

근로시간 단축

배 규 식*

I. 근로시간 단축을 둘러싼 노사정의 입장과 쟁점

근로시간 단축 문제는 지난 이명박 정부 시기 동안 「경제사회발전노사정위원회」에서 여러 노사정전문가 회의체를 구성하여 상당기간 논의한 뒤에 도출한 기존 노사정 합의문이나 공익위원 의견이 제시된 바 있고, 2014년 국회 환경노동위원회 노사정소위에서 논의되면서 노사정과 여야 사이에 접근된 근로시간 논의내용들이 이미 존재하고 있었다. 이들 합의와 의견, 논의 내용들을 기초로 하여, 「경제사회발전 노사정위원회 노동시장구조개선특위」에서는 근로시간 단축과 관련된 제도개선에 관해 노사정과 전문가들 사이의 논의를 통해 일정한 의견접점을 형성할 수 있었고 노사간에 의견차이가 큰 부분에 대해서는 공익전문가의 의견을 제시하였다. 먼저, 노사정이 「경제사회발전 노사정위원회 노동시장구조개선특위」에 제출한 근로시간 단축과 관련된 제도개선에 대한 각각의 입장을 쟁점을 중심으로 정리해 보면 <표 1>과 같다.

노사정이 당초 제출한 근로시간 단축을 위한 제도개선안으로 볼 때 주요 쟁점별로 노사정 사이의 입장 차이는 적지 않았다. 그러나 노사정위원회 노동시장구조개선특위 전문가그룹의 논의과정에서 노사정 사이의 입장 차이를 좁히기 위한 노력이 이루어졌고 이를 반영하여 공익전문가들이 여러 가지 의견을 제시하는 가운데, 먼저 근로시간 단축을 위한 기존의 노사정 합의에 기반하면서 기본방향에 대해 노사정 사이에 일정한 공감대 이루어졌다.

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

〈표 1〉 노사정 입장

		노동계	경영계	정부
휴일근로 연장근로 포함	기본취지	찬성	추가연장근로를 전제조건으로 찬성	찬성
	시행방법	개정 즉시 시행	기업규모별 단계적 시행 ¹⁾ - 6단계로 나누어 시행 - 시행시까지 주68시간 유지	시행여건 고려, 단계적 시행
	추가연장 근로	반대	- 추가연장근로허용(연중 1주 8시간) - 추가연장조건: 노사합의시	- 예외적 허용 - 추가연장조건: 노사합의 - 주/월/년 단위총량규제 * 1주: 8시간, 1월: 24시간, 1년: 208시간
	휴일근로의 중복할증	중복할증 인정	중복할증 불인정	휴일근로 중 8시간 초과근로의 중복할증 인정
근로시간 의 유연성	탄력적 근로시간제	단위기간 확대 반대	단위기간 1년으로 확대	단위기간 확대 (2주 → 1개월, 3개월 → 1년)
	재량근로시간제	업무확대 및 요건 완화 반대	- 대상업무 확대 - 개별근로자 동의로 실시할 수 있도록 요건 완화	대상업무 확대
	근로시간 저축계좌제	도입 반대	-	도입 찬성
	근로시간 특례 업종	특례제도 폐지 (즉시 시행)	- 선 실태파악 필요 - 산업파급영향 고려 축소하되, 규모별 단계적 시행	- 특례업종축소(단계적 시행) (26개 업종, 328만 명 → 10개 업종, 147만 명)
근로시간 적용 제외	근로기준법 제63조	폐지 또는 상한 설정	현행 유지	관리·감독자기준 명확화
	5인 미만 사업장	적용	현행 유지	신중 검토
	white collar exemption	도입 반대	도입 찬성	신중 검토
휴식과 휴가제도	최소연속휴식시 간 보장	1일, 1주 최소연 속휴식시간 보장	도입 반대	-
	연속적 휴가 사용	제도 도입	반대	-
	연차휴가 미사용수당	현행 유지	미사용연차휴가 금전보상 금지	연차휴가 사용촉진 및 근로 시간저축계좌제 도입
포괄임금제	폐지	-	-	-
연장근로 할증률	현행 유지	할증률 축소(50% → 25%)	-	-

주: 1) 1,000인 이상 사업장: 2017년, 100인 이상 사업장: 2020년, 전면시행: 2024년.

Ⅱ. 노사정 사이의 근로시간 단축 방향에 대한 공감대 형성

노사정위원회 노동시장구조개선특위에서 근로시간 단축을 위한 개별 쟁점들을 논의하기에 앞서 근로시간 단축 방향이나 원칙과 관련하여 일정한 공감대 형성이 이루어졌다.

먼저, 현재 연간 2,050시간 수준에 머물러 있는 근로시간을 2020년까지 1,800시간대로 낮추기 위해 노사정은 근로시간 단축을 위해 노력해야 한다. 그러나 근로시간이 급격하게 단축될 경우 초래될 수 있는 근로자의 임금 감소, 생산량 감소에 따른 기업의 어려움, 그리고 고용에 미치는 영향 등을 감안해야 할 필요가 있다.

둘째, 근로시간은 근로자들의 건강과 안전을 보호하고, 생애주기상의 필요에 맞추며, 시장수요의 변동에 따른 기업의 유연화 요구를 반영할 수 있게 단축되고 조정될 필요가 있다. 근로시간이 단축되더라도 생산성 향상 등을 통해 생산량 보전 및 임금보전 혹은 임금감소의 최소화 등을 위해 노력하고, 이를 위한 정부의 다양한 지원이 필요하다.

셋째, 근로시간 단축과 관련된 논의는 『근로시간·임금제도개선위원회』 노사정 합의(2010.6.8) 등 기존의 노사정 합의정신을 존중하고, 『근로시간특례업종개선위원회』 공익위원 의견(2012.1.27), 『실근로시간단축위원회』 공익위원 권고문(2013.7.17)과 국회 환노위 노사정소위 전문가지원단의 의견(2014.4.9~10)을 기초로 하며, 근로시간 규제가 ILO협약 등 국제적 기준에 부합되도록 하고, 근로시간 규제가 적용제외되는 부분에 대한 합리적 개선방안이 필요하다.

넷째, 근로시간 규제의 적용을 받지 못하는 근로자들을 최소화하고, 근로시간의 총량을 줄이되 근로시간 활용에서 유연성을 높이도록 하는 것이 필요하다.

이렇게 근로시간 단축의 방향과 원칙에 대한 노사정, 전문가 사이의 공감대를 바탕으로 근로시간 단축의 세부적인 내용과 관련된 논의에 진전을 볼 수 있었다.

Ⅲ. 근로시간 단축의 세부내용에서 노사정 간 접점과 쟁점, 공익전문가의 의견

근로시간 단축의 세부적 내용과 관련하여 노사정과 전문가 사이에 의견접근이 된 내용과 여전히 쟁점으로 남아 있는 점, 그리고 공익전문가의 의견을 정리해 보자. 휴일근로시

간의 연장근로시간 포함 문제, 근로시간 특례업종 축소와 탄력근로시간제, 재량근로 등 근로시간 유연화 문제, 근로시간 적용제외 근로자들의 범위 축소, 휴일과 휴가 문제 등을 중심으로 살펴볼 것이다.

노사정과 전문가들 사이에 일정한 의견접근이 이루어져 접점이 형성된 내용들을 요약해 보면 아래와 같다.

- 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함하고 기준근로시간(40시간)과 연장근로시간(12시간)을 합하여 주 근로시간 한도가 52시간이 원칙임을 확인한다. 다만 단기간 내에 근로시간 단축을 하기 어려운 현실을 고려하여 단계적으로 접근할 필요가 있다.
- 탄력근로시간제와 관련해서는 근로시간의 효율적인 활용을 위해 단위기간이 조정될 필요가 있으며, 근로시간 특례업종과 관련해서는 근로시간특례제도개선위원회 공익위원 의견을 반영하여 근로시간과 휴게시간의 특례업종을 축소할 필요가 있다.
- 근로시간 적용제외 근로자들을 줄이고, 재량근로 등 근로시간규제에 대한 합리적 개선방안을 마련하는 것이 필요하다.

그러나 근로시간 단축의 세부적인 쟁점과 관련하여 노사정, 전문가 사이에 의견접근이 되었음에도 불구하고 여전히 쟁점들이 남아 있고, 이들 쟁점과 관련하여 공익전문가들이 ‘공익전문가안’이 아닌 ‘공익전문가 의견’으로 근로시간과 관련해서는 복수안을 제시한 바 있다.

1. 휴일근로의 연장근로 포함에 따른 단계적 단축과 특별연장근로 허용여부 문제

우선, 근로시간 단축 논의에서 가장 핵심적인 쟁점인 휴일근로시간의 연장근로시간 문제와 관련해서는 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함하는 경우 현재 주 68시간까지 허용되던 근로시간을 단계적으로 주 52시간으로 줄이는데, 그 단계적 단축기간의 길이, 특별연장근로의 허용 여부 및 특별연장근로의 허용기간이 문제가 되고 있다. 경영계는 단계적 단축기간을 가능하면 길게 하고, 노사합의 시 1주 특별연장근로 8시간을 향후에 지속적으로 허용하자는 입장이고, 정부는 7년 정도에 걸쳐서 단계적으로 단축하며, 예외적으로 노사합의 시 특별연장근로를 허용하되 주/월/연 특별연장근로 상한(1주 8시간, 월 24시간, 연 208시간)을 정하여 실시하되 일정기간이 지난 뒤에 재검토를 하겠다는 입장이다. 노동계는 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함하여 주 52시간을 당장 실시해야 하나, 양보를 해서 단계적으로 실시한다고 해도 가능하면 빨리 주 52시간을 실시해야 하며, 특별연장근로는 인정하기 어렵다는 입장이다.

이에 대해 공익전문가들은 고용노동부 행정해석에 따라 현재 주 68시간까지 근무하던 관행을 5년간에 걸쳐서 단계적으로 주 52시간으로 단축하되 특별연장근로 허용과 관련된

방안으로 복수의 의견을 제시하였다. 하나는 현재 주 68시간까지 허용되던 것을 5년 뒤에 주 52시간(주 40시간 + 노사 서면합의시 주 12시간 연장근로<휴일근로시간 포함> 허용)으로 줄이되 주 52시간이 되는 때 노사합의를 통해 예외적으로 특별연장근로를 허용하되 주/월/연 특별연장근로 상한(1주 8시간, 월 16시간, 연 160시간)을 정하고 대상 근로자 수, 특별연장근로 계획 등을 미리 정하여 실시하는 방안이다. 다른 방안은 현재 주 68시간까지 허용되던 것을 5년 뒤에 주 52시간(주 40시간 + 노사 서면합의시 주 12시간 연장근로 <휴일근로시간 포함> 허용)으로 줄이되 주 52시간이 되는 때 노사합의를 통해 예외적으로 특별연장근로를 허용하되 주/월/연 특별연장근로 상한(1주 8시간, 월 24시간, 연 208시간)을 정하여 실시하고 특별연장근로는 한시적으로 5년간만 허용하는 일몰제를 적용하는 방안이다. 둘째 방안은 주 52시간이 되는 때부터 특별연장근로의 필요가 있을 때는 노사합의로 특별연장근로의 상한을 정해서 5년간만 특별연장근로를 실시하고 그 뒤에는 주 52시간을 실시하는 방안이다. 첫째 방안은 현재 근로기준법의 주 52시간제를 후퇴시킨다는 비판을 받을 수 있고, 둘째 방안은 주 52시간제를 지킬 수 있으나 일부 기업들이 그 일정에 맞추기 힘들다는 주장을 할 수 있다.

2013년 7월 『경제사회발전노사정위원회 실근로시간단축위원회』에서도 공익위원들은 법정근로시간을 초과하여 허용되는 근로시간의 상한은 휴일근로와 연장근로를 포함하여 1주일(7일)간 12시간으로 되어야 하며, 다만 현재 장시간 근로를 주 52시간으로 단축하는 것은 기업 규모에 따라 단계적으로 적용하며 예외적으로 특별연장근로를 허용하되, 이의 남용을 막기 위하여 특별연장근로 실시요건, 노사대표의 서면합의절차, 특별연장근로의 상한 등을 법령에 명확히 규정하도록 하고 있다.

또 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함하는 경우 또 하나의 쟁점이 중복할증률이다. 휴일근로시간이 연장근로시간에 포함되면, 모든 휴일근로시간은 동시에 연장근로가 되어 중복할증 문제가 제기된다. 중복할증률과 관련하여 노동계는 중복할증에 따라 휴일근로를 하는 경우에는 당연히 연장근로가 되기 때문에 50% 할증 + 50% 할증으로 중복할증률을 계산해야 한다고 주장하고 있으나, 경영계는 중복할증을 인정할 수 없다는 입장이다. 중복할증률 문제와 관련하여 공익전문가들의 의견은 주 40시간제 도입 때와 같이 과도기적으로 주 52시간제가 완전히 실시될 때까지는 휴일근로 시 중복할증률을 50% + 25% 수준으로 하고, 주 52시간제가 되면 중복할증률을 50% + 50%로 하는 것을 검토할 수 있지 않으나 하는 것이다. 다만 중복할증률은 예민한 문제이고 노사의 입장이 있기 때문에 신중하게 접근할 필요가 있다고 전제를 달았다.

2. 근로시간 특례업종의 축소

근로시간 특례업종 축소와 관련해서는 2012년 근로시간특례제도개선위원회 공익위원 의견을 반영하여 노사정과 전문가들 사이에 근로시간 특례업종을 축소해야 한다는 의견 접근이 이루어졌다고 할 수 있다. 근로시간특례제도개선위원회 공익위원 의견은 근로시간 특례업종을 현재 26개 업종(328만 명)에서 10개 업종(147만 명)으로 축소하고, 여전히 특례업종에 남아 있는 업종에서는 주당 근로시간 상한을 실시해야 한다는 것이었다.

물론 근로시간 특례제도 개선과 관련해서도 노사정 사이에 의견차이가 없는 것은 아니다. 경총은 근로시간 특례업종 축소와 관련해서 동의한다고 해도 먼저 실태조사가 선행되고 산업계에 미치는 영향을 고려하여 특례업종을 축소해야 하고, 단계적으로 적용되어야 한다는 입장이다. 노동계는 특례업종을 폐지해야 하는 것이 마땅하지만, 어쩔 수 없이 일부를 특례업종에 남겨둔다고 해도 특례업종 축소는 바로 실시되어야 한다는 입장이다. 정부는 특례업종 축소를 단계적으로 해야 한다는 입장이다.

이에 대해 공익전문가들은 ‘근로시간 특례업종은 현재 26개 업종(328만 명)에서 10개 업종(147만 명)으로 축소하며, 여전히 특례업종에 남아 있는 업종에서는 노사간의 서면합의를 통해 대상업무, 주당 근로시간 상한(예 : 1일최소연속휴식시간 9시간, 1주 1회 최소 연속휴식기간 33시간 등), 특례실시의 방법과 후속조치를 명시할 필요가 있다는 입장을 제시하되 복수안을 제시했다. 하나의 방안은 단계적으로 실시하는 안이고 다른 방안은 즉각 실시하는 안이다.

2012년 1월 27일 「경제사회발전 노사정위원회 근로시간특례업종개선위원회」는 공익위원의 의견을 제출하여 근로시간 특례업종을 축소한 후 남은 업종의 근로시간 상한 설정이 바람직하고, 근로시간 특례제도 도입 시 노사대표 간에 서면합의를 함에 있어 대상업무, 주당 연장근로시간 한도, 특례실시의 방법과 후속조치 등의 서면합의 사항을 명시해야 한다고 제안하고 있다. 그리고 정부는 근로시간 및 휴게시간 특례 대상이 되는 업종 및 특례에서 제외되는 업종에 대한 근로시간 운영 실태를 정기적으로 조사하고, 현실적으로 발생하는 문제점 등을 파악하여 지속적으로 제도 개선을 실시할 필요가 있다고 권고하고 있다.

3. 탄력적 근로시간제의 단위기간 연장

셋째, 근로시간의 총량은 줄이되 근로시간의 유연성을 높이기 위해서 탄력적 근로시간제의 단위기간을 조정하는 것이 필요하다는 노사정, 전문가 사이에 의견접근이 있었다. 그러나 노동계는 탄력근로시간제의 단위기간이 확대되려면 실근로시간이 OECD 등 선진

국 수준으로 획기적으로 단축되어야 하며, 최소 연속휴식시간을 두는 것이 필요하다는 입장이었다. 반면, 경영계는 취업규칙 변경으로 2주에서 1개월로, 근로자대표와의 서면합의로 3개월에서 1년으로 확대하는 방안을 주장했고 정부도 경영계와 같은 입장이었다. 이러한 노사정 간의 다른 입장에 대해 공익전문가들의 의견으로 두 가지 방안을 제시했다. 하나의 방안은 현재 탄력근로시간제 단위기간을 취업규칙 변경으로 2주로 되어 있던 것을 1개월로 연장하고, 근로자대표와 서면합의로 3개월 → 6개월로 확대하고, 주 근로시간 한도가 52시간으로 단축되는 시점에 6개월 → 1년으로 확대하되, 탄력적 근로시간제 적용을 받는 경우 근로시간 상한선 혹은 최소연속휴식시간을 설정한다는 것이다. 다른 하나의 방안은 탄력적 근로시간제의 단위기간 연장은 주 근로시간 한도가 일정하게 단축되는 되는 시점(예: 주 56시간)부터 2주 → 1개월로, 3개월 → 6개월로 확대하되 탄력적 근로시간제 적용을 받는 경우 근로시간 상한선 혹은 최소연속휴식시간을 설정한다는 것이다.

참고로 2014년 국회 환노위 노사정소위에서 전문가지원단은 탄력근로시간제 단위기간 조정을 취업규칙 변경으로 2주에서 → 1개월로, 근로자대표와 서면합의로 3개월 → 6개월로 확대하자는 의견을 제시한 바 있다. EU에서는 탄력적 근로시간제의 단위기간을 4개월로 묶어두되 단체협약에 의해 12개월까지 확대할 수 있으며, 이 경우 1일, 1주 최소연속휴식시간을 11시간, 35시간을 각각 부여하고 있다. 유럽연합국가들은 나라별로 단체협약 등에 의해서 1년까지 단위기간을 연장할 수 있으며 평균근로시간이나 1주 최대근로시간의 규제를 하고 있고 여기에 1일, 1주 최소연속휴식시간을 부여하고 있다.

4. 근로시간 규제제도 적용예외의 축소

근로시간 규제제도 적용예외로 남아 있는 아래의 산업·업종과 직종 및 주 5인 미만 사업체에 대해서 근로시간 규제제도 적용예외를 줄이는 방안을 마련해야 할 필요성에 대해서는 노사정, 전문가들 사이에 일정하게 의견접근이 이루어졌다. 다만 그 방안에 대해서는 차이를 보이고 있다. 노동계는 근로시간 규제 적용제외(근로기준법 제63조)를 폐지하여 적용제외 업종을 없애고, 5인 미만 사업장에 대해서도 근로시간 규제를 적용해야 한다는 입장이다. 이에 대해 경영계는 현재를 유지하거나 신중한 검토가 필요하다는 입장이다. 정부는 적용제외 산업과 업종은 현재를 유지하고 관리자, 감독자의 범위를 명확히 하자는 입장이다.

적용제외 업종과 사업체

- 적용되지 않는 근로시간 규제 제50조(근로시간 - 주40시간), 제51조(탄력적 근로시간제), 제56조(연장, 야간근로의 할증임금지급), 제57조(보상휴가제), 제60조(연차유급휴가)

제63조(적용예외)

1. 토지경작, 식물재배·채취업, 농림사업, 동물사육, 수산물 채취·양식사업, 축산, 양잠, 수산사업
 2. 감시(監視), 단속적(斷續的) 근로자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자, 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자
 3. 관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무를 하는 근로자
 4. 5인 미만 사업장에 적용되는 근로시간 규제와 적용되지 않은 규제
- 적용되는 근로시간 규제 제54조(휴게), 제55조(휴일)

공익전문가들은 두 가지 대안적 방안을 제시하였다. 하나의 의견은 근로시간 적용제외 업종과 5인 미만 사업체의 근로시간 규제적용을 위해 정부는 향후 2년간 해당업종과 사업체들의 근로시간에 대한 조사를 거쳐서 적용제외 업종과 5인 미만 사업체의 합리적 적용방안을 마련한다는 것이다. 다른 하나의 의견은 적용제외 축소를 원칙으로 하되, 적용제외 시점과 구체적 방법에 대해서는 중기 과제로 추진한다는 것이다.

이에 앞서 2013년 7월17일 「경제사회발전 노사정위원회 실근로시간 단축위원회」의 공익위원들은 상시 근로자 5명 미만 사업장의 근로시간규제 적용, 근로시간 적용제외 제도 개선 등 총량규제 완화를 논의해야 한다고 권고한 바 있다.

5. 재량근로제 확대

다섯째, 재량근로 등 근로시간 규제의 합리적인 개선방안을 마련하는 것이 필요하다는 데 대해서는 노사정과 전문가들의 의견접근이 이루어졌다. 노동계는 원칙적으로 재량근로제의 확대나 요건완화를 반대하고 있으나 하더라도 최소화해야 한다는 입장이다. 경영계는 대상업무를 확대하되 개별 근로자들의 동의로 재량근로를 실시할 수 있도록 하자는 입장이다. 정부는 대상업무를 확대해야 한다는 입장이었다.

근로기준법 시행령 제31조(재량근로의 대상업무)

1. 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구 업무
2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
3. 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무
4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무
5. 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무

이에 대해 공익전문가들은 재량근로 대상의 확대를 원칙으로 하되 확대방안은 노사협의가 필요하다는 전제 아래 두 가지 방안을 의견으로 제시했다. 하나는 재량근로제의 대

상이 되는 전문업무를 현재의 6개 업무에서 단계적으로 확대하되, 재량근로제 도입과 운영 요건(노사의 서면합의, 업무별 간주근로시간 등)을 규정하여 남용 방지 장치를 마련해야 한다는 것이다. 다른 하나는 재량근로제의 대상업무를 전문업무와 기획업무로 구분하되, 대상 전문업무를 단계적으로 확대하고, 기획업무의 소재지와 요건을 정하되, 재량근로제 도입과 운영 요건(노사의 서면합의, 업무별 간주근로시간 등)을 규정하여 남용 방지 장치를 마련해야 한다는 것이다.

2013년 7월17일 「경제사회발전 노사정위원회 실근로시간 단축위원회」의 공익위원들은 재량근로시간제 적용대상 확대 및 절차적 요건 개선 등의 근로시간 유연성 확대를 권고한 바 있다. 일본의 재량근로제 도입과 관련해서는 위의 자료를 참고할 수 있다.

여섯째, 화이트칼라 예외제도에 대해서는 노사정과 전문가들 사이에 검토가 필요하다는 정도의 의견접근이 되었다. 그러나 노사정 사이에 이견이 적지 않아서 공익전문가들은 원칙론적 접근보다 실태조사 등을 통해 실천방안을 검토한 후 단계적으로 추진하는 것이 필요하다는 의견을 제시하였다.

6. 미사용 연차휴가의 금전보상 개선

마지막으로, 미사용 연차휴가의 금전보상 문제 개선 등 연차휴가 등 휴가, 휴일 사용제도를 개선해야 하고 미사용 연차휴가에 대해 금전보상하는 관행을 점진적으로 폐지하여 선진적 노동문화를 만들어 갈 필요가 있다는 점에 대해서는 노사정, 전문가 사이에 일정한 공감각이 있었다. 하나의 의견으로 연차휴가의 금전보상 관행을 개혁하되, 미사용 연차휴가를 다음 해로 넘겨서 사용할 수 있게 하는 방안도 제안되었다. 그러나 개별 근로자의 소득과 기업의 비용 문제이므로 원칙론적 접근보다는 노사간 협의가 필요하고, 휴가사용 촉진 및 일가정 양립 등 노동문화 혁신 캠페인을 노사정 공동으로 전개할 필요가 있다는 점도 강조되었다.

IV. 결 론

이번 「경제사회발전 노사정위원회 노동시장 구조개선 특위」에서 가장 실질적인 의견접근이 가능한 이슈가 근로시간 단축 이슈라고 할 수 있다. 위에서 보는 바와 같이 노사정 사이에 기존 합의에 기반을 두고 상당한 의견접근이 이루어진 반면, 여전히 적지 않은 차이가 남아 있다. 그리고 그런 차이에 대해 공익전문가들이 복수의 의견을 제시하여 노

사가 적절한 수준에서 타협할 수 있는 방안도 제시되었다. 근로시간 단축에 관한 한 이제 노사정 대표들이 이해 관계를 조정하여 타협하는 일이 남았다. 이번에 『경제사회발전 노사정위원회 노동시장 구조개선 특위』를 통한 노사정 타협이 이루어진다면, 가장 실질적인 타협내용이 될 근로시간 단축은 2004년 주 40시간제 이후 가장 중요한 개혁이 될 것이다. 작년 12월 23일 노사정의 노동시장 구조개선 합의에 따라 이를 실질화하는 내용을 담을 것이다. 그뿐만 아니라 2014년 3월 이후 지속될 노사정위원회의 노사정 논의는 더욱 사회적 관심의 대상이 되고 주목을 받을 수 있을 것이며 우리 사회의 노동시스템의 중요한 부분을 업그레이드하는 계기가 될 것이다. 물론 이런 예상은 노사정위원회에서 노사정 사이에 일정한 합의라는 성과가 도출될 때 가능하다. **KL**

〈부 록〉

1. 연장근로와 휴일근로 실태

(단위: 천 명, 시간, %)

	전체 근로자	주 52시간 이하	주 52시간 초과				
			전체	휴일근로 없음		휴일근로 있음	
				주 12시간 연장근로		주 12시간 연장근로	
				이하	초과	이하	초과
전산업 근로자수	9,348 (100.0)	8,153 (87.2)	1,195 (12.8)	84.0 (0.9)	190.5 (2.0)	60.7 (0.6)	623.0 (6.7)
주 근로시간	41.5		60.3	56.7	61.0	56.2	60.7
제조업 근로자수	2,843 (100.0)	2,197 (79.2)	646 (20.8)	28.1 (1.0)	108.2 (3.8)	22.4 (0.8)	468.2 (16.5)
주 근로시간	45.8		60.3	55.5	61.3	55.9	60.5
서비스업 근로자수	6,469 (100.0)	5,924 (91.6)	545 (8.4)	55.4 (0.9)	81.5 (1.3)	37.6 (0.6)	153.0 (2.4)
주 근로시간	40.1		60.3	57.0	62.0	56.2	61.1
제조업 휴일근로자수	1,092.8 (100.0)	602.2 (55.1)	490.6	0	0	22.4	468.2 (42.8)
월휴일근로일수	3.8		4.8	0	0	3.1	4.8

자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사(2012년)」.

위 표에서 우리 기업들이 연장근로와 휴일근로에 얼마나 의존하고 있는지를 알 수 있다. 우리나라 전체 근로자 가운데 주 52시간을 초과하여 일하고 있는 근로자 비율은 전산업이 12.8%(119.5만 명), 제조업은 20.8%(64.6만 명), 서비스업이 8.4%(54.5만 명)로 비율로 보면 제조업과 서비스업 사이에 큰 차이를 보이고 있다. 주 52시간을 초과하여 일하는 근로자 가운데 휴일근로가 없이도 주 12시간 연장근로를 초과하는 근로자는 전체의 2.0%로 약 19만여 명에 달하고 있다. 주 52시간을 초과하여 근무하면서 휴일근로를 하는 근로자수는 68.4만 명으로 전체의 7.3%에 이르고 있다. 휴일근로를 많이 하는 제조업에서 휴일근로는 월 4.8일을 하는 것으로 나타나 1주에 1.1일 정도를 하는 것으로 나타났다. 위의 표에는 없으나 같은 통계에 의하면 휴일근로를 가장 많이 하는 자동차제조업에서도 월 5.3일을 하고 있어 1주에 1.24일 정도를 하고 있었다.

이처럼 연장근로와 휴일근로에 의존하는 근로자 비율이 높은 것은 산업화의 유산인 장시간 노동관행을 청산하지 못한 점, 우리 노동법의 연장근로, 휴일근로 규제가 매우 느슨한 점 때문이다. 우리 근로기준법에는 주 52시간까지 근무할 수 있도록 되어 있다. 그러나 노동부가 2000년 행정해석(근기 68207-2855, 2000. 9.19)에서 1주일 근로시간 산정에서 토

요일, 일요일 휴일근로시간을 제외한다고 함으로써 1주 근로시간이 평일 연장근로 12시간, 토·일요일 휴일근로 각 8시간(주 휴일근로시간 16시간)을 포함하여 68시간까지 허용되는 식으로 운영되어 왔다. 이러한 행정해석이 장시간 노동을 합법화하고 있다는 사실은 거의 주목을 받고 있지 못하다가, 학자들의 문제제기와 이명박 정부 말기에 고용노동부의 장시간 근로 단축의 하나로 현장 근로시간 점검을 하는 과정에서 그 문제점이 점차 수면 위로 떠올랐다. 일본을 제외하고는 1주 근로시간 산정에서 휴일근로시간을 연장근로시간에서 제외하는 나라는 없다. 휴일근로시간을 연장근로시간에서 제외한다는 고용노동부의 2000년 행정해석은 현재 대법원의 최종 판결을 기다리고 있다. 그러나 대법원이 눈치를 보며 별다른 이유도 없이 차일피일 미루고 있다. 외국의 경우(일본 제외)에도 주 48시간 정도까지 허용하고 탄력근로시간제 등을 통해 바쁜 시기에 더 긴 시간을 일할 수 있도록 하고 있으나, 우리와 같이 주 68시간까지를 상시적으로 허용하는 경우는 없다. 외국에서는 일시적으로 1일 장시간 근로를 하는 경우에도 1일 10~11시간 최저연속 휴식 시간을 지키도록 하고 있다.

2014년 2월~4월 사이에 국회 환경노동위원회 노사정소위에서도 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함하되 기존에 주 60~68시간을 해 오던 제조업 등에서 어떻게 근로시간을 줄일 것인가를 두고 논의를 했다. 전체적으로 근로시간을 줄여야 한다는 것과 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함하는 것에는 합의했다. 그러나 경영계는 노사가 합의하면 주 60시간(특별연장근로 8시간 추가)까지 일할 수 있도록 허용하자는 입장이었던 반면, 노동계는 현재 근로기준법의 주 52시간 상한을 후퇴시킬 수 없으며, 다만 단계적으로 시간을 두고 주 52시간까지 줄이는 방안에 대해서는 신축성을 보였다. 여당은 주 52시간으로 근로시간을 제한하는 것은 산업경쟁력에 타격을 가한다는 경영계의 주장을 외면할 수 없었고, 야당은 고용노동부 행정해석이 법적 근거가 부족하다면서, 근로시간을 줄여야 한다는 노동계 및 사회적 요구를 반영하여 주 52시간(주 40시간 + 휴일근로시간을 포함한 연장근로 한도 12시간)의 원칙을 후퇴시킬 수 없다면서 노사정 사이에 의견차이를 좁히지 못한 채 종료되었다.

2. 일본의 재량근로제의 도입 경험

1) 도입 경과

- 1987년 전문업무에 관한 재량노동제의 도입
- 1997년 전문업무형 재량노동제 대상업무 확대(6개 업무 추가)
- 1998년 기획업무형 재량노동제 도입
- 2002년 전문업무형 재량노동제 대상 업무확대(7개 업무 추가)

- 2003년 기획업무형 재량노동제의 도입요건 완화(사업장요건의 완화, 노사위원회 의 결요건 완화, 노사위원회 설치제출의 폐지 등)
- 기획업무형 재량노동제는 노사동수로 구성된 노사위원회의 제도도입을 위한 결의를 필요로 하는 등 도입요건이 엄격하였는데, 도입이 잘 진척되지 않아서 2003년 노동기준법을 개정하여 도입, 운영요건, 절차를 완화했다. 대상사업장을 본사로 정하지 않은 것, 제도 도입을 위한 노사위원회의 결의를 전원의 동의로부터 위원의 4/5의 동의 이상의 다수로 한 것 등이 정해졌다.

2) 재량근로제의 도입 정도

- 2005년에 전문업무형 재량노동제를 채용하고 있는 기업은 2.8%, 기획업무형 재량노동제 채용기업 수는 0.7% 수준에 머물고 있음.
- 2013년 일본노동정책연구·연수기구가 30인 이상 사업체 2,428개에서 일하고 있는 근로자 12,983명을 대상으로 조사한 바에 의하면, 전문업무형 재량근로제로 일하고 있는 근로자는 전체 근로자의 2.2%, 기획업무형 재량근로제로 일하고 있는 근로자는 전체의 1.0%로 나타남(일본노동정책연구·연수기구(2014), 裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 - 労働者調査結果, JILPT 調査シリーズ No.125, 2014년 5월).

3) 전문업무형 재량노동제의 대상업무(후생노동성)

- 19개 업무에 한하여 사업장 과반수노조 혹은 과반수 근로자대표와의 노사협정 체결에 의해 도입할 수 있다.
- 전문업무형 재량노동제 도입 절차 - 다음 사항을 노사협정에 의해서 정한 뒤에 양식에 따라 소속관할 노동기준관서장에게 제출해야 한다.
 - (1) 제도의 대상이 되는 업무
 - (2) 대상이 되는 업무수행의 수단과 방법, 시간배분 등에 관하여 근로자에게 구체적으로 지시하지 않을 것
 - (3) 노동시간으로서 간주하는 시간
 - (4) 대상이 되는 근로자의 근로시간의 상황에 따라 취할 건강, 복지를 확보하기 위한 조치의 구체적인 내용
 - (5) 대상 근로자로부터 고충처리를 위해 실시하는 조치의 구체적인 내용
 - (6) 협정의 유효기간 (※ 3년 이내가 바람직)
 - (7) (4) 및 (5)에 관하여 근로자들마다 강구하는 구체적인 조치의 기록을 협정의 유효기간 및 그 기간만료 후 3년간 보관할 것

4) 기획업무형 재량노동제(후생노동성)

- 기획업무형 재량노동제를 도입할 수 있는 사업장은 대상업무가 존재하는 사업장으로, 구체적으로는 본사, 본점인 사업장, 그리고 다음의 어느 것에 해당하는 사업장
 - (1) 해당 사업장이 속하는 기업 등이 관계하는 사업의 운영에 큰 영향을 미치는 결정이 이루어지는 사업장
 - (2) 본사, 본점인 사업장의 구체적인 지시를 받는 것이 없이 독자적으로 해당사업장에 관련되는 사업의 운영에 큰 영향을 미치는 사업계획, 영업계획의 결정을 행하는 지사, 지점인 사업장
 - (3) 개별 제조 등의 작업, 해당작업에 관계되는 공정관리만을 행하는 사업장, 본사, 본점 또는 지사, 지점 등인 사업장의 구체적인 지시를 받아 개별 영업활동만을 행하는 사업장은 기업업무형 재량노동제를 도입할 수 없다.

〈기획업무형재량노동제 도입 절차〉

1. 도입가능한 사업장은 대상업무가 존재하여야 한다.	(사용자의 신고·보고)	소속관할 노동기준 감독관서
2. 노사위원회 조직 ○ 노사위원회의 위원을 선출한다. ○ 운영 규칙을 정한다.		
3. 기획업무형재량노동제의 실시를 위해 노사협의회의 결의를 얻는다.	신고	
4. 대상이 되는 근로자의 동의를 받는다.		
5. 3의 결의에 따라 기획업무형 재량노동제를 실시한다.	정기보고(3의 결정으로부터 6개월 이내에 1회)	
6. 결의의 유효기간(3년 이내로 하는 것이 바람직)의 만료(계속하는 경우는 다시 3으로)		