

휴일근로 관련 쟁점 분석 및 동향

한 인 상*

I. 머리말

OECD 국가의 임금근로자 실근로시간을 비교해 보면 우리나라가 장시간 근로 국가라는 사실을 쉽게 확인할 수 있다. 2012년 우리나라 연간 실근로시간은 2,092시간으로 독일, 프랑스 등 주요 선진국과 상당한 차이를 보이고 있다. 우리나라 장시간 근로의 실태와 문제점 및 폐해, 장시간 근로의 원인에 대한 지적과 분석, 개선의 목소리와 논의는 오랜 동안 지속되어 왔으나, 여전히 개선되지 못하고 있는 실정이다¹⁾. 구체적으로 장시간 근로는 근로자의 건강권 침해와 자유로운 여가활동의 저해, 산재 발생의 원인, 생산성 저하, 일자리 창출 동력의 저하로 연결된다. 또한 우리는 장시간 근로의 원인을 일반적으로 상시적이고 지속적인 연장근로, 만연한 휴일근로, 연차유급휴가의 미사용, 근로시간특례제도 등으로 지적하여 왔다. 특히 근로기준법에서 주휴일의 원칙을 보장하고 있지만, 만성적으로 휴일근로를 하고 있는 사업장 또한 적지 않고 이것이 오랜 노동관행으로 자리 잡아 왔다.

이렇듯 휴일근로의 노동관행에 대해서는 노·사·정 모두에게 일정부분 책임과 원인이 있다고 볼 수 있다. 즉 노사 모두에게는 휴일근로가 관성적으로 이용할 수 있는 유인 효과가 있다. 근로자 측에서는 휴일근로의 가산임금을 통한 소득보전의 효과가, 사용자 측은 새로운 신규인력의 충원보다는 숙련된 기존 근로자의 시간외근로를 통해 비용절감의 효과가 있다는 것이다. 물론 근로자 측에서는 휴일특근 등을 하지 않으면 생계를 유지할 수 없을 만큼 왜곡된 임금체계 등이 휴일근로를 할 수밖에 없는 구조적 원인이라고

* 국회입법조사처 입법조사관(ishan@assembly.go.kr).

1) 『2014 KLI 해외노동통계』(한국노동연구원, 2014)에 따르면, 임금근로자의 연간 실근로시간은 2007년 2,090시간 이후, 5년 동안 약 2,100시간대에 머물다가 2012년 다시 2,092시간으로 나타난다.

지적하고 있다. 정부는 휴일근로는 연장근로시간에 포함되지 않는다는 행정해석을 견지하여 왔고, 이러한 기초하에 사업장 지도 감독을 행하여 왔다.²⁾ 즉 현행법에서는 분명하게 1주 40시간의 법정근로시간을 명시하고, 1주간 12시간의 연장근로의 제한을 두고 있으나, 주휴일에 8시간 근로하는 것은 연장근로시간 산정에 포함되지 않는다고 해석함으로써 사업장에서는 1주 연장근로 상한(12시간) 이외에 휴일근로가 가능하게 된 것이다.

휴일근로를 연장근로시간에 포함시키는 문제에 대한 최근 논의를 살펴보면, 고용노동부도 휴일근로가 연장근로시간에 포함되도록 조속한 입법이 필요하다고 주장하고, 여야에서 발의한 근로기준법 일부개정법률안에도 휴일근로가 연장근로시간에 포함됨을 명확하게 하고 있다. 국회 환경노동위원회에서도 ‘노사정 사회적 논의 촉진을 위한 소위원회’(이하 ‘소위원회’)를 구성하고 휴일근로를 연장근로시간에 포함시키는 입법 논의를 진행하였다. 당시 소위원회는 근로시간 단축과 관련한 대법원 판결 선고를 소위원회 활동기한 이후로 연기해 줄 것을 사법부에 권고하기도 하였다. 그러나 소위원회는 휴일근로를 연장근로시간에 포함시키는 입법에 동의하면서도 단계적 시행 및 시행시기의 유예와 추가연장근로의 설정에 대해서 이견을 보이면서 뚜렷한 성과 없이 종료되고 말았다.

최근 하급심 판결³⁾에서 휴일근로를 연장근로시간에 포함시키는 문제와 중복가산임금과 관련하여 서로 상반된 판결이 있었다. 현재 휴일근로를 연장근로시간에 포함시키는 문제와 휴일근로 중복가산임금 산정에 관한 대법원의 최종 판결에 노사정 모두 지대한 관심을 보이고 있으나, 사안이 노동시장에 미치는 파장을 예상해서인지 선고가 지연되고 있는 듯하다.

우리나라 노동시장에서 휴일근로가 만연하게 된 원인과 휴일근로가 연장근로시간에 포함되는지 여부가 현행 법률에서 명확하게 규정하고 있지 않아서 발생한 문제인가. 학계와 노동계에서는 이와 관련하여 현행법의 개정이 반드시 필요한 것은 아니며, 문제가 되는 고용노동부 행정해석의 변경으로 가능하다고 비판한 바 있다. 국회 차원에서 관련 입법 논의도 현재는 답보상태인 것으로 보인다. 이에 현행 근로기준법상 관련 규정의 체계 및 도입취지, 기존 학계, 행정해석, 판례의 구체적인 논거를 면밀하게 검토할 필요가 있다. 이하에서는 이를 중점적으로 검토하고 이를 토대로 최근 제기된 입법론의 주요 쟁점을 정리하고자 한다.

2) 경영계는 사업장에서 휴일근로가 이루어져 왔던 것은 지금껏 고용노동부의 행정해석을 준용하여 노동력을 운용하여 왔던 측면도 크다고 주장한다.

3) 서울고등법원 2012. 2. 3. 선고 2010나23410 판결; 서울고등법원 2012. 11. 9. 선고 2010나50290 판결.

Ⅱ. 근로시간 및 휴일근로 관련 규정 체계

근로기준법은 근로자의 건강보호와 생활안정을 위해 사용자로 하여금 1일 8시간, 1주 40시간의 법정근로시간을 준수하도록 규정하고 있다(제50조). 이는 원칙적으로 1주간의 법정근로시간 40시간 내에서 소정근로가 이루어지도록 규정하고 있는 것이다. 그러나 기업 경영에 있어서 특정 시기에 업무가 집중될 수 있고, 특정 기한 내에 업무가 마무리되거나 물량을 채워야 하는 특수한 상황이 발생할 수 있다. 현행 근로기준법은 이러한 예외적인 상황이나 업무 또는 직종에 대하여 법정근로시간 이외 시간의 예외적 사용을 허용하기도 하고, 탄력적 근로시간제도를 운영하기도 하고 근로시간특례제도를 도입하고 있다.

근로자는 기계가 아닌 이상 근로시간, 근로일, 근로기간 사이에 단기적, 장기적인 적절한 휴식이 필요하며, 근로기준법이 이를 위해 휴게, 휴일, 휴가를 두고 있다. 이러한 휴식은 근로자의 정신적·육체적 피로 회복 및 자유로운 여가활동 보장에 기여할 뿐만 아니라 근로자의 노동력 향상 및 노동생산성 제고를 위해서도 필요한 것이다. 현행 근로기준법은 명시적인 ‘휴일’이나 ‘휴일근로’에 대한 정의 규정을 두고 있지 않지만, 근로기준법 제55조에서 근로자에게 ‘1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일’을 주도록 함으로써 법정휴일로서 주휴일제를 규정하고 있다. 즉 사용자로 하여금 7일인 1주일에 평균 하루 이상의 유급휴일을 근로자에게 부여하도록 규정하고 있다. 주휴일제는 근로자에게 휴일을 보장함으로써 정신적, 육체적 휴식을 취하는 데 그치지 않고 근로자로 하여금 근로제공의무를 벗어나 사업장 이외의 장소에서 자유로운 시간을 갖도록 하려는 데에 그 취지가 있다.⁴⁾ 우리나라의 주휴일제는 ‘유급’이라는 점과 ‘1주간의 소정일수를 개근한 자’에게 부여된다는 특징이 있다⁵⁾. 근로시간 및 휴일 규정은 강행규정으로서 제50조(근로시간), 제

4) 대법원 2004. 6. 25. 선고 2002두2857 판결.

5) 주휴일의 부여 요건과 관련해서는 모법인 근로기준법에서 위임규정이 없는 상태에서 시행령으로 별도의 부여 요건을 정하는 것이 적법한 것인지에 대한 비판도 있다. 이와 관련하여 대법원은 이 규정이 모법에 위반되지 않는다고 하였다(대법원 1979. 10. 16. 선고 79다1489 판결), 시행령은 성실근로를 유도 보상하기 위하여 소정근로일수를 개근하는 경우에 유급으로 할 것을 정한 것으로 해석해야 하기 때문에 근로자가 소정의 근로일수를 모두 근무하지 아니하였다 하더라도 사용자에게 대하여 유급휴일로 처리하여 줄 것을 청구할 수 없을 뿐 휴일자체가 보장되지 않는다고 볼 수 없다고 하여 제한적으로 해석하고 있다. 즉 주휴일의 부여 요건을 ‘유급’ 주휴일의 부여 요건으로 제한적으로 해석하고 있다(대법원 2004. 6. 25. 선고 2002두2857 판결). 그러나 이렇게 제한해석을 한다고 하더라도 시행령 제30조의 위임입법의 한계를 이탈한 규정이 치유되는 것은 아니므로 시행령 제30조는 무효로 보는 것이 타당하다는 견해가 있다(노동법실무연구회(2010), 『근로기준법주해 III』, 박영사, p.123).

53조(연장근로의 제한), 제55조(휴일)를 위반하는 자에 대하여 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금형을 규정하고 있다(제110조).

한편 현행법은 기본적으로 1주간 법정근로시간의 설정, 주휴일의 보장을 규정하면서도 예외적으로 허용하고 있는 법정근로시간 이외의 근로에 대해서는 사용자로 하여금 경제적 부담을 지움으로써 억제하려는 제도적 장치를 마련하고 있다. 즉 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대해서 가산임금제도(각각 통상임금의 100분의 50 이상 지급)를 두고 있다(제56조). 그러나 동 규정에서 휴일근로에 대한 가산임금을 규정함으로써 주휴일 보장 규정과는 잘 어울리지 않는 입법체계를 가지고 있다. 즉 제55조에서 주휴일을 근로 제공 없이 유급으로 부여하도록 규정하고, 일반 근로자⁶⁾에 대해서는 명시적으로 휴일근로의 예외적 허용이나 허용요건에 대해서 규정하지 않았으면서도 제56조에서는 가산임금을 지급하면 주휴일의 근로가 가능한 구조를 갖고 있다 더구나 유급의 주휴일을 부여하지 않은 사용자에 대한 처벌규정을 두고 있다.

Ⅲ. 기존 해석론

1. 휴일근로의 연장근로시간 포함 여부

현행법에서는 연장근로시간의 한도를 1주 12시간으로 규정하고 있을 뿐, 휴일근로가 연장근로시간에 포함되는지, 휴일근로 허용 요건과 범위는 어디까지인지 명시적으로 규정하고 있지 않다. 결국 휴일근로가 연장근로시간에 포함되는지의 문제는 지금까지 해석론에 맡겨져 온 셈이다. 구체적으로 제50조, 제53조에서 ‘1주간’의 법정근로시간, 연장근로시간의 상한을 각각 규정하고 있으나, 휴일근로가 그 ‘1주간’의 연장근로시간의 한도에 포함되는지 불명확하다. 이러한 불명확성은 근로기준법에서 규정하고 있는 ‘1주’의 범위가 ‘7일’이라거나, ‘휴일이 포함된 7일’이라거나 하는 등 명시적으로 규정하고 있지 않고 제56조에서 연장근로(제53조에 따라 연장된 근로)와 휴일근로를 별개로 규정하고 있기 때문에 더욱 커진다.

휴일근로와 연장근로 문제의 핵심은 휴일근로가 1주 연장근로시간에 포함되는지 여부

-
- 6) 현행법은 보호의 필요성이 큰 특정 근로자(연소근로자, 여성근로자, 임산부 등)에 대해서는 휴일근로의 허용 요건을 규정하고 있다. 즉 여성근로자의 경우에는 ‘근로자의 동의’가 필요하고, 연소근로자와 임산부 등의 경우에는 ‘고용노동부장관의 인가’와 ‘근로자 본인의 동의 또는 명시적인 청구’가 있어야 휴일근로를 시킬 수 있다.

이며, 휴일근로가 연장근로시간에 포함될 경우 중복가산임금 문제가 발생하게 된다. 먼저 휴일근로가 연장근로시간에 포함될 경우에는 연장근로의 제한 규정인 근로기준법 제53조의 위반 문제가 발생하고 중복가산임금에 따른 임금청구 또는 노동비용 증가 문제가 발생하게 된다. 이와 관련된 기존의 해석론을 정리하여 보면 아래와 같다.

먼저 고용노동부는 휴일근로는 연장근로시간에 포함되지 않는다는 행정해석을 견지하여 왔다.

[근기 68207-2855, 2000. 9. 19.]

근로기준법 제49조의 규정에 의한 1주 44시간, 1일 8시간의 근로시간 한도는 원칙적으로 1주간 또는 1일의 법정기준근로시간을 의미한다. 법 제52조의 '1주간 12시간을 한도로 제49조의 근로시간을 연장할 수 있다'는 규정에서의 연장근로시간에는 휴일근로시간이 포함되지 아니한다. 따라서 1주 6일 근무체제 하에서 일요일을 근로기준법 제54조의 휴일로 규정하였고, 월요일부터 토요일까지 10시간 연장근로를 하고 주휴일인 일요일에 9시간 근로를 하였다고 하여 근로기준법 위반문제는 발생하지 않는다. 근로기준법의 규정에 의한 1주간은 7일을 의미함. 7일의 의미는 주휴일부터 기산하여 7일간(일~토)으로 하거나 또는 일정한 요일을 시기로 하여 7일간(수~화)으로 하는 등 사업장 형편에 맞게 정하여 운용할 수 있다.

최근 학계에서는 고용노동부의 행정해석에 대한 비판적 견해가 많다. 연장근로와 휴일근로는 이를 제한하는 목적과 보상의 근거가 다르고, 가산임금 계산에서 야간근로시간은 연장근로에 포함시키는 반면 휴일근로를 연장근로에 포함시키지 않는 것은 형평성에 맞지 않다는 점을 비판하고 있다. 또한 휴일근로를 연장근로시간 산정에서 이를 배제하는 것은 근로시간에 대해서 규제하고 주휴일을 보장하여 휴식제도와 연동시키고 있는 국제노동기준에도 부합하지 않는다는 견해가 있다.⁷⁾ 또 다른 견해로는 근로기준법 제50조제1항은 1주간의 근로시간은 40시간을 초과할 수 없다고 하고 있을 뿐, 1주간의 근로시간을 산정하면서 휴일근로를 배제하도록 밝히고 있지 않고 이를 배제하는 취지로 해석하기는 어렵다는 견해도 있다.⁸⁾ 또한 제50조제1항, 제53조제1항에서 '1주간'의 근로시간을 규정하고 있는데 이는 연속적인 7일로 보는 것이 상식적이고, 제56조에서 가산임금과 관련하여 연장근로, 야간근로, 휴일근로를 각각 언급하여 규정한 것은 가산임금을 지급하여야 하는 이유와 취지가 각각 다르기 때문이라고 분석하고, 제56조의 규정을 들어 휴일근로에 해당하면 연장근로가 아니라고 해석하는 것은 규정의 취지와 무관한 해석이라고 비판하는 견해도 있다.⁹⁾

반면 고용노동부 행정해석과 같은 취지로 판단하는 견해도 있다. 이 견해는 1주 40시간

7) 박제성 외(2011), 『장시간 노동과 노동시간 단축(II)』, 한국노동연구원, p.25.

8) 하갑래(2012), 『근로기준법』 전정 제24판, (주)중앙경제, p.260.

9) 김홍영(2012), 『휴일근로의 연장근로의 산입 여부』, 『노동법률』 2012년 5월호, (주)중앙경제, p.74.

이란 휴일을 제외한 나머지 근로일을 대상으로 편성되어야 하는 시간 수를 의미하고, 제 53조의 연장근로시간은 그 근로일에 이루어질 수 있는 연장근로의 상한을 의미한다고 한다. 또한 제56조에서 휴일근로 시 가산임금과 연장근로 시 가산임금을 별도로 규정한 것으로서 휴일근로의 경우에는 연장근로 시의 가산임금이 적용되지 않음을 명시하고 있다는 입장이다.¹⁰⁾

그러나 고용노동부의 행정해석은 다음과 같은 비판이 가능하다. 첫째, 제50조, 제53조, 제56조의 ‘1주간’, ‘1주일’은 역상(曆上)의 ‘7일’로 이해하는 것이 타당하다. 즉 일요일을 포함한 1주간의 원칙적인 법정기준근로시간은 40시간이며, 일요일을 포함한 1주간의 연장근로의 한도는 12시간이며, 일요일을 포함한 7일 내에 1일 이상의 유급휴일을 부여하는 것으로 통일적으로 해석하는 것이 타당하다고 생각한다. 둘째, 이처럼 1주일의 법정근로시간 및 연장근로의 상한, 주휴일 보장의 원리를 통일적으로 해석하는 것이 장시간 근로로부터 근로자의 건강과 생활 안정을 도모하려는 1주간의 법정기준근로시간 및 1주간의 연장근로시간 설정, 7일 중 하루의 주휴일보장의 본래 취지에 부합하기 때문이다.¹¹⁾ 셋째, 행정해석은 이미 휴일 8시간을 초과한 근로는 연장근로시간에 포함시키고 있다. 휴일근로가 연장근로시간에 포함되지 않는다는 견해가 설득력을 갖기 위해서는 휴일의 근로는 휴일근로에 해당하지만 연장근로는 산입되지 않는다고 해석하는 것이 차라리 일관성이 있어 보인다. 그러나 행정해석은 근로의무가 없는 휴일근로의 기준 시간을 8시간으로 삼고 있다. 즉 휴일근로의 8시간을 제50조 근로의무가 있는 1일의 법정근로시간(8시간)을 기준으로 하고 있는데(‘휴일’도 ‘1일’이기 때문에 8시간을 기준시간으로 삼고 있는가), 애초부터 휴일은 근로의무가 없는 날이며, 법정 1일 8시간을 휴일근로의 기준으로 삼는 타당한 근거가 무엇인가 하는 의문이 든다.

2. 주휴일 및 휴일근로에 대한 해석

현행법은 ‘일반 근로자의 동의’나 ‘휴일근로가 가능한 업무 또는 사유’ 등 휴일근로¹²⁾의 직접적인 허용 요건을 두고 있지 않다.¹³⁾ 다만, 가산임금 제도를 통하여 휴일근로를

10) 김희성(2014), 『연장근로와 휴일근로의 관계』, 『노동법논총』 제30집, 한국비교노동법학회, pp.95~96.

11) 한인상(2012), 『휴일근로의 연장근로 산입에 따르는 쟁점과 과제』, 『이슈와 논점』 제383호, 국회입법조사처, pp.2~3.

12) 근로하는 휴일에는 제55조상 주휴일, ‘근로자의 날 제정 등에 법률’상 근로자의 날 등 법정휴일뿐만 아니라 단체협약이나 취업규칙 등에 의하여 휴일로 정해져서 근로자가 근로할 의무가 없는 약정휴일도 포함된다(대법원 1991. 5. 15. 선고 90다14089 판결).

13) 다만, 여성 근로자 등 특별한 보호의 필요성이 있는 경우에 ‘근로자의 동의’ 등을 휴일근로 허용요건으로 규정하고 있다.

억제하려는 간접적인 방식을 취하고 있다.¹⁴⁾ 이러한 입법 체계는 앞서 언급한 바와 같이, 해석상 여러 가지 혼란을 가져올 수 있다. 즉 사용자가 가산임금을 지급하면 주휴일에 근로를 시킬 수 있다는 것인지, 휴일근로에 대한 근로자의 개별적 동의가 필요하다는 것인지, 근로자가 주휴일에 주휴수당을 받고 근로를 제공하면 제55조 위반의 문제는 발생하지 않고, 가산임금과 관련하여 제56조 위반의 문제만 발생하는지 등이 명확하지 않다.

이러한 문제는 주로 해석론에 맡겨져 왔는데, 사용자가 근로자에게 무급으로 주휴일을 부여한 경우에만 제55조 위반의 문제가 발생한다. 즉 주휴일에 휴일답게 휴식을 취하였으나 무급으로 하였기 때문에 처벌을 받게 되는 결과가 나타난다. 그러나 이는 휴일에 근로하지 않고 휴식을 취함으로써 정식적, 육체적인 피로를 회복할 수 있었다는 점에서 주휴일 보장의 취지에 오히려 부합한 것이 아닌지 하는 의문이 든다. 이에 반해 사용자가 근로자에게 주휴일에 근로를 시키고 주휴수당을 지급한 경우 제55조 위반의 문제는 발생하지 않게 된다. 즉 우리나라 주휴일 보장 규정과 관련된 해석론은 ‘휴일’에 방점이 있는 것이 아니라 ‘유급’에 방점이 있는 것이다. 근로자의 휴식을 금전으로 해결할 수 있는 구조이다.

결국 주휴일 보장과 휴일근로의 문제는 근로기준법 제53조, 제55조, 제56조 위반의 문제와 연동되는데, 기존 해석론의 기초하에서는 사업장에서 1주 68시간의 장시간 근로가 이루어져도 사용자가 주휴수당(유급 휴일)과 가산임금을 지급하면, 제53조, 제55조, 제56조 위반의 문제는 발생하지 않게 된다. 이러한 구조 속에서 실제로 휴일근로가 이루어지고 있다.

IV. 판례 분석

휴일근로의 연장근로시간 산입 문제를 직접적으로 다룬 대법원 판결은 아직까지 나타나지 않고 있다. 다만 고용노동부 행정해석에 영향을 끼치고 경영계에서 휴일근로의 연장근로시간의 미산입 논거로 제시하고 있는 대법원 판례¹⁵⁾는 직접적으로 휴일근로의 연장근로시간 산입에 따른 연장근로 제한 규정의 위반 문제를 다룬 것이 아니라 중복 시 가산임금 산정문제를 다룬 사건이었다.

[대법원 1991. 3. 22. 선고 90다6545 판결]

재판부는 판결요지에서 휴일근로와 시간외 근로가 중복되는 경우에는 휴일근로에 대

14) 즉 가산임금제도의 목적은 ‘휴일근로’에 있는 것이 아니라 사용자에게 가중된 금전적 부담을 줄으로써 ‘휴일근로’를 억제하려는 데 그 1차적 목적이 있다.

15) 대법원 1991. 3. 22. 선고 90다6545 판결.

한 가산임금과 시간외 근로에 대한 가산임금을 각각 기산하여 산정하여야 한다고 밝혔다.

시간외 근로수당과 휴일 근로수당의 액수를 산정함에 있어 시간외 근로수당으로서 정상 근로일수와 휴일 근로일수를 통한 모든 시간외 근로시간에 대해 시간급 통상임금의 150%를 산정하고, 휴일 근로수당으로서 휴일의 소정 근로 8시간에 대한 시간급 통상임금의 150%에다가 휴일 겸 시간외 근로시간에 대한 시간급 통상임금의 50%를 다시 할증 가산하는 방식으로 계산하였는바, 휴일 근로나 시간외 근로가 중복되는 경우에 있어서는 각각 소정의 가산임금이 지급되어야 하는 것은 소론과 같지만 위와 같은 원심의 계산방식은 휴일 근로와 시간외 근로가 중복되는 부분에 대하여 휴일 근로에 대한 가산임금과 시간외 근로에 대한 가산임금을 각각 기산하여 산정한 것이 명백하므로 원심판결에 근로기준법 제46조에 관한 법리오해의 위법이 있다 할 수 없다.

최근 휴일근로의 연장근로시간 산입 및 중복가산임금 문제를 다룬 하급심 판결이 있었고, 하급심판결이 서로 엇갈리고 있어 대법원 선고에 귀추가 주목되고 있다. 관련 하급심 판결에서 서로 달리 판단하고 있는 주요 쟁점 및 논거를 살펴본다.

[서울고등법원 2012. 11. 9. 선고 2010나50290 판결]

서울고등법원 2010나50290 판결은 우리나라 법정기준근로시간의 단위는 1일뿐만 아니라 1주 단위의 기준을 설정하고 있고(연장근로의 제한은 2중으로 이루어지고 있음), 연장근로의 한도 또한 1주 단위로 설정하고 있다는 점에 주목하였다. 또한 법정근로시간 및 연장근로의 한도, 주휴일 보장 및 휴일근로에 대한 가산임금제도 설정은 연장근로, 야간근로, 휴일근로가 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 유발하기 때문에 근로자에게 경제적 보상과 사용자에게 금전적 부담을 줌으로써 이를 억제하려는 데 그 취지가 있다. 특히 1주 40시간을 초과하여 근로한 휴일근로는 주 40시간 범위 내의 휴일근로보다 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 줄 수 있기 때문에 중복할증을 인정하여야 한다고 하고, 이러한 해석이 장시간 근무하는 것을 막는 데에도 그 의미가 있다고 보았다.

또한 동 재판부는 연장근로와 휴일근로는 그 제한 대상이 다르다는 점, ‘근로시간’은 ‘실근로시간’을 말하는 것이며, 1주란 역상 연속하는 7일로 이해하는 것이 상식적이고, 휴일근로가 연장근로에 포함되지 않는다는 해석은 연장근로의 2중 제한 중 1주 단위 제한을 배제한 채 1일 단위 제한만을 적용한 것과 같다고 보았다. 나아가 제56조에서 야간근로에 대하여 따로 분류하여 가산임금제도를 두고 있음에도 야간근로시간이 근로시간에 포함되는 것과의 형평성 문제도 지적하였다. 판결문의 자세한 내용은 아래와 같다.

근로기준법 제50조는 1일 단위의 근로시간을 제한함과 동시에 1주 단위의 근로시간도 제한하고 있다. 즉 현행법상 연장근로의 제한은 2중으로 이루어지고 있다. 그리고 근로기준법 제56조는 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다고 규정하고 있다.

위와 같은 근로기준법의 규정, 근로기준법의 입법 취지를 종합하여 보면, 근로기준법 제56조가 정하는 할증임금의 제도적 취지는, 연장·야간·휴일근로가 기준 근로시간 내에서 행하여지는 근로보다 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 가져오게 하고 근로자가 누릴 수 있는 생활상의 자유시간을 제한하는 것이 되므로 이에 상응하는 경제적 보상을 하려는 데에 있고, 사용자에게 가중된 금전적 부담을 가하여 연장·야간·휴일근로를 억제함으로써 근로자의 건강과 인간다운 생활을 보호하려는 측면도 있다.

1일을 단위로 하는 경우 유급휴일 자체로 8시간을 초과하는 근로시간은 물론이고, 1주일을 단위로 하는 경우 유급휴일 근로시간 중 주 40시간을 초과하는 근로시간도 역시 주 40시간을 초과하여 근로를 제공한다는 점 및 휴일에 근로를 제공한다는 점에서 주 40시간 범위 내의 휴일근로보다 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 줄 수 있고, 따라서 근로자의 건강과 인간다운 생활을 위하여 그 역제의 필요성이 더욱 강하므로 중복할증을 인정하여야 한다. 이러한 해석은 근로자의 건강과 인간다운 생활을 위하여 사용자가 근로자의 추가고용 없이 기존 근로자들에게 할증임금 50%의 휴일근로를 연장하는 방법으로 장시간 근무하게 하는 것을 막는 데에도 그 의미가 있다. 그리고 연장근로와 휴일근로는 그 제한의 대상이 다르다는 점도 이러한 해석을 뒷받침한다.

‘근로시간’이란 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간, 즉 ‘실근로시간’을 말하는 것이다. ‘실근로시간’에는 실제 근로를 제공한 연장근로나 휴일근로도 포함되는 것으로 해석함이 옳다. 그리고 ‘1주’란 역(曆)상 7일, 즉 연속하는 7일로 이해하는 것이 상식적이라는 점에서도 위와 같은 해석이 위 규정의 문언에 부합하는 자연스러운 해석임을 알 수 있다.

그런 의미에서 대법원 1991. 3. 22. 선고 90다6545 판결은 휴일근로와 연장근로가 중복되는 경우에는 휴일근로에 대한 가산임금과 연장근로에 대한 가산임금을 중복하여 산정하여야 한다는 취지의 판시를 하고 있다. 위 판결의 사안을 보면 유급휴일의 실근로시간 중 8시간을 초과하는 부분에 대하여만 중복할증의 문제가 있음을 알 수 있지만, 이는 그 소송의 원고 청구 자체가 1일을 단위로 하여 8시간을 초과하는 부분에 한하여 중복할증의 청구를 하고 있기 때문으로 보일 뿐이다. 따라서 위 대법원 판결이 판시하는 중복할증의 법리 자체는 그대로 유효한 것이고, 특히 유급휴일의 근로 전부가 1주일을 단위로 하여 40시간을 초과한 근로에 해당하는 경우, 피고의 주장과 같이 그 중 8시간을 초과하는 부분만 중복할증의 대상이 되고 8시간 부분은 휴일할증만 가능한 것으로 해석한다면, 위와 같은 중복할증의 법리는 사실상 적용의 범위가 너무 좁아져서 그 실효성이 없게 되는 불합리가 발생하며, 특히 위와 같은 해석은 연장근로의 2중 제한 중 1주 단위 제한을 배제한 채 1일 단위 제한만을 적용한 것과 다를 바 없다.

이러한 문제점은 월요일부터 일요일까지 1주일의 기간 중 유급휴일이 일요일이 아닌 경우를 상정하여 보면 쉽게 알 수 있다. 예컨대 어떤 근로자가 수요일이 유급휴일이고 일요일이 통상 근로일인 사업장에서 월요일부터 일요일까지 7일간 매일 8시간씩 근로를 제공하였다면, 그 근로자는 유급휴일인 수요일에는 휴일근로로 인하여 50%의 할증임금을 받고, 통상 근로일인 일요일에는 주당 40시간을 초과한 연장근로로 인하여 50%의 할증임금을 받게 된다. 그런데 위 사업장이 유급휴일을 수요일에서 일요일로 옮기고 수요일이 통상 근로일이 되었는데 위 근로자가 여전히 월요일부터 일요일까지 7일간 매일 8시간의 근로를 제공한 경우, 피고의 해석에 따르면 그 근로자는 통상 근로일인 수요일에는 아무런 할증임금을 받지 못하고, 유급휴일인 일요일에만 50%의 할증임금을 받게 될 것이다. 결국 위 근로자는 똑같이 월요일부터 일요일까지 7일간 매일 8시간씩 근로를 제공하였음에도 불구하고, 수요일과 일요일의 근로에 관한 한, 유급휴일이 수요일이면 100%의 할증임금을 받고 유급휴일이 일요일이면 50%의 할증임금만 받게 된다. 이러한 결론이 불합리한 것은 자명하다.

나아가 위와 같은 법리를 부정하기 위해서는 ‘1주’의 의미를 파악함에 있어서 근로의무가 있는 날만을 기준으로 산정하고 거기에서 유급휴일이 제외된다고 해석하여야 하는데, 이는 앞서 본 바와 같이 ‘근로시간’이 ‘실근로시간’을 의미한다는 대법원의 확고한 관례에 반할 뿐만 아니라, 근로기준법 제56조가 정하는 할증임금 제도의 취지에도 부합하지 않는 것이다. 또한 유급휴일이 1주 동안의 소정근로를 개근한

자에게 주어진다. 점(근로기준법 시행령 제30조 참조)도 위와 같은 법리를 달리 볼 이유가 되지 못한다. 그 동안의 잘못된 해석은 바뀌어야 할 대상에 불과하지, 그것이 오히려 잘못된 해석을 유지할 이유가 될 수는 없다. 그리고 중복할증을 부정하는 견해는 유급휴일에 근로하는 경우 휴일근로로 분류되어 따로 보호되므로 휴일 근로시간은 '근로시간'에 포함될 수 없다고 하지만, 이는 야간에 근로하는 경우 야간근로로 분류되어 따로 보호됨에도 불구하고 야간 근로시간이 '근로시간'에 포함되는 것과 비교해 보아도 그 형평이 맞지 않는다. 나아가 무급휴일(토요일)의 근로시간이 주 40시간을 초과하는 것인 경우 50%의 할증임금이 적용되는데, 그 다음날인 유급휴일(일요일)의 연장근로시간에 50%의 할증임금만 적용된다면, 무급휴일과 유급휴일의 차이가 무의미해지는 불합리가 발생하기도 한다.

[서울고등법원 2012. 2. 3. 선고 2010나23410 판결]

서울고등법원 2010나23410 판결은 휴일근로의 연장근로시간 산입이 합리적이라고 하고 이는 입법론으로 해결하는 것이 바람직하다고 하면서, 현행법의 규정 형식 및 내용, 그 동안의 노동관행 및 노동행정 관행을 근거로 해석론으로는 '1주간의 의미를 근로의무가 있는 날'을 기준으로 보고 이미 법정근로시간인 40시간을 초과한 상태에서 휴일근로가 행하여졌다고 하더라도 그 중 1일 8시간을 초과하지 않는 부분에 대해서는 휴일 가산임금 50%만 가산될 뿐 연장근로에 따른 가산임금 50%는 가산되지 않는다고 판단하였다.

동 재판부는 입법자가 휴일근로를 연장근로시간에 포함되지 않도록 의도한 것으로 판단하는 논거가 휴일규정을 별도로 두고, 휴일근로에 대한 가산임금제도를 별도로 인정하고 있다는 점, 주휴일을 소정근로를 개근한 자에게 부여하도록 시행령에서 규정하고 있다는 점 등을 제시하고 있다. 그러나 이러한 규정에 대한 다른 해석론이 제기되고 있고, 소정근로를 개근한 자에게 부여하도록 하고 있는 시행령의 문제점이 지적되고 있는 상황에서 이러한 해석이 근로기준법의 규정 형식 및 내용에 부합한 해석인지는 다툼의 여지가 있다. 또한 동 재판부는 그 동안의 노동관행 또는 노동행정관행에 의거하여 지금껏 형사 처벌이 일어나지 않고 있다는 점을 논거로 제시하고 있다. 그러나 이는 지금까지 행정해석을 토대로 근로기준법 위반이 아니라고 판단하여 왔기 때문에 형사적, 행정적 제재조치가 없었던 것으로 볼 수 있다. 이러한 행정해석과 잘못된 노동관행에 대한 비판이 제기되고 있는 상황에서 지금까지의 노동관행이나 노동행정 관행을 입법자의 입법의도를 추인할 수 있는 사정이나 논거로 제시할 수 있는지 의문이다. 동 재판부는 또한 해석을 변경할 경우 노동시장에서 상당한 혼란이 초래될 것을 예상하고 있다. 판결문의 자세한 내용은 아래와 같다.

근로기준법 제50조 제1항은 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다고 규정하고 있고, 근로기준법 제53조 제1항은 당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 같은 법 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다고 규정하고 있는바, 이와 같은 규정의 취지는 근로의무시간을 제한함으로써 근로자를 과도한 노동에서 보호하고자 함에 있으므로 휴일근로시간도 근로기준법 제50조 제1항의 '1주간의 근로시간인 40시간'에 포함시키는 것이 입법론상 합리적으로 보인다.

그러나 우리 근로기준법의 규정 형식 및 내용과 근로기준법이 시행된 이후 지금까지의 노동관행(입법자의 입법의도를 추인할 수 있는 사정이다) 등에 비추어 보면, 우리의 입법자는 근로기준법 제50조 제1항의 근로의무시간 제한 규정을 근로의무일을 전제로 설정하면서 휴일근로에 대하여는 별도의 보호규정을 둔 것으로 해석함이 상당하므로, 휴일근로시간을 근로의무시간 제한규정에 포함시키기 위해서는 별도의 입법적 조치가 필요하다고 보인다. 즉, 근로기준법의 관련규정 내용에 의하면, 위 법정근로시간에서 휴게시간을 제외하고 있고, 휴일은 근로의무가 없는 날로서 휴일에 근무하는 경우 휴일근로로 분류하여 따로 보호하고 있는 점, 사용자가 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상 주어야 하는 유급휴일은 1주 동안의 소정근로를 개근한 자에게 주어야 하는 점(근로기준법 시행령 제30조) 등을 알 수 있는바, 이러한 사정에 비추어 보면 위 '1주간'의 의미는 근로의무가 있는 날만을 기준으로 그 시간을 산정하여야 하고 휴일은 제외된다고 해석함이 상당한 점, 휴일근로도 위 연장근로에 포함된다고 해석하게 되면 연장근로와 휴일근로를 포함하여 12시간을 초과할 수 없다는 결론에 이를 수밖에 없는데, 근로기준법 제109조, 제110조 등에서는 근로기준법 제50조나 제53조 등의 근로시간 제한규정을 위반하거나 근로기준법 제56조에 의한 연장근로 및 휴일근로수당을 지급하지 아니한 경우에 형사처벌을 하는 규정을 두고 있음에도 불구하고 1953. 8. 9. 근로기준법이 시행된 이후(최초 근로기준법 제46조는 휴일근로에 대하여 사용자가 당해 일에 지급한 임금으로 유급휴일에 대한 임금지급을 거절할 수 없다고만 규정하였다가, 1961. 12. 4. 시행된 근로기준법 제46조에서 휴일근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산한다는 규정을 두게 되었다) 현재까지 장시간 동안 노동관행상 휴일근무시간을 연장근로시간에 포함시켜 근로시간 제한규정을 초과하였음을 이유로 행정적, 형사적 제재조치가 취하여지지 아니하였는바, 이러한 관행과 달리 휴일근로가 근로의무시간 제한 규정에 포함된다고 해석한다면 상당한 혼란이 초래된다고 보이는 점, 또한 앞서 본 피고와 노동조합이 체결한 각 단체협약의 내용에 의하더라도 피고와 노동조합 모두 연장근로와 휴일근로를 별개로 보아 연장근로시간에 휴일근로가 포함되지 않음을 전제로 하여 단체협약을 체결한 것으로 보이는 점, 원고들이 원용하고 있는 휴일근로와 시간의 근로가 중복되는 경우에는 휴일근로에 대한 가산임금과 시간의 근로에 대한 가산임금을 각각 가산하여 산정하여야 한다는 취지의 대법원 1991. 3. 22. 선고 90다6545 판결은 휴일근로 중 1일 8시간을 초과하는 4시간 부분에 대하여 휴일근로에 대한 가산임금과 근로기준법 제50조 제2항에 의한 시간외 근로에 대한 가산임금을 각각 가산하여 산정하여야 한다는 취지로 보이는 점 등을 종합하여 보면, 근로의무일 동안 이미 법정근로시간인 40시간을 초과한 상태에서 휴일근로가 행하여졌다고 하더라도 그 중 1일 8시간을 초과하지 않는 부분에 대하여는 휴일 할증임금 50%만 가산될 뿐 시간외 근로에 따른 할증임금 50%는 가산되지 않는다고 봄이 상당하다.

하급심 판결이 각각의 논거를 가지고 다른 결론에 이르고 있는데, 이에 대한 사법부의 최종적인 해석은 결국 대법원의 판단을 기다릴 수밖에 없을 것이다.

V. 입법 동향

고용노동부는 현행법이 연장근로와 휴일근로를 각각 별개로 규정하고 있고, 법 개정 없이 휴일근로를 연장근로시간에 포함시키는 것(행정해석의 변경)이 어렵다는 입장이다. 이는 실무적으로 고용노동부의 행정해석을 변경할 경우 사업장에서는 고용노동부의 행정해석을 신뢰하였든지 그 동안의 노동관행에 따랐든지 간에 '근로기준법' 제53조 위반 사업장

이 다수 발생할 가능성이 있고, 중복가산임금 문제가 발생할 수 있다. 고용노동부는 법적 명확성과 안정성을 담보하기 위해 조속히 입법화하는 것이 필요하다는 입장이며, 이와 관련하여 19대 국회에서 관련 법률안이 발의된 상태이다.

발의된 법률안의 주요 내용을 크게 요약하면, 휴일근로의 연장근로시간의 산입, 휴일근로 연장근로 포함 시 중복가산임금, 추가연장근로 인정, 시행시기 등이다. 이 중 휴일근로의 연장근로시간 산입의 문제에 대해서는 노사정, 여야 모두 합의가 된 상태이다. 그러나 합의에 이르지 못하고 이견(異見)이 있는 것은 휴일근로의 연장근로시간 산입 이후 문제이다. 즉 휴일근로를 연장근로시간에 산입시킬 경우 단축되는 근로시간을 어떻게 해결할 것인가, 중복가산임금을 인정할 것인가 하는 문제이다.¹⁶⁾ 각계의 입장 및 개정안의 주요 내용을 정리하면 아래와 같다.

[휴일근로 관련 각계의 입장 및 개정안 비교]

각계의 입장 및 개정안	관련 주요 내용
노동계	<ul style="list-style-type: none"> - 휴일근로를 연장근로시간에 포함 - 즉시 시행 및 근로감독 필요 - 추가연장근로한도 설정 반대 - 연속휴식시간제 도입 찬성 - 실노동시간상한제 도입(민주노총)
경영계	<ul style="list-style-type: none"> - 휴일근로를 연장근로에 포함시키는 것은 원칙적으로 반대, 그러나 법 개정이 이루어진다면 기업규모별 일정 기간 시행유예 및 기업규모별 단계적 시행(6단계) - 휴일근로 중복할증 불인정 명시 - 기업규모별 유예기간 만료 후 추가연장근로 허용 - 초과근로 할증률 축소
고용노동부	<ul style="list-style-type: none"> - 휴일근로를 연장근로시간에 포함 - 기업규모별 단계적 시행(6단계) - 추가연장근로 인정 - 연속휴식시간제 도입에 대해서는 시기상조라고 주장
1안(여당안)	<ul style="list-style-type: none"> - 휴일근로를 연장근로시간에 포함 - 연장근로의 제한에 대한 예외 규정(추가연장근로한도 설정) - 공포 후 6개월 경과 후 시행 및 단계적 시행(사업장 규모 등에 따라 5단계, 3단계) - 연속휴식시간제 도입
2안(야당안)	<ul style="list-style-type: none"> - 휴일근로를 연장근로시간에 포함 - 연장·휴일·야간근로 가산임금 중복할증 명시 - 즉시 시행 - 휴일근로를 연장근로시간에 포함시키는 경우 위반 사업주의 처벌 면제 - 연속휴식시간제 도입

먼저 휴일근로를 연장근로시간에 산입시킬 경우 단축된 근로시간을 어떻게 해결할 것인가와 관련하여 새로운 노동 인력을 채용하여 이를 해소하는 방법이 있을 수 있다. 이는

16) 물론 시행시기, 단계적 시행, 시행의 유보 등과 관련해서도 이견이 있다.

일자리 창출과 연결되는 것이며 근로시간 단축의 정책 목적 중에 하나이기도 하다. 그러나 이 경우 기업에게는 새로운 노동비용이 발생할 수 있다. 정부는 이러한 문제를 해소하고 사업장에서 혼란을 최소화하기 위해 현행 연장근로의 제한 규정과는 별도로 1주 8시간의 추가연장근로의 도입을 주장하고 있다. 이에 대하여 노동계와 야당은 추가연장근로 한도를 설정하는 것은 근로시간 단축 정책과 역행하는 것이고 휴일근로를 조장한다는 비판을 제기하는 것이다. 추가연장근로를 허용하는 것은 법정근로시간 준수(1주 40시간) 외 예외적인 연장근로의 허용(1주 12시간)에 또 다른 추가적인 연장근로를 설정하는 것으로 근로시간 단축 정책 방향과 국제노동기준에 반한다는 비판을 피하기 어려워 보인다.

다음으로 휴일근로를 연장근로시간에 포함시킬 경우 중복가산임금 문제가 발생한다. 경영계는 중복가산임금의 문제점을 지적하여 휴일근로 연장근로 관련 대법원 판결이 나오기 전에 중복가산임금의 불가를 주장하며 탄원서를 제출한 바 있다. 그러나 야당과 노동계는 휴일근로의 연장근로의 경우 중복가산임금지급을 명시함으로써 경제적 부담을 부과함으로써 근로시간 단축을 도모하고자 하고 있다. 휴일근로에 대한 중복가산임금을 규정할 경우 사용자에게 경제적 부담이 가중되기 때문에 휴일근로의 억제효과가 있을 수 있다. 그러나 휴일근로에 대한 중복가산임금을 지급할 경우에는 근로자에게 휴일근로의 유인효과가 발생할 수 있다. 따라서 구체적인 방안을 설계함에 있어서 이러한 점에 대한 고려도 함께 이루어져야 할 것이다.

마지막으로 휴일근로 연장근로 관련 입법논의에 있어서 주휴일 보장 및 휴일근로 허용 요건을 명시하는 것 등과 관련해서는 부각되지 못한 측면이 있다. 즉 주휴일의 보장은 근로자의 피로회복, 자유시간의 보장, 일과 가정의 양립을 위해 필수적이며, 국제기준도 7일의 기간마다 1회, 최소한 계속 24시간을 보장하도록 규정하고 있다. 따라서 주휴일제의 보장과 휴일근로 억제를 위해서는 주휴일제 및 휴일근로 관련 규정을 보다 명확하게 정비할 필요가 있다. 구체적으로 절대적으로 보장되어야 하는 주휴일의 길이를 명확하게 설정하는 방안이나, 사업 또는 사업장에서 업무나 사유에 따라서 불가피하게 주휴일에 근로할 수밖에 없는 상황이 발생한 경우 예외적으로 휴일근로가 가능한 업무 또는 사유를 입법화하는 방안 등을 고려하여 볼 수 있을 것이다.¹⁷⁾ 또한 우리나라는 명시적인 법규정 없이 해석론으로 ‘근로자의 동의’를 휴일근로의 전제 요건으로 하고 있으나, 이를 입법적으로 명확하게 할 필요가 있다.

17) 이와 관련해서는 휴일근로를 시킬 수 있는 예외적 사유를 규정하고 있는 독일의 입법례를 참조할 수 있을 것이다. 독일은 이 경우에도 대체휴일을 부여하도록 의무화하고 있다.

VI. 맺음말

관련 문제에 대한 최근 일련의 논의를 지켜보면, 이 문제의 본질이 장시간 근로의 해소를 위한 근로시간 단축, 휴일보장 등 근로자의 근로조건 보호, 일자리 창출 등의 문제라기 보다는 임금보전 및 노동비용의 문제로 옮겨진 듯하다.¹⁸⁾ 법정근로시간의 설정 및 준수, 연장근로의 제한과 주휴일의 범정은 근로조건 개선을 통한 근로자의 건강과 안정을 목적으로 하고 있다. 또한 최근 근로시간 단축 문제는 일자리 창출을 위한 정책수단¹⁹⁾으로 제시되고 있다. 휴일근로를 연장근로시간에 포함시킴으로써 휴일근로를 억제하고 근로시간을 단축하는 것은 근로자의 건강 및 생활안정을 위해서 바람직하고 환영할 만한 일이다. 휴일근로의 연장근로시간 산입 및 중복가산임금 관련 대법원의 판결과 관련 입법과제에 대한 19대 후반기 국회의 입법적 성과를 기대해 본다.

만연한 휴일근로 등 장시간 근로의 관행을 근절시키는 것은 제도개선만으로는 일정한 한계가 있다. 따라서 정책적으로 지속적이고 철저한 지도감독 및 엄정한 법집행이 수반되어야 할 것이며, 장시간 근로의 폐해와 문제점은 노·사·정 모두가 공감하고 있는 만큼 자발적인 법 준수와 실천의지도 필요하다. 지금까지 우리는 장시간 일하고 이에 대한 대가를 금전으로 보상하면 허용되는, 즉 근로자의 시간 및 여가를 금전으로 구매하여 온 측면이 강하다. 이제는 금전으로 보상되지 않는 절대적인 휴게, 휴일, 휴가 등 휴식의 보호가 필요한 시점이라고 생각한다. **KL**

18) 즉 경영계는 휴일근로가 금지되면 생산차질이 발생할 수 있고, 생산차질을 해소하기 위해서는 인력증원으로 생산비용이 증가할 것이라고 주장한다. 또한 휴일근로에 대해 지나치게 높은 가산임금을 지급하도록 하는 것이 문제라고 지적하고 있다. 반면 노동계는 휴일근로를 연장근로시간에 포함시킬 것을 주장하고, 휴일근로를 시킬 경우에는 연장근로에 대한 가산임금만이 아니라 휴일근로에 대한 가산임금까지 지급하여야 한다고 주장하고 있다.

19) 고용형태별 근로실태조사를 분석하면, 주중 연장근로 12시간을 넘어 휴일에 근로한 근로자가 143만 7천여명(전체 임금근로자의 12.7%)이며, 이들의 평균 휴일근로시간이 7시간으로, 이를 1주 법정 기준근로시간 40시간으로 나누었을 때 약 25만 개의 일자리 창출의 여력이 발생한다고 하였다.

<참고문헌>

- 김홍영(2012), 「휴일근로의 연장근로의 산입 여부」, 『노동법률』 5월호, (주)중앙경제, p.74.
- 김희성(2014), 「연장근로와 휴일근로의 관계」, 『노동법논총』 제30집, 한국비교노동법학회, pp.95~96.
- 노동법실무연구회(2010), 『근로기준법주해 III』, 박영사.
- 박제성 외(2011), 『장시간 노동과 노동시간 단축(II)』, 한국노동연구원.
- 하갑래(2012), 『근로기준법』 전정 제24판, (주)중앙경제.
- 한국노동연구원(2014), 『2014 KLI 해외노동통계』, 한국노동연구원.
- 한인상(2012), 「휴일근로의 연장근로 산입에 따르는 쟁점과 과제」, 『이슈와 논점』 제383호, 국회입법조사처, pp.2~3.