

일과 삶의 균형을 위한 실근로시간 단축

안 주 엽*

1. 머리말

‘노동은 근로시간 단축의 역사’라고 한다. 1980년 2,700시간을 넘었던 연간 총근로시간은 1989년 근로기준법 개정¹⁾으로 2000년에는 2,497시간으로 줄어들었고, 2003년 근로기준법 개정²⁾의 적용범위가 사업체규모별로 확대되면서 2015년 2,210시간까지 지속적으로 감소하였다.³⁾ OECD 회원국의 연간 근로시간과 비교하면, 2015년 2,113시간으로 2000년 2,512시간 대비 399시간(15.9%)이나 줄어들었지만 여전히 OECD 평균(1,766시간)보다 347시간이나 길다.⁴⁾

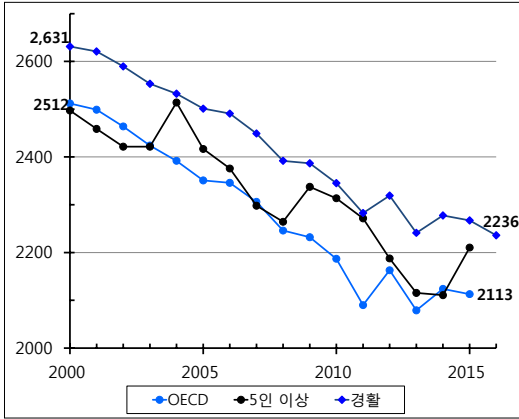
최근 이러한 장시간근로가 갖는 다양한 문제를 해결하기 위한 논의가 지속되어 왔다. 노사정위원회는 2010년 9월 30일 ‘장시간 근로관행 개선과 근로문화 선진화를 위한 노사정 합의문’에서 “장시간근로는 낮은 생산성으로 근로의 질을 저하시키고, 일자리 창출 기반을 약화시킬 뿐 아니라 저출산 추세와도 연결이 되어 우리 사회의 선진화를 가로막는 걸림돌”이라고 선언하고 “노사정은 2020년 이내에 전산업 근로자의 연평균 근로시간을 1,800시간대로 단축… 적극 협력한다”고 합의하였다. 2015년 9월 15일 ‘노동시장 구조개선을 위한 노사정 합의문-사회적 대타협’에서는 이를 재확인하였다.⁵⁾

* 한국노동연구원 선임연구위원 (jyahn@kli.re.kr).

- 1) 법정근로시간을 주48시간에서 주44시간으로 단축. 이에 따라 토요일 격주휴무제가 도입되었다.
- 2) 법정근로시간을 주40시간으로 단축. 이에 따라 주5일 근무제가 도입되고 일반화되는 경향을 보이고 있다.
- 3) [그림 1] 참조. 고용노동부의 ‘고용형태별 근로실태조사(5인 이상 사업체) 자료. 이러한 추이는 경제활동인구조사나 OECD 기준에 따른 연간 근로시간의 추이와, 다소 수준의 차이는 있지만, 거의 유사하다.
- 4) [그림 2] 참조. 일본보다 394시간, 가장 근로시간이 짧은 독일보다 742시간 길다. 동 기간 중 근로시간이 10% 이상 감소한 국가는 그 외에 헝가리(14.0%), 칠레(12.2%), 오스트리아(10.1%)이며, OECD 평균 감소율은 4.0%.
- 5) 이러한 목표를 달성하기 위한 방안으로 휴일근로의 연장근로 포함(단계적 적용과 특별 연장근로 등), 근로시간 특례업종 축소(현재 26개 업종에서 10개 업종으로), 근로시간 적용제외 제도의 개선(5인 미만 사업장, 농업 등), 근로시간 규제의 사각지대 해소, 탄력적 근로시간제, 재량근로시간제, 휴가소진 등을 제시하고 있다.

[그림 1] 연간근로시간의 추이(2000~16)

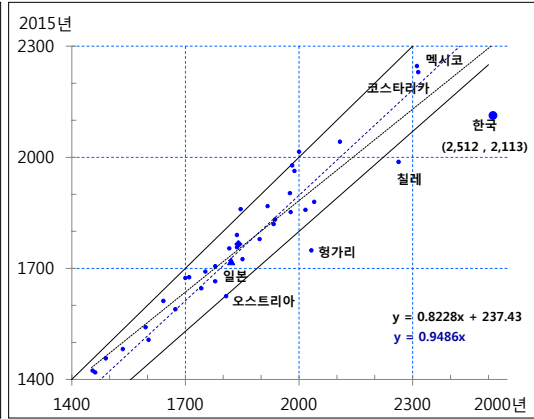
(단위 : 시간/연)



자료 : 통계청 국가통계포털.

[그림 2] OECD 회원국의 연간근로시간(2000, 2015)

(단위 : 시간/연)



자료 : OECD Statistics.

현 정부는 고용률 70% 로드맵(2013년 6월 4일)에서 “남성·전일제 중심의 장시간근로가 만연하고 노동생산성은 매우 저조하며, 시간제 등 유연근로의 활용 비율은 선진국의 1/10 이하에 불과”하다는 문제 제기와 함께 ‘일하는 방식과 근로시간 개혁’ 전략을 통하여 “2017년까지 연간 실근로시간을 1,900시간 이하로 단축하여 추가적인 취업자(연평균 0.6%) 증가를 달성”하겠다는 목표를 제시하였다.6)

이러한 논의는 [그림 3]과 [그림 4]로 요약된다. 즉 연간 근로시간이 100시간 줄어들면 고용률은 평균적으로 1.9%p 상승하는데, 당시의 상황을 고려할 때, 연간 근로시간이 1,873시간이면 고용률 70% 달성이 가능하다. 또한 파트타임 비중이 1%p 상승하면 고용률이 0.54%p 상승하므로 파트타임 비중이 20%를 넘으면 고용률 70% 달성이 가능하다. 따라서 파트타임을 늘리고 근로시간을 줄이면 고용률 70% 달성이 가능하다는 긍정적 전망이자 노동시장정책의 청사진이었다.

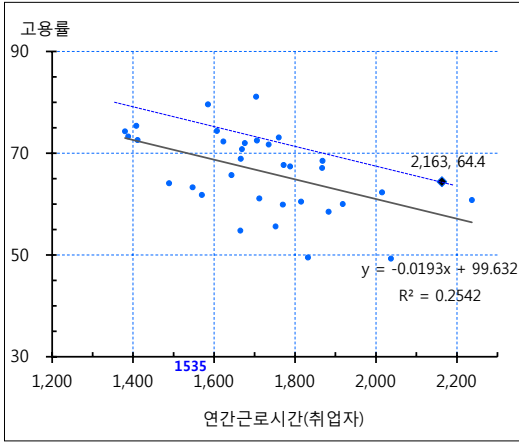
그러나 이러한 노력에도 여전히 장시간근로는 그리 개선되지 않는 현실이며, 최근 한국여성정책연구원이 실시한 설문조사는 ‘일·가정 양립을 위해 정부가 최우선으로 추진해야 할 정책’으로 ‘장시간 근로관행의 개선’(22%)을 꼽았다.7)

6) 4개 주요 전략 중 ‘일하는 방식과 근로시간 개혁’ 전략에서는 장시간근로 개선, 양질의 시간제 일자리 창출 확산, 유연근무 확산을 핵심 과제로 제시하였으며, 장시간근로 개선을 위한 세부 과제로는 휴일근로의 연장 근로 한도 포함, 근로시간 특례업종의 합리적 조정, 4인 이하 사업장에 대한 근로시간 관련 근로기준법 적용, 연차휴가 사용촉진 등을, 양질의 시간제 일자리 창출 확산에서는 공공부문에서 양질의 시간제 일자리 창출 선도와 이의 민간부문으로의 확산, 근로시간단축 청구권 인정, 시간제근로에 대한 차별(4대 사회보험 미가입 포함) 해소 등을 제시하였다.

7) 2017년 2월 13일 발표. 이러한 비중은 5~9인 영세사업체(19%)보다는 300인 이상 대기업에서 29%로 높게

[그림 3] OECD 회원국의 연간근로시간과 고용률

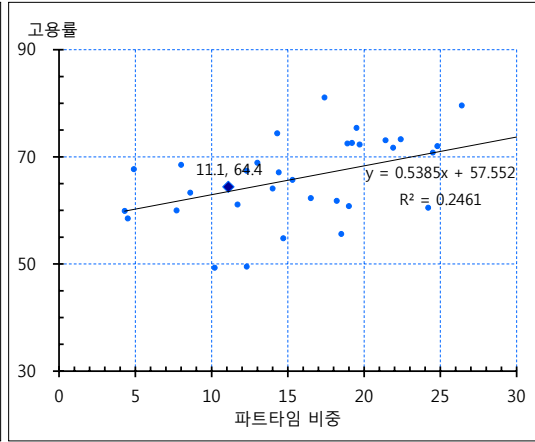
(단위 : 시간/년)



주 : 한국은 다이아몬드로 표시(2012년).

[그림 4] OECD 회원국의 파트타임 비중과 고용률

(단위 : 시간/년)



본고에서는 장시간근로를 유발하는 다양한 실태를 살펴본 후 장시간근로의 개선을 통해 일과 삶의 균형(work-life balance : WLB)을 이루기 위한 근로시간 관련 정책과제를 제시한다.

II. 장시간근로의 실태

1. 근로시간 운용 실태⁸⁾

가. 총근로시간

총근로시간은 월평균 192시간⁹⁾으로 나타나는데, 월평균 178시간(주당 40시간) 이하가 차지하는 비중은 42%에 불과해 상당수 사업체에서 초과근로를 실시함을 알 수 있고, 월평균 231시간(주당 52시간)을 초과하는 사업체의 비중도 10%에 가깝다.¹⁰⁾

나타난다. 다음으로 큰 비중을 차지하는 항목은 '시차출퇴근, 재택, 시간제 근무 등 유연근로 확산'(14%), '사회인식 및 기업문화 개선 캠페인'(13%)의 순이며, '모성보호 확대'는 5% 미만에 그치고 있다.

8) 여기에서는 한국노동연구원 이 2016년 상시근로자 5인 이상 비농림어업 사업체 1,570개소를 대상으로 실시한 '근로시간 운용실태 조사'에서 나타난 결과를 주로 활용한다.

9) 주당 43.3시간, 연간 2,300시간에 해당하며, 2주일의 법정공휴일과 2주일의 휴가를 고려하면 2,123시간 정도.

소정근로시간은 74%의 사업체에서 주40시간이지만, 44%의 사업체에서 48.5%의 근로자를 대상으로 월평균 23시간의 연장근로를 실시하고 있으며, 이 중 7%의 사업체에서는 월평균 54시간(주당 12시간)을 초과하는 연장근로를 하고 있다. 이에 더하여 33%의 사업체에서는 40%의 근로자들을 대상으로 월평균 25시간(주당 5.6시간)의 휴일근로를 실시하고 있다.¹¹⁾

나. 휴 가

연차휴가 부여일수는 14.7일, 사용일수는 9.9일로 소진율은 67% 정도이다.¹²⁾ 한편 61%의 사업체에서는 평균 3.4일의 하계휴가를 부여하고 있다. 연차휴가를 소진하지 않는 사유는 ‘대체 인력의 확보가 어려워’가 41%, ‘근로자가 수당을 확보하려’가 31%를 차지하고 있는데, 미소진 연차휴가에 대해 수당을 지급하는 사업체의 비중이 58%에 이르고 있다.

연차휴가 사용촉진제를 인지하고 있는 사업체는 61% 정도로 낮은 수준은 아니지만, 이 중 이를 실시하고 있는 비중은 54%에 불과한데, 미실시 사업체의 57%가 ‘휴가를 촉진할 필요가 없어서’라고 응답하고 있다.

다. 유연근로시간제 등

탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근로시간제 등 유연근로시간제를 알고 있는 사업체의 비중은 63~73%로 나타나지만, 실제 이를 실시하는 사업체의 비중은 3~9%에 불과하여 여전히 제한적인 것을 알 수 있다.

시간제근로 활용 사업체는 8.2%에 불과한데, 이들 사업체의 시간제근로자의 비중은 평균 16%이다. 시간제근로를 활용하지 않는 주된 이유는 ‘시간제근로에 알맞은 직무가 없거나 많지 않아’가 58%, ‘업무의 지속성을 유지하기 어려워’가 24%를 차지하여 아직 전일제를 중심으로 한 기업 운영이 일반적인 것으로 보인다. 사업체의 업무 중 시간제근로로 수행가능한 업무의 비중은 47%의 사업체에서 15% 정도로 보고 있으며, 실제 시간제근로 활용 사업체에서는 23%로 다소 높다.

10) 통상 주당 근로일수는 5.3일로 주5일근무가 65%를 차지하며, 6~7일 근무가 19%에 이른다.

11) 연장근로(휴일근로)가 발생하는 주된 이유로는 ‘업무 특성상 불가피하여’가 42%(48%)를 차지하며, ‘일시적으로 주문량 또는 수요가 늘어’가 30%(23%)를 차지하는 것으로 나타나, 전반적으로 효율적 인력관리보다는 가능한 한 적은 인력으로 업무를 소화하려는 경향을 보이고 있으며, 근로시간의 적절성에 대해서는 20%만이 ‘(상당히)긴 편’이라고 인식하고 있다.

12) 사업체의 5.9%는 연차휴가 미부여. 사업체의 49%는 15일, 21%는 15일을 초과하는 연차휴가를 부여. 미부여 사업체를 포함하면 부여일수는 13.8일. 연차휴가 미사용자 7.7%를 포함하면 사용일은 9.1일.

2. 저조한 시간제근로의 활용

경제활동인구조사 부가조사(8월 기준)에 따르면, 임금근로자 중 시간제근로자의 비중은 2002년 5.8%에서 2015년 11.6%, 2016년에는 12.8%(248만 명)로 상승하였지만, OECD 회원국(2015년 평균 16.8%)과 비교하여 여전히 낮은 편이며, 상대적으로 고용률이 높은 국가들과 비교하면 상당히 낮은 수준이다.¹³⁾

이러한 저조한 시간제근로 활용은 이의 부정적 특성 - 낮은 임금수준, 저조한 사회보험을 포함한 부가급부 적용률, 미비한 고용안정성 - 에 기인한다.¹⁴⁾ 시간제근로자의 월평균 임금은 74만 원으로 전일제 정규직근로자(280만 원)의 27% 정도이며, 상대 시간당 임금은 59% 정도이다. 사회보험 가입률은 15~21%로 정규직근로자의 82~86%에 비해 매우 저조하며, 부가급부 적용률 역시 9~18%로 정규직근로자의 74~86%에 비해 현저히 낮은 수준이다.

3. 근로기준법상 적용제외

“헌법에 따라 근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것”을 목적으로 하는 현행 근로기준법은, 다양한 사유에 따라 다양한 적용제외 조항을 규정함으로써 근로기준법 적용의 사각지대를 만들고 궁극적으로는 장시간근로의 원인을 제공하는 경향을 보이고 있다.

근로시간 관련 주요 적용제외 조항으로는 동법 제11조(적용범위) 제2항에서 ‘상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장’에 대한 근로시간 및 휴가 등에 대한 적용 제외, 제63조(적용의 제외)에서 1차산업 종사자, 감시·단속적 근로자 등에 대한 근로시간과 휴게·휴일에 관한 규정의 적용제외, 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)에서 일부 특례업종에 대한 주 12시간을 초과하는 연장근로의 허용 등을 들 수 있다.

또한 제18조(단시간근로자의 근로조건)는 소정근로시간이 주 15시간 미만인 근로자에 대한 유급주휴일, 연차유급휴가 등 중요 근로조건을 배제하여 시간제근로의 유인을 저해하고 있으며, 휴일근로를 연장근로에 산입하지 않는다는 행정해석은 주당 68시간의 장시간노동을 합법적으로 가능하게 만들었다.

13) 네덜란드(38.5%), 스위스(26.8%), 호주(25.2%), 일본(22.7%), 영국(24.0%), 독일(22.2%), 덴마크(20.0%).

14) 고용안정성이 있다고 응답한 근로자는 2011년 54%에서 2016년 57%로 다소 늘었지만 여전히 낮은 수준으로, 평균 근속기간이 1년 8개월에 불과해 한시근로자나 비전형근로자의 2년 6개월이나 정규직근로자의 7년 5개월에 비해 월등히 짧다. 시간제근로를 자발적으로 선택한 비중은 58%로 정규직근로의 76%에 비해 낮은 수준이나 한시적근로자(57%)와는 비슷한 수준이며, 비전형근로자(38%)보다는 높은 수준이다.

Ⅲ. 실근로시간 단축을 위한 정책 방안

실근로시간의 단축은 근로자의 건강권과 일-삶의 균형을 확립함과 동시에 효율적 근로시간 관리를 통한 기업 경영의 건진성을 확보하는 방향으로 진행되어야 할 것이며, 이의 부수적 효과로 추가의 고용창출이 가능해진다. 이를 위한 다양한 방안들에 대한 논의는 이미 상당히 진행된 것으로 현재는 실천적 의지만 남은 것으로 보인다.

1. 실근로시간 단축의 단순계산

다음 단순한 상황을 상정해 보자. 우리 노동시장에 장시간근로자(주 60시간 근무), 정시간근로자(주 40시간 근무), 시간제근로자(주 30시간 근무)가 있고, 각각이 25%, 65%, 10%를 차지한다고 하자. 1년 52주 중 2주일은 법정공휴일이라 하면, 연간 근로시간은 2,200시간이며, 연차휴가를 1주일 또는 2주일 사용하면 2,156시간 또는 2,112시간(2015년 OECD 통계와 유사)이 된다.

근로자 구성에서 변화가 없이 장시간근로자의 근로시간만 주 60시간에서 주 52시간으로 줄어든다 하자. 휴가를 고려하지 않으면 연간 근로시간은 2,100시간으로, 휴가를 1주 또는 2주 사용하면 연간 근로시간은 각각 2,058시간 또는 2,016시간으로 줄어들게 된다.

이에 더하여 장시간근로자의 비중은 10%로 줄어들고 대신 정시간근로자가 70%로, 시간제근로자가 20%로 늘어난다고 상정하자. 휴가를 사용하지 않으면 연간 근로시간은 1,960시간으로, 휴가를 1주 또는 2주 사용하면 1,921시간 또는 1,882시간으로 줄어들며, 근로기준법에 정한 최소 15일의 휴가를 모두 사용한다면 1,842시간까지 줄어들게 된다.

이는 곧 주52시간 제한과 장시간근로의 완화, 시간제근로의 확산, 법정연차휴가의 확보 및 소진을 통해 최근 논의에서 목표로 하는 연간 근로시간 1,800시간대 달성이 가능함을 의미한다.

2. 휴일근로 산입 등 근로기준법 개정

가. 휴일근로의 연장근로 한도에 산입

현재 논의가 거의 마무리된 사안 중 하나는 휴일근로의 연장근로 산입이다. 논의과정에서 특별연장근로(주당 8시간)의 추가를 고려한 적이 있지만, 이는 주당 근로시간을 60시간까지 허용함으로써 실근로시간 단축의 의미와 이의 긍정적 효과를 모두 잃게 만들게 되므로 현행 근

로기준법상 근로시간의 한도를 유지하는 것이 바람직하다.

나. 휴일 및 휴가제도의 개선

휴일 및 휴가제도의 개선이 필요하다.¹⁵⁾ 공휴일이 주휴일과 겹칠 때 대체휴일을 적용(현재 일부 적용)하여 공휴일을 보장하고, ‘모든’ 근로자에게 법정 연차휴가를 합리적으로 부여하는 한편 미소진휴가의 금전보상을 금지하여 연차휴가의 소진을 유인하는 것이 바람직하다.¹⁶⁾

다. 적용제외 조항의 폐지

다양한 적용제외 조항을 폐지하는 방향으로의 근로기준법 개정은 최소한의 기준인 근로기준법을 ‘모든’ 일하는 사람에게 적용하여야 함을 의미하며, 나아가 이를 기반으로 하는 사회보험 관련 법령의 개정으로 ‘모든’ 일하는 사람에게 사회보험을 적용하여야 함을 의미한다. 4인 이하 사업장이나 농림어업, 근로시간 특례업종 종사자나 감시·단속적 근로자가 원천적으로 이로부터 배제되어야 할 특별한 사유가 없기 때문이다.

예를 들어, 근로시간 특례업종은 항시(극단적으로 주7일, 매일 24시간) 소비자에게 서비스를 제공하여야 하는 업종별 특성을 감안한 것이지만, 각 근로자의 근로시간은 한도를 지키면서도 이러한 상시 서비스의 제공은 가능하다.¹⁷⁾ 또한 교대제 중 3조3교대(1일 8시간, 주당 56시간)는 이러한 한도를 초과하게 되는데, 법준수를 위해서는 교대제 변경이 필요하게 된다.¹⁸⁾

라. 근로기준법 적용 확대에 대한 인식

근로기준법 적용확대 인식에 대한 실태조사(한국노동연구원, 2016년)에 따르면, 4인 이하 사업체(1,239개소)에서는 주당40시간(1일 8시간)의 법정근로시간(12시간 연장근로)의 한도에 대해 43%(23%)가 이미 적용하고 있으며, 적용확대에 대해 (상당히 또는 다소) 부담을 갖는 사업체는 37%(39%)로 나타나며, 연차유급휴가에 대해서는 21%만 이미 적용하고 있는 반면 61%가 부담을 갖는 것으로 나타나 조항별로 차이를 보인다.

15) 주5일 근무하면 주휴가 2일인데, 하루는 유급주휴일 나머지 하루는 무급주휴일로 취급되어 혼선을 빚고 있는바 이에 대한 합리적 개선을 위한 논의도 필요한 것으로 보인다.

16) 예를 들면, 1년 미만 계약의 기간제근로에 대해서는 월 1일의 연차휴가를 부여하되, 1년의 8할(9.6개월) 이상 근무하면 (계약기간(월)/12)x15일에 해당하는 연차휴가를 부여하여야 한다.

17) 현재 1주 168시간의 업무를 주당 68시간 근로자 2.5명으로 수행하였다면, 52시간 근로자 3.3명, 또는 40시간 근로자 4.2명으로 수행하여야 함을 의미하며, 이 경우 신규 일자리 창출은 각각 31%와 70%이다.

18) 동일 유효노동력으로 환산하면, 다른 조건이 변하지 않는다는 가정하에서, 신규 일자리 창출은 7.1%이다.

근로시간 특례업종 사업체(356개소)에서는 대부분 연장근로 12시간 한도를 이미 적용하고 있다고 응답하여 대조를 이룬다. 1차산업 사업체(284개소) 역시 법정근로시간(연장근로)의 한도에 대해 46%(30%)가 이미 적용하고 있으며, 적용확대에 대해 45%(45%)가 부담을 느끼고 있다. 적용확대가 부담이 되는 주된 이유로 가산임금을 꼽고 있는데, 근로시간의 엄격한 적용이 경영상 이익을 감소시킬 가능성을 높일 것이라는 사용자의 인식 때문인 것으로 보인다.

마. 근로감독 업무 수행 인력의 증원 필요

근로기준법의 적용확대는 근로감독 대상의 확대를 의미하며, 현재 준수법적 권한을 가진 근로감독관만으로는 철저한 업무 수행이 현실적으로 어렵다. 따라서 어떤 형태이든 근로감독 업무를 수행하는 인력의 증원이 필요하며, 실근로시간 단축의 사회적 가치를 고려하면 이는 필수 불가결한 것으로 판단된다.

3. 시간제근로의 활성화

가. 차별 해소

시간제근로는 시간제약을 우회하여 노동공급을 가능하게 만들어 개인의 효용(만족도)을 높이고 고용률을 높이는 장점을 가지고 있지만,¹⁹⁾ 이미 언급한 부정적 특성으로 시간제근로의 공급에서 소극적 경향이 나타난다.²⁰⁾ 따라서 시간제근로의 활성화를 위해서는 무엇보다 먼저 시간제근로에 대한 근무형태에 따른 차별의 해소가 선행되어야 한다. 이를 위해 시간제근로에 대해 비례원칙(pro rata principle)에 따른 근로조건의 보장 및 사회보험 가입과 부가급부의 제공이 필수적이다. 사회보험법 적용의 근로시간 요건을 없애는 한편 이종취득을 허용하고, 고용보험에서는 이에 따른 부분실업급여 제도의 설계가 필요하게 된다.

나. 공공부문의 선도 : 전환형 시간선택제²¹⁾

로드맵 이후 정부는 ‘시간제공무원’을 별도 선발하고 있는데, 이 과정에서 이들의 공무원 지위와 관련, 승진이나 공무원 연금 등 다양한 논란을 목도한 바 있다. 또한 시간제전환이 제도상

19) 대부분 기존연구는 학업 및 일자리탐색을 병행하는 청년층, 가사 및 육아 부담이 큰 여성, 노동시장 퇴장 과정에 있는 고령층을 중심으로 시간제근로가 활용되고 있다고 밝히고 있다.

20) 최적근로시간이 32시간인 자는 시간제근로의 대안이 없으면 전일제근로(주당 40시간 근무)나 비취업상태(0시간 근무) 중 선택하여야 하며, 양자의 효용(만족도)은 최적상태보다 낮고, 고용률은 낮아지게 된다.

21) 공공부문의 시간제 활용은 민간부문에 비해 상당히 저조한 실정이다.

가능하더라도 승진 불이익 등으로 이를 선택할 가능성은 매우 희박한 것이 현실이다.

따라서 정부를 포함한 공공부문에서는 전환형 시간제를 의무화하여 추진할 필요가 있다. 즉 생애노동기간 30년 중 매 10년마다 1년 의무적으로 시간제근로로 전환하여 근무하도록 함²²⁾으로써 어느 누구도 이에 따른 불이익을 받지 않으면서 공공부문에서 10%의 양질의 시간선택 제근로를 활용하는 결과를 얻게 된다.²³⁾

다. 민간부문으로의 확산

민간부문은 차별 없는 양질의 시간제근로를 노동비용의 상승으로 인식할 것이므로 이에 대한 수요는 오히려 감소할 가능성이 높은 반면 주당 52시간 근로시간 한도의 준수로 시간제근로에 대한 소극적 수요는 늘어날 가능성이 농후하다.

저조한 시간제 활용 현실과 사용자 대상 실태조사에서 보았듯, 아직은 시간제근로에 대해 막연한 부정적 인식이 팽배한 것을 알 수 있지만, 일단 이를 활용해 본 경험이 있는 사업체에서는 시간제근로에 대한 부정적 인식이 덜하다는 점에 착안할 필요가 있다.

즉 전일제의 시간제 전환과 양질의 시간제근로를 통한 신규 일자리 창출에 대해 일정 기간(예를 들면, 제도 도입 후 3년) 법인세상의 혜택 등을 제공함으로써 시간제근로의 활용을 유인하고, 기업이 이의 유용성을 확인한 후 자발적으로 활용하도록 할 필요가 있다. 한편 근로자가 시간제근로를 합리적 대안으로 선택하도록 유인하기 위하여 일정 기간 사회보험료를 감면 또는 면제하는 한편 소득세상의 혜택을 제공하는 방안도 필요한 것으로 판단된다.

라. 근로시간 전환 청구권 제도의 도입

특히 전환형 시간제근로를 활성화하기 위해서는 다양한 사유에 따라 근로시간을 단축할 수 있는 권리(시간제근로 청구권)가 보장되어야 하며, 이러한 제도의 정착을 위해서는 해당 사유가 종료되었을 때 원래의 근로시간으로 복귀할 권리(전일제근로 청구권) 역시 보장되어야 한다. 양방향 근로시간 전환 청구권 제도에서는 사용자의 근로시간 관리가 더욱 고도화되어야만 하는데, 상대적으로 대기업에서는 용이한 반면 중소기업에서는 어려움이 존재하는 점을 감안하여, 기업규모에 따른 세제상 혜택의 편차를 고려하여야 함과 동시에 중소기업의 불가피한 대체인력 활용에 대해 적극 지원하는 방안 역시 필요하다.

22) 10년 후에는 육아기, 20년 후에는 고위직 승진(자기개발 등 교육훈련), 30년 후에는 퇴직 후 재취업(전직 지원서비스 제공) 등을 목적으로 시간제를 활용.

23) 이러한 시나리오에 따르면, 19명의 전일제근로자가 수행하던 업무를 18명의 전일제근로자와 2명의 시간제근로자가 수행하게 되어 장기적으로 공공부문 인력은 5.3% 늘어나게 된다.

IV. 맺음말

두 차례 근로기준법 개정을 통한 법정근로시간의 단축 이후 근로자의 건강권을 보호하고 근로의 질을 높이는 한편 저출산·고령화사회에서 일자리창출 기반을 확보하는 것을 목적으로 하는 연간 실근로시간의 1,800시간대로의 단축에 대한 논의가 상당 기간 지속되어 왔으며, 이러한 과정에서 주요 방안들이 도출되고 합의된 바 있다. 본고는 이러한 논의를 바탕으로 근로기준법을 포함한 노동시장을 규율하는 제반 제도의 개선 방향 및 노사 당사자의 인식의 전환과 관련된 과제를 제시하였다.

마지막으로, 생애노동의 측면에서 실근로시간의 단축을 언급하면서 글을 마무리한다. 2013년 소위 ‘정년60세법’이 마련되어 올해 모든 사업체에 적용되며, 초고령사회로의 진입과 함께 향후 법정정년연령은 국민연금 수급개시연령으로 연장되거나 폐지될 것으로 예상된다. 이는 생애노동기간이 늘어나는 것을 의미하며, 다른 여건이 변하지 않는다면, 동일한 생애소득을 위한 오늘의 근로시간은 그만큼 줄이는 것이 합리적이라는 결론을 얻을 수 있다.²⁴⁾

실근로시간의 단축, 양질의 시간선택제의 활성화, 그리고 정년의 연장 또는 폐지는 일과 삶의 균형을 위한 기반을 제공할 것이며, 이러한 과정에서 기업의 인적자원관리의 고도화와 경영의 건전성 확보 및 노사의 노동생산성 향상을 위한 노력은 근로문화의 선진화를 위한 지름길이 될 것이다. **KL**

24) 27세에 노동시장에 진입, 57세에 은퇴하는 현실과 비교할 때, 60세 정년은 생애노동을 10%, 65세 정년은 26.7% 늘리는 효과를 갖는다. 이는 57세 정년하에서 30년 동안 44시간 근무하는 것이 최적이라면, 동일한 생애근로소득을 위해 60세 정년에는 33년 동안 40시간, 65세 정년에는 38년 동안 34.7시간 근무하는 것을 의미한다.