

근로시간의 정의, 측정, 산정과 보상

배 규 식*

I. 근로시간의 정의와 범위

근로시간을 어떻게 정의할 것인가? 과거에는 실제로 일한 시간만을 근로시간으로 산정하고 보상하여 공장 혹은 회사에 출근하는 시간부터 퇴근하는 시간까지 중 휴게시간과 식사시간을 제외한 나머지 시간을 근로시간으로 간주하고는 했다. 공장과 같이 많은 노동자들이 동시에 일을 시작하고 끝내야 생산을 할 수 있어 근로시간을 집단적으로 효과적으로 관리하는 포디즘적 관리기법이 도입된 곳에서는 과거부터 연장, 야간근로수당을 정확하게 계산하기 위해 근로시간을 비교적 정확하게 측정하고 산정하여 보상을 해왔다. 그러나 사무직, 기술직과 전문직 그리고 사업장 바깥에서 일하는 근로자들은 사정에 따라 근로시간이 달라질 수 있어 근로시간을 측정하고 산정하고 보상하기가 어렵거나 혹은 근로시간을 사정에 따라 늘리고 줄이는 유연성을 가질 필요가 있었다. 그런 곳에서는 포괄임금제가 도입되어 1일, 1주 등 소정근로시간을 정해 놓고 실제로 일한 시간과 관계없이 약속된 소정근로시간의 임금을 지급하는 방식이 널리 이용되어 왔다. 이와 같은 포괄임금제도 아래에서는 실제 근로시간이 소정근로시간보다 길어지는 경향이 있었고 그런 경향이 관행화되어 장시간 노동체제의 일부가 되었다.

그러나 과거 주48시간제에서 주44시간제를 거쳐서 주5일근무 형태의 주40시간제가 도입되면서 근로시간을 줄이고 보다 효율적으로 관리하며 근무한 근로시간에 대해서 제대로 보상을 하는 것이 점차 중요해지고 있다. 이에 따라 근로시간을 정확하게 정의하여 그에 따라 근로시간을 측정하고, 측정된 근로시간 가운데 임금을 지급해야 하는 시간과 임금을 지급할 필요가 없는 시간을 구분하여 근로시간을 산정하고 그에 따라 연장, 야간, 휴일근로의 할증률을 고려하여 일한 근로시간을 정확하게 보상하는 것이 근로시간 관리

* 한국노동연구원 노사·사회정책연구본부장(baekiusik@kli.re.kr).

의 기본이 되고 있다.

근로기준법에는 근로시간에 대한 정의가 나와 있지 않으나 통상적으로 근로시간은 ‘근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간’으로 정의되고 있다. 그러나 이런 근로시간의 개략적인 정의로는 근로시간이 무엇이고 포괄하는 범위가 어디까지인가를 제대로 알기 어렵다. 근로시간 가운데 어디까지 임금을 지급해야 하고 어떤 경우에 임금을 지급할 필요가 없는 것인가? 탈의시간, 작업 전 조회 및 작업지시시간, 작업을 할 수 있도록 장비와 도구를 갖추는 작업준비시간, 실제로 직접적으로 생산적인 활동을 수행한 작업시간, 휴게시간, 대기시간, 식사시간, 작업정리시간, 업무일지 작성시간, 사업장 청소시간, 회사 내 탈의 및 세수 혹은 목욕시간, 교육시간, 훈련시간, QC 활동시간 중 어떤 시간이 임금을 지급하는 근로시간에 포함되는 것인가?

임금을 지급해야 하는 근로시간에서 휴게시간과 식사시간이 제외되는 것은 분명하다. 작업준비시간, 작업정리시간, 업무일지 작성시간, 근무시간 중의 교육시간과 훈련시간 등은 보통 근로시간에 포함되어 왔다. 그러나 이 외의 시간은 어디까지가 임금을 지급하는 근로시간에 포함되는지 불분명하다.

근로시간을 측정하는 데서도 문제가 있을 수 있다. 위와 같이 근로시간의 정의가 아직 명확하지 않은 가운데 조사대상 근로자 개인에게 보통 몇 시간을 일하는가를 묻는 경우, 회사 출근부터 퇴근까지의 시간을 답하는 경우도 있고 실제 일하는 시간만을 답하는 경우도 있을 것인데, 아마도 더 많은 답변은 두 개의 중간쯤일 것이다. 근로자 개인이나 가구조사에서는 세부적으로 질문하지 않으면 실제 근로시간보다 높게 답변할 가능성이 있다. 사업체를 대상으로 근로시간을 조사하는 경우에는 사업체 내에 여러 직종, 부서의 근로자들 가운데 주된 직종의 근로자들을 대상으로 한다고 하더라도 그들이 모두 똑같은 시간을 일하는 것도 아니다. 사업체를 대상으로 하는 근로시간조사에서는 인사부서 관리자들이 답변을 하는 경우가 대부분이기 때문에 사무직, 전문직, 하급관리직 등을 중심으로 포괄임금제를 적용하는 경우 실제 근로시간보다는 줄여서 답변할 가능성이 높고, 각종 업무 관련 시간(식사시간, 대기시간, 휴게시간, 작업준비 및 마무리시간, 업무일지 작성시간) 등을 적게 잡거나 혹은 계산하지 않을 가능성도 크다.

II. 근로시간의 측정: 가구조사와 사업체조사의 차이

근로시간은 사업체별로 조사를 하기도 하고 가구조사 혹은 근로자 개인조사를 하기도 한다. 사업체조사와 가구 혹은 개인조사에서 조사된 근로시간이 얼마나 차이가 나는지를

알아보자. 사업체조사와 가구(개인)조사의 차이점을 비교하기 위해 수집할 수 있는 자료 가운데 2009년 자료가 가장 최근 자료이고 사업체조사와 가구조사 모두가 있는 자료이므로 이를 대상으로 논의를 진행하고자 한다.)

1. 사업체조사와 가구조사의 근로시간 차이

사업체조사에서 조사된 상용근로자의 주당 근로시간이 <표 1>에 나와 있다. 여기서 주당 근로시간은 소정근로시간과 초과근로시간을 합친 것이다.

<표 1> 2009년 전일제 근로자의 주당 근로시간(사업체조사와 가구조사)

(단위: 시간)

	조사명	총근로시간 (시간/주)	주당 일자리 근로시간	표본
사업체조사	고용형태별 근로실태조사	45.07(0.01)		임금근로자 1인 이상 사업체
	임금구조기본통계	44.94(0.01)		상용근로자 5인 이상 사업체
가구조사	경제활동인구조사	49.01(0.05)		정규근무가 36시간 이상인 근로자
	노동패널		48.4(0.21)	전일제 근로자
	노동패널		49.6(0.2)	전일제이면서 정규근무 36시간 이상

주: () 안은 표준오차임. 비농 전 산업을 대상으로 한 것임(농업을 포함하여도 통계량은 변화가 없음). 가구조사는 18세 이상 85세 이하 전일제 임금근로자를 대상으로 한 것임.

가구조사인 경제활동인구조사에서 근로시간을 파악하는 설문은 “지난주에 주업과 부업으로 총 몇 시간 일하였습니까?”로 정규근로시간이 36시간 이상인 근로자로 한정하여 주당 평균 근로시간을 계산한 결과 49.01로 나타났다. 사업체조사와 가구조사 사이의 근로시간을 비교하면, 가구조사의 근로시간이 사업체조사의 근로시간에 비해 주 약 4시간 정도 긴 것으로 나타났다. <표 2>에서는 가구조사와 사업체조사에서 나타난 근로시간의 차이를 좀 더 구체적으로 알아보기 위해 <표 2>에서는 직업별, 사업체규모별로 나누어 알아보았다.

두 조사에서 근로시간 차이가 가장 큰 직업은 관리자, 판매직, 서비스직이었고 차이가 작은 직업은 단순노무, 사무직, 장치기계, 기능원이었다. 근로시간의 차이가 많이 나는 직업은 근로시간의 경계나 측정이 불분명한 직업이고, 차이가 적은 직업은 상대적으로 근

1) 사업체조사와 가구조사는 조사의 대상과 질문이 조금 달라서, 가능한 공통기준을 세워 동일한 대상을 찾아 비교할 필요가 있기 때문에 노동부 기준의 상용근로자에 해당하거나 여기에 가까운 근로자 집단을 찾아 비교하고자 임시, 일용근로자는 이 분석대상에서 제외하였다.

〈표 2〉 사업체조사와 가구조사의 주당 근로시간 차이(직업별, 사업체규모별)

(단위: 시간)

	근로실태 조사 ①	노동 패널 ②	차이 ② - ①	사업체규모별 차이						
				1~4인	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
관리자	42.3	52.2	10.0	11.9	11.3	5.8	4.1	14.3	NA	NA
전문가	42.4	46.3	3.9	4.1	4.3	2.5	2.6	5.1	6.9	4.7
사무직	42.9	45.6	2.7	2.6	1.9	4.0	2.0	2.1	1.5	3.0
서비스	49.4	55.6	6.2	6.5	6.6	7.1	7.9	-3.7	-2.1	-1.6
판매	44.9	51.5	6.5	8.8	7.8	2.3	2.4	1.0	5.3	6.1
농어업	46.3	49.8	3.5	-3.7	5.6	18.9	23.7	-7.6	-2.6	-4.0
기능원	46.8	50.4	3.6	3.7	4.3	4.9	5.1	-3.8	6.0	3.7
장치기계	48.7	52.3	3.6	4.6	1.0	4.2	5.0	4.4	1.0	-0.7
단순노무	49.6	50.9	1.2	-0.8	5.3	0.0	-1.0	2.8	-2.0	-3.1
전 체	45.1	48.9	3.8	5.7	4.8	3.5	2.6	2.3	2.8	2.8

주: 2009년 자료를 이용하였음.

로시간의 경계나 측정이 명확하고 투명한 직업이다. 근로시간의 차이가 큰 직업에서는 사업체규모가 커질수록 조사된 근로시간의 차이가 줄어든다. 반면 근로시간의 차이가 작은 것으로 나타난 직업에서는 이러한 경향성이 나타나지 않는다. 이는 관리, 판매, 서비스 직과 같은 직종에서 그러한 경향이 매우 강하게 나타나기 때문이다.

〈표 3〉 사업체조사와 가구조사의 주당 근로시간 차이(산업별, 사업체규모별)

(단위: 시간)

	실태조사 ①	경황 ②	차이 ② - ①	사업체규모별 차이 ② - ①					
				1~4인	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상
농림어업	43.3	51.6	8.3	3.7	7.4	8.8	20.8	10.3	3.0
제조업	46.6	49.2	2.6	5.0	3.1	3.0	2.2	0.1	2.9
전기가스수도	43.0	42.8	-0.1	-6.2	-3.7	-0.5	0.3	-0.7	0.0
하수폐기환경	46.7	48.8	2.1	4.6	7.1	2.3	-1.7	5.6	-12.6
건설업	43.7	49.1	5.4	5.1	4.3	6.5	5.3	5.5	7.7
도매소매	45.6	50.1	4.5	4.0	5.1	4.7	4.1	4.1	5.3
운수	46.2	52.5	6.3	8.2	5.0	6.1	7.9	8.1	0.4
숙박음식	50.2	55.9	5.7	3.5	6.5	8.8	7.6	2.3	2.6
방송통신	42.2	47.1	4.9	3.4	3.6	5.3	6.3	4.4	4.0
금융보험	41.2	45.8	4.6	2.5	3.3	4.3	4.3	5.5	6.6
부동산	51.2	52.1	0.8	1.6	6.0	-2.8	-3.6	-3.2	2.5
전문과학기술	41.8	46.6	4.8	3.6	4.5	6.4	4.4	3.1	5.5
사업서비스	44.2	50.7	6.5	9.8	10.4	6.1	2.8	0.9	3.8
교육서비스	40.2	45.0	4.8	7.3	5.7	3.6	1.7	4.4	5.4
보건사회복지	43.9	47.2	3.3	4.5	3.6	3.2	3.1	2.8	2.1
예체 여가	43.4	49.2	5.8	8.1	2.0	2.6	4.7	5.0	10.4
개인서비스	44.8	52.1	7.3	8.4	8.5	5.3	6.2	4.2	2.6
전 체	45.1	49.3	4.2	5.8	5.4	4.1	2.8	2.5	3.6

주: 2009년 자료를 이용하였음.

<표 3>에서는 산업별과 사업체규모별로 가구조사인 경제활동인구조사와 사업체조사에서의 근로시간 차이를 보여주고 있다. 두 조사 사이에 근로시간의 차이가 큰 산업은 농림어업, 개인서비스, 사업서비스, 운수업이다. 이 중 개인서비스와 사업서비스업에서는 사업체규모가 적을수록 차이가 커진다.

이상의 결과를 종합하면, 생산직보다는 서비스/판매직에서 가구조사와 사업체조사 간의 근로시간 차이가 크다고 할 수 있다. 특히 두 조사의 차이가 가장 크게 벌어진 곳은 소규모 사업장의 서비스업 종사자이다. 서비스업처럼 업무의 특성상 근로시간의 경계가 불분명한 곳에서는 근로시간에 대해 사업주와 근로자의 생각이 크게 다를 가능성이 더 높다. 그리고 이에 더하여 소규모 사업장에서는 임금이나 노동조건에 대한 협상 과정을 거치면서 근로시간에 대한 서로의 생각을 교환하고 확인할 기회도 적기 때문에 차이가 크게 발생한 것으로 판단된다.

2. 근로시간 차이의 분해

가구조사와 사업체조사 사이에 위와 같이 근로시간에서 차이가 나는 이유를 밝히는 작업의 하나로, 근로시간의 차이를 표본추출의 차이, 정규근로시간의 차이, 초과근로시간의 차이로 분해하여 각각의 요소가 전체 근로시간의 차이에서 차지하는 비중을 살펴보았다. 두 조사 사이에 근로시간 차이를 분해하기 위한 자세한 산식은 즐고 배규식 외(2011)²⁾를 참조하기 바란다.

가구조사와 사업체조사에서 근로시간의 차이는 총 4.23시간이다. 이 중 각 하부 단위의 비중 차이, 즉 두 조사의 표본추출방식의 차이 때문에 생긴 정규근로시간의 차이는 0.88 시간이고, 초과근로시간의 차이는 -0.07시간이다. 이 둘을 합한 표본추출방식의 차이 때

<표 4> 사업체조사와 가구조사에서의 주당 평균 근로시간 차이 분해

(단위: 시간, %)

설명	분해	
비중차이로 인한 정규근로시간의 차이	0.88	0.81(18.9%)
비중차이로 인한 초과근로시간의 차이	-0.07	
비중차이를 통제한 정규근로시간의 차이	3.24	3.24(75.6%)
비중차이를 통제한 초과근로 비율의 차이	-0.47	0.23(5.5%)
비중차이를 통제한 초과근로시간의 차이	0.71	
조사 근로시간의 차이 전체	4.23	4.23(100%)

2) 배규식 외(2011), 『장시간 노동과 단축(I) - 장시간 노동실태와 과제』, 한국노동연구원, pp.128~131.

문에 발생한 근로시간의 차이는 0.81시간으로 차이 전체의 18.9%를 차지한다. 그리고 표본추출방식의 차이를 통제한 정규근로시간의 차이는 3.24시간으로, 차이 전체의 75.6%를 차지한다. 반면 표본추출방식의 차이를 통제한 초과근로시간의 차이는 0.23시간으로서 차이 전체의 5.5%를 차지한다. 따라서 가구조사와 사업체조사에서 나타난 근로시간의 차이는 대부분 정규근로시간의 차이 때문이다. 반면 조사된 초과근로시간은 근로시간 차이에 거의 영향을 끼치지 않는다. 이상의 결과로부터 실제 근로시간을 추론해 볼 수 있다. 가구조사에서는 주 평균 근로시간이 약 49시간으로, 사업체조사에서는 약 45시간으로 조사되었는데, 실제 근로시간은 그 사이에 있을 것으로 생각된다. 표본추출방식 때문에 발생하는 근로시간의 차이가 0.81시간인 것으로 나타났는데, 이를 감안하면 실제 근로시간의 최저 한도는 약 46시간으로 추론할 수 있다. 또한 소규모 사업장의 관리, 판매, 서비스 직과 같은 직종에서 가구조사와 사업체조사의 차이가 컸는데, 이들 직종은 근로시간의 경계가 불분명한 직업이어서 실제보다 근로시간을 과대 보고할 가능성이 높다고 판단된다. 이를 감안하면 실제 근로시간의 상한선은 가구조사보다 약 1시간 적은 48시간 정도일 것으로 추론할 수 있다. 따라서 실제 근로시간은 하한선이 사업체조사보다 1시간 많고 상한선은 가구조사보다 1시간 적은 46시간과 48시간 사이일 것으로 추정된다.

3. 근로시간 측정과 보고 - 금융산업의 사례

근로시간을 측정할 때 사업체조사와 개인조사 사이에 초과근로시간이 약 주 3.8시간 차이가 나는 것을 확인했고 그 원인이 어디에 있는지도 짚어 보았다. 실제로 은행을 중심으로 하는 금융업에서 사업체조사와 개인조사에 따른 차이가 얼마나 나는지, 그리고 왜 그렇게 차이가 나는지에 대해서 알아보자.

〈표 5〉 금융업의 월 초과근로시간

(단위: 시간)

		2005	2007	2009
고용형태별 근로실태조사	전 산업	17.4	16.6	14.3
	금융업	4.4	5.2	5.0
	보험연금업	8.2	6.1	5.5
사업체패널조사	전 산업			24.8
	금융보험업			14.7
은행산업 직원 개인 설문조사(2011)			1일 근로시간	1일 초과근로시간
	1일 근로시간		10시간 51분	2시간 51분
	월(22일) 근로시간		238시간 47분	62시간 47분

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」; 한국노동연구원, 사업체패널조사 2009, 한국노동연구원(2011), 은행산업 직원들에 대한 설문조사 결과.

<표 5>를 통해 3개의 근로시간 조사 사이에 상당한 차이가 있음을 알 수 있다. 월 초과근로시간을 비교해 보면, 고용형태별 근로실태조사에서는 은행업을 중심으로 하는 금융업에서 월 연장근로시간이 5시간에 불과한 것으로 나타난 반면, 사업체패널조사에 따르면 보험업이 금융업보다 약간 길기는 해도 금융보험업의 월 초과근로시간이 14.7시간인 것으로 나타났다. 이들 사업체조사를 <표 5> 하단의 근로자 개인조사와³⁾ 비교하여 보면, 월 초과근로시간의 차이는 더욱 현저하게 드러났다. 월 초과근로시간의 길이에서 고용형태별 근로실태조사와는 57시간 47분, 사업체패널조사와는 48시간 5분 차이가 났다. 이런 큰 차이는 앞서 사업체조사와 가구조사 사이의 초과근로시간 격차인 주 3.8시간을 월로 환산한 16.3시간의 거의 세 배가 되는 수치이다. 고용형태별 근로실태조사 결과 초과근로수당이 월 임금총액에서 차지하는 비중은 2.3~2.9%인 데 비해, 포괄임금제로 인해 개인조사에서는 초과근로시간 가운데 임금으로 받지 못하는 근로시간이 많음에도 불구하고, 근로시간을 기준으로 한 임금의 13.3%를 차지하고 있어 개인조사가 고용형태별 근로실태조사보다 초과근로수당이 차지하는 비중이 4.6~5.8배가 되고 있다.

이런 차이가 발생하는 원인은 조사방법에서 비롯된다. 앞의 고용형태별 근로실태조사나 사업체패널조사에서는 대개 회사측 인사(총무)관리자가 설문에 답변하면서 근로시간에 대해 부정확한 답변을 했을 개연성이 있다. 은행업과 같이 포괄임금제 혹은 월 보상은 초과근로시간의 최대 한도가 10시간 정도로 정해져 있는 업종에서는 근로시간, 특히 실제의 초과근로시간을 굳이 측정해야 할 이유가 없다. 따라서 실제로 각 은행에서는 직원들의 연장근로시간에 대한 체계적인 조사나 통계를 갖고 있지 않고 관심도 없어 보인다.

이렇게 볼 때 포괄임금제가 강하게 남아 있는 업종에서는 사업체를 대상으로 근로시간을 조사할 때 근로시간에 대한 정확한 정보나 자료를 갖고 있지 않은 사용자측의 답변만으로는 근로시간에 대한 정확한 측정이 어렵다. 근로시간 조사방법상 답변하는 근로자들의 주관성을 배제할 수 있는 방법으로 근로자들을 대상으로 근로시간을 조사하는 것이 훨씬 정확한 근로시간 통계를 얻을 수 있다. 그런 점에서 근로시간 조사에서는 실제로 근로시간이 어떻게 측정, 산정, 보상되고 있는지에 대한 지식이나 정보를 가진 상태에서 조사대상 업종이나 지역, 사업체의 크기 등을 고려하여 특별한 주의를 기울이지 않으면 매울 수 없는 측정상의 오류를 범할 수 있음을 알 수 있다.

3) 위의 은행산업에 관한 세 가지 근로시간조사 중 개인별 조사가 가장 정확한 조사방법을 채택했다. 개인별 조사는 개인에게 하루에 몇 시간을 근무하는가를 물어 직원 개인이 주관적으로 답변하도록 한 것이 아니라, 출근시간, 퇴근시간을 별도로 묻고 식사시간, 1일 휴게시간을 물어서 근로시간을 계산해 냈고 별도로 직원 개인에게 1일 몇 시간 근무를 하는 것 같은가를 물어 이중적으로 근로시간을 체크했기 때문이다.

Ⅲ. 포괄임금제, 장시간 노동과 무료 연장근로시간

1. 포괄임금제의 적용 비율

제조업과 서비스업의 산업현장에서 장시간 노동은 때로는 은폐되거나 투명하지 않은 회색지대에 존재하는 경우도 적지 않다. 가장 대표적으로는 일반 사무직, 하급전문직, 서비스직 근로자, 하급 관리직이나 현장감독직 그리고 중소기업의 생산직에게 높은 비율로 적용되고 있는 포괄임금제가 그것이다.

매일 고정적으로 연장근로 등 초과근로가 이루어지고 있는 사업체는 전체 사업체의 11.0%였는데 이들 사업체 중 41.4%가 초과근로시간에 대해 임금을 지급하는 방식으로 포괄임금제를 적용하고 있었다. 그런데 제조업에서는 포괄임금제에 따라 고정연장근로수당을 지급하는 비율이 33.9%였으나 비제조업에서는 포괄임금제식으로 연장근로수당을 지급하는 비율이 62.5%로 제조업과 대조를 보이고 있다. 이처럼 평일 연장근로가 고정적으로 이루어지고 있는 곳에서 사용되고 있는 포괄임금제는 일이 없는 경우에도 연장근로수당을 주는 경우도 종종 있으나 대개는 연장근로수당을 주는 시간보다 더욱 긴 시간을 일하게 된다. 가령 1일 2시간의 고정연장근로수당을 주는 경우에도 수요가 늘어나서 1일 2시간의 연장근로로 감당할 수 없는 경우에는 1일 3~4시간까지 연장근로시간을 늘리면서도 추가근로에 따른 연장근로수당도 주지 않고 추가 인력을 뽑지 않을 수 있다.

〈표 6〉 평일 초과근로가 관행화된 사업체에서의 임금지급방식

(단위: %)

		실제 초과근로시간에 관계없이 1일 1~3시간분 지급(포괄임금제)	연장근로시간을 정확하게 계산해서 지급
전 체		41.4	58.6
규모	99인 이하	39.5	60.5
	100~299인	48.9	51.1
	300~499인	34.6	65.4
	500인 이상	64.7	35.3
산업	제조업	33.9	66.1
	비제조업	62.5	37.5

자료: 한국노동연구원, 사업체패널 2009.

<표 7>에서 보는 바와 같이 사무, 관리, 전문직의 경우 초과근로수당을 근로시간대로 정확하게 계산해서 지급하는 것이 아니고 미리 일정한 초과근로시간을 일할 것 을 정해서 이에 연봉에 포함시켜 주는 경우가 전체의 41.2%에 달했다. 제조업에서 그 비율이 47.5%로 비제조업 보다 높았으나, 건설업이나 유통업, 공공부문에서는 초과근로수당을 연봉에 포함시켜 주는 비율이 낮았다. 같은 데이터에서 사무직, 관리직, 전문직의 초과근로수당을 연봉에 포함시켜 주는 경우 그 비중은 연봉의 평균 16.8%로 산업부문에 따라 9.4~25.0%까지 분포되어 있었다. 이런 식의 연봉식 포괄임금제가 사무직, 전문직, 관리직에게는 매우 광범위하게 이용되고 있음을 알 수 있다. 일반 생산직이나 기능직보다는 사무직, 전문직, 관리직에서 포괄임금제, 특히 연봉제식 포괄임금제가 널리 높은 비율로 적용되고 있다.

<표 7> 사무·관리·전문직 직종에게 연봉에 포괄해서 반영하는 초과근로수당 여부

(단위 : %)

		예	아니오/모름
전 체		41.2	58.9
규모	99인 이하	41.2	58.8
	100~299인	41.5	58.6
	300~499인	33.6	66.3
	500인 이상	44.0	56.0
산업	제조업	47.5	52.5
	비제조업	37.0	63.0
	전기가스수도업	23.9	76.1
	건설업	18.6	81.4
	개인서비스업	42.7	57.4
	유통서비스업	25.9	74.1
	사업서비스업	43.3	56.7
	사회서비스업	47.2	52.8
부문	민간부문	41.2	58.8
	공공부문	29.6	70.4

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널 2010.

근로기준법 제63조와 시행령 제34조를 통해 근로시간 적용 제외 근로자에는 “사업의 종류와 관계없이 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무”를 하는 근로자들이 해당됨을 알 수 있다. 여기에서는 관리·감독 업무의 기준과 한계가 명확하지 않아서 그 의미가 불분명하지만, 근로시간 적용 제외 제도와 관련된 판례에서 “기업경영자와 일체를 이

루는 입장에 있고 근로시간에 대한 자유재량권을 가진” 관리직이나 감독직 간부들은 근로시간 적용 제외에 해당된다고 되어 있어 초과근로수당의 지급 대상에서 제외된다고 할 수 있다. <표 7>에서 조사된 관리직급이 바로 앞서 언급한 기준이나 범위와 정확하게 일치하는지는 알 수 없다.

2. 은행산업의 포괄임금제와 연장근로수당의 미지급

2011년 한국노동연구원의 조사에 의하면, 은행직원들은 평상시에는 평균 1일 10시간 51분가량 일하지만, 바쁠 때는 1일 평균 12시간 22.9분을 일하는 것으로 나타나고 있다. 점심식사를 하는 데 드는 평균 시간은 46.73분이고 점심시간을 제외하고 일하는 도중에 잠깐씩 쉬는 휴게시간은 1일 평균 26.26분이었다. 퇴근시간에서 출근시간을 뺀 뒤, 점심식사시간, 휴게시간을 제외하고 계산한 1일 근로시간은, 보통 때는 평균 10시간 51분 정도였고 바쁠 때는 12시간 23분가량 되었다. 이를 기준으로 1개월의 연장근로시간을 계산하면 62시간 47분~96시간 23분가량 되었는데, 은행별로 실제로 지급하는 연장근로시간은 10~15시간에 불과했다. 결국 최소한 월 52시간 47분~81시간 23분가량을 연장근로수당을 지급받지 않고 무료로 일을 하는 셈이다. 우리나라 은행에서는 일본식으로 표현하자면, 매우 광범위하게 ‘서비스 산업’이 이루어지고 있는 셈이다.

은행산업에서 연장근로를 하고도 실제 연장근로시간 그대로 수당을 신청하는 은행원 비율은 14.8%에 불과하고, 68.3%의 은행원들은 일부만 신청하며, 16.9%의 은행원들은 연장근로를 하고도 연장근로수당을 전혀 신청하지 않는 것으로 드러났다. 이처럼 연장근로를 하고도 연장근로수당을 신청하지 않거나 일부만 신청하는 이유에 대해 은행별로 8~10시간 혹은 15시간 정도로 연장근로를 신청할 수 있는 한도가 정해져 있기 때문이라는 응답이 62.7%나 되어 가장 지배적이었다. 연장근로 신청시간에 비해 실제 연장근로시간은 훨씬 적다. 이 외에도 연장근로수당을 신청할 분위기가 되지 않기 때문(상사의 눈치가 보여서라는 응답 포함)이라는 응답이 13.4%, 그리고 연장근로가 업무의 자연스런 연장이라고 인식하거나 정확한 연장근로시간의 측정이 곤란하다는 응답, 기타 등을 합하여 23.8%에 달하고 있다.

<표 8> 은행의 1일 평균 근로시간

	평상시	바쁠 때	임금지급시간
1일 근로시간	10시간 51분	12시간 23분	8시간 48분
1월(22일) 근로시간	238시간 47분	272시간 23분	193시간 14분
월 연장근로시간	62시간 47분	96시간 23분	17시간 14분

자료 : 한국노동연구원(2011), 은행산업 근로실태조사.

이와 같이 은행산업에서는 포괄임금제 관행이 연봉제라는 성과급의 비중을 크게 늘린 임금제도 아래에서도 여전히 살아남아 있음을 확인할 수 있다. 은행산업에서 포괄임금제는 월 임금을 지급하는 연장근로시간의 최고 한도를 정해 놓고 업무의 양과 필요에 따라 연장근로시간을 유연하게 늘려서 근무하는 식의 관행으로 여전히 매우 광범위하게 남아 있다. 이렇게 연장근로수당을 주지 않고 일을 시킬 수 있는 포괄임금제가 남아 있는 한 연장근로시간은 은행의 필요에 따라 길어질 수 있고, 인력이 일정하게 부족해도 인력을 뽑아 쓰기보다는 기존 직원들의 ‘무료 연장근로시간’을 늘려서 쓰기 쉽다.

IV. 근로시간의 산정과 임금지급

1. 사업장 밖 근로를 악용한 지불근로시간의 축소(택시의 경우)

택시의 경우에 현재 거의 모든 택시에 설치되어 있는 타코미터(디지털타코미터)기로 실제 주행시간, 대기시간, 식사시간 등을 모두 측정하고 계산할 수 있으며 이를 이용하여 택시기사들의 근로시간을 통제할 수 있다.

그럼에도 불구하고 사업장 밖에서 사용자의 통제를 벗어나 근로하고 있다는 이유로 근로기준법 제58조(근로시간 계산의 특례)의 인정근로시간제를 적용하여 노사가 합의한 근로시간을 소정근로시간으로 보고 있어 위와 같이 심각한 근로시간의 산정 문제를 낳고 있다. <표 9>에는 두 가지 문제가 동시에 나타나 있다. 하나는 노사 간에 합의하여 임금을 지급하는 소정근로시간이 실제 근로시간과 상당한 차이를 보이고 있는 점이다. 서울의 경우에 1일 임금을 지급하는 시간은 6.67시간인데, 실제로 일을 하는 시간은 9.7시간에 달하여 노사가 합의하여 정한 소정근로시간과 실제 근로시간 사이에는 무려 3시간의 차이가 발생하고 있다. 월 만근을 기준으로 할 때 월간 임금을 지급하는 소정근로시간과 실제 월 근로시간 사이의 차이는 서울 1일2교대제 48시간, 부산 2교대 108시간, 1인1차제는 160시간, 대구 1인1차제 103.5시간, 인천 1일2교대제 약 85시간, 광주 1일2교대제 83~92.5시간, 대전 1일2교대제 52시간, 1인1차제 190시간, 울산 1일2교대제 134시간, 1인1차제 164.8시간이었다.

사업장 밖의 근로이기에 소정근로시간을 노사가 합의한 인정근로시간제에 의거한다고 하더라도 서울 27.7%, 대전 193.8%, 울산 171.7%에 해당되는 시간이 사실상 임금을 지급하는 소정근로시간에서 제외되어 임금이 지급되지 않는다는 것은 근로시간의 산정에서 중대한 결함을 드러내는 것이다. 울산의 경우 1일 실제 근로시간은 9~11시간이 되어도

〈표 9〉 대도시 택시근로시간의 임의 축소

(단위 : 시간, 일)

				1일 유급 근로시간	월 만근일	유급월간 근로시간	주휴 (시간환산)	야간 근로시간	월간 실제 근로시간
서울	A사	2교대	시행 전	6.67	26	173.42	29.4	52	221.4
			시행 후	6.67	26	173.42	29.4	52	
	B사	2교대	시행 전	7.33	26	190.66	29.32	52	-
			시행 후	6.67	26	173.42	29.4	26	
부산	2교대	2교대	시행 전	6.67	25	166.75	33.25	50	241.3
			시행 후	5.33	25	133.33	26.67	25	
	1인1차	1인1차	시행 전	6.67	23	153.41	46.59	92	290.3
			시행 후	5.67	23	130.41	39.59	46	
대구	1일 2교대	2교대	시행 전	6.67	25	166.67	33.33	33.33	-
			시행 후	6.67	25	166.67	33.33	33.33	
	1인1차	1인1차	시행 전	6.67	25	166.67	33.33	33.33	270.2
			시행 후	6.67	25	166.67	33.33	33.33	
인천	A사	2교대	시행 전	6.67	26	173.42	26.58	52	241.3
			시행 후	6	26	156	24	39	
	B사	2교대	시행 전	7.33	26	190.66	29.34	52	-
			시행 후	6.67	26	173.33	29.67	43.29	
광주	A사	2교대	시행 전	6.67	26	173.33	29.47	26	**265.8
			시행 후	6.67	26	173.33	29.47	26	
	B사	2교대	시행 전	7	25	175	30.4	25	245.8
			시행 후	6.5	25	162.5	26	26	
대전	A사	2교대	시행 전	6.67	26	173.42	26.68	26	225.2
			시행 후	6.67	26	173.42	26.68	26	
	B사	1차	시행 전	6.67	26	173.42	26.58	26	295
			시행 후	4	26	104	16	26	
울산	A사	격일제	시행 전	7.33	14	102.67	31.85	28	232
			시행 후	7	14	98	30.42	-	
	B사	1차	시행 전	4	24	96	17.33	-	260.8
			시행 후	4	24	96	17.33	-	

주 : 서울의 경우 2011년 서울 시내 38개 택시회사를 상대로 타코미터기를 분석한 바에 의하면, 오전 근무는 주행시간 7시간 50분, 구속시간이 9시간 45분, 오후 근무의 경우 주행시간 8시간 51분, 구속시간 11시간 24분으로 나왔는데, 구속시간에서 식사시간 및 휴게시간으로 오전 근무 45분, 오후 근무 1시간을 제외하고 나머지를 임금을 지급해야 하는 근무시간으로 산정하여 오전 9시간, 오후 10시간 24분으로 하여 1일2교대로 1일 근로시간이 오전, 오후 평균 하여 9시간 42분이 됨.

자료 : 각사 임금협정.

불구하고 소정근로시간을 4시간으로 정하여 소위 인정근로시간제 문제의 문제점을 더욱 두드러지게 하고 있다. 또 다른 문제점은 표의 음영부분에서 보는 바와 같이 최저임금제의 시행 이후 노사가 합의한 소정근로시간을 줄인 것이다. 전국 주요 대도시의 법인택시의 경우 최저임금제의 실시 이후 택시기사들의 근로시간은 거의 줄어들지 않았고 때로는 늘어난 곳도 있다. 그러나 최저임금제 실시 이후 최저임금제 시행에 따라 임금을 올리지 않고 최저시급에 맞추기 위해서 소정근로시간을 줄이는 편법을 쓴 것이다. 서울과 대구를 제외하고 5개 대도시에서는 최저임금제 시행을 계기로 근로시간을 임의로 줄이는 편법이 사용되었다. 가령 부산은 1일 소정근로시간을 1일2교대의 경우 6시간 40분에서 1일 5시간 30분으로 1시간 10분을, 1인1차제는 6시간 40분에서 5시간 40분으로 1시간을 단축하였으며, 인천의 A사는 40분, 광주의 B사는 30분, 대전의 B사는 2시간 40분, 울산의 A사는 20분을 감축하였다.

중소도시에서도 법인택시들의 근로시간은 대도시와 다를 바가 없으나 중소도시 순항식 영업과 더불어 역, 버스정류장, 시장통 등에서 대기식 영업을 하는 경우가 적지 않아 대기시간이 대도시보다 긴 편이다. 대도시와 마찬가지로 실제로 일하는 시간과 노사가 합의한 소정근로시간 사이에 격차가 큰 편이다. 지방도시에서 더욱 심각하게 문제가 되는 것은 최저임금제의 실시를 계기로 하여 노사가 합의하에 소정근로시간을 크게 때로는 터무니없이 짧게 줄인 것이다. 가령 안양의 경우 1일 소정근로시간을 6.7시간에서 2.5시간으로, 천안의 경우 격일제로 1일 12시간에서 6.75시간으로, 수원시의 경우 1일 6.9시간에서 4.33시간으로, 구미의 경우 1일 8시간에서 4시간으로 줄였다. 지방 중소도시 법인택시에서 일하는 근로자들은 이와 같은 임의의 근로시간 대폭 단축에 따라 시간제 근로자가 되었다.

이런 편법은 택시의 타코미터에 의한 근로시간의 정확한 측정과 그에 따른 근로시간 산정을 위한 충분한 조건이 갖추어졌음에도 불구하고 이루어진 것이다. 이와 같이 대도시와 중소도시의 법인택시의 압도적 다수에서 인정근로시간제를 악용하는 사례를 막기 위해서 근로시간 산정에서 보다 실근로시간에 가깝게 산정하도록 엄정한 법집행의 필요성, 인정근로시간제의 악용 방지를 위한 장치의 필요성을 제기하고 있다. 이런 필요성은 한국 택시와 마찬가지로 수요감소 등의 어려움을 겪고 있는 일본 법인택시에서는 실제로 일한 근로시간에 따른 보상을 실시하고 있다는 점에서 더욱 절실해지고 있다.

2. 각종 업무 관련 시간의 임금지급 여부

근로시간의 정의가 어떻게 되고 근로시간 가운데 임금을 지불해야 하는 근로시간과 임금을 지불할 필요가 없는 노동 관련 시간을 어떻게 구분하는가도 근로시간 관련 쟁점이

되어 왔다. 근로기준법에 따르면, 휴게시간은 근로시간에서 제외되어 있고 식사시간도 보통 근로시간에서 제외된다. 그러나 실제로 업무와 관련이 있거나 업무 중에 있는 시간으로 실제로 업무를 하지는 않으나 업무와 직접 관련이 있기도 하고 관련이 적기도 한 시간들이 있다. 이들 업무 관련 시간의 임금지급 여부가 불분명한 경우가 있어서 논란이 되고 있는데, 여기에 대해 실제로는 현장에서 어떻게 활용되고 있는지 알아보자. 위에 든 예 이외에도 다른 업무 관련 시간이 있을 수 있으나 여기에서는 제외한다.

<표 10>에서 보는 것처럼 근로기준법에서 근로시간으로 산정하지 않는 공식 휴게시간도 근로시간으로 인정하여 81.2%의 사업체에서 임금을 지급하고 있다. 보통 임금을 지급하는 근로시간에서 제외되는 식사시간은 26.1%에서만 임금을 지급하고 있고 63.1%에서는 임금지급근로시간에서 제외하고 있다. 식사시간을 지불근로시간으로 인정하는 곳은 제조업 사업체의 19.8%인 반면, 비제조업 사업체의 30.2%나 되고 있고, 공공부문 사업체의 36.7%, 민간부문 사업체의 26.0%, 유노조 사업체에서는 32.7%, 무노조 사업체에서는 24.5%로 각각 적지 않은 차이를 보이고 있었다.

오히려 회사 업무의 연장이라고 볼 수 있는 정규근로시간 종료 이후에 이루어지는 QC 등 소집단활동에 대해 근로시간으로 인정하여 임금을 지급하는 비율이 39.5%로 낮고 이에 지급하지 않는 비율도 24.9%나 되고 있으며 나머지는 그때그때 사정에 따르거나 혹은 불분명하다. 아침, 저녁 조회시간은 80.8%의 사업체에서 임금을 지급하는 근로시간으로 인정하고 있고 작업준비시간도 65.7%에서 임금을 지급하고 있으나, 작업종료 후 작업정리 등 마무리시간은 42.1%에서만 임금을 지급하고 있어 임금을 지급하는 기준이 무엇인지 의문스럽다. 논란이 많고 여러 가지 경우가 포함되어 있는 근무대기시간은 69.2%에서 임금을 지급하고 있어서 지급하지 않는 비율 10.2%보다 훨씬 높았다. 개인서비스업에서는 대기시간 동안 임금을 지급하는 비율이 80.3%로 높았으나 사업서비스업에서는 63.6%

<표 10> 작업 관련 시간의 지불근로시간 포함 여부

(단위 : %)

	포함	불포함	경우에 따라 다름	해당 없음
작업준비시간	65.7	13.9	7.8	12.7
공식 휴게시간	81.2	4.1	5.8	8.9
식사시간	26.1	63.1	5.4	5.4
근무대기시간	69.2	10.2	9.1	11.5
조회시간	80.8	3.8	6.8	8.6
정규근로시간 종료 후 QC 등 소집단활동시간	39.5	24.9	16.3	19.3
작업종료 후 정리, 정돈 등 마무리시간	42.1	31.5	11.1	15.4

자료 : 한국노동연구원, 사업체패널 2010.

로 낮았고 공공부문도 62.2%로 낮게 나타났다. <표 10>에서 드러난 것은 업무 관련 시간의 임금지급 여부는 근로기준법상의 임금지급 의무가 있느냐 없느냐와 직접적인 관련이 있다기보다는 각 산업이나 현장에서 내려온 관행이 중요하다는 것이다.

V. 2008년 ILO의 근로시간 정의

근로시간을 어떻게 정의할 것인가 하는 문제는 비단 우리나라에서만이 아니라 국제적으로도 여러 가지 어려움과 문제점을 안고 있다. ILO에서는 2004년부터 여러 나라 통계기관의 전문가들로 이루어진 ‘근로시간 측정에 관한 파리그룹’을 구성하여 여러 가지 목적을 위해 만들어진 다양한 근로시간의 정의와 측정을 검토하기 시작했다(Naur and Solbjerg, 2004). 근로시간 측정을 위한 파리그룹은 근로시간의 정의와 측정을 위한 통계적인 일관성과 통일을 위해 약 4년 동안 노력하여 2008년에는 ‘근로시간 측정’ 보고 II를 국제노동통계학자회의에서 발표할 수 있었다(ILO, 2008).

ILO에서도 근로시간에 관한 ILO 협약(convention)을 포함하는 국제기준에 여러 가지 문제가 있음을 인식하고 이를 보완하기 위해 근로시간에 관한 새로운 개념들을 제시하고 새롭게 정의하려는 노력을 해왔다. 핵심적인 개념은 실제근로시간(hours actually worked), 임금지급근로시간(hours paid for), 근로시간에 대한 명확한 정의, 각국의 여러 통계 원자료를 이용하여 모든 근로시간을 산정할 수 있는 방안에 대한 가이드라인을 제공할 수 있는 수정된 근로시간 기준, 수정된 기준이 집계된 측정치(노동입력, 노동의 양, 연간 근로시간 등)를 계산해 낼 수 있도록 할 필요 등이었다(ILO, 2008. 12. 8).

이런 점에서 근로시간의 새로운 개념들에는 사람의 생산활동과 직무에서 이루어지는 생산적인 활동과 관련된 7개의 핵심 근로시간 개념을 제시하고 있다.

- ① 실제 일한 근로시간(hours actually worked)은 모든 일하는 사람들에게 적용되고 모든 직무에 적용될 수 있는 통계적 목적으로 정의된 근로시간의 핵심 개념 - 생산적 활동, 기계고장시간, 휴게시간 등에 직접적으로 사용된 시간 그리고 그런 시간과 관련되어 생산활동을 유지하고 촉진하고 제고하는 데 사용된 시간을 포함함. 도구(tools), 기계(instruments), 공정, 절차 및 작업장을 청소하고, 수리하고, 준비하고 디자인하고, 관리하고 유지하는 데 들어간 시간, 탈의시간, 먼지와 오염제거시간, 세면시간을 포함함.
- ② 임금지급근로시간(hours paid for)은 모두 생산활동을 하는 것에 해당되지는 않을 수

있고 실제로 일한 시간과 관계없이 보상을 받을 수 있는 근로시간-가령 유급연차 휴가, 유급공휴일, 유급병가 등은 일하지 않고도 임금을 지급받는 근로시간이라 할 수 있음. 따라서 실제로 일하고 임금을 지급받는 시간과 일하지 않으면서 임금을 지급받는 시간을 구분하는 것이 유용함.

- ③ 정상적 근로시간(normal hours of work)은 법적으로 근로자들의 지배적인 집단적 근로시간을 말함-법이나 규제 혹은 단체협약이나 중재재정에 정해진 바에 따라 일정한 기간 동안 고용된 특정 직무에서 일을 해야 하는 시간이라 할 수 있음. 정상적 근로시간은 직업, 산업, 다른 그룹의 노동자들의 직무별로 규제의 원천에 따라 다를 수 있음. 전일제와 시간제 노동을 정의하는 준거가 될 수 있음.
- ④ 계약근로시간(contractual hours of work)은 계약관계에 따라 근로자들이 일할 것으로 예상되는 시간으로 정상적 근로시간과 구분됨.
- ⑤ 보통 근로시간(hours usually worked)은 오랜 기간에 걸쳐서 일정한 직무에서 가장 공통적으로 일하는 시간임.
- ⑥ 연장근로시간(overtime hours of work)은 계약된 근로시간이나 규범을 넘어서 일하는 시간임.
- ⑦ 결근(absence from work hours)은 근로자가 일하지 않는 시간임.

ILO 결정에서는 직무에서 근로시간의 조직화와 스케줄링과 관련된 두 가지 개념의 근로시간제를 들고 있는데, 하나는 근로시간제의 특징이고 다른 하나는 다양한 유형의 법적 문서에서 인정된 것과 같은 근로시간의 조직화와 스케줄을 특수하게 결합한 공식화된 근로시간제이다. 그러나 실제로 임금지급근로시간의 범위가 어떻게 되는지에 대해서는 나라별, 업종이나 산업별로 그 기준이나 관행이 다르기 때문에 구체화해 놓지는 않았다. ILO의 새로운 근로시간 개념들에 기초하여 우리의 근로시간을 정의하는 개념을 세우고 근로시간을 조사하는 기준을 새롭게 정비할 필요가 있을 것이다.

VI. 소결

우리의 근로시간은 근로시간의 정의가 불분명하고 변화하고 있는 산업과 노동시장의 현실을 제대로 반영하지 못하고 있다. 근로기준법상의 행정적 관리와 규제를 목적으로 하는 법적 근로시간, 통계적 목적의 근로시간, 기업을 효율적으로 운영하기 위한 근로시간, 초과근로를 통해 생계비를 올리려는 근로자들 사이의 근로시간의 정의, 경계, 측정,

산정, 보상 여부와 관련하여 적지 않은 혼란과 때로는 충돌이 있다. 근로시간의 정의가 명확하지 않은 상태에서 근로시간의 측정도 조사대상, 조사방법에 따라 들쭉날쭉하는 측면이 적지 않다. 사업체조사와 가구 및 개인조사 사이에 주 근로시간에서 약 4시간가량 적지 않은 차이가 있다는 사실과 그 원인이 어디에 있는지를 밝혔다. 금융산업을 중심으로 근로시간에 관한 사업체조사와 개인조사 사이에 초과근로시간 산정에서 엄청난 차이가 있음을 발견하고, 왜 그런 차이가 발생할 수 있는가에 대해 포괄임금제의 시행에 따라 사용자측에서 근로시간에 대한 통계와 정보의 필요성을 느끼지 못하여 근로시간에 대한 제대로 된 지식과 기록을 갖고 있지 못함에 있다고 주장했다. 또한 포괄임금제 아래에서 초과근로에 대해 부분적으로만 임금을 지급하고 상당한 시간을 임금을 지급받지 못하고 연장근로를 하는 ‘서비스 산업’에 대해서 전반적으로 특히 사무직, 전문직, 관리직을 중심으로 알아보았고, 특히 은행업에서 어떻게 나타나고 있는지 그리고 포괄임금제 아래에서 ‘서비스 산업’이 어떻게 운영되고 있는지를 살펴보았다. 또한 택시를 예로 들어 어떻게 택시업종에서는 사업장 밖 근로를 악용하여 임금을 지급하는 식으로 근로시간을 축소했으며, 실제 근로시간과 임금지불근로시간 사이에 얼마나 큰 차이가 있는지를 드러냈다.

실제로 노동하는 시간을 제외하고 업무의 시간 전과 끝에 그리고 업무의 중간에 있는 업무 관련 시간 가운데 어떤 시간이 근로시간으로 인정되어 임금을 지급받는지 살펴보면, 임금지급 시간이 근로기준법상 임금을 지급할 의무가 있는 시간과 없는 시간과 일치하지 않음을 알 수 있었다. 마지막으로 우리나라는 물론 국제적으로도 근로시간을 정의하고 산정하는 목적이 행정, 통계, 사업, 소득 등의 목적에 따라 달라서 혼선을 초래해 온 점을 반성하고 통일된 근로시간의 정의 및 그런 정의를 담아 내는 개념적 틀을 담아 내려는 ILO의 노력에 주목할 것을 주문하고 있다. ILO에서 새롭게 정의한 근로시간의 개념틀을 사용하여 우리도 근로시간을 새롭게 정의하고 근로시간과 관련된 항목의 측정, 산정, 보상에 이르기까지 보다 일관되고 비교 가능한 근로시간 통계를 이용할 것을 제안하고 있다.

또한 근로시간의 정확한 조사를 위해 사업체조사와 더불어 근로자 개인에 대해 조사를 보다 체계적으로 수행하여 근로시간에 대한 정확한 정보와 데이터를 구축해야 할 필요성도 제기되고 있다. 산업별, 직종별, 사업체규모별로 근로시간의 데이터베이스를 구축해서 가령 근로시간 특례제도와 같은 근로시간 규제정책, 노동시간 단축정책과 방안 등이 실효성을 갖도록 해야 할 것이다. **KLI**