

근로시간 단축법의 의의

김근주*

근로시간 단축을 통한 ‘휴식 있는 삶’을 도모하는 것은 노동의 영역에서 가장 큰 과제 중의 하나이다. 근로시간 단축의 필요성을 개인적 차원에서 노동권적 당위성과 ‘일과 삶의 균형’의 도모에서 찾든지, 아니면 기업의 노동생산성이나 국가 경쟁력 제고에서 접근하든지, 아니면 보다 큰 논의인 사회 통합과 국민 삶의 질 개선이라는 관점에서 보는지에 관계없이, 장시간 노동으로 인한 폐해가 노사는 물론, 노동시장과 이 사회 전반에 미치는 악영향이 크다는 점에 관해서는 일정한 사회적 공감대가 형성되어 있다.

2000년대에 들어서면서 장시간 노동을 개선하기 위한 정책적 시도들은 지속적으로 제기되어 왔는데, 관련 논의들은 2003년 주 40시간제 도입을 중심으로 이루어지고 있다. 주 40시간제의 도입은 장시간 노동을 해결하기 위한 출발점이었으며, 2004년부터 2011년까지 사업장 규모에 따른 단계적 단축의 과정에서 근로시간에 관한 많은 논의가 있었다. 하지만 법체계라는 관점에서 보면, 법정(法定)근로시간은 말 그대로 법이 정한 하나의 기준으로, 근로시간의 절대적인 상한은 아니다. 현행 「근로기준법」의 근로시간 규율은 법정근로시간을 기준으로 일정한 요건 아래 연장근로와 근로시간유연화제도, 그리고 근로시간의 적용 제외와 사업상의 필요성을 이유로 한 특례제도 등 광범위한 예외가 설정되어 있다.¹⁾ 그리고 이러한 제도들은 ‘예외’라는 말이 무색하게 노동 현실에서 보편적으로 활용되어 온 것도 부인할 수 없는 사실이다.

이러한 상황에서 2018년 2월 임시국회의 마지막 날에 통과된 「근로기준법」개정은 근로시간 단축 논의에서 하나의 전환점이 될 것으로 생각된다. 이번 「근로기준법」개정을 언론을 중심으로 ‘근로시간 단축법’이라고 지칭하는 듯하다. ‘근로시간 단축법’이라는 표현에서 ‘근로시간’이란 법정근로시간이 아닌 ‘실근로시간’을 의미하는 것으로, ‘근로시간 단축법’이라고 부르는 이유는 종래 법적 문제가 되어 왔던 연장근로의 상한이 이번 개정을 통하여 입법적으로 단축된 것으로 인식하였기 때문인 것으로 생각된다. 하지만 근로시간 단축법 이전에도 「근로

* 한국노동연구원 부연구위원(keunju@kli.re.kr).

1) 이러한 관점에서 법정근로시간은 기준근로시간 내지 법정기준근로시간이라고 부르기도 한다.

기준법」에서는 연장근로시간의 한도를 1주 12시간으로 규정하고 있었다. 그렇지만 휴일근로가 연장근로에 포함되는지, 휴일근로 허용을 어떻게 하며 그 범위는 어디까지인지에 관한 명확한 규정은 존재하지 않았다. 그래서 법을 어떻게 해석하는지에 따라서 7일간의 최대 근로시간을 68시간부터 52시간까지로 다양하게 판단하여 왔다.²⁾ 그러므로 근로시간 단축법이 ‘법정 근로시간의 단축’ 또는 ‘최대 근로시간의 단축’이라고 그 의미를 축소하는 것은 기존의 논의들을 제대로 반영하지 못한 것임은 물론이고, 이번 「근로기준법」개정의 의미를 충분히 반영하지 못한다고 생각된다.

이번 근로시간 단축법은 ① 실근로시간 단축을 위하여 1주당 최대 근로시간이 휴일근로를 포함 52시간임을 분명하게 하고, ② 가산임금 중복할증률을 입법화하여 명확하게 함과 동시에, ③ 사실상 제한 없는 근로를 허용하여 초장시간 근로의 원인이 되고 있는 근로시간 특례업종의 범위를 축소하고, ④ 공휴일을 민간부문에까지 확대 적용하는 등 기존에 논란이 되어 왔던 문제들을 제도적으로 명확하게 규정하는 데 초점을 맞추었다. 노동계에서는 전체적인 방향성에서는 공감하면서도 기존의 ‘연장근로에 대한 휴일근로 포함’ 문제에서 발생하는 가산임금의 해석이 일부 후퇴하였다는 점과 근로시간 특례업종 전면폐지를 이루지 못하여 그 효과가 반감되었다는 점 등을 지적하고 있으며, 반대로 경영계에서는 최저임금의 인상과 근로시간 단축이라는 근로조건의 변화가 중소기업에 미칠 부정적인 영향을 주목하면서, 특히 특례업종 폐지 등이 2018년 7월부터 시행됨에 따라 특례제외 업종이 적용 가능한 시간이 없다는 점 등을 지적하고 있다.


노사 및 관련 전문가들이 지적하는 바와 같이, 이번 「근로기준법」개정은 근로시간 단축에 관한 문제들을 종국적으로 해결하는 것이라고 보긴 어렵다. 하지만 이번 개정에서 다루어진 내용들의 대부분이 2015년 915노사정 합의를 포함하여 실근로시간을 단축시키기 위한 노사정의 논의 과정에 바탕을 둔 것으로,³⁾ 향후의 근로시간 단축을 위한 근로시간법제의 기본 체계를 구축하였다는 점에 주목하여야 할 것이다.

종래에 근로시간법제에 속해 있는 휴일·연장근로의 제한, 근로시간·휴게시간 특례 대상 및 업종 등에 관하여 편면적인 개선안이 제안되었던 것과 비교할 때, 이번 개정은 전체 실근로시간의 단축이라는 접근법 이외에도 휴식제도의 보편화(공휴일의 확대), 그리고 업종별 근로시

2) 이에 관한 논의로는 한인상(2014), 「휴일근로 관련 쟁점 분석 및 동향」, 『월간 노동리뷰』 2014년 8월호, p.46 이하 참조.

3) 노사정의 근로시간 단축에 관한 논의들은 주로 노사정위원회를 통하여 이루어졌는데, 2010. 6. 「근로시간, 임금제도개선위원회」, 2012. 1. 「근로시간특례업종개선위원회」, 2013. 7. 「실근로시간단축위원회」, 2014. 4. 「환경노동위원회 노사정소위 전문가지원단」 등의 논의를 거치면서, 「경제사회발전 노사정위원회 노동시장구조개선특위」에서 근로시간단축 관련 제도개선의 실천 방안(휴일근로의 연장근로 포함, 근로시간의 유연성, 근로시간 적용제외, 휴식과 휴가제도, 포괄임금제, 연장근로 할증률 등)을 제시하였고 국회에서는 이러한 논의에 근거하여 2016년부터 근로시간과 관련한 총 21건의 근로기준법 일부개정법률안을 발의하였다.

간 적용 문제(특례업종 제외) 등이 같이 제시되고 있다는 점에서, 근로시간법제의 전체적인 차원에서 접근한 하나의 전환점이 될 수 있다.

근로시간 규율은 전통적인 노동법의 기본적 규율 대상이다. 근로시간법제는 근로시간을 직접적으로 규율하고 있는 규정은 물론, 근로시간의 이면(裏面)으로 작용하는 휴식제도 등을 포괄한다. 근로시간법제의 각 제도는 서로 직·간접적으로 연관되어 있으므로, 각 제도에 관한 단편적인 개선방안이 아닌 근로시간법제의 전체적인 차원에서 검토되어야 할 필요성이 있다.⁴⁾ 향후 근로시간의 단축에 따른 배치와 유연화 문제는 물론, 휴식제도 등 근로시간에 관한 전반적인 논의들이 제도 개선으로 이어져서 이번 「근로기준법」개정이 한국의 근로시간 단축의 시발점이 되었다는 의미에서, ‘근로시간 단축법’이라고 불리기를 기대한다. 

4) 김기선·강성태·조용만·한인상·정영훈·노호창·김근주(2015), 『근로시간법제 주요 쟁점의 합리적 개편방안』, 한국노동연구원, 요약 p.1.