

바른사회시민회의 정책토론회

근로시간 단축의 쟁점과 방향

일 시 | 2017.09.25(월) 오전9:30
장 소 | 사회복지공동모금회 강의실B
주 최 | 바른사회시민회의

■————— 순 서 —————■

■ 사 회

- 금 재 호 (한국기술교육대 교수)

■ 주제발표

- 이 승 길 (아주대 법학전문대학원 교수)

■ 토 론

- 정 희 선 (법무법인 아이앤에스 변호사)
- 노 민 선 (중소기업연구원 연구위원)
- 박 진 서 (경총 법제1팀장)

■ 질의·응답

■ 폐 회



■————— 목 차 —————■

■ 주제발표

근로시간 단축의 쟁점과 방향	7
- 이 승 길 (아주대 법학전문대학원 교수)	

■ 토 론

정 희 선 (법무법인 아이앤에스 변호사)	29
노 민 선 (중소기업연구원 연구위원)	37
박 진 서 (경총 법제1팀장)	41



근로시간 단축의 쟁점과 방향

이 승 길

아주대 법학전문대학원 교수

<목 차>

I. 노동법 개혁의 환경 및 동향

1. 노동법 개혁의 환경
2. 노동법 개혁을 위한 정부 및 국회의 입법추진 동향
3. 노동법 개혁을 위한 총선후 정당별 동향

II. 근로시간 단축의 쟁점과 방향

1. 논의 배경
2. 우리나라의 근로시간정책의 역사
3. 근로시간 입법안 쟁점과 방향

III. 국회의 역할

<요약>

- 향후 노동법 개혁 과제를 추진할 경우 기본방향으로 선진국의 거대한 사회 정책 패러다임의 전환(임금안정과 근로시간 단축, 노동시장의 규제완화 등을 통한 고용 확대)과 같이 경제/정치/사회적인 안정과 높은 고용율의 확대에 중점을 둘 필요가 있음.
- 근로기준법상의 근로시간단축 입법안의 쟁점별로 그 개선방향은 다음과 같다. (1) 휴일근로에 연장근로 포함에 대하여 휴일근로중 8시간 초과시에 중복할증을 인정한다. (2) 특별연장근로의 상시 8시간을 허용 여부는 연간 한도 및 사유제한은 특별연장근로가 휴일에 근로하는 경우로 한정한다(휴일→토요일 또는 일요일). (3) 시행시기는 대기업보다 중소기업의 경영실적과 직결되는 문제이므로 규모별/단계적으로 충분한 준비기간을 부여하는 것이 필요하다(4단계/6단계). (4) 할증율의 조정 여부는 현행 50%에서 국제노동기준인 25%로 한다. (5) 탄력적 근로시간제의 단위기간 및 요건은 현행 최대 3개월에서 1년으로 확대, 도입 요건인 근로자 대표 서면합의를 ‘개별근로자의 동의’로 완화할 것이다. (6) 재량근로시간제도의 요건 및 대상업무는 ‘전문업무형’의 대상업무를 확대, 기획업무형 재량근로제의 도입도 검토한다. (7) 근로시간 특례업종 축소는 현행 26개 업종에서 10개 업종으로 축소하는 방향은 신중한 검토와 보완책이 필요하다(최대근로시간 상한 설정, 남은 특례업종의 근로자의 범위). (8) 근로시간 저축휴가제는 적극 검토한다. (9) 화이트칼라 이그젼스제도의 도입을 검토할 필요가 있다.
- 20대 국회는 여소야대의 국회가 되었다. 하지만, 국회는 노동법 개혁이란 시대적 과제와 소명에 정파/이념적 색채를 약화시키는 반면에, 정당간의 대화 체계와 신뢰 관계를 성숙시켜서 국회 내에서 ‘입법적 결단’을 내리는 것이 필요하다.

I 노동법 개혁의 환경 및 동향

1. 노동법 개혁의 환경

- (1) 금번 노동법 개혁 과제를 추진할 경우 기본방향으로 선진국의 거대한 사회정책 패러다임의 전환(임금안정과 근로시간 단축, 노동시장의 규제완화 등을 통한 고용 확대)과 같이 경제/정치/사회적인 안정과 높은 고용율의 확대에 중점을 둘 필요가 있음.
- (2) 현실과 법제의 괴리 : 저출산/고령화의 급속화 등의 사회문제, 고용형태의 다양화로 노동과 기업의 현실과 현행 노동법제와 괴리는 여전히 확대.
- (3) 노동법 개혁의 골든타임(?) : 새로운 고용시스템을 전환시킬 중대한 분수령.
* 노동시장의 유연성 제고와 청년실업의 해소 등 일자리 창출

2. 노동법 개혁을 위한 노사정 대타협

- (1) 사회적(노사정) 대타협 : 정부는 선견지명으로 창조경제와 규제개혁, 노동시장의 유연성 제고와 고용창출을 위하여 ‘노동개혁’을 강력하게 추진해 왔다. 드디어 지난 2015년 9월 15일 ‘(경제사회발전)노사정위원회’에서는 사회적 대화를 통하여 도달한 ‘노사정 대타협’을 이루었다.

<표 1> 「노동시장 구조개선의 원칙과 방향」합의 (5대 의제 및 14개 세부과제)

5대 의제	14개 세부과제	비 고
1. 노동시장 이중구조 문제	1) 원하청, 대중소기업 상생협력 등 동반성장 방안 2) 비정규 고용규제 및 차별시정제도 개선 3) 노동이동성, 고용·임금·근무방식 등 노동시장의 활성화	3대 우선과제
2. 임금·근로시간·정년 등 현안문제	1) 통상임금 제도개선 방안 2) <u>실근로시간 단축 연착륙을 위한 법제도 정비</u> 3) 정년연장 연착륙을 위한 임금제도 등 개선방안	3대 우선과제
3. 노사정 파트너십 구축	1) 노동기본권 사각지대 해소 및 비조직부문 대표성 강화 2) 중앙·지역·업종별 사회적 대화 활성화 3) 합리적 노사관계 발전 및 노사의 사회적 책무성 강화	
4. 사회안전망 정비	1) 사회보장제도 사각지대 해소 및 효율성 제고 2) 취약근로자 소득 향상 3) 직업능력개발 및 고용서비스선진화 등 선제적 보호장치 강화	3대 우선과제
5. 기타 구조개선 관련 사항	1) 노동시장 구조개선 관련 법제도 현대화 및 정책연계 강화 2) 생산성 향상과 일터 혁신	

(2) 노동개혁의 상반된 평가¹⁾

(3) 노동개혁의 동력/전기로 작용하지만 진행형 :

- 노동시장의 유동화를 촉진하는 노동개혁 쟁점 중 정년연장제에 따른 임금피크제의 도입, 통상임금의 범위 확대, 근로시간법제의 개정, 해고규제, 파견법·기간제법 등에 대한 패키지로 사회적 합의를 이룬 것은 ‘성과’ 아울러 ‘한계’도 있다.
- 하여튼 사회적 대타협문의 내용에 있어 ‘총론은 합의, 각론을 신중한 논의’라고 본다. 하여튼 노동계의 손해 내지 균형상실이라는 평가보다는 대체적으로 노사정의 대승적인 양보와 결단으로 평가된다. 노동개혁의 법제도 개선에 중요한 동력 내지 전기로 작용할 것으로 전망된다.
- 또한, 이후 ‘미논의 의제 및 추후 논의 과제’를 남겨진 상태이다. 이것은 노동개혁을 완수하려면 아직도 험난한 여정이 남아 있다. 노동개혁은 여전히 진행형인 셈이다

<표 2> 미논의 의제 및 추후 논의 과제

미논의 의제	① 노사정 파트너십 구축 ② 기타 구조개선 관련 사항
노사정 합의 후속 논의과제	① 청년고용 창출 방안(청년고용촉진협의체) ② 기간제·파견근로자 등의 고용안정 및 규제 합리화 ③ 출·퇴근 재해 보상 등 산재보험제도 개선 방안 ④ 최저임금제도 및 저소득 근로자 소득보전제도 개선 ⑤ <u>근로시간 특례업종 및 근로시간 적용제외 제도 개선</u> ⑥ 근로계약 전반 제도개선 방안 ⑦ 근로계약 해지 등의 기준과 절차 명확화, 임금체계 개편 관련 취업규칙 개정 요건과 절차 명확화 지침

1) 한국노총·경총간 사회적 대화 복원 가능성에 대해 “두 단체의 목표는 같다. 가는 길이 다를 뿐”이라거나 “목표는 일자리를 많이 만들자는 것이다. 가는 길도 다르다기보다 방법과 속도에서 차이가 있을 뿐”이다. 노사정위 복귀엔 선결 요건이 저성과자 해고와 취업규칙 불이익 변경 등 양대지침 공식 폐기, 비정규직 해결 등 정부가 먼저 여건을 조성하라는 요구다. 이는 노사정위에서 대화를 통해 해법을 찾아야 할 문제들이다. 그렇다면 노·사·정 대화 테이블에 앉지 못할 이유가 없다. 가이 라이더 국제노동기구(ILO) 사무총장조차 “한국 노동계도 사회적 대화에 참여하라”고 조언했다. 두 단체간 대화 분위기가 한국판 하르츠 개혁으로 가는 출발점이 되길 기대한다.

3. 노동법 개혁의 정부 및 국회의 입법추진 동향

(1) 2015. 9. 16. 「새누리당」: (당정 협의=당론) ‘5대 노동개혁 입법안’(=노동시장 선진화법) 제출

* 한국노총 : “노사정 합의 내용을 어긴 행위이고 노사정 대타협의 정신과 파트너쉽의 위배”=노사정위 합의문 ‘파기’/‘불참’ 선언.

(2) 2015. 10. 22. : “노동개혁 5대 법안에 대하여 17년만에 노사정 대타협을 했다. 이제 법을 통과시켜달라”.

* 야당대표는 “5개 가운데 2개 법안은 노사정 대타협을 위반한 것이고, 나머지 법들도 합의에 없는 내용이 있다.” 반박 - 입법전쟁의 예고편.

(3) 그후 2015. 11. 1. - 당정청 회동시 노동개혁 5대 법안 입장을 확인

* 당정 수정없이 패키지 통과/비정규직법 분리 통과/비정규직법 수정 통과-노사정위 대타협 정신 파기/한국노총 집행부 고립사태

<표 3> 노동개혁 5대 법안과 사회적 대타협 합의문과 주요 내용 비교

① 근로기준법

주요 항목	합의문 포함 여부
통상임금 명확화	포함
휴일근로의 연장근로 포함	포함
가산수당	없음
탄력적 근로시간제	포함
근로시간저축휴가제	없음
특례업종 축소	포함(2016.5까지 논의)

② 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

주요 항목	합의문 포함 여부
생명·안전 핵심업무 기간제 사용제한	추가 논의과제 ※ 실태조사, 전문가 의견수렴 등 거쳐 대안마련, 합의사항 정기국회 법안의결 시 반영
계약갱신횟수 제한	
사용기간 2년 연장	
무기계약 간주	없음

③ 파견근로자보호 등에 관한 법률

주요 항목	합의문 포함 여부
생명·안전 관련 핵심 업무 파견근로자 제한	추가 논의과제 ※ 실태조사, 전문가 의견수렴 등 거쳐 대안마련, 합의사항 정기국회 법안의결 시 반영
고령자 및 고소득 전문직, 뿌리산업 제조공정 ²⁾	
파견허용업무 확대	
파견·도급기준 명확화	
파견계약 중 파견대가 항목 구체화	없음

4) 산업재해보상보험법 및 보험료 징수 등에 관한 법률

주요 항목	합의문 포함 여부
출퇴근 재해 산재보상 도입 및 인정기준	※ 출퇴근재해보상 등 산재보험제도 개선방안 노사정위 논의 거쳐 마련
통상적 출퇴근 재해 보험급여, 사용자책임 제한	
자동차 출퇴근 재해 시 자동차보험 우선 적용	
보험료 징수 관련	

5) 고용보험법

주요 항목	합의문 포함 여부
구직급여 지급수준 상향 및 하한액 개편	※ 실업급여 종합적 개선 방안 마련
구직급여 지급기간 확대	

4. 노동법 개혁을 위한 총선후 정당별 동향

(1) 여야 3당, 임시국회 개최에 합의(4.18)

○ 노동개혁법안 등 경제활성화 법안 처리에는 조율이 필요한 상황.

<표 4> 경제활성화 법안에 대한 정당별 입장

새누리당	노동개혁법안(노동4법, 기간제법 제외)과 서비스산업발전기본법, 사이버테러방지법의 처리를 요구
더불어민주당	위 법안의 원점 재검토 및 민간기업 청년고용할당 할당제 등의 처리를 주장 (☞ 정의당도 동일한 입장)
국민의당	파견법을 제외한 3법(근로기준법, 고용보험법, 산재보험법)을 우선 처리, 파견법은 노사정위원회에서 협상을 통해 결정.

<표 5> 노동분야 법안에 대한 정당별 입장

법안	새누리당	더불어민주당	국민의당
노동4법	▸ 개정안 조속 처리	▸ 자체 발의한 노동 법안 처리 -민간기업 청년고용 할당제 등	▸ 파견법 제외한 3법 우선 처리
서비스산업발전기본법	▸ 보건·의료분야 포함해 처리	▸ 의료 민영화 우려 부분 삭제	

2) 주조, 금형, 소성가공, 용접, 표면처리, 열처리 제조공정 파견 허용

(2) 여야 3당 원내대표, 민생·경제법안 최우선 처리 합의(4. 24)

- 각 당은 노동개혁법안(노동4법, 기간제법 제외, 새누리당), 청년고용촉진법(민주당 등 공통) 등을 중점추진법안으로 제시함. 새누리당은 노동4법 일괄처리 입장 고수하고 있으나 야당은 파견법 제의를 주장, 서비스산업발전기본법도 의료·보건분야 포함 여부를 두고 이견이 존재
- 민주당 등 공통으로 처리를 주장하는 청년고용할당제의 경우, 새누리당은 고용강제 부분이 시장경제원칙에 어긋난다는 이유로 반대

<표 6> 정당별 노동분야 추진 중점법안

	법안	주요 내용
새누리당	근로기준법	▸ 근로시간 단축, 통상임금 등
	고용보험법	▸ 실업급여 수급자격 완화 등 보장성 강화
	산재보험법	▸ 출퇴근 산재 인정
	파견법	▸ 고령자, 전문직, 뿌리산업 파견 허용 * 야당은 비정규직 양산 우려를 이유로 반대
	서비스산업발전기본법	▸ 서비스산업발전 기본 계획 수립 * 보건·의료 분야 포함 이견
	규제프리존특별법	▸ 규제프리존 지정, 규제 네거티브 방식 적용 * 여야 간 큰틀에서 합의, 골목 상권, 중소기업 보호 관련 야당 일부 이견
더불어민주당	청년고용촉진특별법	▸ 공공기업 청년고용할당률 상향 및 민간 확대 * 여당은 강제 고용 할당 방식 반대
	대중소기업상생협력법	▸ 대기업 사업 확장 규제
	사회적경제기본법	▸ 사회적 기업, 협동조합 육성을 위한 지원의무화 * 여당은 ‘사회적기업의 공공조달 우선구매 혜택 부여’ 부분 반대
국민의당	청년고용촉진특별법	▸ 공공기업 청년고용할당률 상향 및 민간 확대 * 여당은 강제 고용 할당 방식 반대
	공공기관운영특별법	▸ 국회의원이나 공직선거 공천 신청자, 낙선자 등이 그 직을 사임하고 3년간 공공기관 임원 취임 금지 * 정부와 여당 반대
	독점규제법	▸ 공정위 상임위원 임기 연장, 조사방해 행위 처벌

II 근로시간 단축의 쟁점과 방향

1. 논의 배경

(1) 입법조치와 연관된 ‘5대 노동개혁의 입법안(노동시장 선진화법)’에 대하여 사회적 대타협 합의문과 관련해 노동법의 국제적 변화 추이 등을 고려해 구체적인 쟁점에 따라 평가.³⁾

□ 근로시간 규제의 유연화(취업규칙 및 서면합의)의 흐름으로, 배경에는 ‘인사관리의 유연성·경제적 효율성’* ‘노사자치·자기결정’의 요청.

□ 한국과 일본의 장시간근로 현황

① 한국의 경우

- 노사정 합의 : “장시간 근로 관행 개선과 근로문화 선진화를 위하여 2020년까지 전 산업 근로자의 연평균 실근로시간이 1800시간대로 단축될 수 있도록 적극협력한다.”(〈그림 1〉 참조)

(☞ 취업자 근로시간 : 2015년 : 한국(2273) > 멕시코(2246) > 한국(2113, 보고) > 그리스(2042) >>>>> OECD평균 (1766) >>>>> 독일(1371))

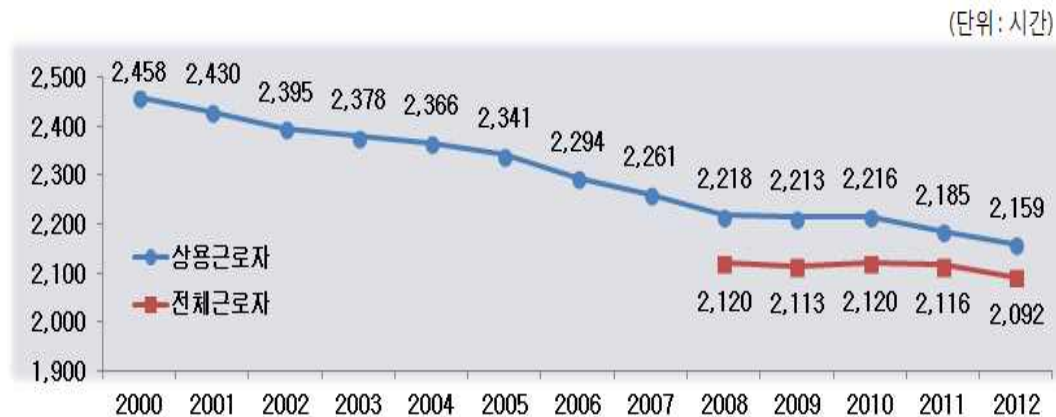
(☞ 근로자 근로시간 ● 멕시코(2346)>한국(2228)>칠레(2059)>한국(2052, 보고)>>OECD평균(1677)>> 독일(1304))

<그림 1> 국가별 연간근로시간 비교



3) 한국노동법학회, 「915 노사정 대타협과 법적 쟁점」, 노동법 3개 학회 공동토론회, 2015.10.14. 자료집 참조.

<그림 2> 한국의 근로시간 변화 추이



- 최근 보건사회연구원의 ‘한국근로환경 조사’(2011년, 27,492명)에 의하면, 근로자들이 희망하는 주당 평균근로시간은 **44.98시간**이나 실제 일하는 시간은 **46.54시간**으로 1.56시간 긴 것으로 조사됨. 과잉근로는 전체의 11.4%임.
(☞ 실 근로시간 : 47.5시간 → 41.7시간 → **41.4시간**)

② 일본의 경우

- 야마모토=쿠로다(山本·黒田 2014)에 의하면, 일본의 **풀타임근로자의 주당 실근로시간**은 25년 전과 비교해 거의 변화가 없었다.⁴⁾ 상세하게 보면, (i) 1976-1986년 3시간 정도 늘어나 주당 약 50시간, (ii) 1986-2001년 2시간 정도 감소해 주당 약 **48시간**, (iii) 2001-2006년 재차 2시간 정도 늘어 약 **50시간**, (iv) 2011년에도 약 50시간이다. **35년 전과 비교하면 현재는 주당 5시간 정도 많이 일하고 있는 것이다.**
- ‘주휴 2일제’는 확산되었다. 후생노동성의 「2014년 취업조건종합조사(平成26年就労条件総合調査)」(2015)에 따르면, 주휴 2일제에 있는 근로자는 **96.1%**이다(=어떠한 형태의 주휴 2일제에 있는 근로자 88.3% + 완전 주휴 2일제보다도 휴일이 많은 근로자 7.8%). 그 결과로 토요일의 근로시간은 25년 전과 비교해 1.9시간 정도 줄었다.
- 한편, 평일(월-금요일)에 일하는 시간은 늘었다. 1976년의 7.76시간에서 1986년의 8.27시간, 1996년의 8.36시간, 2006년의 8.63시간으로 계속 늘어, 2011년에는 **8.67시간**이 되었다. 평일 1일당 10시간 이상 일하는 풀타임근로자의 비율은 1976년에는 13.3%, 2011년에는 **35.2%**가 되고, 남성만은 17.1%에서 **43.7%**가 되었다.

4) 山本勲·黒田祥子, 『労働時間の経済分析』, 日本経済新聞出版社, 2014, 21-25면.

(2) 문재인 대통령 공약

▲ 1800시간대 노동시간 실현 * ‘노동시간 단축 종합 점검 추진단’ 구성(2017년~2021년까지 매년 80시간 이상 단축, 기업별 노동시간공시제도 도입, 국가차원 노동시간단축 계획 수립 의무 부여) * <u>주52시간제 상한제 전면 이행</u>(중소영세 기업 및 근로자 지원 방안 마련) * <u>근로시간 특례업종 및 적용제외 산업 축소, 1주 60시간 상한제 도입</u> * <u>임기 내 4인 이하 사업장에도 법정 근로시간 한도 적용</u> * 장시간 노동 사업장에 대한 특별근로감독 실시, 위반 시 규제 강화 * <u>칼퇴근법 도입</u>(출퇴근시간기록의무제, 포괄임금제 규제, 퇴근후 카톡 업무지시 근절 대책 마련)
▲ 휴식 있는 삶 보장 * <u>최소휴식시간제 도입(11시간)</u> * <u>근무시간 외 업무지시 제한</u>(불가피한 예외 인정) * <u>근로자가 원할 경우 연차유급휴가 2주기간내 연속의무사용 가능토록 제도개선</u> * 1년미만 비정규직 근무기간 비례 유급휴가 부여

(3) 근로시간 관련 법개정안 (근로기준법)

구분	노사정 합의	새누리 법안
휴일근로 연장근로 포함 (제2조, 제53조)	· 휴일근로를 연장근로에 포함	· 휴일근로를 연장근로에 포함
추가연장 근로	· 추가연장 근로 허용 - 사유(주문량증가), 절차(노사 서면합의), 상한(1주 8시간) - 휴일근로 연장근로 포함완료시점까지 일몰을 전제로 4년간 허용 후 재검토	· 추가연장 허용 - 사유(주문량증가), 절차(노사 서면합의), 상한(1주 8시간) - 휴일근로 연장근로 포함완료시점까지 일몰을 전제로 4년간 허용 후 재검토
시행시기	· 규모별 단계적 시행 - 4단계(1000인 17년, 300인 18년, 100인 이상 19년, 100인 미만 20년)	· 규모별 단계적 시행 - 4단계(1000인 17년, 300인 18년, 100인 이상 19년, 100인 미만 20년)
가산수당 (제56조)	· 언급 안함 * 없음	· <u>휴일근로 중 8시간 초과시 중복할증 인정 (현행 행정해석)</u> - 8시간 이내 휴일 근로 : 50% - 8시간 초과 휴일 근로 : 100%
탄력적 근로시간제 (제51조)	· 단위기간 확대 (2주→1개월, 3개월→6개월) - 특별연장근로의 허용 종료시점부터 적용	· 단위기간 확대 (취업규칙: 2주→1개월, 노사합의: 3개월→6개월) - 특별연장근로의 허용 종료 시점부터 적용
근로시간 저축휴가제 (제57조)	· 연속연차 휴가 사용 등을 통한 휴가 소진 촉진, 정부가 확산 주도	· 현행 보상휴가제를 근로시간저축 휴가제로 확대 개편 - 先근로 後휴가 방식을 개편하여 先휴가 後근로 가능
근로시간 특례 업종 (제59조)	· 특례업종 축소 - 26개 업종 → 10개 업종 축소 * <u>2016.5월말까지 업종별 실태조사</u> 등을 통해 개선방안 마련	· 특례업종 축소 - 26개 업종 328만명 → 10개 업종 147만명

(4) 20대 근로시간 관련 법개정안 : 노사정 합의 및 각당의 법안 비교

구분	9.15 노사정합의 (2015년)	김성태 (자유한국당)	홍영표 (더불어민주당)	한정애 (더불어민주당)
연장근로에 휴일근로 포함 여부	포함 (1주 7일 명시)	포함 (1주 7일 명시)	포함 (1주 7일 명시)	포함 (1주 7일 명시)
시행시기	규모별 4단계	규모별 4단계	즉시 시행 (공포일)	즉시 시행 (공포 후 6개월)
휴일근로 중복할증	-	부정	인정	인정
특별연장 근로	허용 (1주 8시간)	허용 (1주 8시간)	허용X	허용X
탄력적 근로시간 제	[단위기간 확대] · 2주 → 1개월 · 3개월 → 6개월	[단위기간확대] · 2주 → 1개월 · 3개월 → 6개월	[단위기간 조정] · 2주 : 폐지 · 3개월 → 6개월 (단, 근로시간 상한 축소)	추가연장근로 금지
근로시간 특례업종	· 26개 → 10개 · 근로시간 상한선 등 추후 논의	26개 → 10개	· 26개 → 10개 · 근로시간 상한 설정(주60시간)	제도 폐지
기타	재량근로시간제 대상업무 확대 조정	근로시간저축 휴가제 도입	-	· 연속휴식시간제 도입 · 근로시간 적용제 외 제도 폐지 · 4인 이하 사업장 적용

※ 이정미 의원(정의당) 안도 있음

2. 우리나라의 근로시간정책의 역사

(1) 근로시간정책의 역사

○ 한국의 경우도 위의 세 가지 단계로 근로시간정책의 역사가 추이되어 왔다.

첫째, 근로시간 규정의 맹아가 된 1953년 근로기준법의 제정이다. 다른 선진국에 비교해 해방 후에 제정되었다. 1953년 제정된 ‘근로기준법’(1953.5.10. 법률 제286호)이 법정근로시간을 1일 8시간과 1주 48시간으로 규정하고, 당사자 합의에 의하여 1주 60시간 한도로 근로할 수 있는 합의 연장근로제도를 두었다. 여성과 연소자(‘보호직공’)를 대상으로 최장 근로시간 규제와 야간근로의 금지 등이 규정되어 ‘노동력 재생산’기능을 보호하고자 하였다.

둘째, 1980년 근로기준법의 제정을 통해 일반 근로자에 대하여 1일 8시간(주 48시간)근로제, 휴게·휴일의 보장, 연차유급휴가의 부여 등을 규정하였다.⁵⁾ 1953년 제정된 ‘근로기준법’(1953.5.10. 법률 제286호)이 법정근로시간을 1일 8시간과 1주 48시간으로 규정하고 있다.⁶⁾ 여기서는 ILO의 국제노동기준 등을 참고하면서 근로자의 ‘신체’의 보호 및 ‘여가’의 보장을 도모하였다.

셋째, 1989년, 1997년, 2003년 이후 근로기준법을 개정한 후의 근로시간 규제 개혁이다. 근로시간 단축으로 근로자의 건강보호, ‘일과 가정의 양립’을 지원하기 위해 주 법정근로시간은 1989년 3월 29일에 44시간근로제로, 2003년 9월 15일에 40시간근로제(2004.1)로 단축해 법제화되었다.⁷⁾ 2011년 7월부터 비로소 5인 이상 사업까지 확대 시행되었다(<표 7> 참조).

<표 7> 한국의 법정근로시간의 단축 추이

구분	1953-1989	1989.3.29-	1990.10.1-	1991.10.1-	2005.7.1-	2011.7.1
1000인 이상					40*	40
300인 이상	48	46	44	44	40	40
300인 미만	48	46	46	44	44	40
5인 이하	48	46	46	44	44	40

주 : 1000인 이상 사업장, 공기업, 국가 및 지방자치단체의 기관이 2004.7.1.부터 적용.

- 하나는 근로기준법의 제정후 약 35년이 경과해 1989년 근로기준법 개정(제5차)을 통해 1주 법정근로시간 단축(주 48시간에서 주 44시간 근로제로)으로, 그후 2003년 9월에는 44시간에서 주 40시간 근로제로 단축되었다.

그 배경에는 근로자의 삶의 질 향상과 기업의 경쟁력 강화에 이바지하기 위하여 단축하고, 근로시간 및 휴가제도를 국제적 기준에 맞추어 개선하려는 데 있었다. 즉 장시간 근로의 해소(‘여가’의 보장)의 요청과 그 추진력이 된 외압(‘국제 경쟁조건 정비’의 요청)가 있다.

-
- 5) 그 중에는 여성의 특별한 보호 규정(심야업 규제 등)도 볼 수 있으나, 1997년 노동기준법 개정으로 여성 일반의 보호 규제는 폐지되었다.
- 6) 근로기준법 제50조 및 제53조는 법정근로시간을 1일과 1주 단위로 정한 상태에서 당사자 합의를 전제로 연장근로를 할 수 있도록 하되, 해당 근로시간에 대해서는 가산임금을 지급하고, 연장근로가 1주 12시간을 넘지 못하도록 규정하고 있다. 또한 근로기준법은 1953년에 제정될 때부터 현재까지 법정 기준근로시간을 정하고 예외적으로 초과근로를 인정하면서, 법정근로시간에 대해서는 기본급을 지급하고 초과근로에 대해 그러한 기본급을 기초로 가산임금을 법정수당으로 따로 지급하는 법정수당 지급체계를 유지하고 있다.
- 7) 현행 근로기준법은 절대적인 한도인 ‘법정(기준)근로시간’으로 휴게시간을 제외하고 1주에 40시간, 1일에 8시간을 초과해 사용자는 일반 근로자를 근로시키지 않는다는 원칙을 규정하고 있다(제50조 1항, 2항, 위반시 2년 이하의 징역 또는 1천만 이하의 벌금 부과, 제110조).

- 다른 하나는 1997년 법제정후 가장 크게 개정해 새로운 법제정으로 해석될 정도로 단행되었지만, 법정근로시간은 단축되지 않았다. 오히려, 근로시간의 규제 완화를 위해 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 인정(간주)근로시간제 및 재량근로시간제 등이 명문화되었다. 즉 근로시간 규제의 유연화(취업규칙 및 서면합의)의 흐름으로, 배경에는 ‘인사관리의 유연성·경제적 효율성’의 요청과 함께 ‘노사자치·자기결정’의 요청이 있었다.
- 2020년까지 1800시간대로 단축될 수 있도록 근로시간 현안 입법을 조속히 추진, 관련 캠페인 전개

(2) 기본 접근 방법

- ILO(국제노동기구)의 국제노동기준은 경제의 세계화로 본래적 속성에 새로운 관심을 갖고 있다. 원래 국내노동기준에 관한 법제도의 보장 자체가 국제 경쟁조건의 하나이기 때문이다.
- 국제노동기준은 준거로서 국제기준이 다른 어떠한 법영역보다도 객관적이고 권위있는 형태이다. 이에 회원국의 국내법 및 관행을 개선하려면 국제기준과의 정합성을 검토해 보다 단기간 내에 효율적인 정책효과를 도출할 분야이다.
- 노동개혁 법안의 쟁점사안에 대한 더욱 면밀한 검토 분석이 수반되는 논의 과정에서 공정한 팩트에 기초한 식견{특히, 선진국(ILO, EU지침, 일본, 미국, 영국, 독일, 프랑스)의 입법례의 지식.분석,⁸⁾ 입법 추세 및 동향, 법질서 내의 체계적합성과 정합성}을 축적해 가면서, 쟁점도 좀더 명확화할 수 있을 것이다.
- 노동개혁을 형성하는 과정에서 학자로 참여하는 의미는 자신의 주장을 관철시키는 것이 아니라, 관련 학계에서 이미 축적된 논의 상황이나 학술지식의 도달점, 객관적인 사실을 전달하는데 충실할 필요가 있다. 선진국도 입법을 추진할 때에 국제노동기준을 지향하며 풍부한 관련 전문가의 치밀한 검토 과정이 일반화되어 있다.

8) 외국법제를 논의 : 대체로 노동법 개혁시 우리나라의 법제와 외국(미국, 유럽연합, 구주제국, 일본)의 법제 내지 인사실무가 상이하다는 점에만 착안해 개혁해야 한다는 인식에서 출발하는 사례가 많다. 하지만 외국법제도의 전체적인 모습을 간과한 채 우리나라의 법제와의 상이점만에 착안해 외국에서 이루었던 법으로 개정해야 한다고 논의하는 우를 범해서는 안된다. 외국법제는 각각의 고용시스템에서 형성된 이유, 운용 방법, 문제점을 제대로 파악할 때에 비로소 유용하게 참고할만 정보를 얻어 활용할 수 있을 것이다.

(3) 근로시간 규제 목적과 방향 : 근로시간 규제문제는 점진적이고 현실적인 정책, 노사자율에 의한 정책이 필요

① 근로시간 규제의 목적

○ 외국의 근로시간정책에 비추어 5가지의 목적 관계를 단순하게 파악해 보면, (i) 신체의 보호, (ii) 여가의 보장, (iii) 워크쉐어링은 근로시간의 규제(특히, 근로시간의 단축)를 요청하고, 반면에 (iv) 인사관리의 유연성·경제적 효율성, (v) 노사자치·자기결정은 근로시간의 규제완화를 요청하는 것이다. 그 의미에서 (i)·(ii)·(iii) 및 (iv)·(v)는 대립하는 것이다.

- 하지만, 상황의 추이는 그렇게 단순하게만 볼 수 없다. 예를 들어, ‘신체의 보호’, ‘여가의 보장’, ‘워크쉐어링’은 그 방법에 따라서는 근로자의 사기 증진과 연결되어 ‘경제적 효율성’의 향상에 기여하는 경우가 있고, 또한 다양한 단시간근로 등의 편성으로 인사관리와 근로시간 편성의 ‘유연성’을 향상시키는 경우도 있다. 또 ‘여가의 보장’과 ‘노사자치·자기결정’이란 모두 인간으로서 근로자의 존엄(‘인간성’)을 확보하기 위한 점에서 동일한 기반을 가진 것으로도 파악할 수 있다.

○ 따라서 근로시간 정책의 양상에 대한 핵심은 어떠한 하나의 목적만을 단순하게 추구하는 것이 아니라, 매우 복잡하게 얽힌 법적 요청을 복합적으로 조정해 실현하기 위한 구체적인 방법을 고안하는 점이다.

② 근로시간 규제의 방법

○ 근로시간정책의 목적을 실현하기 위한 ‘근로시간의 규제방법’은 다음과 같이 3가지로 유형화할 수 있다.

- (i) 법령에 의한 일률적 규제(a),
- (ii) 노사에 의한 집단적 결정(b),
- (iii) 개별 계약에 따른 자유로운 결정(c)이다.

○ 이러한 근로시간의 규제방법 중에서 전통적으로 (i)의 ‘법령에 의한 일률적 규제 방법’이 많이 이용되어 왔으나, 1980년 이후 고용·취업형태의 다양화·복잡화라는 시대적 추세(인사관리의 유연성의 요청) 중에서 (ii)의 ‘노사에 의한 집단적 결정 방법’이 나타났다. 또 세계화에 따른 경쟁의 심화(경제적 효율성의 요청) 중에서 (iii)

의 ‘개별계약에 따른 자유로운 결정 방법’을 선택해야 한다고 강력하게 주장하였다.

- 모든 경우 실제로는 이러한 방법의 편성으로 구체적인 근로시간법제도를 입법화하고 있다.

3. 근로시간 입법안 쟁점과 방향

(1) 휴일근로에 연장근로 포함 → 휴일근로 중 8시간 초과시 중복할증 인정/
(※ 연관고려사항 : 할증율의 완화(50%→25%), 주휴일의 무급화)

- 현행 규정 : 휴일근로의 연장근로 포함 여부에 대한 명확한 법 규정 없음

근로기준법 제50조 ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
근로기준법 제53조 ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

- (합의안) “1주”를 “휴일을 포함한 7일”로 하여 휴일근로를 연장근로에 포함
- 최근에 근로시간단축 입법의 추진과정을 보면, 근로기준법상 산업 전반에 미치는 영향이 큼에도 철저한 준비과정이 없이 졸속 진행되어 논란만 커지는 형국.
- 최근 대법원 관련 판결이 ‘소부’에서 ‘전원합의체’로 전환.

☞ 개선방안 : 휴일근로가 연장근로에 중복할증되지 않음.

- ① 법해석상 : 휴일근로의 연장근로 포함 여부에 대한 명확한 법 규정 없지만, 이는 ‘휴일근로’와 ‘연장근로’ 모두 법정 근로시간외 근로라는 점에서 같은 성질(同性質)의 것이므로 다른 가산원인이 중복한다고 보지 않는다. 마찬가지로 법정휴일근로는 휴일근로의 관점에서 법정외 근로로서 평가하기 때문에 주의 연장근로로는 계산되지 않는다.(=일본의 경우)⁹⁾(<표 5> 참조)
- ② 특별연장근로와 시행시기 유예와 관련해, (부칙) 단계적용 전까지 ‘1주’는 ‘휴일’을 제외한 기간으로 봄은 타당하지 않다. 1주는 휴일을 포함한 기간이지만, 1주내에 연장근로는 법정외근로라는 의미와 휴일근로는 연장근로와는 별도의 휴일근로이다.
- ③ 외국의 경우에도 휴일근로의 중복할증에 대한 명문규정을 둔 경우는 없다. 또한, 일

9) 荒木尚志, 「労働法」, (第2版), 有斐閣, 2013, 152면, 1947.11.21. 基發 366호, 1958.2.13. 基發 90호, 1994.3.31. 基發 181호. ; 휴일근로 중에 1일 8시간을 초과하는 근로가 이루어진 경우에 대해서는 휴일에서의 근로에는 휴일근로에 관한 규제만 미치며, 시간외근로에 관한 규제는 미치지 않으므로, 8시간을 넘는 부분에 대해서는 35% 이상의 할증율이면 가능하게 된다(菅野和夫, 『労働法』(第10版), 弘文堂, 2012, 361면). 또한 1개월 60시간을 초과하는 시간외근로에 대하여 설정된 50% 이상의 특별할증율과의 관계에서는 1개월 시간외 근로시간수에 산입되어야 하는 시간외근로에는 법정휴일에서의 근로는 포함되지 않지만, 법정휴일이 아닌 소정휴일에서의 시간외근로는 포함된다(菅野和夫, 『労働法』(第10版), 弘文堂, 2012, 359면).

본의 경우는 휴일근로의 중복할증에 대한 해석 및 행정지침에 의거 인정하지 않고 있다. 그리고 미국, 독일, 프랑스의 법해석상 중복할증하는지는 확인된 바가 없다.

<표 8> 일본의 할증임금률

근로의 구분	할증률 (통상근로시간 또는 근로일의 임금의 계산액의)
시간외근로	25% 이상
휴일근로	35% 이상
심야근로(22:00-05:00)	25% 이상
1개월 60시간을 초과한 시간외근로	50% 이상
휴일근로+ 1간외근로	35% 이상
시간외근로+심야근로	50% 이상(25%+25%)
휴일근로+심야근로	60% 이상(35%+25%)
1개월 60시간을 초과한 시간외근로+심야근로	75% 이상(50%+25%)

(2) 특별연장근로의 상시 8시간을 허용 여부 - 연간 한도 및 사유제한

→특별연장근로가 휴일에 근로하는 경우로 한정(휴일-토요일 또는 일요일)

- 급격한 근로시간단축으로 산업현장과 노동시장의 충격을 완화 취지(4년 경과)

* 뿌리산업 제조공정 : 주조, 금형, 소성가공, 용접, 표면처리, 열처리 제조공정

(3) 시행시기(유예기간) : 대기업보다 중소기업의 경영실적과 직결되는 문제로 규모별 /단계적으로 충분한 준비기간의 부여 여부(4단계/6단계 시행)

<표 9> 근로시간 단축 시행시기

선진화법 = 의안		권성동안		중소기업안	
규모별	적용시기	규모별	적용시기	규모별	적용시기
1000 ! 이상	17 ! 부터	1000 ! 이상	16 ! 부터	1000 ! 이상	17 ! 부터
300 ! 이상	18 ! 부터	300 ! 이상	17 ! 부터	300 ! 이상	18 ! 부터
100 ! 이상	19 ! 부터	100 ! 이상	18 ! 부터	100 ! 이상	20 ! 부터
100 ! 미만	20 ! 부터	50 ! 이상	19 ! 부터	50 ! 이상	22 ! 부터
		30 ! 이상	20 ! 부터	20 ! 이상	23 ! 부터
		30 ! 미만	21 ! 부터	5 ! 이상	24 ! 부터

(4) 할증율의 조정 여부 (현행 50% → 국제노동기준 25%)

<표 10> 선진국 초과근로 할증임금

- ILIO 협약 기준 : 25%
- 일본 : 연장근로 25%(월 60시간 초과 50%), 야간근로 25%, 휴일근로 35%(연장수당 중복할증 안 함)
- 독일 : 법률규정 없음(단체협약으로 결정)
- 프랑스 : 연장근로 25%(8시간 초과 50%), 단체협약에서 달리 결정 가능(10% 이상)

(5) 탄력적 근로시간제의 단위기간 및 요건-단위기간의 확대 필요(3개월→1년). ‘근로자대표 서면합의’를 ‘개별근로자 동의’로 완화 여부

* 일본/독일/프랑스 : 1년 단위 제도 도입

(6) 재량근로시간제도의 요건 및 대상업무 → 확대 고시만- ‘전문업무형’의 대상업무를 확대,¹⁰⁾ ‘기획업무형 재량근로제’의 도입 절차의 내용 등 검토.

※ 일본: 1998년 노동기준법 개정-‘기획업무형 재량근로제’ 도입(2000.4.시행).

카피라이터, 시스템컨설턴트, 인테리어 코디네이터
 게임용 소프트웨어 개발
 증권에널리스트, 금융공학 등을 사용하여 행하는 금융상품개발
 대학에서의 교수 연구, 공인회계사, 변호사, 건축사, 부동산감정사
 변리사, 세리사, 중소기업진단사
 기획·입안 등의 업무 (“사업운영에 관한 사항에 대한 기획·입안 조사 및 분석업무이면서 당해 업무의 성질상 이를 적절히 수행함에는 그 수행방법을 대폭적으로 근로자의 재량에 맡길 필요가 있기 때문에 당해 업무의 수행수단 및 시간배분의 결정 등에 관하여 사용자가 구체적인 지시를 하지 않는 업무”에 종사하는 “대상업무를 적절히 수행하기 위한 지식, 경험 등을 가진 근로자”)

(7) 근로시간 특례업종 축소-신중한 검토, 보완책(노동연구원 연구결과 보고)
 (최대근로시간 상한설정, 남은 특례업종의 근로자 적용범위)

<표 11> 근로시간 특례업종의 변화

근로시간 특례업종 26개, 328만명(근기법 적용대상 사업체)	
남는 근로시간 특례업종	근로시간 특례업종 제외 업종
10 업종-147 명	16 업종-181 명
육상운송업 , , , 기타 운송관련, , / .디어기록물 제작 및 배급업, , , 사회 복지서비스업, / 수 및 분노처리업 등 ※ () 운수업중 노선여객자동차운송업 () () 9 초 완료, ()	보관및 창고업, , 도 매 및 상품 중개업, , 보험 및 연금업, , 우 편업, , 시장조사 및 여론조사업, , 음식점 및 주점업, / :업설비 청소 및 방제서비스 업, / -탕 및 유사서비스업 등

10) 한국노동법학회, 『근로기준법제의 중장기적 개선방안 연구』, 56면. ; 하갑래, 『포괄임금제의 운영실태 및 개선방안에 관한 연구』, 82-83면.

(8) 근로시간 저축휴가제→ (검토) 유급휴가(추가), 선행가사용후 연장근로, 근로자가 청구한 시기, 사용자가 자신의 책임있는 사유로 근로자가 사용하지 못한 휴가에 대하여 임금지급

- 연장·야간·휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 대신 휴가 사용이 가능한 보상휴가제 운영

근로기준법 제57조 : 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

- 현행 보상휴가제 적립대상 기간 및 구체적인 운영방식에 대해 달리 규정하고 있지 않아 제도 활용이 어려움. 보상휴가제는 근로자의 임금과 휴가에 대한 선택의 폭을 넓혀주고 실근로시간 단축에 기여하고자 도입되었으나, 도입사업장 비율은 14.1%('13년 10인이상 사업장 3,310개 대상, 기업체노동비용조사)에 불과

* 중기협 : 미사용 연차휴가 금전보상 금지 가능 여부

(9) (신설) 화이트칼라 이그젠포제(White Collar Exemption, 근로시간 적용제외제도)의 도입 검토

- 획일적 근로시간관리→업무방식과 성과에 연동된 합리적 근로시간관리 재구축
 - * 일정한 연소득, 연간 근로시간의 상한, 근로자의 휴식권·건강권에 대한 배려를 포함. 재택근무 등 근무형태의 다양화.
- 획일적 근로시간관리에서 업무방식과 성과에 연동된 합리적 근로시간관리제도를 재구축할 필요가 있다. 사무직의 근로시간적용예외제도를 도입하는 배경에는 미국의 적용제외제도를 고려해 보면,
 - (i) 직종의 분화로 관리·행정지원 업무 등 근로시간으로 업무의 성과나 질을 측정하기 곤란한 업무가 증가한 점,
 - (ii) 관리·행정 업무는 업무의 성격상 근로자 사이에 공유·분할이 곤란한 경우가 많기 때문에 연장근로 제한제도를 도입하는 취지에 맞지 않는다는 점,
 - (iii) 임금소득(연간 수입)이 일정한 수준 이상인 근로자는 연장근로수당 등 사회적 보호의 필요성이 낮다는 점을 들 수가 있다.
- 최근 일본에서는 적용제외제도를 도입하려는 동향이 갑작스럽게 현실로 나타나고 있다.¹¹⁾

- 2013년 일본 자민당 아베 신조 정권이 민주당 정권 이후에 재차 출범하면서, 이 부분에 대하여 새로운 제도는 ‘프로페셔널 노동제’(가칭)라고 하며, 언론보도에 의하면, 연간수입 요건은 800만엔 이상인 자가 적용대상이다.
- 지난 2007년 경제단체연합회가 연간수입 400만엔을 주장한 바가 있고, 이 점에서 대상은 매우 한정하였다. 중요한 점은 제도를 도입하는 방법이다.
- 2013년 가을 임시국회에 제출할 예정으로 ‘산업경쟁력의 강화 법안’의 포함해, 일부 기업에 실험적으로 도입한 후 전체로 확대할 계획이다.
- 결국 지금 노동정책심의회에서 논의를 전제하지 않고, 이미 논의해 성안된 사실을 시도하기 위한 것이다. 먼저 노동정책심의회 회의에서 ‘연장근로 제로법안’으로 명명하고, 진지한 논의가 없어 우려되지만, 노동기준법 개정시 일반 절차의 회피는 노동계의 입장을 경직시킨다고 우려하는 경향도 있다.¹²⁾(<표-13> 참조)

<표 12> 일본의 근로시간법제

법정 근로시간	연장근로 시간한도	적용제외제(안)
1주 40시간, 1일 8시간	1주 15시간, 1월 45시간, 연간 350시간	- 대상업무(정부안): 2013년 연간 수입 800만엔 이상, 5개 업무(기업·입안·연구·조사·분석) * 2007년 정부(안): 연간수입 800만엔, 경제단체: 연간수입 400만 엔 - 적용제외 : 근로시간규제 * 프로페셔널 노동제, 연장근로제로법

- 화이트칼라 근로(사무직)를 중심으로 고용형태가 다양화됨.
- 이에 따라 사무직과 고소득자를 중심으로 연장근로를 적용제외해 시간외근로에 대한 할증임금이라는 구조를 없애고 일한 성과에 따라 보답받을 수 있는 시도로 제도가 필요함
- 일정한 연소득, 연간 근로시간의 상한, 근로자의 휴식권·건강권에 대한 배려를 포함한 노사 쌍방이 납득할 수 있는 이른바 ‘화이트칼라 이그젠포제’(White Collar Exemption, 근로시간 적용제외제도)을 검토(신설).
- 그리고 재택근무 등 근무형태의 다양화를 증진할 필요도 있다.

(10) 근로시간과 관련된 검토사항

- 근로시간 단축의 다양한 방법의 검토(외국과의 연간 근로시간의 통계, 연차휴가의 소진방안, 노동시장의 변화에 따른 단시간(시간제)근로자의 활성화 등) 후 근로기준법상 근로시간법제의 정비 방향을 설정할 필요.

11) 日本經濟新聞 2013.8.14. 등

12) 勞政時報 제3852호(2013.9.13) 참조.

- ‘최소(또는 연속) 휴식시간제’*(1일 11시간 또는 12시간) 검토, 외국의 근로시간법정
책의 방향, 유급주휴의 무급화 등 휴가제도(법정 및 법정외) 등을 종합적 검토.

※ 근로자가 하루의 근로를 종료한 이후 다시 근로를 재개하기까지 최소한의 휴식시간을 보장하는 제도를 말함.

- 근로시간 및 휴게시간 적용제외규정 삭제 여부, 연소근로자의 근로시간 단축, 연간 연장근로시간 한도 신설, 취업규칙으로 연장근로 합의 금지 여부 등에 논의

III 국회의 역할

- 노동개혁 입법을 위한 논의 과정을 전제로 참여 주체라고 볼 수 있는 ‘정부, 노사정위원회, 국회’의 수행해야 할 평가(역할)해야 함.

1. 정부의 평가 - 청사진 제시와 실행력, 정부안의 도출

* 노동개혁의 완수를 위하여 전체적인 노동의 판을 재구축-미래지향적인 중장기 계획으로 ‘노동개혁의 마스터 플랜 2020 내지 2030’을 제시할 필요(예, ‘근로계약 전반에 관한 제도개선방안’).

2. 노사정위원회의 평가 - 합의사항 마무리와 후속조치 및 발전적 논의 수행

3. 국회의 평가 - 공정한 입법과 사회적 논의, 국회의원의 고민

(1) 공정한 입법 :

- 노동개혁은 노사정 합의에 대한 구체적인 입법 방안을 국민의 대의기관인 국회에 의한 입법의 형식으로 달성할만한 과제이다. 대체로 집권당인 여당의 내부 위원회는 각종 법안을 기초.수정하고, 야당의 내부 위원회는 정책의 연구결과물을 내놓아야 한다. 동일한 조직과 제도라 하더라도, 국내외의 정치.경제.사회 환경이 변화하면 그에 따라 움직이게 마련이다. 이론적으로 보면, 국회는 입법기구인 만큼, 국회의원들이 바로 노동개혁 입법에 대한 전적인 책임을 져야 한다.

- 그런데 아쉽게도 실제로는 대부분의 국회의원들이 관련 상임위원회의 활동을 하면서 관련 노동개혁 입법에 실무와 법률에 해박한 것은 아니어서 실제로 법안의 기초는 관련 정부 부처의 공무원의 산물인 경우가 적지 않다. 지난 2014년 4월 ‘노사정 사회적 대화 촉진을 위한 소위원회’가 결렬된 이후 도돌이표로 국회에 다시 왔다. 결국은 상황이 이쯤 됐으면 동분서주해 국회는 근본적으로 노동개혁의 공정한 입법이 필요하다.

(2) 사회적 논의 :

- 근본적으로 국회의원들은 그저 노동개혁 입법안에 의견만을 청취할뿐이지, 이러한 법안이 대체 어떻게 된 것인지는 관련 세미나, 공청회, 위원회의 법안 심의 과정, 공개된 국회 속기록 등을 보면, 별로 관심이 없는 것 같다. 노동개혁 법안도 여러 정치적 가능성을 단계적으로 고려해 정치공학적으로 접근하는 경우가 많기 때문이다.

* 종전의 여당인 새누리당은 노사정 합의 정신을 그대로거나 충실하게 반영한 노동개혁 입법을 금년 내 마무리하기로 한 반면에, 종전의 야당의 기세는 노동개혁 논의의 중단 및 원점에서 비정규직, 청년 등 시민단체가 추가로 참여해 사회적 합의를 재논의해야 한다고 한다. 정권교체로 여야당의 입장이 전환된 중대한 상황변화가 있었다. 물론 양당 상호간에 적나라한 비난에 몰두하는 것은 아닐 것이다.

- 국회(환경노동위원회) 차원에서 노사정 합의 정신을 존중하고, 공청회 등 관련 전문가들의 의견을 반영하는 사회적 논의를 담당할 필요가 있다.

(3) 국회의원의 치열한 고민 :

- 지난 제19대 국회의 환경노동위원회는 야당이 위원장을 맡고, 여야 동수(8:8)로 구성되고, 법안 소위원회도 마찬가지로이다. 현재의 국면은 여당 주도의 입법 추진은 쉽지 않을 전망이다. 또한, 「국회선진화법」의 취지에 따라 여야당이 신뢰와 협력 없이 국회를 통과할 수 있는 법안은 없다.

- 나아가, 지금 20대 국회는 여소야대의 국회가 되었다. 하지만, 국회는 노동법 개혁이란 시대적 과제와 소명에 정파·이념적 색채를 약화시키는 반면에, 정당간의 대화체계와 신뢰 관계를 성숙시켜서 국회 내에서 ‘입법적 결단’을 내리는 것이 필요하다. 노동법 개혁의 구체화는 투명하고 공개적이며 공정하게 추진할 것이다. 미래를

지향하는 진정한 노동개혁 입법을 위한 첩첩산중에 많은 풍상을 겪은 입법자로서
국회의원들의 치열한 고민을 통한 ‘현명한 결단’이 요구된다.

IV. 향후 과제 - 노동법 개혁의 전망 !?

근로시간 단축의 쟁점과 방향

정 희 선

법무법인 아이앤에스 변호사

1. 본 발제문의 의의 및 본 토론문의 방향

본 발제문은 근로시간 단축의 쟁점과 관련하여 연혁적, 비교법적인 내용을 풍부하게 소개하고, 근로시간 단축과 관련한 개선방안, 보완의견을 구체적으로 제시하였다는데 의의가 있다고 생각합니다. 특히, 근로시간 단축 시 연장근로 및 휴일근로의 중복할증(이하 ‘중복할증’이라고 합니다) 배제, 할증임금률 하향 조정 및 점진적으로 도입해야 한다는 점에 동의합니다.

본 토론문에서는 근로시간 단축을 시행하면서 중복할증까지 인정할 경우의 문제점을 중심으로 검토하도록 하겠습니다.

2. 주 40시간 초과 시 휴일 8시간 근로에 대한 중복할증 인정의 문제점

대법원은 성남시 환경미화원 사건을 전원합의체로 회부하여 현재 심리 중에 있습니다(대법원 2011다11239).

전원합의체로 회부된 위 사건은 2심에서 중복할증이 인정된 사례입니다. 현재 대법원에서 심리 중인 중복할증 14개 사건 중 11건이 중복할증 긍정적인 사례, 3건이 중복할증을 부정한 사례(성남시 환경미화원, 사천시 환경미화원, 볼보그룹코리아)입니다. 중복할증의 인정은 법리적, 비교실태적으로 아래와 같은 문제점이 있다고 판단됩니다.

1) 첫째, 중복할증의 인정은 근로시간과 할증임금에 관한 근로기준법의 입법취지 및 이에 따라 형성된 노사당사자들의 오랜 인식, 관행에 반하는 문제점이 있습니다.

① 근로기준법 및 근로기준법 시행령 규정에서 발견되는 입법취지

근로기준법 제50조 제1항은 “1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다”, 제53조 제1항은 “당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다”고 규정하고 있습니다.

그런데 위 규정상 1주에 휴일근로가 포함되는지 여부가 문제되고 있는데, 근로기준법 제55조는 “사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다”, 근로기준법 시행령 제30조는 “법 제55조에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다”고 규정하고 있는바, 이에 따르면 ‘1주 동안의 소정근로일’을 개근한 자에게 유급휴일을 부여한다고 하였으므로, 여기서 말하는 1주는 근로의무일을 의미하는 것이 명백합니다.

법률 문언이 1주를 언급한다고 하여 그것이 무조건 7일의 역일을 의미하는 1주일로 해석하는 것은 무리입니다. 1961년 근로기준법 개정 이래 1주일에 1일 이상의 유급휴일(근로를 하지 않아도 근로를 한 것으로 보아 급여를 지급하는 휴일)을 부여하도록 법제화되어 있는 상황에서, 1주일의 근로시간 최대한도는 휴일을 제외한 근무일의 근로시간 한도를 의도한 것으로 해석하는 것이 자연스럽기 때문입니다. 따라서 1주는 ‘근로의무일’과 ‘휴무일’로 구성되고 근로기준법에서 정한 1주간의 근로시간제한규정은 근로의무일에만 적용된다고 보는 것이 입법의도에 충실한 해석이라고 할 것입니다.

② 연장근로수당 및 휴일근로수당 관련 규정의 입법 당시 상황에 비추어 본 입법 취지

1953년 제정 근로기준법 제46조는 “사용자는 연장근로와 야간근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 지급하여야 하며, 휴일근로에 대하여는 사용자는 당해일에 소당임금을 지급하는 것을 이유로 본법에서 정한 휴일에 지급할 임금의 지급을 거절할 수 없다”고 최초로 시간외근로 및 휴일근로수당의 지급에 관한 규정을 두었습니다. 그러다 1961년 개정 근로기준법 제46조에서 “사용자는 … 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 지급하여야 한다”고 휴일근로에 대한 가산임금률을 정하였습니다. 이후 현재까지 시간외근로 및 휴일근로에 대한 가산임금 규정을 동일하게 유지하여 왔습니다.

근로기준법 제정 당시인 1953년과 휴일근로 할증을 정한 1961년 당시에는 1주 소정근로시간 한도가 1주 48시간이었으므로, 근로의무일에 정상 근무한 후 휴일근로를 하면 이는 당연히 1주 48시간 한도를 초과할 수 밖에 없었습니다.

그렇다면 근무일에 정상근로 후 이루어진 휴일근로는 1주의 근로시간 한도를 초과할 수 밖에 없는 상황에서 입법자가 휴일근로에 대하여는 연장근로와 동일한 할증률을 인정 한 것은 휴일근로는 1주 48시간 한도를 초과한다고 하여도 연장근로로 보지 않는 인식을 분명하게 반영한 것으로 보는 것이 합리적입니다.

만일 입법자가 휴일근로가 1주 근로시간 한도를 초과하는 경우 이를 연장근로로 보려 했 다면 휴일근로 할증률을 연장근로 할증률에 휴일근로 할증률을 중복하여 인정하였을 것 이 분명합니다. 이렇게 되면 휴일근로 할증은 대부분 중복할증이 되어 100%라는 엄청난 할증률을 인정하는 것이 되는데 이토록 높은 할증률을 입법자들이 의도했다고 보는 것은 지극히 불합리한 것입니다. 또한 법문상 휴일근로수당과 연장근로수당을 각각 중복하여 지급하라는 표현은 어디에도 찾아볼 수 없습니다.

③ 실제의 휴일근로 및 임금 당사자들의 오랜 인식과 관행

실제로 휴일근로를 하게 하는 사용자와 이를 실제로 하는 근로자들이 휴일근로의 성격 과 이에 대한 할증임금을 어떻게 인식해 왔는지도 이 법률의 의미를 해석하는데 중요한 근거로 보아야 합니다.

휴일근로에 대한 임금 지급을 규정한 1953년 제정 근로기준법과 휴일근로에 대한 할증을 규정한 1961년 근로기준법 개정 이래 실제 휴일근로를 하게 하는 사용자나 이를 행하는 근로자들은 휴일근로와 연장근로를 완전히 별개의 개념으로 동일하게 인식해 왔습니다. 즉 휴일근로가 1주 소정의 근로시간을 초과한다고 하여도 하루 소정근로시간 8시간 내에서 행해지는 한 이를 휴일근로로만 인식하였고 이를 휴일근로 겸 연장근로라고 결코 보 지 않았던 것입니다.

휴일근로와 연장근로에 대한 사용자와 근로자간의 동일한 인식은 최근 들어 휴일근로에 연장근로 할증까지 해야 한다는 분쟁들이 발생할 때까지 무려 60년 가까운 오랜 시간의 노사공통의 인식이자 의사였으며 관행이었던 것입니다.

이와 같이 오랜 기간 동일하게 유지되어온 임금 당사자들의 인식과 의사 관행은 법률의 해석과 판단에 있어서 충분히 고려되어야 하는 사정이라 할 것입니다. 이러한 실제 당사 자들의 오랜 인식에 비추어보더라도 1주의 근로시간 한도는 근로의무에만 적용되어야 하고, 휴일근로의 연장근로해당여부 판단에 적용되어서는 안 된다고 해석하는 것이 타당 하다고 할 것입니다.

한편, 근로기준법 제109조, 제110조 등에서는 근로시간 제한규정을 위반하거나 연장근로 및 휴일근로수당을 지급하지 아니한 경우에 형사처벌을 하는 규정을 두고 있습니다. 이는 제정 근로기준법이 1953년 규정한 이래 동일하게 유지해오고 있는 법제입니다.

대법원과 고용노동부가 1953년 근로기준법 시행 이후부터 현재까지 휴일근로는 1주 근로시간 한도 위반여부를 판단하는 근로시간에 포함되지 않는다는 입장을 일관되게 유지해오고 있는 상황에서, 이러한 대법원과 고용노동부의 판단을 굳게 신뢰하여 온 전국의 기업들은 휴일근로에 대하여는 휴일근로수당만을 지급하여 왔고, 이를 시간외근로에 포함시키지 않는 것을 당연시했고, 이점에 대하여 어떠한 위법의 인식도 갖지 않았습니다. 최근 2000년 후반 들어 일부 소송들이 제기되기 전까지는 이와 관련한 법률적 이의제기나 분쟁도 없었습니다.

이에 대하여 기업이 1주 근로시간 한도를 초과하여 이루어진 휴일근로에 대한 시간외근로수당을 지급하지 않은 이유로 어떠한 행정적, 형사적 제재를 받은 사실도 없었습니다. 이러한 행정부 및 법원의 태도에 비추어 보더라도 휴일근로가 1주의 근로시간 제한 여부를 판단하는 근로시간에 포함되지 않는다고 보는 것이 타당하다고 할 것입니다.

2) 둘째, 동일한 쟁점에 대한 비교법 및 비교실태적으로도 중복할증의 인정은 타당하지 않습니다.

우리나라 제정 노동법은 그 내용의 상당부분을 일본 노동법을 모본으로 하였는데, 그 중에서도 근로기준법은 일본법을 가장 많이 참조한 것으로 평가됩니다. 특히 가산임금과 관련된 현행 근로시간규정과 시간외근로 및 휴일근로에 관한 규정이 최초 근로기준법 제정 이후 큰 변화 없이 시행되어 온 점을 볼 때 당시 참고한 일본법의 취지와 내용은 입법자들의 입법의도를 파악하는데 중요한 근거가 될 수 있습니다. 시간외근로 및 휴일근로의 가산임금에 대한 우리나라의 제정 근로기준법과 일본의 제정 노동기준법 규정을 살펴보면, 할증임금률의 차이를 제외하고는, 연장근로와 야간근로를 가산임금의 대상으로 하고, 휴일근로와 별도로 취급하고 있으며, 할증임금의 기준을 통상임금으로 하고 있는 점에서 차이를 발견할 수 없습니다.

그리고 휴일근로와 시간외 근로가 중복될 경우에는 휴일근로수당만 지급하는 것으로 충분하다고 보는 것이 일본의 행정해석과 학설들의 태도입니다. 일본노동성은 행정해석(1947.11.21.基發 366호, 1958.2.13.基發 90호, 1994.3.31.基發 181호)에서 휴일근로가

8시간을 초과하더라도 심야근로에 해당하지 않는 한 할증률은 휴일근로에 대한 할증률인 35%면 충분하다는 입장을 일관되게 취하고 있습니다. 학설도 “휴일근로가 8시간을 초과한 경우에 가산임금은 35%만으로 충분하다고 해석된다. 이는 휴일근로와 연장근로 모두 법정근로시간외근로라는 점에서 같은 성질(同性質)의 것이므로 다른 가산원인이 중복한다고 보지 않기 때문이다. 마찬가지로 법정휴일근로는 휴일근로의 관점으로부터 법정외근로로 평가하기 때문에, 주의 시간외근로에는 계산되지 않는다”(荒木尚志, 労働法, 有斐閣, 2013년, 152면; 菅野和夫 著(이정 역), 일본노동법, 275면)고 하여 행정해석과 같은 견해를 가지고 있습니다.

3) 셋째, 주휴일 및 초과근로 할증률에 관한 비교법적 관점에 비추어 볼 때, 중복할증을 인정하는 것은 대단히 이례적이고 과도한 할증률을 가져오게 되는 문제점이 있습니다.

일본은 휴일근로와 연장근로 모두 법정근로시간외근로라는 점에서 같은 성질의 것이므로 다른 가산원인이 중복한다고 보지 않기 때문에 휴일근로시간을 주의 시간외근로시간에 포함하고 있지 않는바, 휴일의 8시간 근로 및 8시간을 초과한 경우에도 가산임금은 휴일근로에 대한 할증률인 35%만으로 충분하다고 보고 있습니다.

주 휴일과 관련하여, ILO협약에서는 1주에 1일 이상 휴일을 보장하도록 권고할 뿐, 유급 여부에 대해 언급하지 않고 있고, 일본에서도 노동기준법에서 주휴를 유급으로 규정하고 있지 않습니다.

초과근로 할증의 경우, ILO권고기준은 우리의 절반인 25%에 불과하며, 일본 등 해외 주요 국가들은 우리보다 낮은 수준이거나 노사자율로 결정하도록 하고 있습니다.

■ ILO권고기준: 25%

■ 일본

연장근로: 25%(월 60시간 초과하는 부분: 50%)

야간근로: 25%

휴일근로: 35%

※ 일본은 8시간을 초과하는 부분에 대해서도 휴일근로수당 35%만 지급(연장근로수당을 중복 지급하지 않음)

■ 독일: 할증에 관한 법률규정 없음(단체협약에서 결정)

■ 프랑스

연장근로: 25%(8시간을 초과하는 부분부터 50%)

단체협약에서 달리 결정 가능(단 10% 이상일 것)

뿐만 아니라 이처럼 높은 할증률로 인해 지금까지도 휴일근로시 평일 대비 최소 1.5배 이상의 임금을 지급해 온 상황에서 시간외근로수당까지 중복 할증하게 되면 그 금액이 무려 2배 이상에 달하게 되는 결과가 됩니다. 결과적으로 사실상 대부분의 휴일근로는 100%할증이 되는 것이므로, 이는 근로자 보호 및 휴일근로 억제라는 가산금의 취지를 고려하더라도 매우 과도한 수준이라고 할 것입니다.

위 표에서 보는 것처럼, 휴일근로 할증률 100%는 세계에서 가장 높은 이례적 수준의 할증률인데, 이러한 결과를 입법자가 의도했다고 보기는 정말 어렵습니다. 이러한 과도한 할증 부담을 지게 되는 경우 국내 기업들이 치열한 국제 시장에서 그 경쟁력을 유지하는데 중대한 부담으로 작용할 것임이 명백합니다.

4) 넷째, 중복할증의 인정은 경제·사회적으로도 중소기업의 존속 및 고용에 미치는 폐해를 가중시키는 문제점이 있습니다.

중소기업중앙회와 경총은 관련 소송이 계류 중인 대법원에 제출한 탄원서에서, 휴일·연장근로수당의 중복할증시 기업의 경제적 피해규모 등을 제시한 바 있습니다. 이에 따르면, 만일 대법원이 휴일근로의 중복할증을 인정할 경우, 기업들이 일시에 부담해야 할 추가 임금은 최소 7조 5,909억원으로 추정됩니다.

일각에서는 휴일근로비용이 증가하면 기업들이 신규인력을 채용할 것이라는 주장도 제기되고 있는데, 이에 대해 중소기업중앙회는 우리나라 중소기업 현장의 현실과 너무나 동떨어진 것이라고 항변하고 있습니다. 중소기업중앙회는 오히려 중소기업은 구인난, 업무속련도, 휴일근로의 특성 등을 고려할 때, 적합한 근로자를 구하는 것 자체가 어려워 인력난이 더욱 심화될 가능성이 높아서 자칫 생산중단 사태까지 발생할 수 있다고 깊은 우려를 나타내고 있습니다.

또한 휴일·연장근로수당의 중복할증 인정 문제는 현재 논의되고 있는 근로시간단축법안과 연결되어, 단순한 임금상승의 문제를 넘어 시간외근로가 법으로 규제되는 결과를 낳을 수 있어, 이는 중소기업에게 인건비 부담, 생산차질, 구인난 심화 등의 부담을 가중시켜, 결국 이로 인한 폐해는 근로자에게까지 미치게 될 것입니다.

중소기업 현장에서는 더 많은 임금을 얻기 위해 시간외근로를 선호하는 경향도 분명히 존재하고 있습니다. 만약 판결과 입법으로 시간외근로가 규제되어 합의에 의해서도 그

동안 행해온 휴일근로까지 못하게 된다면 근로자들의 임금이 대폭 감소하게 되거나, 인력난, 생산차질을 견디다 못해 생산기지를 해외로 이전하여 수많은 근로자들이 일자리를 잃게 되는 부작용이 발생할 가능성이 높습니다.

3. 결론

근로시간 단축과 중복할증 인정이 같이 추진된다면, 최저임금 급증과 더불어 경제·사회적으로도 중소기업의 존속 및 고용에 미치는 폐해를 가중시키는 문제점이 있다고 사료됩니다. 현재 대법원 전원합의체 판결은 과거 및 미래를 향해 영향을 줄 것으로 생각됩니다. 특히, 입법도 성남시 대법원 전원합의체 판결을 고려할 가능성이 높다고 판단되는데, 성남시는 2015. 9. 4. 대법원 전원합의체 회부 이후, 2심에서 승소한 원고측은 5차례의 준비서면을 제출했음에도 불구하고, 2심에서 패소한 성남시는 1차례의 준비서면도 제출하지 않고 있습니다. 심지어 2015. 9. 4. 대법원 전원합의체 회부 이후 성남시가 원고측 서면을 확인하기 위한 열람복사신청도 1차례도 없는 것으로 보여서, 원고측 서면을 검토조차 하지 않은 것이 아닌지 의심이 됩니다. 중복할증 사건과 관련하여, 성남시의 적극적인 대응 및 대법원의 현명한 판결, 입법이 필요하다고 판단됩니다. 끝.

근로시간 단축의 쟁점과 방향

노 민 선

중소기업연구원 연구위원

헌법 제32조는 ‘모든 국민은 근로의 권리를 가지며(제1항), 이와 동시에 근로의 의무를 진다(제2항)’고 규정하고 있습니다. 권리의 의무 측면에서 근로의 양면성을 명시한 것입니다. 현행 근로기준법에서는 1주 근로시간을 40시간을 초과할 수 없도록 규정하고 있으며, 당사자 간의 합의를 전제로 ‘1주 12시간을 한도’로 연장근로를 허용하고 있습니다. 기업들은 지금까지 휴일근로가 연장근로에 포함되지 않는다는 고용노동부의 행정해석에 따라 연장근로와는 별도로 최대 16시간을 한도로 휴일근로를 운영해 왔습니다.

우리나라에서 근로시간을 줄여나가야 한다는 방향성에 대해서는 반론의 여지가 없습니다. OECD(2017)에 따르면, 실제 우리나라 근로자의 평균 노동시간은 연 2,069시간으로 OECD 국가 중 멕시코(2,255시간) 다음으로 많으며, OECD 34개 회원국 평균(1,764시간)보다 305시간이 더 많습니다. 노동시간이 가장 적은 독일보다 706시간이나 많습니다. 근로시간 단축을 통해 삶의 질을 개선해야 한다는 사회적 공감대가 형성되었으며, 국민들은 많은 일자리가 만들어질 것을 기대하고 있습니다. 근로시간 단축은 대기업의 29.1% 수준에 불과한 중소기업의 생산성 향상을 위해서도 필수적입니다.

근로시간 단축은 근로조건 개선과 일자리 창출을 동시에 해결할 수 있다는 전제 하에 비로소 의미가 있습니다. 근로시간 단축을 통해 중소기업들이 변화하는 경영환경을 따라갈 수 없다면 두 마리 토끼를 다 놓치는 모양새가 될 수 밖에 없습니다.

근로시간 단축은 정부가 재정투입을 통해 강력하게 개입하지 않는 한 노사 양측 모두에게 손해일 가능성이 높습니다. 특히 근로시간 단축으로 인한 손해금액의 대부분은 중소기업 CEO와 종업원들이 부담할 것으로 예상됩니다. 근로시간 단축에 따른 중소기업 비용부담이 8조 6천억원 늘어나고, 이는 전체 추가비용이 약 70%를 차지한다는 통계도 있습니다. 중소기업의 경우 대기업과 달리 급여 지급 여력이 크지 않기 때문에 근로시간이 감소한 만큼 임금을 줄일 가능성이 높습니다.

근로시간 단축은 중소기업 입장에서 내국인 신규 고용으로 연계되지 않을 수 있습니다. 오히려 중소기업 CEO의 외국인 근로자에 대한 의존성을 심화시킬 우려가 있습니다. 외국인 근로자 1인당 월평균 노동비용은 2014년 기준 211만원으로 내국인 근로자에 비해 결코 낮지 않습니다. 2017년 현재 월 300만원 이상을 외국인 근로자에게 지급하고 있다는 중소기업도 많습니다. 뿌리산업 등 제조현장에서는 높은 급여수준에도 불구하고 외국인 근로자의 비중이 계속해서 증가하고 있습니다. 고용허가제(E-9)에 따른 외국인 근로자 수가 23.0만명('12) → 27.9만명('16)으로 큰 폭으로 늘었습니다. 외국인 근로자를 고용하는 중소기업의 88.5%가 '내국인 근로자 구인의 어려움'을 이유로 꼽고 있습니다. 근로시간 감축은 오히려 중소기업의 외국인 근로자 비중 증가 현상을 가속화 할 가능성이 높습니다.

국가경쟁력이나 국민대통합 관점에서 '신뢰'라는 사회적 자본(social capital)의 기능은 막대합니다. 근로시간 단축에 대해서는 노사간의 신뢰에 기반한 합의를 통해 자율적으로 운영하는 것이 바람직합니다. 근로시간 단축은 반드시 필요합니다. 하지만 제도 시행으로 인한 부작용을 최소화 하기 위해서 중소기업 현장의 부담 완화 방안을 모색할 필요가 있습니다.

근로시간 단축 문제에 대해서는 이미 2015년 9월 노동시장 구조개선을 위한 노사정 대타협 합의문을 발표한 적이 있습니다. 1998년 2월 경제위기 사회협약 이후 노동문제 전반에 걸쳐 17년만에 이루어진 노사정 합의입니다. 노사정 대타협을 통해 연장근로 한도에 휴일근로를 포함하는 것에 대해서 합의하면서 산업계 현장의 부담완화 방안을 포함하였습니다. 시행시기를 종업원 규모에 따라 4단계로 구분하였으며, 4년간 한시적으로 1주 8시간 한도로 특별연장근로를 허용하였습니다. 하지만 여당과 야당, 노동계와 정부 간의 대립으로 인해 합의사항이 지켜지지 못하였습니다.

근로시간 단축은 종업원 규모를 고려하여 3~4단계로 구분하여 단계적으로 유예기간을 적용할 필요가 있습니다. 특히 경영 위기에 직면할 수 있는 종업원 50인 미만 소규모 기업과 10인 미만 소상공인에 대해서는 보다 많은 관심이 요구됩니다.

근로시간 단축을 통해 중소기업 근로자의 건강권을 보호하고, 중소기업의 생산성 향상을 도모하는 두 마리 토끼를 잡으려는 지혜가 필요합니다. 이를 위해서는 '중소기업 인력지원 특별법'의 '근로시간 단축 지원' 규정이 현실에 맞게 개정되어야 합니다. 법 개정을 통해 중소기업이 근로시간 단축을 조기에 도입할 수 있도록 경영상의 지원을 강화하고, 설비투자 지원 뿐만 아니라 중소기업의 생산성을 향상시킬 수 있는 다른 방법에 대해서도 지원할 수 있도록 범위를 확대할 필요가 있습니다.

<중소기업 인력지원 특별법 개정(안)>

개정 전	개정 후
법 제27 Ⅱ() 정부는 중소기업의 근로시간 단축을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 지원을 제공할 수 있다. <u>1. 중소기업의 근로시간 단축을 지원하기 위한 경영상담</u> <u>2. 근로시간 단축에 대한 지도활동</u> 3. 근로시간 단축에 따라 생산성을 높이기 위한 <u>설비투자 지원</u>	법 제27 () 정부는 중소기업의 근로시간 단축을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 지원을 제공할 수 있다. <u>1. 중소기업의 근로시간 단축을 촉진하기 위한 실태조사, 정보</u> <u>2. 근로시간 단축을 조기에 도입한 중소기업에 대한 경영상의 지원</u> 3. 근로시간 단축에 따라 중소기업의 생산성을 높이기 위한 <u>지원</u>

특별근로 허용과 휴일근로에 대한 중복할증 여부에 대해서도 별도의 논의가 필요합니다. 외국의 경우 근로시간 단축의 부작용을 최소화 하기 위하여 노사합의에 의한 추가연장근로가 가능하도록 하는 등 탄력성을 부여하기 위한 보완책을 마련하고 있습니다. 초과근로의 경우 독일, 영국, 덴마크, 스웨덴 등 주요 국가들이 노사자치의 영역으로 남겨 두고 있습니다. 초과근로에 대한 할증률(50%)의 경우에도 통상임금의 25% 이상 가산하여 보상하도록 규정한 ILO 협약이나 주요국들에 비해 상대적으로 높은 수준입니다.

아울러 중소기업의 생산성 향상을 위한 노력들이 노-사-정 공동으로 추진될 필요가 있습니다. 종업원들은 회사의 이윤 창출, 비용 절감 등을 위해 보다 열심히 노력하고, 중소기업은 경영성과 발생 시 종업원들에게 보다 적극적으로 공유할 필요가 있습니다. 이러한 노-사 간의 노력에 대해서 정부가 정부 지원사업에 우선 매칭하거나 세제지원을 하는 등 정책적으로 뒷받침할 수 있을 것입니다.

근로시간 단축의 쟁점과 방향

박진서
경총 법제1팀장

I. 근로시간 단축 관련 고민

- 발제의 근로시간 단축 주요 쟁점들에 대한 입장에 많은 부분 공감하며 근로시간 단축은 더 이상 미룰 수 없는 과제인 만큼 국회의 법개정 논의가 빨리 실마리를 찾아가길 희망함.
 - 노사정위원회 등 다양한 채널에서 오랜 기간 논의를 거듭한 끝에, 노사정 모두가 일정한 공감대를 형성하고 국회에서도 중요 개정법안의 하나로 논의되고 있음.
- 장시간근로 해소에 대한 기본원칙과 방향은 ‘9.15 노사정합의’ 내용이 존중되어야 한다는 것임. 특히 근로시간 단축에 따른 생산성, 일자리 등 노동시장 전반에 미칠 직·간접적 영향을 반영해야만 충격을 최소화하고 노동시장에 정착시킬 수 있음.
 - 노사정이 오랜 기간 동안 머리를 맞대고 치열하게 논의한 결과인 ‘9.15 노사정 합의’ 내용이 근로시간법제도 개선의 출발점이어야 한다고 생각함.
- 또한 장시간근로는 다양한 원인이 복합적으로 작용한 결과이므로 이에 대한 충분한 고민이 전제되어야 노동시장 현실에 부합하는 제도개선으로 안착이 가능함.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 쿠팡측면 : (50%), 경직적 해고법제 · ■ 근로자 측면 : 권차수당 등 소득 선호 현상 ■ 기업 측면 : , 높은 간접노동비용 우려 |
|--|

- 근로시간 단축의 경우에도 노동조합은 임금총액 보전을 요구할 여지도 있는 바, 이를 둘러싼 문제에 대해서는 선제적인 고민이 필요함.

“완성차에서는 노동시간단축/교대제 개선을 삶의 질/건강권의 개념으로 접근했으나 부품사는 공포로 다가온다. 근로자는 노동시간단축이 임금삭감의 공포, 회사는 물량축소의 공포다” (매일노동뉴스 자동차 부품사 노조위원장 좌담, 13년 3월 23일)

* : 자동차협력업체 교대제 개편 관련 실태조사 및 지원방안 강구(2013. 4. ,)

- 발제는 국회에 계류중인 개정법안의 주요 쟁점들을 중심으로 언급하고 있으므로, 이에 맞추어 경영계의 기본적인 의견을 간략히 설명하고자 함.

II. 주요 입법쟁점 검토

ㄱ 휴일근로의 연장근로 포함시 중복할증

- 발제는 휴일근로를 연장근로에 포함하는 방식의 법 개정을 전제로 하되, 다만 휴일근로 8시간을 초과 시 중복할증 인정을 제시하였으며 경영계도 같은 입장임.
- 만약 휴일근로 중복할증이 입법될 경우, 여가보다 소득을 선호하는 우리 노동시장의 현실에 비추어 볼 때 근로자들의 휴일근로에 대한 유인이 더욱 커져서 오히려 근로시간 단축효과가 나타나지 않을 것으로 우려됨.
- 휴일근로 8시간에 대해 중복할증을 해야 할 경우, 기업들이 일시에(과거 3년* + 당해 연도) 부담해야 하는 추가임금은 최소 7조 5,909억 원으로 추정되고 이 중 중소기업 부담분이 5조 339억 원(66.3%)에 달하는 등 심각한 경영상 어려움에 처할 우려.

< 휴일근로 중복할증 시 추가임금 부담 >

구 분	당해연도 추가임금(A)	3 (B)	계(A+B)
대 기 업 (300)	6,393 원	1 9,178 원	2 5,570 (33.7%)
중소기업 (300)	1 2,585 원	3 7,754 원	5 339 (66.3%)
전 체	1 8,977 원	5 6,932 원	7 5,909 (100.0%)

자료 : 휴일근로 중복할증의 문제와 쟁점, 경총, 중기중앙회, 2014. 2

- 이에 경영계는 실근로시간 단축으로 인한 충격을 최소화하고 불확실성으로 인한 논란을 제거하기 위해 다음의 제도들도 반드시 함께 입법해야 할 필요성이 크다고 봄.
- ① 중복할증 불가, ② 특별연장근로 허용, ③ 단계적 시행 등이 법제화 필요

ㄱ 근로시간 특례업종 축소 및 적용제외, 4인이하 사업장 확대적용

- 근로시간 특례업종은 원칙적인 근로시간제한의 예외를 인정할 필요에서 마련된 것인 바, 현장 실태조사와 기술 발전 등 업종에 대한 충분한 이해와 검토가 선행된 후에 비로소 논의될 수 있을 것임.
- 일각에서는 ‘근로자 수’가 아닌 ‘법 준수 능력’을 기준으로 근로기준법 적용범위를 4인 이하 사업장에도 확대하자는 주장도 제시하지만, ‘법 준수 능력’은 입증과 법률화가 어려움. 영세 사업장에 대해서는 강제적 법 적용보다 자율적 결정이 바람직함.
 - (예) 10인 미만 사업장임에도 자율적 결정에 따라 취업규칙을 작성하고 관련 법률을 준수하는 사례와 동일
 - 4인이하 사업장의 비중은 전체의 63%에 이르는데(고용노동부, 사업체노동실태현안조사, 2014), 영세사업장의 경영현실 등을 감안할 때 근기법 확대적용은 경영난을 가중시킬 우려가 있으며, 헌법재판소 또한 같은 취지의 판결을 한 바 있음.

영세사업장의 열악한 현실과 국가의 근로감독 능력상 한계를 고려할 때 4인이하 사업장에 대한 근로기준법 적용 제한은 합리적임(98헌마310).

ㄴ 최소연속휴식시간제 도입

- 개정법안 중에는 EU지침과 유럽 일부국가에 시행중인 최소연속휴식시간제의 도입을 포함하고 있으나 우리에겐 매우 낮은 제도로서 충분한 실효성 연구가 선행되어야 함.
- 현행법에는 이미 1주 단위로 연장근로시간을 제한하면서 위반시 형사처벌을 규정한 조항이 있고, 국제적 기준에 비춰 근로자의 휴식보장이 미흡한지도 검토가 필요함. 장시간 근로는 제도적 미비보다도 오히려 관행이 근본 원인인 경우가 많음.
- 전문직·사무직 근로자조차도 매 근무일간 연속휴식시간을 준수하기 어려운 것이 현실이고, 휴일근로의 연장근로 포함에 따라 총량 근로시간이 단축된다면 충분한 휴식시간 확보도 가능할 것임.

→ 행정해석 폐기가 추진될 경우

- (잔업거부 투쟁 등 노사갈등 심화 우려) 노동계는 행정해석 폐기로 인해 1주 12시간을 초과하는 잔업거부 투쟁을 예고한 바 있으며 정부에 근로감독 강화를 요구하는 등 기업압박으로 노사갈등이 증폭될 것으로 우려됨.
- 동시에 근로시간 단축에도 불구하고 현 수준의 임금총액 보전 요구를 함으로써 노사관계가 악화될 소지가 큼.
- (미지급 임금청구소송, 체불임금 진정 등 법률분쟁 증가 우려) 대법원에서 소송이 진행 중이고 국회에서 논의가 지속되고 있음에도 행정해석 폐기를 이유로 휴일근로 중복할증(100%) 요구가 본격 제기되어, 지난 3년간의 미지급 임금청구소송 및 고용노동부에 체불임금 진정 신청이 급증할 가능성도 있음.

→ 그외 추가적 고민 사항

- 끝으로 근로시간 단축이 일자리 창출과 연계되는 효과를 가져 오기 위해 다음과 같은 추가적 고민이 필요하다고 봄.
- ① 직무급.성과급으로의 임금체계 개편
 - 300인 이상 기업의 68%가 성과와 직무가치와는 무관한 연공급 형태임.
 - 근로시간 양에 근거한 임금체계에서 업무성과에 기초한 임금체계로 개선 필요.
- ② 연차휴가 소진과 금전보상 금지 법제화
 - 연차휴가 미사용은 장시간근로의 주요 원인임. 이는 근로자들이 미사용연차에 대한 금전보상을 선호하기 때문임.
 - 연차휴가는 당해연도에 전부 소진하는 것을 원칙으로 하여야 함.
 - 특히 연차소진을 촉진하기 위해 금전보상 금지를 반드시 법제화할 필요가 큼.

③ 근로시간법제의 유연성확보를 위한 규제 완화

- 4차 산업혁명에 따라 근로시간제도 또한 유연화될 필요가 있음. 재량성이 높은 업무에 대해 근로시간 규제로부터 벗어날 수 있는 방안을 마련할 필요가 있음.
- 유연화의 구체적인 방안으로 발제에서 제시한 바와 같이 ‘화이트칼라 이그제이션 (white collar exemption)’을 도입하고, ‘연장근로 가산할증률 하향 조정(50 ⇒ 25%)’ 등을 검토할 수 있음.

④ 공휴일 확대는 현재도 선진국에 비해 적지 않은 공휴일 수를 늘려 경제에 악영향을 초래할 우려가 있으므로 부적절함.

- 법정 연차휴가를 포함한 한국의 연간 휴일·휴가일수는 135~145일로 선진 6개국(미, 일, 영, 독, 프, 호주) 평균 131.9~133.6일보다 많음.

※ 특히 우리나라는 하계휴가, 각종 기념일 등 연차휴가와는 별개로 기업에서 부여하는 휴일·휴가가 많아 실제 선진국 대비 높은 수준. /끝/

This image shows a full page of blank, lined paper. It features approximately 20 evenly spaced horizontal grey lines across the entire width of the page, providing a guide for writing. The background is a clean, solid white color. There are no margins, text, or other markings present on the sheet.



서울시 중구 통일로 86, 917호(순화동, 바비엡3차)

Tel : 02-741-7660~2

Fax : 02-741-7663

<http://www.cubs.or.kr>