

# 근로시간 단축의 제도적 논의와 쟁점\*

조 용 만\*\*\*

## I. 머리말

근로시간은 임금산정의 기준이 되는 중요한 근로조건에 해당하고, 근로시간에 대한 법적 규율은 장시간 노동으로부터 근로자의 건강과 안전을 지키고 근로자의 휴식과 사적 생활을 보장하는 제도적 장치이다. 근로시간의 단축을 목적으로 하는 근로기준법 일부 개정 법률(제 15513호)이 2018년 3월 20일 공포되어 같은 해 7월 1일부터 단계적으로 시행되고 있다. 이번 개정은 2003년 주 40시간제 도입 후 근로시간법제의 가장 큰 변화라고 할 수 있다(김근주, 2018). 개정에 따른 근로시간 단축의 주요 내용은 ① 휴일근로를 포함한 1주 최대 52시간제의 확립과 기업규모별 단계적 시행, ② 30명 미만 중소기업장에 대한 특별연장근로의 한시적 허용, ③ 8시간 이내 휴일근로에 대한 가산임금 중복지급의 불허, ④ 관공서 공휴일의 유급휴일화, ⑤ 근로시간 및 휴게시간 특례업종 범위의 대폭 축소, ⑥ 연소자의 1주 근로시간 축소 등이다. 이 글에서는 우선 ⑥에 관한 사항을 제외한 나머지를 1주 최대 52시간제의 확립, 유급휴일의 확대, 특례업종의 대폭 축소로 구분하여 근로시간 단축의 제도적 논의 경과와 결과를 살펴본다. 이어서 근로시간 단축에 따른 주요 쟁점과 후속 과제로 근로시간의 개념과 관리, 돌봄노동에서의 휴게시간 관리, 탄력적 근로시간제의 개선, 기타 쟁점과 과제에 대하여 고찰하고, 맺음말로 마무리한다.

\* 이 글은 한국노동연구원(2019.12.11)이 개최한 『근로시간 단축 정책 토론회 - 현황 그리고 향후 과제를 중심으로』에서 발표한 내용을 요약·정리한 것이다.

\*\* 건국대학교 법학전문대학원 교수(ymcho@konkuk.ac.kr).

## II. 근로시간 단축의 제도적 논의 경과와 결과

### 1. 1주 최대 52시간제의 확립

종래 근로시간 단축은 주로 기준근로시간을 줄이는 방식으로 이루어졌다. 기준근로시간은 1주간 48시간(1953년 제정 근로기준법)에서 44시간(1989년 개정 근로기준법)을 거쳐 40시간(2003년 개정 근로기준법)으로 단축되어 오늘에 이르고 있다. 기준근로시간의 단축에도 불구하고 장시간 노동의 관행은 좀처럼 개선되지 않았다. 그 요인 중 하나는 휴일근로시간이 1주간 연장근로시간(12시간)에 포함되지 않는다는 고용노동부의 행정해석이 오랜 기간 동안 산업현장에 적용된 결과 근로시간 특례업종을 제외한 일반 사업장에서 1주 최대 근로시간이 68시간까지 가능하다고 보았기 때문이다. 그 와중에 2012년 이래 휴일근로에 대한 가산임금 중복지급을 인정하는 다수의 하급심 판결이 있었고, 대법원도 관련 사건인 ‘성남시 환경미화원 사건’을 전원합의체에 회부함에 따라 휴일근로의 연장근로 포함 여부와 중복할증 인정 여부 등을 포함한 근로시간제도 개선이 사회적으로 중대한 관심사가 되었다. 이러한 배경 아래 실근로시간 단축방안은 2011년, 2012년 및 2014년 경제사회발전노사정위원회에 순차적으로 설치된 ‘근로시간특례업종개선위원회’, ‘실근로시간단축위원회’ 및 ‘노동시장구조개선특별위원회’를 중심으로 논의되었다. 그 결과 휴일근로를 연장근로에 포함하고 1주 최대 근로시간이 52시간이라는 원칙에 대한 공감대가 노사정 간에 형성되었으나 시행시기와 방법, 특별연장근로의 허용 여부와 조건, 휴일근로에 대한 가산임금 중복할증 인정 여부 등 세부 쟁점에 관한 이견이 있었다(배규식, 2015).

19대 국회에서 1주 최대 근로시간을 52시간으로 줄이기 위해 1주를 휴일을 포함한 7일로 명시하는 근로기준법 개정 법률안이 다수 발의되었으나, 입법적 해결의 필요성과 방법 등을 둘러싼 견해 대립으로 합의에 이르지 못한 채 19대 국회 임기만료로 관련 법률안들이 폐기되었다. 20대 국회가 개원하면서 휴일근로를 연장근로에 포함하되 기업규모별 단계적 적용, 근로자대표와의 서면합의로 휴일에 한하여 1주 8시간 특별연장근로 허용, 8시간 이내 휴일근로에 대한 50% 임금할증 등을 주요 내용으로 하는 김성태 의원안(의안번호 2000028, 제안일자 2016. 5. 30.)이 발의되었으나 논의가 진척되지는 못했다. 2017년 5월 근로시간 단축을 국정과제로 삼은 문재인 정부가 출범하였고, 2017년 11월 23일 국회 환경노동위원회 고용노동소위원회에서 여야 3당 간사 간 잠정합의안이 도출되었으나, 휴일근로 가산임금 중복할증을 불허하는 잠정 합의안에 대한 일부 의원들의 반발로 별다른 성과를 거두지 못하였다. 2018년 1월 18일 성남시

환경미화원 사건에 대한 대법원의 공개변론 실시, 2018년 2월 1일 차별 없는 공휴일 휴식보장에 관한 자유한국당 김성태 원내대표의 교섭단체대표 연설 등을 계기로 같은 해 2월 26~27일 환경노동위원회 고용노동소위원회는 기존 잠정합의안에 공휴일의 유급휴일화, 30명 미만 사업장에 대한 특별연장근로의 한시적 허용, 근로시간 특례업종의 축소범위 확대 등을 추가하였고, 환경노동위원회 전체회의에서 의결된 근로기준법 일부 개정 법률안(대안)이 2월 28일 국회 본회의에서 통과되었다(이영주, 2018).

개정 근로기준법은 1주가 휴일을 포함한 7일임을 명시하는 정의 규정(제2조 제7호)을 신설하여 1주간 최대 근로시간이 68시간이 아닌 52시간이라는 점을 분명히 하였다. 다만 부칙 제2조 제2항에서 사업장 규모별로 그 시행시기를 달리 정하였다(300명 이상 사업장의 경우 2018. 7. 1., 50명 이상 300명 미만 사업장의 경우 2020. 1. 1., 5명 이상 50명 미만 사업장의 경우 2021. 7. 1.). 30명 미만 사업장에 대하여는 근로자대표와의 서면합의로 주당 8시간 한도 내 특별연장근로를 2021년 7월 1일부터 2022년 12월 31일까지 한시적으로 허용하였다(제53조 제3항, 부칙 제1조 제3항 및 제2조). 8시간 이내의 휴일근로에 대하여는 통상임금의 50%를 가산하여 지급하고, 8시간을 초과하는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100%를 가산하여 지급하도록 하였다(제56조 제2항). 이러한 개정은 종래 논란이 되었던 1주간 최대 근로시간이 68시간이 아니라 52시간임을 명확히 하여 중장기적으로 실근로시간을 단축할 수 있는 초석을 마련한 점에서 긍정적으로 볼 수 있다. 또한 1주 최대 52시간제의 연착륙을 위해 사업장 규모에 따른 단계적·점진적인 시행과 영세사업장에 대한 한시적인 특별연장근로 허용이 불가피했던 것으로 이해할 수도 있다. 그러나 1주 최대 52시간제는 종래 그릇된 행정해석에 기인한 비정상화를 정상화한 것에 불과하고, 8시간 이내 휴일근로에 대한 가산임금 중복지급의 불허는 비정상화의 정상화를 위해 근로자들에게 희생을 강제한 것과 다를 바 없다는 비판으로부터 완전히 자유롭기 어렵다. 한편, 정기적인 휴식의 실질적 보장을 위한 근본적인 휴일근로 규제방안이 마련되지 않은 상황에서 휴일근로 가산임금제도 개정만으로 종래 만연된 휴일근로의 축소를 현실적으로 기대할 수 있을지도 의문이다. 1주간 최대 근로시간 단축에 따른 기업의 생산성 저하와 근로자의 임금소득 감소에 대한 노사의 우려가 맞물려 휴일근로 의존도를 더욱 높이는 방향으로 나아갈 가능성을 배제할 수 없기 때문이다.

## 2. 유급휴일의 확대

1953년 제정 근로기준법은 주휴일뿐만 아니라 법정 공휴일에 대하여도 ‘임금산출의 근로일’로 인정하였으나, 1961년 법 개정을 통해 휴일근로에 대한 가산임금제를 신설하면서 법정 공휴일의 유급보장 조항을 삭제하였다(노동부, 2006). 이후 민간부문 일반 근로자의 법정 유급휴일

은 근로기준법에 따른 주휴일과 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 따른 근로자의 날(5월 1일)로 한정되었고, 개별 기업은 취업규칙, 단체협약 등으로 관공서 공휴일의 유급 또는 무급휴일 여부를 자율적으로 정할 수 있었다. 이로 인해 공휴일 휴식 향유에 있어서 공무원과 일반 근로자 사이에, 경영 여건을 달리하는 대·중소기업 근로자 사이에 불평등이 발생하는 제도적 상황이 오랜 기간 지속되었다.

2013년 11월 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 개정으로 대체공휴일제가 도입·실시된 후 일반 근로자에게도 공휴일을 법정 유급휴일로 보장하기 위한 근로기준법 개정 법률안으로 19대 국회에서 한정에 의원안(의안번호 1911663, 제안일자 2014. 9. 12.)과 김성태 의원안(의안번호 1911684, 제안일자 2014. 9. 15.)이 발의되었으나 임기만료로 폐기되었다. 20대 국회에서 동일·유사한 내용으로 한정에 의원안(의안번호 2000204, 제안일자 2016. 6. 14.), 김성태 의원안(의안번호 2000804, 제안일자 2016. 7. 11.), 김삼화 의원안(의안번호 2005150, 제안일자 2017. 1. 18.), 이정미 의원안(의안번호 2006004, 제안일자 2017. 3. 6.), 장석춘 의원안(의안번호 2011770, 제안일자 2018. 2. 5.) 등이 발의되었다. 이러한 일련의 과정을 거쳐 2018년 3월 개정 근로기준법은 제55조(휴일) 제2항을 신설하여 ‘대통령령으로 정하는 휴일’을 유급으로 보장하되, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있도록 하였다. ‘대통령령으로 정하는 휴일’이란 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조(공휴일) 각 호에 따른 공휴일 중 일요일(제1호)을 제외한 공휴일과 같은 규정 제3조에 따른 대체공휴일을 말한다(근로기준법 시행령 제30조 제2항). 시행시기는 기업의 부담을 감안하여 기업규모별로 3단계로 나누어 2년에 걸쳐 시행하는 것으로 하였다. 즉 근로자 300명 이상 사업장은 2020년 1월 1일부터, 근로자 30명 이상 300명 미만 사업장은 2021년 1월 1일부터, 근로자 5인 이상 30명 미만 사업장은 2022년 1월 1일부터 시행한다(부칙 제2조 제4항).

공휴일의 유급휴일 법제화는 현실적 측면과 규범적 측면에서 그 의의를 찾을 수 있다. 현실적 측면에서는 노동일수의 감소와 기업의 인건비 부담 증가 및 그에 따른 사회적 합의의 어려움이라는 장애를 극복한 입법이자 장시간 노동 문제의 해결에 일조한 입법이라는 점에서 유의미하다. 규범적 측면에서는 공휴일 휴식의 평등한 보장을 통해 근로자의 휴식권을 강화하고 기업규모에 따른 근로조건 격차 내지 근로시간·휴식의 양극화를 완화할 수 있게 한 입법이라는 점에서 유의미하다. 그럼에도 불구하고 공휴일의 유급휴일화가 휴식 확대 및 근로시간 단축만을 의도하여 인정된 것이라기보다는 휴일근로에 대한 가산임금 중복지급의 부정에 따른 대상조치의 일환으로 성립한 측면이 다분한 점, 근로자대표와의 서면합의로 대체휴일을 부여하고 공휴일 근로에 대한 가산임금의 미지급을 허용한 점, 주휴일이 보장되는 근로자 5명 미만 사업장에 공휴일 적용을 제외하여 차별 없는 휴식보장이라는 명분이 일부 퇴색한 점 등에서 입법적 한계 또한 존재한다.

### 3. 특례업종의 대폭 축소

구 근로기준법 제59조에 따른 근로시간 특례제도는 그 적용대상 업종에서 장시간 노동과 그에 따른 근로자의 건강, 나아가 일반 국민의 생명·안전까지 위협할 수 있는 요인이 되어 왔다. 근로시간 특례제도는 1961년 개정 근로기준법에 처음 도입되었고 당시 규정된 특례업종의 범위는 2018년 3월 근로기준법 개정으로 대폭 축소되기 전까지 유지되었으나, 애초 특례제도는 공익 또는 국방상 특히 필요한 때 보건사회부 장관의 승인을 얻어 1주간 기준근로시간의 범위 내에서 1일 기준근로시간을 초과하여 근로하거나 휴게시간을 변경할 수 있게 하는 것이었다(노동부, 2006). 이러한 특례제도는 1996년까지 유지되다가 1997년에 근로자대표와의 서면합의로 주 12시간을 초과하는 연장근로가 가능하도록 변경되었다.

경사사회발전노사정위원회의 ‘근로시간특례업종개선위원회’는 2012년 1월 공익위원안으로 특례업종의 범위 축소(26개 업종→10개 업종), 연장근로의 상한 설정, 서면합의 사항의 명시 등을 제안하였다(배규식, 2015). 2015년 9월 15일 노사정은 ‘노동시장 구조개선을 위한 사회적 대타협’을 통해 26개 특례업종에서 16개를 제외하고 10개 업종으로 축소하는 합의를 하였다. 이러한 내용을 반영한 근로기준법 개정 법률안들이 19대 및 제20대 국회에서 발의되었다. 20대 국회 환경노동위원회 고용노동소위원회는 2018년 2월 26~27일 최종 논의에서 특례업종을 5개 업종으로 대폭 축소하고, 특례제도 적용업종에 11시간 연속휴식시간제를 도입하는 것으로 결정되었다. 이에 따라 개정된 근로기준법 제59조는 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있는 특례업종을 ① 육상운송업 및 파이프라인 운송업(노선 여객자동차운송사업 제외), ② 수상운송업, ③ 항공운송업, ④ 기타 운송관련 서비스업, ⑤ 보건업으로 제한하고(2018. 7. 1. 시행), 특례제도 적용사업장의 사용자는 근로일 사이에 근로자에게 11시간 이상의 연속휴식시간을 부여하도록 하고 있다(2018. 9. 1. 시행). 한편, 근로기준법 제59조의 개정에 따라 근로시간 및 휴게시간의 특례를 적용받지 아니하게 되는 업종에 속하는 근로자 300명 이상 사업장과 국가·지자체 및 공공기관 등의 경우 1주 최대 52시간제의 적용은 별도 유예기간을 두어 2019년 7월 1일부터 시행하는 것으로 하였다(부칙 제1조 제2항 제1호).

특례제도의 개정으로 특례업종이 대폭 축소된 점에서는 상당한 의미가 있으나 특례제도의 존치가 적절한지에 대한 근본적인 의문이 제기되며, 특례업종 중사근로자의 건강과 안전을 고려하는 개선방안이 마련되어야 하고, 궁극적으로는 현행과 같은 특례제도를 폐지하는 것이 바람직하다는 평가가 있다(박귀천, 2018).

### Ⅲ. 근로시간 단축에 따른 주요 쟁점과 후속 과제

#### 1. 근로시간의 개념과 관리

근로시간 단축으로 인해 근로시간 해당 여부를 둘러싼 노사 간 분쟁이 증가할 것으로 예상된다. 그에 따라 근로시간 판단기준의 중요성이 더욱 부각될 것이다. 근로기준법 제50조 제3항에서는 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다라고 규정하고 있을 뿐이고, 근로시간에 대한 정의 규정을 별도로 두고 있지 않다.

판례는 근로자가 작업시간 도중에 실제로 작업에 종사하지 않는 휴식시간이나 대기시간이라 하더라도 근로자의 자유로운 이용이 보장되지 않고 실질적으로 사용자의 지휘·감독을 받는 시간은 근로시간에 포함된다고 보며, 근로계약에서 정한 휴식시간이나 대기시간이 근로시간에 속하는지, 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니고, 이는 근로계약의 내용이나 해당 사업장에 적용되는 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무 내용과 해당 사업장의 구체적 업무방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식이 방해되었다거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 한다는 입장을 취하고 있다(대법원 2017. 12. 5. 선고 2014다74254 판결 등).

고용노동부는 ‘근로시간 해당여부 판단 기준 및 사례’를 안내하고 있으나(고용노동부, 2018), 노동현장에서 제기될 수 있는 구체적인 다양한 사례들을 포섭하고 있지는 못하다. 근로제공이 없는 시간이라도 근로자의 자유로운 이용이 보장되지 아니하고 실질적으로 사용자의 지휘·감독 아래 놓여 있는 시간이라면 근로시간에 해당하는 것으로 판단할 수 있다. 그러나 실질적으로 사용자의 지휘·감독 아래 놓여 있는 시간은 아니지만 사용자의 지배 범위하에서 근로자의 자유가 제약되는 다양한 시간(예, 근무복 착용·탈의시간, 용모단정규정에 따른 채비시간, 스마트기기를 통한 근무시간 외 업무연락시간, 호출대기시간 등)에 대하여 해석론만으로 근로시간으로 간주하거나 임금 이외의 별도 보상 대상으로 삼기에는 한계가 있다. 근로시간에 관한 법적 규제의 선결조건은 근로시간의 개념을 명확히 하는 것이다(권혁, 2018). 그러나 근로시간에 관한 일원적인 이해 아래 근로시간 아니면 휴식시간이라는 양분법으로는 노동의 다양성과 디지털기기에 의한 실시간 업무연결 가능성의 확대를 특징으로 하는 현대 및 미래 사회의 근로시간을 제대로 규율할 수 없을 것이다. 근로시간과 자유시간의 경계에 있는 다양한

회색시간들을 근로시간법제 체계 내에 포섭하여 규율할 수 있는 입법적 기준을 마련하는 방안에 대한 검토가 필요하다.

## 2. 돌봄노동에서의 휴게시간 관리

2018년 3월 근로기준법 개정으로 근로시간 및 휴게시간 특례업종에서 제외된 사회복지서비스업에는 근로기준법 제54조에 따른 휴게제도가 적용된다(근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 부여해야 함). 그러나 장애인활동사, 아이돌보미, 보육교사 등 돌봄노동자는 돌봄노동의 특성상 근로시간 도중에 휴게시간을 보장받기 어려운 면이 있다. 돌봄노동자는 상대방 이용자와 상시 밀착하여 돌봄서비스를 계속적으로 제공해야 하는 처지에 있기 때문이다. 이로 인해 형식적으로는 휴게시간이 부여된 것으로 처리하고 실질적으로는 근로를 제공하는 사례가 발생하고 있다. 정부는 사회복지시설 종사자의 교대제 개선에 필요한 인력의 단계적 충원, 시설유형별 표준근로형태 가이드라인의 제정, 돌봄노동자의 휴게시간 보장을 위해 이용자가 선택가능한 각종 방안 추진 등의 대책을 제시하였으나 그 실질적 실효성은 의문이다(한인상, 2019). 이와 관련 보육시설운영업 특례업종에 추가하는 나경원 의원안(의안번호 2014996, 제안일자 2018. 8. 23.)이 발의된 상황이다. 그러나 특례업종 축소가 시행된 지 얼마 되지 않은 시점에서 특례업종에서 제외된 업종을 다시 포함하는 것은 입법정책상 바람직하지 않을 뿐만 아니라 특례업종에 추가되더라도 돌봄노동의 특성상 실질적인 휴게권을 보장받지 못한 채 근로시간만 늘어나는 부작용이 발생할 우려가 크다.

제도개선 방안으로 돌봄노동계에서는 휴게시간에 상응하는 조기퇴근제의 도입, 휴게시간을 적립하여 월 단위로 휴식할 수 있는 휴게시간저축제도의 도입 등을 제시하고 있으나, 근로시간 도중 휴게시간 부여를 통한 피로회복이라는 휴게제도의 근본 취지에 부합하지 않는 문제점이 있다. 휴게제도의 취지에 어긋나지 않으면서 동시에 돌봄서비스 이용자의 보호법익과 돌봄노동자의 보호법익 양자가 균형적으로 조화될 수 있는 휴게제도 개선안을 마련할 필요가 있다. 예컨대, 휴게시간 분할 사용과 그에 따른 미사용 휴게시간에 상응하는 보상휴식 부여, 보상휴식 부여가 불가한 특별사유가 있는 경우에 금전보상을 생각해 볼 수 있다. 근로시간 특례제와 휴게시간 특례제를 분리하는 방안(한인상, 2019)도 고려해 볼 수 있을 것이다.

## 3. 탄력적 근로시간제의 개선

2018년 3월 개정 근로기준법은 부칙 제3조(탄력적 근로시간제 개선을 위한 준비행위)에서

고용노동부 장관으로 하여금 2022년 12월 31일까지 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대 등 제도개선을 위한 방안을 준비하도록 규정하면서 탄력적 근로시간제의 개정을 유예하였다. 그런데 야당 의원들을 중심으로 경영계의 요구를 반영한 탄력적 근로시간제 단위기간 확대, 서면합의 사항 완화를 주요 내용으로 하는 법률안이 2018년 상반기부터 하반기까지 다수 발의되었다.

한편, 2018년 11월 5일 문재인 대통령과 여야 5당 원내대표는 여야정 국정상설협의체 회의에서 “기업의 어려움을 해소하기 위해 탄력근로제 확대 적용 등 보완입법 조치를 마무리”하기로 합의하였고, 2018년 11월 9일 국회 환경노동위원장은 국회에서 탄력적 근로시간제 개정을 논의하기에 앞서 경제사회노동위원회에 탄력근로제 확대와 관련하여 사회적 합의를 이루어줄 것을 요청하였다. 경제사회노동위원회는 ‘노동시간제도개선위원회’를 구성하여 탄력적 근로시간제에 관한 제도개선 방안에 대하여 2019년 2월 19일까지 논의한 결과, 주 최대 52시간제의 현장 안착을 위하여 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 등에 대해 합의하여 ‘탄력근로제 개선을 위한 경사노위 노사정 합의문’을 발표하였다. 그 주요 내용은 ① 탄력적 근로시간제 단위기간 최대 6개월 확대, ② 3개월 초과 탄력적 근로시간제 도입 시 11시간 연속휴식시간 의무화 원칙 및 불가피한 경우 근로자대표와의 서면합의가 있으면 이에 따름(아울러 과로방지 대책 마련), ③ 3개월 초과 탄력적 근로시간제 도입을 위한 근로자대표와의 서면합의, 주별 근로시간 설정 및 최소 2주 전 근로자에게 근로일별 근로시간 통보(천재지변 등 서면합의 당시에 예측하지 못한 불가피한 사정 발생 시 근로자대표와의 협의를 거쳐 주별 근로시간 변경 가능, 단 이 경우에도 사전에 근로자에게 근로일별 근로시간 통보), ④ 3개월 초과 탄력적 근로시간제의 오남용 방지 위한 사용자의 임금보전방안 마련 및 고용노동부 장관에 대한 신고(신고의무 불이행에 대한 과태료 부과, 단 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안이 마련한 경우에는 제외), ⑤ 위 사항들은 주 최대 52시간제 시행에 맞춰 단계적 적용 등이다. 이러한 노사정 합의내용을 반영한 한정애 의원안(의안번호 2019069, 제안일자 2019. 3. 8.)이 발의되어 있다.

경사노위 노사정 합의안과 이를 반영한 한정애 의원안은 단위기간이 2주 이내 및 3개월 이내인 기존의 탄력적 근로시간제 외에 단위기간이 3개월을 초과하고 6개월 이내인 탄력적 근로시간제를 신설하는 안이다. 반면 야당 의원 중심으로 발의된 법률안들은 기존 2가지 유형의 탄력적 근로시간제 단위기간 모두를 확대하되, 특히 3개월 단위기간을 1년으로 연장하는 내용을 포함하고 있다. 따라서 탄력적 근로시간제 개선을 위한 20대 국회 입법 논의과정에서 최대 단위기간 설정문제가 가장 큰 쟁점으로 부각될 것으로 예상된다. 탄력적 근로시간제는 1주간 기준근로시간과 실근로시간 사이의 격차가 적은 상황에서 근로시간의 유연화라는 순기능을 발휘할 수 있다. 반대의 상황에서 탄력적 근로시간제는 근로자의 과로 등 역기능을 낳을 가능성이 크다. 탄력적 근로시간제와 연장근로제가 함께 상용되는 경우, 즉 탄력적 근로시간제 단위기간 내에서 집중적으로 근로하는 시기 이후에 예정된 근로시간을 초과하는 연장근로가 상

시적으로 실시되는 경우에도 그러하다. 탄력적 근로시간제의 단위기간이 확대되는 경우에는 더욱 그러하다. 따라서 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입에 따른 11시간 연속휴식시간제의 의무화와 그 예외 허용이 근로자의 건강과 안전보호를 위한 충분한 대책인지에 대한 검토가 이루어져야 할 것이다. 아울러 탄력적 근로시간제 도입을 위한 서면합의의 주체인 근로자대표에 관한 합리적 제도개선 방안에 대한 고민도 필요하다.

#### 4. 기타 쟁점과 과제

2018년 3월 근로기준법 개정으로 폐기된 법률안들 외에도 근로시간법제 개정과 관련하여 20대 국회에 발의되어 계류 중인 여러 법률안이 있다. 이하에서는 이미 언급한 것을 제외한 나머지 법률안을 소개하고 그에 대한 평가는 지면관계상 생략한다.

우선, 근로자 보호를 위한 법률안으로 ① 정보통신기기 등을 활용하여 업무지시를 하는 경우 근로시간으로 간주하는 안, ② 근로시간 이외의 시간에 정보통신망을 이용한 업무지시를 제한하는 안(아울러 그러한 업무지시에 따른 근로를 연장근로로 간주하는 안), ③ 근로일 사이에 11시간 이상의 연속휴식시간을 보장하는 안, ④ 휴게시간에 이용할 수 있는 휴게시설의 설치 의무화하는 안, ⑤ 특례업종에서 택시운송업을 제외하는 안, ⑥ 포괄임금계약을 금지 내지 제한하는 안, ⑥ 근로시간 기록·보존 의무를 신설하는 안, ⑦ 연장근로의 3개월간 및 연간 상한을 각각 144시간과 360시간으로 제한하는 안, ⑧ 감시·단속적 근로자 승인 요건 내지 절차를 강화하는 안, ⑨ 초단시간 근로자에 대한 유급휴일 및 연차유급휴가 적용제의 조항을 삭제하는 안, ⑩ 근로기준법이 적용범위를 모든 사업장으로 확대하는 안 등이 있다.

다음으로, 근로시간의 유연화를 위한 법률안으로는 ① 선택적 근로시간제의 정산기간을 확대하는 안(더불어 특수건강진단 또는 11시간 연속휴식시간을 의무화하는 안), ② 재량근로제 대상업무를 근로자와의 합의로 자율적으로 결정할 수 있도록 하는 안, ③ 근로소득 상위 3% 내 근로자에 대해 근로시간과 휴게 및 휴일의 적용을 제외하는 안 등이 있다.

끝으로, 1주 최대 52시간제 시행 등 근로시간 단축에 따른 사용자의 부담을 완화하기 위한 법률안으로 ① 300명 미만 사업장의 기업규모에 따른 1주 최대 52시간제 시행일을 연기하는 안, ② 특례연장근로제도의 한시적 허용 시행일을 연기하는 안, ③ 특별연장근로제를 300명 미만 사업장으로 확대하여 상시 허용하는 안, ④ 특례업종에 방역산업, 방위산업, 건설업, 방송업, 전기통신업, 소프트웨어 개발업 및 정보서비스업 등을 추가하는 안, ⑤ 연장근로의 인가·승인 요건을 완화하는 안 등이 있다.

## IV. 맺음말

2018년 3월 근로기준법 개정에 따른 근로시간의 단축은 기업과 근로자, 나아가 우리 사회 전반에 큰 변화를 가져올 것이다. 새로운 근로시간제도에 대한 평가는 입장에 따라 다소 다를 수 있으나, 오랜 세월 사회적 대화와 입법 논의를 거쳐 새로운 제도가 탄생하였기에 그 조기 안착을 위한 정부와 기업 및 근로자 모두의 노력이 필요하다. 1주 최대 52시간제의 확립, 유급 휴일의 확대 및 근로시간 특례업종의 대폭 축소 등에 대응한 근로시간의 유연화에 관한 후속 논의는 근로시간 단축의 성공적 안착에 기여하고 근로자의 휴식·건강보호와 조화되는 방향으로 진전되어야 한다. 그렇지 않고 근로시간 단축에 따른 애로와 부담을 경감하는 차원에서만 논의된다면 근로시간 단축의 취지가 몰각될 것이다.

이번 근로시간법제 개정은 근로시간제도 개선의 종착점이 아니라 더 큰 도약을 위한 시발점이다. 근로(종속)시간과 휴식(자유)시간으로 구분하는 이분법을 극복하고 양자 사이에 존재하는 유사근로(종속)시간을 포착하여 특별 규율하는 다원적 접근법이 필요하다. 근로시간 및 휴게시간 특례제도에 새로이 도입된 연속휴식시간제를 특별제도가 아닌 일반제도로 보편화하는 방향으로 나아가야 할 것이다. 근로자의 휴식권 보장과 사적 생활보호를 위한 규범적 기초로서 업무시간 외에 업무연락에 응하지 않을 권리(이른바 연결차단권)의 법적 승인도 필요하다. 탄력적 근로시간제 등 유연한 근로시간제, 보상휴가제, 근로시간 계산 특례제도, 근로시간 및 휴게시간 특례제도, 유급휴가 대체제도 등에서 활용되는 서면합의의 주체인 근로자대표는 그 개념의 모호성 등으로 인해 제도의 정상적 운영을 기대하기 어렵기 때문에 근로자대표 개념을 명확히 하고 그 선정 절차와 방법을 투명하게 하는 제도개선이 이루어져야 한다. 근로시간 규율 및 휴식 보호의 사각지대에 있는 4명 이하 사업장의 근로자, 초단시간근로자, 근로시간 적용제외 근로자 등에 대한 적절한 보호가 있어야 한다. 그 외에도 기준근로시간을 초과하는 연장근로의 상시화 내지 고착화를 방지하기 위한 방안으로서 현행 1주간 연장근로시간의 상한(12시간)에다 1개월을 넘은 일정한 기간 동안의 상한을 추가하는 것에 대한 검토가 있어야 할 것이다. **KL**

### [참고문헌]

고용노동부(2018), 「근로시간 해당여부 판단 기준과 사례」, pp.1~8.

- 권혁(2018), 「노동법상 근로시간 개념의 다원성에 관한 시론」, 『노동법논총』 44, 한국비교노동법학회, pp.133~160.
- 김근주(2018), 「근로시간법제의 현황과 과제」, 한국고용노사관계학회 학술대회 발표문, pp.5~21.
- 노동부(2006), 『근로기준법령 제·개정 발자취』.
- 박귀천(2018), 「근로시간 특례업종 관련 쟁점과 향후 논의 방향」, 한국고용노사관계학회 학술대회 발표문, pp.45~59.
- 배규식(2015), 「근로시간 단축」, 『노동리뷰』 4월호, 한국노동연구원, pp.40~49.
- 이영주(2018), 「근로시간 단축법 개정의 경과와 쟁점」, 『노동법포럼』 24, 노동법이론실무학회, pp.143~179.
- 한인상(2019), 「최근 근로시간법제 개정 논의의 주요 내용과 쟁점」, 『노동법논총』 45, 한국비교노동법학회, pp.139~174.