약'을 마련하여 근로시간 단축에 노력을 쏟았고, 1935년 47호 협약(주 40시간 협약), 1962년 116호 권고(근로시간 단축에 관한 권고)로 1주 40시간 근로제를 '달성해야 할 사회적 기준'이라고 선언하면서 생활수준의 저하 없는 근로시간의 단축을 선언하여 왔다. 그 밖에도 ILO는 근로시간과 관련한 22개 협약을 만들었고, 그 중 15개 협약은 여전히 유효하다.

우리나라도 1953년 근로기준법을 제정하면서 ILO 1호 협약을 받아들여 제 50조(근로시간)에 '1일 8시간 근로제'를 도입하였고, 이러한 근로시간 제한의 이유로서 근로시간 결정을 단순히 사용자와 근로자의 합의에 맡겨두는 경우 사용자와 근로자간 힘의 불균형이나 가산임금을 얻고자 하는 경제적 유인 등으로 장시간 근로가 많아져 근로자의 신체와 건강에 악영향을 미친다는 점, 근로자에게 피로가 축적되면서 재해가 빈발하고 근로 능력을 저하시킨다는 점, 근로자가 사회적·문화적 생활을 영위할 여유와 활력을 박탈당한다는 점 등을 들었다.

또한 2019년 ILO 100주년을 맞이하여 발간한 「일의 미래 보고서」에서는 정보통신 기술의 발전으로 인해 노동시간과 개인시간 간 경계가 불분명해지면서 노동시간의 연장으로 이어질 위험이 엿보인다고 하면서 최대노동시간의 규율을 강화하여 근로자의 '시간주권'을 보장하는 조치를 시행할 것을 촉구하였다. 나아가 위 보고서는 많은 여성 근로자는 일과 가정의 양립에 어려움을 겪고 있으며 노동시간에 대한 통제권을 상실한 '시간빈곤'에 시달린다는 점을 지적하였는데, 장시간 근로는 고용상 차별 역시 가속시킬 위험이 있다. 여전히 여성의 돌봄노동 부담율이 높고 육아휴직 등 일가정 양립 지원제도의 사용이 예외적인 것으로 여겨지는 대한민국의 현실에서, 장시간·변칙적 근로시간 제도는 여성근로자들을 더욱 과로하게 하고 빈곤화를 가속시킬 것이다. 또한 전 세계 단시간 노동자 5명 중 1명이 더 일하고자 하는 의사를 보이고 있는데, 장시간 노동은 노동자의 건강과 복지를 악화시킬 뿐 아니라 실업을 확대하거나 개인 및 기업 성과에도 부정적 영향을 끼친다는 점은 굳이 언급할 필요도 없는 상식이다.

작년 5월에는 ILO와 WHO(세계보건기구)가 함께 장시간 노동으로 인한 심장질환 및 뇌졸중 사망 가능성이 크다는 연구결과를 공동발표하였는데, 이 연구에 따르면 주 55시간 이상 근무로 2016년 한 해동안 39만8천명이 뇌졸중으로 사망하고 34만7천명이 허혈성 심장질환 때문에 사망하였음을 발표했다. 각종 증거를 종합할 때 주 35~40시간 근로자와 비교할 때 주 55시간 이상 근무자가 허혈성 심장질환 및 뇌졸중으로 숨질 위험은 각 17% 내지 35%가 높았으며, 일과 관련된 전체 질병 중 3분의 1이 '장시간 노동' 때문이라고 하면서 장시간 노동이 직업병의 최대 위험요인이라고 발표했다. ILO는 각국 정부가 장시간 노동이 정신적·신체적·사회적으로 미칠 수 있는 영향을 고려하여 근로시간 문제에 대해 심각하게 고려해야한다고 지적했으

며, 특히 재택근무 확산과 정보통신기술 발전에 따라 유동성이 큰 일자리가 급증에 따른 근로시간 규제의 위험에 대해 언급하였다. 또한 ILO는 회원국들이 근로시간에 관한 협약들을 비준하여 실행한다면 전 세계적으로 매년 41만5천명의 생명을 구할 수 있다는 점도 강조했다.

이처럼 '노동시간의 단축'은 노동자가 인간다운 삶을 살기 위한 근현대사회의 일관된 발전방향이자 정책목표이며, 그에 반하는 '노동시간 규제 완화'는 역사적으로 전례가 없는 역행적 발상이다. 정부가 '기업의 자유'를 내세워 근로시간 규제를 완화하려는 시도는 노동권에 대한 정부의 전면적 포기 선언이며, '노동은 상품이 아니다'라고 한 1944년 필라델피아 선언은 물론 노동권에 관한 헌법에 정면으로 반하여 '노동'이 아닌 '착취'로 회귀한다는 발상에 불과한 것으로 고용노동부는 더 이상 그 존재의의가 없는 것이다.

3. 업종별 예외 허용의 근거 부재

이번 고용노동부장관의 발표내용을 보면 '스타트업·전문직'에 대한 예외 적용(특별연장근로)을 주장한 부분도 주목해보아야 한다. 또한 특별연장근로 인가건수가 2017년 15건에서 2021년 6,477건에서 증가했다는 것은 행정에 의해 법률의 규범력이 이미 상당부분 무력화되었다는 것을 의미한다.

근로기준법 시행규칙 제9조에 의하면 위와 같은 인가가 예외적으로 이루어질 수 있는 '특별한 사정'이란 (1) 재난 또는 이에 준하는 사고, (2) 사람의 생명 보호 및 안전 확보, (3) 기계고장 등 돌발상황, (4) 업무의 대폭적인 증가, (5) 고용노동부장관이 인정하는 연구개발에 한정된다. 특히 (1) ~ (4) 사유는 그 자체로 한시적인 성격을 띄고 있으므로, (5) 사유를 제외하고는 단순히 특정 '업종(산업군)'에 종사한다는 이유로 상시적으로 특별연장근로를 허용한다는 것은 법령에 위반된다고 볼 소지가 있다. 어떠한 업종이라고 하더라도 이에 종사하는 모든 노동자에게 일률적·상시적으로 근로시간 규제의 예외가 인정되어야 할 만한 공통적인 사정이 존재하는 경우는 상정하기 어렵다. 특히 현행 인가제도는 근로자의 개별적인 동의를 요건으로 하고 있는데, 고용관계에서 사용자의 요청에 의한 근로자의 개별적 동의를 자율적인 선택에 의한 것으로 전제한다는 점도 납득하기 어렵다. 국가 및 노동조합의 조력이 없이, 종속성을 가진 노동자가 진정으로 자신의 자율적인 의사에 의한 자기결정권 행사란 불가능하기 때문이다.

또한 이번 정책발표와 관련하여 미국 실리콘 벨리의 주요 IT 기업 근로자들의 경우 근로시간 규제의 적용이 면제되는 근로자임(white collar exemption)을 지적하였으나, 단순히 장시간 근로를 허용하고 초과근로수당 상당의 비용절감을 목적으로 한 현 정부정책을 마치 위 면제제도와 동일한 것인 것처럼 비교하는 것은 지나친 비약이고 왜곡이다. 미국은 애초에 노사가 자율적인 협상을 통해 근로시간을 정하는 문화가 발달하였고, 이에 따라 일정 금액 이상 고소득 근로자에게 위 근로시간 기준을 적용하지 않는 것인데, 이를 국내에 그대로 적용한다고 하더라도 일반적인 IT기업의 개발자들에게 적용될 여지는 많지 않다(위 제도를 상당한 소득기준 없이 적용범위를 확대한다면 제도의 본질에 반하는 것이라는 점은 당연하다). 또한 위 제도를 운용중인 미국에서도 제도의 부작용이 나타남에 따라 기준 소득을 대폭 인상하는 등의 제도보완이 이루어지고 있는 점도 주목할 필요가 있다. 뿐만 아니라 이러한 면제가 적용되지 않는 근로자의 근로시간 단축을 위한 정책적 노력은 꾸준히 이어지고 있는데, 1933년 플랭클린 루즈벨트 대통령 재임시 이미 기준근로시간을 '주 30시간'으로 줄이는 법안이 상원을 통과한 적이 있었으며, 작년 9월에도 캘리포니아 하원에서 현재 40시간인 주당 근무시간을 32시간으로 줄이는 법안이 발의되었다는 점도 더불어 살펴볼 필요가 있다.

한편, 현행 근로기준법 제63조에서 근로시간 등에 대하여 정한 적용제외 조항(1차 산업종사자 등)에 대해서도 이미 비판적인 견해가 우세하며, 과학기술의 발달에 따라 변화한 노동의 형태를 고려하여 그 입법목적이 재고되어야 함이 분명하다. 작년 9월 위 적용제외 조항의 위헌여부가 다투어진 헌법소원 사건(2018헌마563)에서도 재판관 9명 중 5명이 헌법불합치 의견을 냈다는 점을 간과할 수 없을 것이다.

종합하면, 이번 고용노동부의 정책발표는 헌법과 법률에서 천명한 노동권과 노동자의 인간다운 삶에 대한 정책적 포기 선언이다. 국가에 의한 최저근로조건의 규제망 확립은 현 정부가 정책추진의 명분으로 삼고 있는 노동자의 '자유'의 가장 기본적인 존립기반임을 완전히 망각하고 있다. 기업만이 '자유'를 독점하는 사회에서의 '노동'은 '착취'와 '노예제'로의 회귀가 될 수 밖에 없다. 정부와 국회는 현행 법률에서 근로시간 규제의 예외를 정한 조항들에 대한 재검토와 재정비를 통한 규제의 실효성 확보에 즉각 나서야 할 것이고, 행정력을 동원하여 법률을 무력화하는 시도를 즉각 중단해야 할 것이다.

공짜야근 추방, 기초노동질서 확립의 시작 = “판교에 오징어잡이 배가 다시 뜬다!” 토론문 =

오진호(직장갑질119 집행위원장)

0. 들어가며

- 직장갑질119는 일하는 사람들이 일터에서 겪는 갑질을 상담하고 공론화해 제도를 개선하며, 직장인들이 함께 모여 스스로 문제를 해결하도록 지원하는 민간공익단체. 2017. 11. 1. 출범했으며, 노무사·변호사·노동단체 활동가 150명이 자원활동으로 참여하고 있음.
- 2022년 상반기 신원이 확인된 이메일 제보는 총 1,101건이었으며, 이 중 임금과 관련된 제보는 240건으로 21.8%였음.

<2022년 상반기 신원이 확인된 이메일 제보 건수 및 비율(직장갑질119)>

	1월	2월	3월	4월	5월	6월	총합계	
							건수	비율
코로나	4	11	10	9	5	1	40	3.6%
근로계약	12	24	24	11	23	14	108	9.8%
임금	44	44	50	40	34	28	240	21.8%
노동시간	11	9	12	13	11	10	66	6.0%
휴가	16	14	15	15	6	9	75	6.8%
징계해고	36	43	28	30	38	35	210	19.1%
모성	4	3	1	2	10	2	22	2.0%
성폭력	12	10	16	13	9	10	70	6.4%
산재	15	8	8	14	13	6	64	5.8%
고용보험	12	7	11	12	7	4	53	4.8%
직장 내 괴롭힘	88	103	103	115	104	93	606	55.0%
근로감독/기타	18	12	20	28	17	29	124	11.3%
합계	184	182	202	199	177	157	1101	

- 6월 23일 고용노동부가 발표한 '주92시간제'는 이미 악질 사용자가 현장에서 사용하고 있는 수법임. 직장갑질119에 들어오는 제보사례들을 보면 일터에서는 포괄임금제 계약을 이유로 연장, 야간, 휴일수당을 지급하지 않고 있으며, 장시간 노동을 조장하는 주범으로 '포괄임금제'를 지목하는 노동자들이 많음.

<사례1> 올해 입사한 신입사원입니다. 근로계약서에는 근무시간이 9시

출근 6시 퇴근인데 실제로는 8시까지 출근해 11시 30분에 퇴근합니다. 그것도 거의 매일 야근을 하게 합니다. 하루 16시간씩 토요일까지 일주일에 90시간 일했습니다. 연봉에 야근수당이 포함되어 있다면서 야근 식대로 만원만 주고, 10시 넘으면 택시비를 지원합니다. 임금명세서에는 야근수당이 따로 명시되어 있지 않습니다. 포괄임금제기 때문에 문제가 없다고 합니다. 이게 말이 되는 건가요? (2022년 6월)

<사례2> 게임회사에 다니는데 크런치라는 관행이 있습니다. 개발이 끝날 때까지 주말과 휴일에 출근을 하는데 별도 수당이 없다고 합니다. 한 달 정도 주말과 휴일까지 출근한 후 보상으로 휴가를 준다고 합니다. 계약서에는 포괄임금제라는 말이 없는데 아무런 문제가 없는 건가요? (2022년 6월)

1. 야근공화국의 주범 포괄임금제

- 포괄임금제는 연장근로수당을 비롯한 법정수당을 실제 노동시간에 상관 없이 기본급에 포함하여 지급하거나(정액급제), 기본급과 별도로 정액의 수당으로 지급하는 임금방식(정액 수당제)을 말함.
- 포괄임금제는 근로기준법에 대한 예외로 노동시간 산정이 어려운 경우만 노동자와 사용자 사이에 포괄임금제에 대한 명확한 합의가 있고, 노동자에게 불이익이 없으며, 제반 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때 포괄임금제 약정이 유효함.
- 실제 일터에서는 노동시간 산정이 어려운 경우가 아닌데도 포괄임금제가 매우 광범위하게 악용되고 있음. 포괄임금제가 시간 외 근로를 당연히 전제하고 있으니 노동자는 회사에서 지시하는 야근을 거부하기 어려움. 포괄임금제로 약정된 시간 외 근로시간보다 더 일하는 경우에는 추가로 수당을 지급해야 하지만 실제로 그렇게 하는 사업장은 거의 없음. 추가 수당 지급을 회피하기 위해 고의로 출퇴근 기록을 하지 않거나 거짓으로 함.

<사례3> 최근에 이직한 회사는 포괄연봉제를 하는 곳인데 제가 일하는 부서는 2주마다 주야간을 교대근무를 합니다. 주 40시간, 연장근무 12시간을 더해 52시간을 맞춰 일합니다. 야간일 때는 22:00~06:00에 야간근로수당이 발생해야 하는데, 포괄연봉제이기 때문에 수당이 없다고 합니다. 연봉제라는 이유로 공휴일이나 대체휴일도 수당 없이 출근을 시킵니다. 회사는 휴일근무는 강요가 아니라고 하지만, 따르지 않으면 부서가

동을 시키는 등 보복을 합니다. 야간과 휴일근무에 수당 미지급을 소송하면 받을 수 있을까요? (2022년 4월)

<사례4> 주 52시간이 지켜지지 않는 회사입니다. 저녁시간을 포함해서 주 4일은 밤 23시까지 근무해야 합니다. 철야를 하더라도 해당 주에 52시간 초과를 하지 않으면 연장근로수당을 받을 수 없습니다. 일요일 16시간, 월요일 12시간, 화요일 5시간 이런 식으로 일을 하니까 몸이 남아나질 않습니다. 일주일에 2일씩 철야를 해서 건강이 점점 나빠졌습니다. 출퇴근 기록을 하였으나 회사에서는 수당 및 주52시간 위반 은폐를 위해 출퇴근 기록을 없앴습니다. (2022년 6월)

- 사용자들은 오른손에 포괄임금제라는 칼을 들고 있는데, 이제는 왼손에 '주92시간'이라는 도끼를 주려고 하는 꼴. 발제문에도 언급되었듯 장시간 노동은 노동자의 건강에 심각한 영향을 미치는데, 노동자의 생명을 보호해야 할 정부가 노동자를 과로사로 내몰고 있는 꼴임. 정부가 해야 할 일은 주92시간제 도입이 아니라 불법과 편법인 포괄임금제를 규제하고, 이에 대한 관리감독을 강화하는 것임.
- 포괄임금제 규제를 위한 법제도 개선방안으로서는 ▲입법을 통한 포괄임금제 금지 ▲노동부 가이드라인 마련 ▲사용자에게 근로시간 기록 및 발급(교부) 의무부여 ▲근로시간 분쟁에 대한 입증책임 전환 ▲임금명세서 발급(교부) 의무 ▲근로계약서 설명 의무 등이 있을 수 있음. 이 중 임금명세서 교부는 입법화 되어 시행 중

2. 불법을 방치하는 노동부 - 임금명세서 교부

- 임금명세서 교부 의무화는 2021년 11월 19일부터 시행중이며, 이에 따라 ① 사용자는 근로자에게 '임금을 지급할 때' 임금명세서를 주어야 하고, ② 임금명세서에는 「근로기준법 시행령」 제27조의2에서 정하는 기재사항을 반드시 포함해야 함.

<고용노동부 보도자료 중 과태료 조항(2021년 10월 16일)>

□ 임금명세서 교부 의무를 위반한 사용자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 규정(근로기준법 제 116조제2항)

- 「근로기준법 시행령」 별표 7에 위반행위 및 횡수에 따른 과태료 부과기준을 두고 있으며,
 - 임금명세서 교부 의무 위반 근로자 1명 기준으로 과태료 부과

위반행위	근거 법조문	과태료 금액(만원)		
		1차	2차	3차 이상
사. 법 제48조제2항에 따른 임금명세서 교부 의무를 위반한 경우	법 제116조 제2항제2호			
1) 임금명세서를 교부하지 않은 경우		30	50	100
2) 임금명세서에 기재사항을 적지 않거나, 사실과 다르게 적어 교부한 경우		20	30	50

- 직장갑질119가 2022년 6월, 전문여론조사기관에 의뢰해 직장인 1,000명에게 물어본 결과 임금명세서를 교부받고 있지 않다는 응답은 17.4%였음. 일터의 약자일수록 교부받지 못했다는 응답이 높았는데 비정규직(30.8%), 5인미만(48.1%), 월 급여 150만원 미만(35.1%)이 정규정규직(8.5%), 300인 이상(6.5%), 월 급여 500만원 이상(5.5%)에 비해 높게 나타남.
- 직장갑질119는 2022년 5월 안호영 의원실을 통해 고용노동부로부터 '임금명세서 지급 위반 신고 통계'를 받은 바 있음. 법이 시행된 2021년 11월 19일부터 2022년 4월 30일까지 임금명세서 교부 의무 위반 신고 사건은 554건이었는데, 5인 미만 사업장이 227개(41.0%)로 가장 많았고, 5인 이상~30인 미만이 213개(38.4%)였음. 100인 이상 사업장도 58개(10.5%)나 되었음.
- 문제는 과태료 신고건수임. 고용노동부가 근로기준법 위반으로 과태료를 부과한 사업장은 4곳(0.8%)으로 1%도 되지 않았음. 더욱 황당한 것은 정부가 사업장 인원×30만원(1차)이 아니라 신고인×30만원을 부과했다는 사실임. 신고인이 1명인 3개 사업장은 각 30만원, 2명이 신고한 1개 사업장은 60만원의 과태료를 부과함.

<임금명세서 교부 의무위반 신고사건 처리 현황(2021년 11월 19일 ~ 2022년 4월 30일, 안호영 의원실)>

□ 임금명세서 교부 의무위반 신고 사건 처리 현황(단위: 건수, %)

	접수	처리	합계	조치내역			과태료
				행정종결			
				계	권리구제	위반없음 등	
총계	554	515	515	511 (43.3)	223 (43.3)	288 (55.9)	4 (0.8)

* 비율(%)은 처리건수 대비

** '위반없음 등'은 위반없음, 각하, 취하 등을 합한 수치임

시정완료 : 위반사항 확인, 시정명령, 임금명세서 원칙대로 발급. 증빙자료 확인

과태료 : 시정지시를 했는데, 발급을 하지 않고, 임금체불건과 연계되어 노사간 감정이 쌓인 사업장. 과태료는 현장에서 정착되지 않은 부분이 있어서 최대한 법 제도를 안내하고 제대로 사업장에서 알 수 있도록 계도하고 있는 중.

<사례5> 직원이 20명 정도 되는 통신기기 회사에서 일합니다. 작년 연말에 급여명세서 미교부를 신고했는데 6개월이 지난 지금도 여전히 급여명세서를 주지 않네요. 벌금을 냈는지 모르겠지만 30만원 벌금을 내는 게 더 낫다고 생각한 것 같아요. 노동법을 제대로 지키지 않아 그만둔 직원들이 신고를 했다는 얘기를 들었는데도 달라지는 게 없습니다. (2022년 4월)

3. 결론

- ▲포괄임금제 ▲불법을 방치하는 노동행정은 장시간 노동을 조장하는 주범이라 할 수 있음.
- 직장갑질119의 조사에 따르면 주 52시간을 초과하여 일하는 직장인들의 경우 직장 내 괴롭힘 경험(33.7%)과 유급연차휴가를 자유롭게 사용할 수 없다(25.3%)는 응답이 직장인 평균에 비해 높게 나타났음.(직장인 평균- 직장 내 괴롭힘 경험 29.6%, 유급연차휴가를 자유롭게 사용할 수 없다 13.2%) 이는 장시간 노동을 하는 사업장이 기본적인 노동법도 지키고 있지 않음을 의미함.
- 공짜야근 근절과 임금명세서 교부는 장시간 노동 근절을 위한 필수적인 조치임과 동시에 기초노동질서를 확립하는 시작이라 할 수 있음.
- 기초노동질서를 지키지 않는 사업장은 고용노동부 근로감독을 통해 다른 노동법 위반까지 바로잡아야 함. 특히 현재 시행 중인 임금명세서 지급 의무 위반 신고 사업장은 직원수×30만원의 과태료를 부과하고, 2회 이상

신고된 사업장은 근로감독을 의무화하는 것이 필요.

- 포괄임금제를 규제하기 위한 법제도 보완 역시 필요함. 2017년 다수의 언론을 통해 고용노동부가 “포괄임금제 사업장 지도지침(가이드라인)” 발표를 준비하고 있다는 것이 보도된 바 있으나 아직까지 발표되지 않았음. 이전 정부에서 약속한 ▲저녁과 주말이 있는 삶을 위한 ‘칼퇴근법’ 도입 ▲눈치야근 잡는 출퇴근시간기록의무제(일명 ‘칼퇴근법’) ▲초과수당 제대로 안 주는 포괄임금제도 규제 ▲퇴근 후 ‘카톡’ 업무지시 근절 대책 마련 역시 이전 정부 임기 내내 청와대 서랍에서 잠자고 있었음. 이와 같은 법제도가 시행되었다면, 과로사공화국, 야근공화국이라는 오명을 씻어낼 수 있었을 것임.
- 윤석열 정부의 노동시간 유연화 정책 저지를 넘어 장시간 노동 근절을 위한 정치권의 노력이 필요함. 이는 법제도 개선과 함께 불법을 방치하는 노동부에 대한 관리·감독을 통해 가능할 것임. 여소야대 국회가 직장인들의 부담을 덜어주는 민생국회가 되기를 바람.

근로시간 제도개편의 의미와 방향

고용노동부 박종필 근로감독정책단장

1. 개요

- “근로시간”은 근로자가 임금을 목적으로 정신적·육체적 근로를 제공하는 시간으로, 임금·건강과 직결되는 핵심 근로조건 중 하나이며, 원칙적으로 계약 당사자간 자유의사에 따라 결정
- 그러나 현실적으로 노사 간 힘의 불균형에 따른 근로자 보호 필요성과 건강권의 보장 등을 위해 강행법률로 최저기준 설정*
 - * 근로기준법: 1일·1주 단위의 법정근로시간, 1주 단위의 연장근로 한도 등 규정
- ‘근로시간 단축’이라는 시대적·세계적 흐름에 맞춰 우리 사회의 장시간근로 관행을 개선하기 위해 주 최대 52시간제를 도입하였으며,
- 2018.7월부터 2021.7월까지 3단계에 걸쳐 시행하면서 지난 3년간 현장 정착을 위해 노사와 정부가 함께 노력 → 이제 7월이면 제도가 전면 시행된지 1년이 되는 상황

2. 정책 방향

- 정부는 앞으로도 근로시간 단축 기조를 유지하면서 실근로시간 단축을 위한 다양한 노력을 진행할 계획
- 근로시간 저축계좌제 도입, 정시 퇴근하기 및 재택·원격근무 등 근무혁신 문화 조성, 관공서 공휴일 정착 및 연차사용촉진 등 휴일·휴가 활성화, 컨설팅·설명회 등 밀착 정보제공 등 지속 추진
- 한편, 제도적으로는 주 최대 근로시간을 급격하게(68 → 52시간) 줄이면서도 기본적인 규제 방식은(주단위 규제 등) 그대로 유지함에 따라, 노동환경의

변화와 현장의 다양한 수요에 대응하지 못하고 있는 상황

- 그동안 우리 노동시장에는 많은 변화가 있었으며, 특히, 산업구조 개편(4차 산업혁명의 고도화), 근무환경 변화(비대면·디지털 사회의 확산), 청년세대의(MZ세대) 노동시장 진입 확대 등 노동시장의 구조변화가 가속화하고 있음에도 현재의 제도는 이러한 시대적 변화에 대응하는데 한계
- 자율성·창의성을 통해서 능력을 최대한 발휘하고 성과를 높일 수 있는 영역이 과거보다 넓어졌고 앞으로 계속 확대될 전망
- 따라서 앞으로 실근로시간을 단축하기 위한 꾸준한 노력과 함께 근로시간 제도는 업종·직무 특성에 적합한 방식으로 일하면서 자율성·창의성을 높일 수 있도록 운영방법을 현실에 맞게 개편할 필요

3. 세부 개편 방향

- 자율성·창의성을 높일 수 있도록 '주 최대 52시간제'의 기본 틀 속에서 운영방법을 현실에 맞게 개편하고, 근로자의 건강권, 업종과 직무 특성, 노사의 근로시간 운영의 자율성 등을 고려하여 제도개선을 추진하고자 함
- 우선, 현재의 1주 단위의 12시간 연장근로는 그대로 유지하면서, 예외적으로 노사의 합의가 있는 경우에는 일정기간 "주평균 12시간"으로 관리할 수 있도록 개선하는 방향을 모색
- 우리나라의 근로시간 총량은 적지 않은 수준이나 '주 단위' (연장)근로시간 규제로 현실의 다양한 상황을 반영하지 못하고, 상시적으로 1주 50시간을 근무하더라도 52시간만 넘지 않으면 법 위반이 아닌데 평상시에는 1주 40시간을 준수하더라도 특정주에 52시간을 초과하면 법위반(형사처벌)이 되는 불합리한 결과도 초래

* 예: (A 기업) 1주 50시간 / 2주 50 / 3주 50 / 4주 50 → **평균 50 시간: 법위반×**

(B 기업) 1주 40시간 / 2주 40 / 3주 40 / **4주 55** → **평균 43.8시간: 법위반○**

- 이에, "노·사 모두"의 필요에 따라 일시적·간헐적으로 발생하는 상황에 대응할 수 있도록 하려는 것이며, 장시간근로의 우려가 없도록 11시간 연속휴식 등 건강권 보호조치 등을 병행하여 검토할 예정

<참 고> 근로시간 제도개선 방향으로 주52시간제를 폐지한다거나 주 최대 92시간까지 노동시간을 늘리겠다는 일각의 주장은 사실과 다르며 제도개편의 본질을 호도할 우려 (반박보도자료 2회 배포)

- 근로시간 제도개선은 주52시간제의 틀 속에서 운영방법을 노동환경 변화에 맞게 보완하려는 것이며, 현재 “1주” 단위로 관리하는 연장근로(1주 40+“12”)를 노사 합의시에는 일정기간(예: 1개월) “주평균” 방식으로 관리할 수 있도록 하는 것임, 즉 연장근로시간의 총량이 늘어나는 것이 아니며, 평균적으로 1주 12시간이 유지되는 것임
- 또한 이 경우에도, 근로일간 11시간 연속휴식 등 근로자 건강보호조치가 병행될 것이므로, 1주 최대 근로시간이 92시간까지 가능해진다는 것은 실현 불가능한 계산임
- 구체적인 건강보호조치의 내용은 전문가로 구성된 연구회를 통해 논의 예정

- 또한 휴일·휴가에 대한 사회적 인식이 높아지는 만큼, 연장·야간·휴일근로에 대한 보상을 “임금” 외에 “휴가로도 선택”할 수 있게 하는 ‘근로시간 저축계좌제’ 도입방안을 검토하고자 함
- 근로시간 저축계좌제 도입시 근로자의 경우 저축된 시간을 휴식·자기개발·육아 등 필요할 때 사용할 수 있어 휴가 활성화 및 일·생활 균형뿐 아니라 실 근로시간 단축에도 긍정적인 역할을 할 것으로 기대되며,
- 기업의 경우 경기변동 시 고용·임금 조정 대신 근로자 휴가 등을 통해 고용을 유지하는 등 여력이 확보될 것임
- 한편, 선택근로제는 근로자에게 자율적인 근로시간 선택권을(시·종업 시각, 1일의 근로시간 등) 부여하는 제도로, 젊은 세대를 중심으로 ‘워라밸’, ‘시간 주권’이 중시되면서 근로시간을 자율적으로 결정하게 해 달라는 요구가 지속 확산되고 있으며, 이러한 방향에 부합하는 제도
- 특히, 근로자 스스로 업무 성과를 높이는 방향으로 근로시간을 운영한다는 점에서 IT·연구개발 등에 적합하고, 총 근로시간의 범위 내에서 시차출퇴근·주4일제 등 다양하게 활용이 가능
- 현재 전 업종 1개월, 연구개발 분야의 경우 3개월까지 선택근로제를 활용하고 있는데, 연구개발 업무의 불명확, 타 업무 분야와의 형평성 문제도 상존하고 있는 만큼, 노사의 근로시간 운영의 선택권을 확대하면서도 제도의 오·남용 방지, 건강권 보호 등을 위한 적절한 방안을 논의할 예정

- 스타트업·전문직의 경우에도 업종·직종의 특성상 집중근무가 필요하고, 근로시간과 성과를 연결하기 곤란한 경우가 있어, 근로시간 운영상 애로 사항을 실질적으로 해소할 수 있도록 심도있게 연구할 계획

4. 향후 계획

- 이러한 근로시간 제도개선은 앞으로 '미래 노동시장 연구회'(전문가)를 통해 세부적인 개선방안을 마련할 예정
- 논의 과정에서 노·사 모두에게 도움이 되는 방향으로 자율적인 근로시간 선택권을 확대하면서 11시간 연속휴식 등 적절한 근로자 건강권 보호조치방안을 병행하여 합리적이고 균형적인 제도 개선방안을 모색하겠음

