한국의 장시간 노동과 근로시간 단축*

배 규 식**

Ⅰ. 서 문

우리나라에서 장시간 노동 문제는 지난 정부 말기부터 정부에 의해 제기되기 시작했다. 과거와 달리 고용노동부가 장시간 노동을 문제 삼아 근로시간에 대한 근로감독을 시작함에 따라 장시간 노동의 실태가 드러나면서 근로시간 단축을 주도해 왔다. 근로기준법상 근로시간에 관한 규정의 위반, 휴일근로시간의 연장근로시간 포함을 정당화한 행정해석의 문제, 포괄임금제 그리고 근로시간 특례제도 및 연차휴가의 미사용 등 여러 가지 문제도 동시에 드러나기 시작했다. 더구나 장시간 노동과 근로시간 단축 문제가 일자리 창출 그리고 일・생활 균형 및 '저녁이 있는 삶'과 연계되어 제기되면서 사회적인 주목을 받기 시작했다.

그렇다고 우리의 장시간 노동과 관련된 모든 문제가 드러난 것은 아니다. 2012년부터 문제가 되어 2013년 전면화된 통상임금 문제는 임금구조의 문제인 동시에 장시간 노동의 문제이기도 하다. 연장근로시간이나 휴일근로시간이 매우 짧으면 대법원 판례에 의해 크게 불거진 통상임금은 문제가 되지 않는다. 통상임금 문제에 대한 해법도 장시간 노동을 그대로 두고 통상임금의 범위, 임금구조 문제만을 건드리는 식이어서는 제대로 된 해법이라 할 수 없다.

우리나라의 장시간 노동체제는 우리 경제가 투입 위주의 생산, 저임금 장시간 노동에 기반을 둔 산업화되는 과정 속에서 뿌리를 내렸고, 투입 중심의 생산시스템, 낡은 교대제, 남성 외벌이 가족고용모델, 정규직을 최대한 활용하는 고용시스템, 짧고 신속한 납품체

* 장시간 노동에 대한 자세한 내용은 『장시간 노동과 근로시간 단축 I, II』(배규식 외 2011, 한국노동연구원), 그리고 교대제와 장시간 노동에 대한 자세한 내용은 『교대제와 근로시간』(배규식 외 2013, 한국노동연구원)을 참고하기 바란다.

** 한국노동연구원 선임연구위원(baekiusik@kli.re.kr).

계, 대기업 중심의 산업구조, 시간제 고용의 비중이 적고 전일제 고용이 규범이 된 고용관행 등을 배경으로 성립했다(배규식 외 2011).

이러한 면에서 우리나라의 장시간 노동체제와 구조는 근로시간과 관련된 하나의 법제도 개정이나 정부의 일시적인 캠페인으로 쉽게 개혁될 수 있는 것이 아니다. 더구나 박근혜정부 이후에 드러나는 것처럼 근로시간 단축에 대해 기업들은 '시기상조론'과 '비용증가론', 심지어 '일자리 창출 무효과론'을 들면서 저항을 하고 있고, 노동계도 임금 인하나 연장근로수당의 보전을 내세우면서 매우 소극적으로 나오고 있다.

지면상 장시간 노동과 관련된 실태, 원인, 재생산구조, 법적 제도의 취약성, 개선방안 등을 모두 다룰 수는 없기에 본고에서는 장시간 노동의 실태를 다루면서 장시간 노동의 개선방안 등을 간략하게 살펴볼 것이다.

Ⅱ. 장시간 노동의 실태

1. 근로시간의 국제비교

국제적으로 한국의 장시간 노동은 한국의 국민소득에 비해 악명이 높을 정도로 길다. 2013년 OECD 통계(2012년 기준)에 의하면 실질구매력 지수로 계산한 한국 근로자들의 1인당 연간 평균임금수준은 36,757달러로, 일본 34,138달러, 스페인의 34,525달러, 이탈리아 33,849달러보다 높고, 프랑스 39,600달러, 스웨덴 38,494달러, 독일 42,121달러보다 낮으나, 이미 선진국 수준에 도달해 있기 때문에 재계 일부에서 제기하는 근로시간 단축의 '시기상조론' 혹은 노동계 일부에서 제기하는 '저임금론'은 일부 중소기업에는 해당될 수 있으나 근거가 없다.

우리나라의 고용인력 1인당 연간 근로시간은 2,090시간으로 OECD 평균인 1,765시간보다 연간 325시간이 길며 이는 연간 8.13주(1.9개월)가량 더 길게 일하는 셈이다. 주간 평균근로시간으로 국제비교를 하더라도 한국의 주간 평균근로시간이 주 40시간제 도입의 영향 등으로 2000년에 비해 2011년에 크게 감소한 것은 분명하지만 <표 1>과 같이 다른 나라에 비해 여전히 매우 긴 것으로 드러나고 있다.

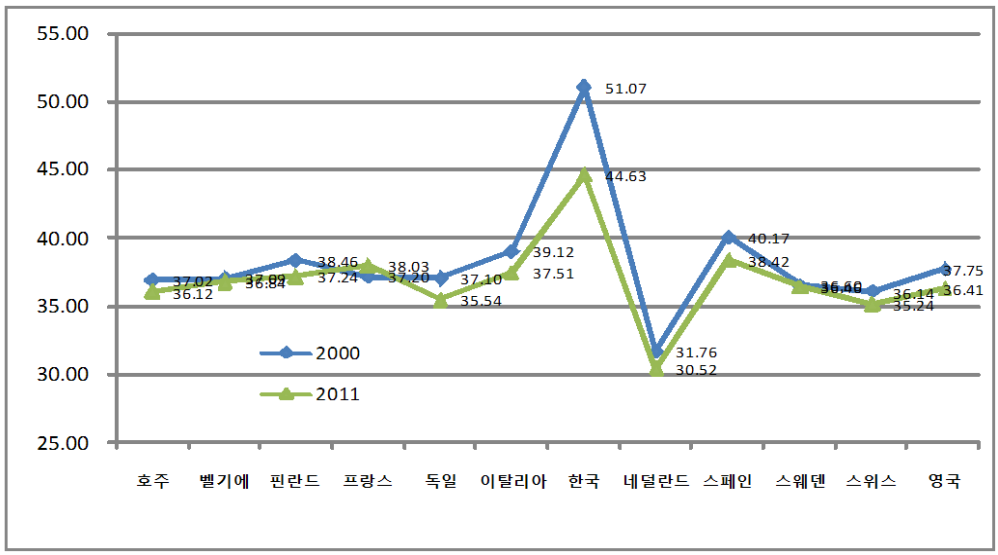
주로 유럽국가들과 비교할 때 2011년에도 한국의 주당 근로시간이 6시간가량 더 긴 것으로 나타나고 있다.

〈표 1〉 연평균 1인당 근로시간(전체 고용인력)

	1990	1995	2000	2007	2012
호주	1,778	1,792	1,776	1,711	1,728
벨기에	1,658	1,580	1,545	1,560	1,574
캐나다	1,796	1,774	1,777	1,739	1,710
프랑스	1,644	1,590	1,523	1,485	1,479
독일	…	1,529	1,471	1,422	1,397
이탈리아	1,867	1,859	1,861	1,816	1,752
일본	2,031	1,884	1,821	1,785	1,745
한국	**2,677**	**2,648**	**2,512**	**2,306**	**2,090***
네덜란드	1,451	1,456	1,435	1,388	1,381
스페인	1,741	1,733	1,731	1,658	1,686
스웨덴	1,561	1,640	1,642	1,618	1,621
스위스	…	1,704	1,688	1,633	1,636*
영국	1,765	1,731	1,700	1,677	1,654
미국	1,831	1,844	1,836	1,798	1,790
OECD	**1,881**	**1,864**	**1,844**	**1,797**	**1,765**

주 : * 한국과 스위스의 2012년 통계는 실제로는 2011년 통계이며, 2012년 통계는 나와 있지 않음.
자료 : *OECD Employment Outlook*, 2013.

〔그림 1〕 주당 평균근로시간



주 : 일본과 미국은 해당 통계치가 없어서 제외하였음.
자료 : OECD, Database.

2. 사업체 규모별 부문별 장시간 노동의 분포

그러면 우리의 장시간 노동은 어떻게 구성되어 있는가를 몇 가지 통계를 이용하여 살펴보자. 먼저, 장시간 노동의 비중을 알아보자.

〈표 2〉 사업체 규모별 장시간 노동의 비중

(단위 : 시간, %)

		2005		2010	
		비율	평균	비율	평균
주 초과근로 8시간 이상	전 체	**39.57**	**11.90**	**38.06**	**13.12**
	30~99인	39.29	11.97	37.94	12.94
	100~299인	41.24	11.59	39.82	13.87
	300~499인	42.33	11.80	35.55	12.88
	500인 이상	33.02	12.29	31.12	12.90
주 추과근로 12시간 이상	전 체	**17.33**	**15.37**	**18.19**	**16.70**
	30~99인	17.20	15.57	17.63	16.54
	100~299인	18.32	14.50	21.69	17.19
	300~499인	17.25	15.69	13.59	17.47
	500인 이상	14.03	16.14	13.88	16.76

주 : 30인 이상의 사업체를 대상으로 한 조사임.
자료 : 한국노동연구원(2006), 「사업체패널조사 2005」, 한국노동연구원(2011), 「사업체패널 부가조사 2010」.

ILO 등에서 장시간 노동의 국제기준은 주 48시간 이상을 근무하는 경우를 의미한다. 이에 따라 사업체별로 주 8시간 이상의 초과근로를 하는(주 48시간 이상의) 사업체의 비중은 30인 이상 전체 사업체의 38.06%가 된다. 30~299인의 중소기업에서 주 8시간 이상의 초과근로를 하는 사업체의 비중은 대기업보다 약간 높은 것으로 나타났다. 2005년과 비교하여 주 8시간 이상의 초과근로 사업체 비중은 약간 줄어들었으나 그러한 사업체들의 주당 초과근로시간은 오히려 1.22시간 늘어났다. 주 12시간 이상 초과근로를 하는 사업체의 비중은 2010년 말 현재 18.2%로 역시 중소기업들의 비중이 대기업보다 높았다. 비교적 저임금이 많은 중소기업만이 아니라 고임금을 지급하는 대기업에서도 초과근로시간이 길게 나타나는데 이것은 저임금 때문에 초과근로가 긴 것이 아니라 업무량이 많은 데 비해 인력을 적게 쓰고 있는 것이 중요한 원인일 수 있음을 추정케 한다.

주 12시간 이상 초과근로를 하는 사업체의 비율은 2005년과 비교하여 오히려 높아진 것을 알 수 있는데, 이것은 근로시간이 늘어난 것이라기보다 주 40시간제의 도입과 적용으로 실제근로시간은 줄어들었으나 주 초과근로시간은 약간 늘어난 것으로 보아야 할 것이다.

고용노동부가 2013년 상반기에 근로시간이 비교적 긴 제조업을 중심으로 한 근로시간

〈표 3〉 제조업과 비제조업의 장시간 노동 비중

(단위 : 시간, %)

		2005		2010	
		비율	평균	비율	평균
주 초과근로 8시간 이상	전 체	**39.57**	**11.90**	**38.06**	**13.12**
	제조업	57.05	11.98	58.46	13.63
	비제조업	24.94	11.74	25.44	12.40
주 추과근로 12시간 이상	전 체	**17.33**	**15.37**	**18.19**	**16.70**
	제조업	27.52	15.10	31.94	16.77
	비제조업	8.79	16.09	9.68	16.56

자료 : 한국노동연구원(2006), 「사업체패널조사 2005」; 한국노동연구원(2011), 「사업체패널 부가조사 2010」.

에 대한 근로감독 결과에 따르면, 조사 대상이 된 총 314개 사업체 가운데 272개사(86.6%)가 주 12시간의 연장근로 한도 규정을 초과하여 근로기준법을 위반하고 있었다. 314개 사업체 가운데 수시 근로감독의 대상이었던 85개사 중 74개사가 주 12시간의 연장근로 한도규정을 초과하고 있었는데 이들 주 평균근로시간은 55.3시간이었다. 이와 같이 실태조사 결과나 근로감독의 결과 모두 우리나라의 장시간 노동이 여전히 강하게 남아 있음을 보여주고 있다.

제조업이 비제조업에 비해 주 8시간 이상 초과근로시간, 주 12시간 이상 초과근로시간을 하는 사업체의 비중이 각각 2배 이상으로 나타난 것은 제조업의 장시간 노동이 더욱 광범위하고 강하게 남아 있음을 드러낸 것이라고 할 수 있다.

그러나 비제조업 특히 서비스업에 있는 사무직, 판매직, 서비스직, 전문직 등에서 광범위하게 이용되고 있는 포괄임금제 때문에 비제조업, 서비스업 등에서는 근로시간에 대한 산정과 보상이 부정확하게 이루어지고 있기 때문에 초과근로시간이 실제 보다 낮게 잡혀 있을 가능성이 높다고 볼 수 있다. 따라서 이런 점을 고려하면 <표 2>와 <표 3>에 나타난 통계치보다 주 8시간, 주 12시간 이상 초과근로를 하는 사업체의 비중이 높을 개연성이 있다.

3. 평일 연장근로시간과 휴일근로시간

우리나라의 장시간 노동은 평일 연장근로시간의 길이 때문만이 아니라 휴일특근 때문에 더욱 문제가 되고 있다.

〈표 4〉 2010년 말 월 통상임금 대비 초과근로수당의 비율

(단위 : %)

		월 통상임금 대비 초과근로수당 비율	평일 연장근로수당	휴일근로수당
전 체		**30.09**	**16.83**	**13.26**
규모	30~99인	29.18	16.30	12.88
	100~299인	34.56	19.20	15.36
	300~499인	29.66	17.56	12.10
	500인 이상	25.26	14.51	10.75
산업	제조업	40.99	22.58	18.41
	비제조업	23.32	13.26	10.07
부문	민간부문	30.08	16.83	13.26
	공공부문	31.13	17.13	14.00
노조	유노조	33.06	18.37	14.69
	무노조	29.26	16.40	12.86

자료 : 한국노동연구원(2011), 「사업체패널 부가조사 2010」.

<표 4>를 보면, 우리나라의 30인 이상 사업체들에서 월 통상임금 대비 초과근로수당(연장근로수당 + 휴일특근수당)의 비중이 30.1%가 되고 있는데 제조업의 경우 41%나 되고 있고 비제조업은 23.3%에 머물고 있다. 월 초과근로수당 30.1% 가운데 평일 연장근로수당이 16.8%에 달하고, 휴일특근수당이 13.3%에 달하고 있어 연장근로나 휴일특근이 모두 50%의 할증이 붙는 것을 고려하면, 월 평일 연장근로시간의 길이에 거의 유사한 정도로 휴일특근을 상시적으로 하고 있어 월 휴일근로시간이 길다.

이처럼 월간 초과근로시간 가운데 월 평일 연장근로시간과 휴일근로시간이 비슷한 정도로 길게 나오는 것은 고용노동부 행정해석(근기 68207-2855. 2000. 9. 19)에서 휴일근로시간이 연장근로시간에서 제외된다고 해석했기 때문이다. 따라서 일요일과 토요일 및 기타 휴일에 일을 하는 휴일근로시간은 연장근로시간에서 제외되기 때문에 당사자 간 합의가 있는 경우 연장근로를 주 52시간까지 할 수 있도록 되어 있는 근로기준법 조항을 피하면서 결국 주 52시간 + 토요일와 일요일 각 8시간 * 2(16시간) = 최대 주 68시간까지 할 수 있도록 허용한 것이다.

위에서 볼 수 있는 바와 같이 공공부문도 민간부문과 큰 차이가 없으나 오히려 평일 연장근로나 휴일근로시간이 약간 더 길게 일하고 있는 것으로 나타났고, 노조가 있는 사업체가 무노조 사업체보다 오히려 평일 연장근로시간이나 휴일근로시간이 길게 나타나고 있는 것으로 보아 노조들이 근로시간 단축보다는 오히려 초과근로시간을 늘려서 초과근로수당을 많이 가져가려는 노동조합원들의 이해관계를 묵인하고 추종한 것으로 보인다.

4. 시간제 고용 비중과 장시간 노동

1인당 연평균 근로시간의 길이를 결정하는 데 중요한 영향을 미치는 것이 시간제 고용의 비중이다. 일본과 같이 시간제 고용의 비중이 높아도 남성 전일제 고용의 근로시간이 거의 줄어들지 않는 경우도 있다. 그러나 OECD 주요 국가들에서 1989~1999년 사이에 이루어진 연간 평균근로시간의 단축은 그 절반 이상이 시간제 고용의 확대에 의한 것이라는 점에서 1988년까지는 주요 전일제 고용의 근로시간 단축과 대조된다.[1] 결국 OECD 주요국에서 1990년대 시간제 고용의 확대는 일자리를 사회적으로 나누기한 것으로 볼 수도 있다.

한국의 근로시간이 긴 것은 기본적으로 전일제 고용의 근로시간이 긴 것 때문이지만,

〈표 5〉 시간제 고용

	전체 고용 중 시간제 고용의 비중						시간제 고용에서 여성의 비중	
	전 체		남 성		여 성			
	2000	2012	2000	2012	2000	2012	2000	2012
호주	…	24.6	…	13.1	…	38.4	…	71.1
벨기에	19.0	18.7	7.1	7.1	34.5	32.1	79.0	79.8
캐나다	18.1	18.8	10.4	11.8	27.2	26.6	69.1	67.0
덴마크	16.1	19.4	9.3	14.4	24.0	24.9	69.4	60.9
프랑스	14.2	13.8	5.5	5.9	24.9	22.4	78.8	77.4
독일	17.6	22.1	4.8	8.7	33.9	37.8	84.5	78.7
이탈리아	12.2	17.8	5.7	7.5	23.4	32.3	70.5	75.1
일본	…	20.5	…	10.3	…	34.5	…	70.8
한국	**7.0**	**10.2**	**5.1**	**6.8**	**9.8**	**15.0**	**57.7**	**61.0**
네덜란드	32.1	37.8	13.4	18.0	57.2	60.7	76.2	74.4
스페인	7.7	13.8	2.6	6.1	16.5	22.9	78.5	76.2
스웨덴	**14.0**	**14.3**	**7.3**	**10.3**	**21.4**	**18.6**	**72.9**	**62.0**
스위스	24.4	26.0	8.4	9.6	44.7	45.6	80.6	80.0
영국	23.0	24.9	8.6	12.2	40.8	39.4	79.4	73.8
미국	12.6	13.4	7.7	8.7	18.0	18.3	68.1	66.4
OECD	**11.9**	**16.9**	**5.8**	**9.3**	**20.2**	**26.4**	**72.1**	**69.3**

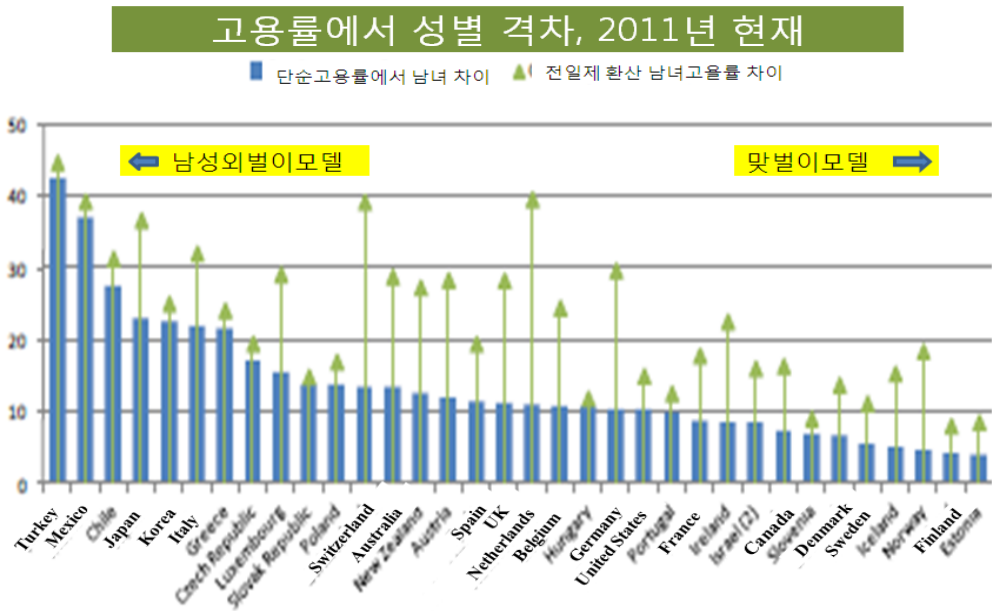
자료 : *OECD Employment Outlook*, 2013.

1) Evans, John, D C. Lippoldt, P Marianna.(2001), "Trends in Working Hours in OECD Countries," OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers No. 45(p.23 Table 1), OECD.

시간제 고용의 비중이 낮아 사회적으로 일자리 나누기가 되지 않은 것이라고도 볼 수 있다. 우리나라와 대조적인 국가가 네덜란드로 시간제 고용 비중이 아주 높아서 1인당 연간 평균근로시간이 우리나라보다는 1년에 700시간이나 적고 세계에서 가장 짧게 나타나고 있다.

[그림 2]는 국가별로 근로시간과 남녀 고용률 차이의 관계를 가족고용모델과 연계 속에서 보여주고 있다. 막대그래프는 단순고용률에서 남녀 차이를 보여주고 있는데 화살표는 전일제로 환산했을 때의 고용률에서 남녀 차이를 보여주고 있다. 왼쪽에서 다섯 번째 한국은 시간제 고용의 비중이 낮고 남녀 모두 전일제 고용이 사회적 규범이 되어 있는 남성 외벌이모델의 잔재가 남아 있어서 단순고용률에서 남녀 차이나 전일제로 환산했을 때의 고용률에서 남녀 차이가 거의 나지 않는다. 이에 비해 중간의 네덜란드를 보면, 단순고용률에서 남녀 차이가 거의 나지 않으나, 전일제로 환산한 경우 고용률에서 남녀 차이가 우리보다도 훨씬 크다는 것을 알 수 있다. 이것은 네덜란드에서 여성들의 고용률과 시간제 고용 비중이 높아 한 가구당 남성 전일제, 여성 시간제의 분업이 이루어지고 있음을 보여준다. 스칸디나비아 국가들의 경우 고용률에서 남녀 차이도 적고 단순고용률이나 전일제로 환산했을 때의 고용률에서 남녀 차이가 크게 변화가 없는 것은 여성도 전일제나 긴 시간제 일자리를 갖는 맞벌이 고용모델이 정착되어 있기 때문이다.

〔그림 2〕 시간제를 전일제로 환산한 경우 고용률에서의 남녀 격차



자료 : OECD Employment Database. Nov. 2012. *Gender Differences in Employment Outcome*에서 재인용.

Ⅲ. 장시간 노동의 재생산 구조

본고에서 장시간 노동이 재생산되는 구조를 자세히 다룰 수 없어 그동안 이루어진 연구 결과를 간략하게 요약하여 정리하면 다음과 같다.

〈표 6〉 교대제 실시 및 교대제 종류별 사업체 비율

(단위 : %)

전 체		36.3	격일 2교대제	2조2교대	3조2교대	3조3교대	4조3교대
규모	30~99인	32.2	11.0	64.7	6.1	13.6	5.5
	100~299인	45.9	9.4	57.4	9.4	18.7	7.3
	300~499인	49.2	1.3	45.7	18.4	21.3	13.6
	500인 이상	45.1	6.4	30.2	22.7	21.3	24.4
산업	제조업	40.9	6.1	70.0	7.7	12.5	6.8
	비제조업	32.5	13.8	49.3	9.4	19.3	8.0

자료 : 한국노동연구원(2009), 「사업체패널」.

우리나라에서 장시간 노동은 격일제, 주야 맞교대, 2조2교대 등 낡은 교대제, 사무직, 전문직, 관리직 등에 광범위하게 적용되고 있는 포괄임금제 등이 문제가 된다. 비싼 설비에 투자를 한 경우와 24시간가량 제품이나 서비스를 생산해야 하는 경우 이를 수행하는 방법이 교대제인데, 인력을 적게 채용하고 채용된 인력으로 이를 수행하는 방법이 주로 낡은 교대제, 즉 격일제, 주야 맞교대 등 2조2교대제 등이다. 제조업, 운수업, 일부 서비스업에 광범위하게 존재하고 있는 주야 맞교대, 2조2교대제, 격일제, 복격일제 등이 장시간 노동을 유지하는 재생산구조라고 할 수 있다.

〈표 7〉 자동차 부품업체의 근로시간(1차 협력회사)

(단위 : %, 시간)

근무형태		주간근로시간			연간		
		상시주간	2교대제		상시주간	2교대제	
			1조	2조		1조	2조
전 체		55.1	59.7	62.2	2,762.9	2,993.5	3,118.9
규모	100인 미만	52.3	62.2	62.3	2,622.5	3,118.9	3,123.9
	100~300인 미만	56.5	59.8	62.8	2,833.1	2,998.5	3,149.0
	300인 이상	53.8	58.2	61.2	2,697.7	2,918.3	3,068.7

주 : 연간근로시간은 2주간의 휴일을 고려하여 작성함. 즉 연간근로시간=주당근로시간x(365-14)/7.
자료 : 한국노동연구원(2013), 「1차 자동차부품업체 교대제 개편과 근로시간 실태조사」.

〈표 8〉 연장근로가 거의 매일 있는 경우 비관리직 근로자들의 임금지급방식(포괄임금제)

		실제 근로시간과 상관없이 일정 수당을 고정 지급	근로시간에 정확한 비례로 초과근로수당 계산 지급
전 체		36.9	63.1
규모	30~99인	36.5	63.5
	100~299인	33.6	66.4
	300~499인	58.8	41.2
	500인 이상	55.8	44.2
산업	제조업	29.1	70.9
	비제조업	59.8	40.2

자료 : 한국노동연구원(2009), 「사업체패널조사」.

2013년에 한국노동연구원이 151개 1차 자동차부품업체를 상대로 조사한 교대제와 주간근로시간, 연간근로시간을 산정한 결과를 보면 <표 8>과 같다. 자동차산업에서는 장시간 노동이 광범위하게 구조화되어 있는데 특히 지배적인 교대제인 2조2교대제 아래에서 근로시간은 특히 길게 나타나고 있다.

뿐만 아니라 사무직, 서비스직, 전문직 등에 광범위하게 적용되고 있는 포괄임금제도 연장근로시간의 일부만 보상하면서 실제로는 긴 연장근로시간을 사용자들의 편의에 따라 사용하고 있는 기형적이고 불법적인 제도이다.

근로시간 특례제도도 운수업 등의 장시간 노동을 유지하는 수단으로 활용되고 있고, 여전히 강하게 남아 있는 남성 외벌이모델의 가족제도와 고용의 사회적 규범으로 되어 있는 전일제 중심의 고용과 인사시스템도 남성 가장들의 장시간 노동을 유도하고 있고, 좋은 일자리에서 시간제 고용형태의 미발달을 가져오고 있다. 그리고 연차유급휴가 발생일수를 평균 11일 정도밖에 인정하지 않아 근로기준법대로 지급하지 않고 있는 근로기준법 위반행위 그리고 연차수당을 지급하는 연차휴가의 낮은 소진율 등도 장시간 노동을 재생산하는 구조가 되고 있다.

Ⅳ. 장시간 노동의 개혁방안

우리나라에서 장시간 노동을 둘러싼 노사 간의 담합이 매우 강고하기 때문에 노사자율에 맡겨서 장시간 노동을 개혁하는 것은 불가능에 가깝다고 보아야 할 것이다. 그렇다면,

장시간 노동 개혁의 주체는 정부와 일반 시민사회가 될 수밖에 없다. 노사는 정부의 법개정을 통한 압박과 시민사회의 캠페인이 있을 때 마지못해 따라오는 형식을 취할 것이다.

우선, 근로기준법상 장시간 노동의 원인이 되고 장시간 노동이 유지되게 했던 법적 규정이 도처에 산재해 있다. 근로기준법상의 근로시간 규제는 그야말로 헐겁기 그지없고 여기저기 구멍이 나 있는 셈이다. 열거해 보면, 1961년도에 제정된 이후 2012년까지 검토조차 되지 않았던 근로시간 특례제도 때문에 근로시간 적용대상 근로자의 53%가량이 연장근로시간의 규제 대상에서 벗어나 있다. 앞서 지적한 바 있는 휴일근로시간을 연장근로시간에서 제외한 고용노동부의 2000년 행정해석도 연장근로시간 규제를 대표적으로 무력화시키는 해석이라고 할 수 있다. 5인 미만의 사업체들도 연장근로시간의 규제대상에서 면제되어 있고, 감시단속직, 농업/임업/어업, 채취업 등도 제외되어 있다. 그뿐 아니라 포괄임금제를 명확하게 불법화하지 않는 근로기준법상 애매함, 사업장 밖 근로에 대해 노사합의를 이유로 근로시간 산정을 임의로 할 수 있게 하는 규정도 근로기준법상 연장근로시간 제한을 피하거나 우회할 수 있는 조항들이다.

근로기준법상 연장근로시간의 규제를 무력화하거나, 면제 혹은 제외하거나 우회할 수 있는 조항을 최소화하여 연장근로시간에 대한 근로기준법상 규제를 강화할 수 있도록 근로기준법상의 각종 조항을 개정할 필요가 있다. 규제를 강화하는 경우 충격을 고려하여 일정한 시간을 두고 단계적으로 강화할 수는 있을 것이다. 대표적인 것이 휴일근로시간의 연장근로시간 포함 문제이다.

다음으로 정부가 근로기준법상 근로시간의 효과적인 규제를 위해 각종 근로감독을 통해 근로시간에 관한 법과 원칙을 현장에서 제대로 적용되도록 할 필요가 있다. 앞서 보았듯이, 연장근로시간을 밥먹듯 위반하는 사업체들이 근로시간을 단축하도록 해야 하고, 2011년 7월부터 주 40시간제의 모든 사업체 적용에도 불구하고 아직도 미실시 중인 사업체에서 주 40시간제를 실시하도록 해야만 한다. 임의적으로 근로시간 연장을 위해 활용되고 있는 포괄임금제의 위법성을 따져서 시정할 필요도 있다.

셋째, 장시간 노동을 줄이기 위해서는 각 기업들이나 공공기관들이 근로시간에 대한 체계적인 계획・관리를 통해 생산성을 높이고, 근로시간을 정확하게 측정하고 산정하여 보상하도록 할 필요가 있다. 또한 낡은 교대제를 개편하고, 현장에서 작업조직을 개편하고, 공정을 합리화하는 노력을 통해 근로시간 단축에 따른 비용을 줄이고, 생산성을 높이면서 생산시스템을 고도화해야만 한다.

넷째, 장시간 노동의 원인이 되고 있는 기업들의 인력 사용의 최소화 경향을 줄이기 위해 불황 시 기업들이 고용유지, 근로시간 단축, 단축된 만큼 임금인하가 가능하도록 하고 그 대신 근로자들의 소득안정을 위한 고용보험과 사회복지 차원의 대책이 마련될 필요가 있다. 또한 기업들의 추가고용에 방해가 되고 있는 기업복지를 축소하고 보편적 복

지를 확대할 필요가 있다. 기업들이 인력 사용의 최소화 전략을 바꾸어야 기존 고용된 근로자들의 근로시간이 줄어들 수 있고, 추가 고용을 할 수 있으며 그래야 추가 고용에 따른 기업들의 부담을 줄일 수 있다. 이런 환경의 조성은 정부의 적극적인 복지제도 확충, 노사가 장기 비전 속에 합의할 때 가능할 것이다. 이렇게 장시간 노동을 개혁하여 줄이게 되면 현재 노사간의 쟁점이 되고 있는 통상임금 문제도 상당 부분 자연스럽게 해소될 수 있을 것이다. 장시간 노동을 단축하되 교대제 개편, 정규직 시간제 도입과 확산, 노동시간의 유연성 확대를 동반한다면, 우리나라의 경우에는 비교적 많은 일자리 창출 및 일자리의 사회적 나누기에 크게 기여할 것이다. KLI