

근로시간 규율의 현대적 과제

김근주 (한국노동연구원 부연구위원)

근로자의 고용상 의무와 개인적 생활 사이의 조화는 현대 노동정책이 지향해야 할 가장 큰 과제이다. 이를 위해서는, 그 전 단계로서 장시간 노동에서 탈피하여 근로자가 최소한의 시간에 관한 주권을 회복하는 것이 요구된다. 하지만 우리나라는 OECD 자료에 따르면 연간 근로시간에서 세계 1~2위를 다투고 있는 초장시간 노동 국가이다.¹⁾ 그런데 이러한 통계자료조차도 한국의 장시간 노동을 다 보여주고 있는 것은 아니다. 우리 스스로가 근로시간을 제대로 정의하지 않다 보니, 통계에서 나타나지 않는 ‘숨은 근로시간’이 상시적으로 존재하기 때문이다.

근로시간을 규제하는 방식은 입법구조와 노동현실에 따라 국가마다 차이가 있다. 근로시간 규제의 방식을 살펴보면 ① 노사 간 자율적 교섭을 통한 단체협약으로 규제하는 방식(자율 교섭형), ② 일정 기준 이상의 근로시간에 대하여 할증임금을 지급하는 방식(비용 압력형), ③ 실정법에 법정근로시간을 규정하고 이에 대한 사법적 효력과 공법적 제재를 규정하고 있는 방식(직접 규제형) 등이 있다. 많은 국가들에서는 이들 방식을 혼용하여 근로시간에 관한 원칙을 법령으로 규정하면서, 업종별·산업별로 자율적인 기준을 설정할 수 있는 여지를 두고

1) 2016년 OECD 통계에 따르면 우리나라 취업자의 연간 근로시간은 2,069시간으로, OECD 회원국 가운데 두 번째로 길다.

있다. 이러한 근로시간 규제 방식은 노동법의 시초인 근로시간 규율이 최초로 논의되던 19세기 중반부터, 산업화를 거친 유럽 국가들과 국제노동기구를 중심으로 이루어져 온 것이다.

ILO 최초의 협약인 1919년 제1호 「근로시간(공업부문)협약」 이래로 100여 년의 흐름을 살펴보면, 최초 ILO의 근로시간 규율은 제조업을 기반으로 하는 공업 부분과 사무직을 기반으로 하는 상업 부분에 주로 초점을 맞추어 왔다. 그리고 이를 수용하거나 참조한 유럽 국가들 역시 이러한 기본적 내용들은 공통적으로 발생하여 왔다. 그리고 이러한 배경 속에서 근로시간 단축이 안정화된 유럽 국가들을 중심으로, 근로시간이 ‘통일적 규제에서 세부적 규율’의 대상으로 변모하고 있다는 점이 최근의 근로시간 법제도의 경향이라고 할 수 있다. 그리고 최근에는 근로시간 단축이 어느 정도 안정화된 유럽 국가들을 중심으로, 근로시간법제에서 근로시간은 단지 ‘규제의 대상’이 아닌, 경제와 산업, 그리고 고용정책 속에서 합리적으로 조정되어야 하는 ‘규율의 대상’으로 인식되고 있는 실정이다.

하지만 상대적으로 산업화의 역사가 짧은 아시아 국가들에서는, 이러한 긴 호흡이 이루어질 수 있는 시간적 여건이 갖춰지지 못했다. 우리나라는 노동집약적 산업을 통한 경제성장이 이루어져 왔던 지난 반세기 동안, 근로자들의 초장시간 근로는 ‘산업화의 역군’이라는 이름으로 미화되어 왔으며, 하나의 ‘노동관행’으로 정착하여 왔다. 이에 따라 법에 의한 근로시간 규제는 ‘근로자의 과로를 어떻게 막을 것인가’보다는 ‘임금을 어떻게 산정할 것인가’에 초점이 맞추어져 있었고, 노사의 대립 역시 초과근무수당으로 대변되는 임금 문제에 집중하여 왔다. 이를 해결하기 위하여 「근로기준법」 역시, 1일·1주의 근로시간 상한 설정을 기본으로 하면서, 이를 둘러싼 초과근로 문제를 해결하기 위한 기술적 방식에 집중하여 왔다. 이는 우리보다 먼저 산업화의 길을 걸어간 일본에서도, 그리고 우리의 뒤를 따라 산업화를 이룩하여 온 중국에서도 동일하게 나타나는 경향이라고 할 수 있다.

한편 최근에는 전통적인 근로시간 규제 목적과는 별도로, 경제 상황의 다변화에 대응하면서 다양한 고용형태를 포섭하기 위한 근로시간의 정책적 논의도 이루어지고 있다. 세계 경제의 침체로 인한 일자리공유(work-sharing) 문제나 일-생활 균형제도, 그리고 기업의 경쟁력 강화를 근거로 고용·근로시간의 탄력화, 플랫폼 노동으로 대변되는 새로운 일하는 방식 등이

이에 해당한다. 이러한 논의들에서는 근로시간의 획일적·통일적 규제가 시대의 요구를 반영하지 못하는 경직된 것이며, 보다 다양한 근로시간 관련 제도들이 도입될 필요성을 강조한다. 물론 근로시간 규제 방식은 고정불변의 형태로 유지될 수 있는 것은 아니며 시대의 변화와 주변 환경에 따라 그 내용이 변화할 수 있다. 또한 규제방식 역시 법률에 의한 전통적 규제방식이 가장 보편타당한 것은 아니고, 경우에 따라 적절하고도 다양한 근로형태를 반영할 수 있는 방안들이 고려될 필요가 있다. 그리고 근로시간이 노사 양 당사자의 문제임과 더불어 노동 시장에 미치는 영향 등 고용정책에서 갖는 중요성 역시 간과되어서는 안 될 것이다.

이러한 배경하에서, 이하에서는 ‘근로시간 규율’에 관한 문제의식을 공유하고 있는 일본과 중국의 접근법을 살펴보도록 한다. 각 주제들은 과로문제와 플랫폼 노동, 그리고 새로운 일하는 방식까지 다양하다. 하지만 그 근간에는 경제성장하에서 ‘노동의 원칙 수립’을 도외시해왔던 동아시아 국가들에서 나타나는 구조적인 문제점을 해결하기 위한 공통점이 존재한다. 바로 근로시간 규율의 ‘노동보호법’으로서의 역할에 다시 한 번 주목하는 것이다. 적어도 “근로시간의 통일적인 규율을 통한 장시간 노동 해소라는 방향성 아래에서 휴식제도를 확대하고 다양한 일-생활 균형 정책을 도입하여 인간다운 삶을 보장한다”라는 정책적 지향점에 공감한다면, 장시간 노동은 이젠 탈피해야만 하는 고질적인 문제임은 분명하다. 근로시간 규율 논의에서는, 다양한 관점들의 ‘종합적인 고려’가 근로시간 규율의 가장 기본적인 접근 방식인 ‘노동보호법’으로서의 역할을 저해하지 않는지에 관한 고찰이 요구된다. **ICLI**