

일과 삶의 균형을 위한 정책과제

정영훈 · 손연정*

I. 머리말

‘일·생활 균형(work·life balance)’은 2000년대 들어 국내의 학자들에 의해서도 여러 관점에서 다양하게 연구되었는데, 2017년 무렵부터는 ‘워라밸’이 하나의 트렌드로 등장하면서 이제는 우리 노동사회의 중요한 가치로 자리 잡았다. 이러한 변화는 고용노동정책에도 중요 정책 목표와 과제로 받아들여졌다. 문재인 정부의 100대 국정과제(2017. 7.) 중 “휴식 있는 삶을 위한 일·생활의 균형 실현”이 대표적인 예라고 할 수 있다. 물론 2000년대 이후 역대 정부가 추진한 일·가정 양립이나 장시간근로의 해소도 일·생활 균형의 핵심적 요소라는 점에서 보면 일·생활 균형 정책이 전혀 새로운 것은 아니다.¹⁾ 하지만 ‘일·생활 균형’이 정책 목표와 과제로서 전혀 새롭지 않다는 것이 의미하는 것은, 이것이 그만큼 실현되기 어렵다는 점과 향후에도 지속적으로 추진되어야 한다는 점이다. 일·생활 균형이 국가, 사회, 기업, 가족, 개인의 차원에서 제대로 정착되는 데에는 여러 주체와 수준에서 제도 개선, 새로운 투자, 관행 개혁, 인식과 가치의 변화 등이 요구되기 때문이다(배규식 외, 2013).

이러한 점에서 문재인 정부의 일·생활의 균형 실현을 위한 일련의 정책은 새로운 시작점이라고 볼 수 있을 것이다. 특히 실근로시간 단축 및 휴일 확대를 위한 「근로기준법」(이하, 근로기준법) 개정과 근로시간단축청구권·가족돌봄휴가 도입 및 가족돌봄휴직권의 확대를 위한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하, 남녀고용평등법)의 개정은 일·생활의 균

* 정영훈=한국노동연구원 연구위원(jyh@kli.re.kr), 손연정=한국노동연구원 연구위원(skysysj@kli.re.kr).

1) 문재인 정부의 실근로시간단축 정책은 이미 2015. 9. 15.에 경제사회발전노사정위원회에서 이루어진 “노동시장 구조개선을 위한 노사정 합의(이른바 9.15합의)”에서 합의된 것을 실행에 옮긴 것이라고 할 수 있다. 9.15합의에서는 2020년까지 전 산업 근로자의 연평균 실근로시간이 1800시간대로 단축될 수 있도록 노사정이 적극 협력하고 1주일은 7일로 하여 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함하며, 주당 근로시간은 52시간(기준근로시간 40시간 + 연장근로시간 12시간)으로 하는 것 등이 포함되어 있었다. 그 외에도, 특별연장근로, 근로시간특례업종 축소, 근로시간적용제외 축소, 탄력적 근로시간제 및 재량간주근로시간제의 개선 등을 담고 있었다.

형 실현을 위한 법제도적 기반을 구축하는 데 크게 기여하였다. 나아가 일·가정 양립 환경 지원과 워라벨일자리장려금과 같은 고용안정장려금의 대폭적인 확충과 근무혁신 등 일하는 방식 및 문화 개선을 위한 일·생활 균형 캠페인 추진도 일·생활의 균형 실현을 위한 정부 지원 정책의 기반이 될 수 있을 것이다. 하지만 문재인 정부의 일·생활의 균형 실현 정책은 코로나 19라는 어려운 상황을 고려하더라도 적지 않은 문제점과 한계를 보여준 것이 사실이다. 따라서 향후 일·생활의 균형 실현을 국정的重要 과제로서 추진하는 데 있어서 이러한 문제점과 한계를 확인하고 그 개선점을 검토하여야 한다.

이 글에서는 일·생활 균형 실현의 정책적 접근법을 유연근로제를 중심으로 먼저 살펴보고, 세부적인 법제도적 개선과제에 대해서 살펴보기로 한다.

II. 일·생활 균형 실현을 위한 유연근로제의 확산

1. 일·생활 균형 실현을 위한 수단으로서 유연근로제의 적정성

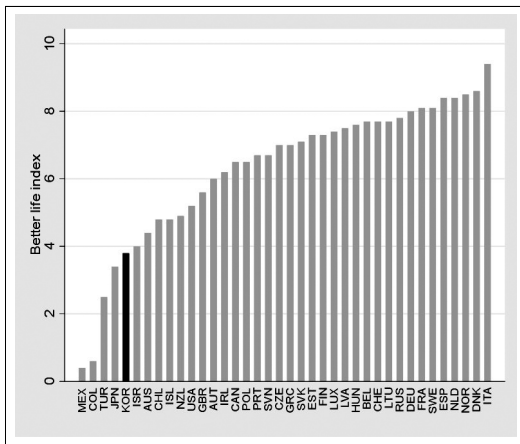
OECD가 매년 발표하는 ‘더 나은 삶의 지수(better life index)’를 보면, 2020년 한국은 조사대상인 38개국 가운데 34번째, 멕시코, 콜롬비아, 터키, 일본에 이어 가장 삶의 질이 낮은 국가인 것으로 나타났다. 일·생활 균형은 개인의 건강과 생활만족도, 삶의 질 전반에 영향을 미치는 중요한 요인으로, 낮은 수준의 일·생활 균형은 전통적 성역할 규범과 맞물려 여성의 경제활동 참여를 저해하는 주된 원인으로 작용하며 노동시장의 성별 불평등과 저출산으로까지 이어지고 있다²⁾.

일·생활 균형을 지원하기 위한 정책으로 정부는 장시간근로 해소를 위해서 주 52시간 상한제를 2018년부터 시행하고 있으며, 기존의 육아기근로시간 단축제도 외에 2019년부터는 육아가 아닌 일반적인 근로시간 단축 청구권제도를 도입하였으며, 2020년에는 가족돌봄휴가제도 도입되어 시행 중이다. 일·생활 균형 실현을 위해서는 장시간노동 해소가 가장 기본적인 전제이지만, 최근에는 유연한 근무방식 또한 일·생활 균형을 위한 중요한 수단으로 주목받고 있다. 그 배경에는 코로나19로 인한 재택근로 등 유연근무제의 확산이 큰 영향을 미친 것으로 보인다. 2020년부터 시작된 사회적 거리두기로 인해 기존의 대면중심, 집체중심 기업문화에 획기적인 변화가 일어나게 되었고 정부에서는 비필수 공공부문에 대한 재택근무 시행, 기업에 대한

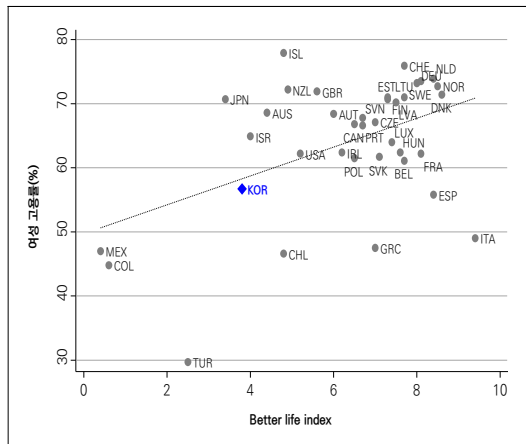
2) 2021년 여성 경제활동참가율은 59.1%로 나타났으며, 2021년 합계출산율은 0.81이었다.

재택근무 허용 권고 등으로 유연근무제 확산에 불을 지폈다. 2016년 4.2%에 불과했던 유연근무제 활용률은 2021년 16.8%로 네 배가 증가하였으며, 같은 기간 동안 재택 및 원격 근무제의 활용률도 0.2%에서 5.4%로 급격히 증가하였다. 재택 및 원격 근무제 외에도 근무일정을 조정하는 제도인 시차출퇴근제, 선택근무제, 탄력근무제 또한 같은 시기 지속적으로 활용률이 증가하였다. 이러한 유연근무제의 급격한 확산은 우리 사회를 일·생활 균형과 관련한 거대한 시험장으로 만들었다고 해도 과언이 아닐 것이다.

[그림 1] OECD 회원국의 더 나은 삶의 지수



[그림 2] OECD 회원국의 더 나은 삶의 지수와 여성고용률



자료 : OECD Stat. 2020.

유연한 근무시간과 장소의 조정이 근로자의 일·생활 균형에 미치는 영향에 관한 기존의 연구들을 보면 양가적인 연구 결과가 존재하는 것을 확인할 수 있다. 먼저, 근로시간과 장소에 대한 재량권과 통제권이 근로자에게 긍정적인 영향을 미치게 되고, 출퇴근 시간의 절약과 여러 가지 역할 간 이행이 용이하다는 점에서 근로자의 일·생활 균형을 증진시키며 특히 가정 내 돌봄의 의무가 있는 근로자들에게는 더욱 큰 만족도를 주는 것으로 보고되고 있다(Kossek and Ozeki, 1998; Edwards and Rothbard, 2000; 김지현, 2021). 또한, 불필요한 회의, 전화응대, 업무 중 간섭 등이 줄어들어 업무 집중도와 효율이 높아진다는 점도 긍정적인 측면으로 자주 언급된다. 이러한 장점으로 인해 유연근로는 여성들의 출산 후 경력 유지에도 도움이 되는 것으로 보고되고 있다(Chung and Van der Horst, 2018; Fuller and Hirsh, 2019). 하지만 유연근무제가 가진 이러한 장점은 마치 동전의 양면과 같아서 여러 가지 역할 간 투과성이 증가(Lott, 2020)하여 일·생활 갈등을 고조시키기도 하고(Allen et al., 2013; Michel et al., 2011), 실질적인 업무 강도(Kelliher and Anderson, 2010)와 비급여 초과 근로시간이 증가(Lott and Chung, 2016)할 우려도 존재한다. 또한, 불필요한 회의와 비효율적인 대면 업무가 줄어드는 대신 동료

들과의 의사소통이 원활하지 않거나 심리적인 고립감과 동기부여가 감소되는 등 부정적인 효과를 불러오기도 한다.

하지만 이처럼 상반된 연구 결과가 모두 존재함에도 불구하고 유연근무제의 도입에 대한 사회적 관심과 수요가 크게 증가하고 있는 데는 그 이유가 있을 것이다. 지난해 한국노동연구원에서 시행한 재택근로실태조사와 한국노동패널 23차 부가조사 자료를 분석한 결과에 따르면, 재택근무는 근로자의 시간활용 측면, 생활만족도와 직무만족도 측면에서 모두 긍정적인 효과가 큰 것으로 나타났다. 특히, 이러한 재택근로의 효과는 여성에게서 더욱 크게 나타났는데, 코로나19로 인한 돌봄공백이 발생한 기간 동안 일과 돌봄 두 가지 역할을 동시에 수행하는 것이 가능했다는 점에서 근로자의 만족도를 높인 것으로 보인다. 특히 자녀돌봄 등과 같은 역할이 주로 여성이 전담하는 일이라는 성역할 인식이 공고한 한국 사회에서 이러한 영향은 여성에게서 더욱 크게 발현된 것으로 추측된다. 성별, 연령별 유연근무제와 재택 및 원격근무제 활용률을 분석한 결과를 보면, 여성들의 경우 출산, 육아기인 20대 중후반에서 30대 중후반에 이르는 시기 동안 유연근무제와 재택 및 원격 근무제의 활용률과 수요가 모두 집중되는 현상이 나타난다. 이러한 결과 역시 일과 가정을 양립하는 데 유연한 근무방식이 여성에게 긍정적인 기능이 있는 제도로 인식되고 있음을 시사한다고 볼 수 있을 것이다. 재택근무제에 대한 관심과 수요의 증가는 재택근무 등 유연근무제에 대한 수요 조사에서도 드러나는데, 재택근로실태조사에서 재택근로를 활용하고 있는 근로자 3,000명 중 남성의 71%, 여성의 75%가 코로나19 종식 이후에도 재택근무를 지속해서 활용할 의향이 있는 것으로 나타났으며, 경제활동인구조사에서는 전체 임금근로자의 42.8%가 현재는 활용하고 있지 못하지만 유연근무제를 희망하고 있는 것으로 조사되었다.

2. 유연근로제도 확산을 위한 정책의 방향성

유연근무제가 일·생활 균형 증진에 새로운 가능성을 제시하고 있는 것은 사실이나 유연근무제는 모든 근로자에게 동등하게 열려있는 기회라고 볼 수는 없다. 예컨대, 대면접촉 정도 등의 업무환경과 정보통신기술 활용도와 직무 유연성 등의 업무특성에 따라 재택근로 가능성 여부를 기준으로 일자리를 구분해 보면, 우리나라에서 재택근로가 가능한 일자리는 이론적으로 35%로 추정된다(최성웅, 2020). 2021년에 유연근무제를 활용한 근로자 가운데 상당수는 대기업, 정규직 근로자로 나타나, 2차 노동시장에 속한 근로자들에게는 유연한 근무방식에 대한 선택권이 대단히 제한적인 것을 알 수 있다. 따라서 유연근무제가 노동시장의 불평등을 더욱 강화하는 방향으로 작용하지 않도록 향후 유연근무제도의 접근성을 높일 수 있는 방안을 찾아야 할 것이다.

또한, 유연근무제는 일·생활 균형에 긍정적, 부정적 영향을 모두 미칠 수 있는 제도라는 점에서 부작용을 최소화하고 순기능을 극대화하는 방향으로 제도가 정착될 수 있도록 정부와 기업이 함께 노력해야 한다. 자녀가 있거나 돌봄 책임을 지고 있는 근로자들의 경우 일과 생활의 경계 없이 이중적 부담을 지는 것을 방지하기 위해 돌봄의 공공성과 돌봄서비스의 질을 강화할 필요가 있다. 직장어린이집 설치를 확대하고 공유오피스나 스마트워크 스테이션을 활용한 원격 근무의 활성화도 필요할 것이다. 원격근무는 사무실 출근과 같은 업무 공간을 제공하면서 동시에 출퇴근 시간을 줄여주어 근로자들의 업무 효율성과 삶의 질을 동시에 높여줄 수 있을 것이다. 또한, 유연근무제를 사용하는 근로자들에 대해 사생활과 개인정보를 보호하는 범위 내에서 업무가 이루어질 수 있도록 규정하고 유연근무로 인하여 실근로시간과 업무량이 증가하지 않도록 연결차단권을 입법화하는 등 유연근무제 활용 근로자들을 보호하려는 노력 또한 필요할 것으로 보인다.

마지막으로 이 글에서 강조하고 싶은 점은 유연한 근로방식의 확대가 근로자의 일·생활 균형과 노동생활의 질을 강화하는 훌륭한 도구가 될 수 있지만, 그것만으로는 현재의 일·생활 균형이 무너진 한국인의 삶을 회복하는 해답이 될 수 없다는 점이다. 유연근무제에 내재된 부정적 측면을 최소화하면서 정책 목표를 충족하기 위해서는 성역할 인식 변화를 위한 노력이 함께 이루어져야 한다. 한국은 장시간근로가 만연된 국가이다. 오래 일하고 일을 최우선으로 생각하는 이상적 근로자 문화에서는 유연한 근무방식을 활용하는 근로자들은 부정적인 낙인이 찍힐 수 있고 경력 개발에도 부정적인 영향이 있을 수 있다(Williams et al., 2013). 특히 유연근무제가 여성들의 경제활동참여를 증가시키는 효과가 있지만 장기적으로는 여성들이 남성들에 비해 상대적으로 유연근무제를 더 적극적으로 활용하게 되면서 임금과 승진 등에서 불이익을 받게 될 가능성이 있다는 지적도 있다(Goldin, 2021). 따라서 유연근무제도가 전통적 성역할을 강화하는 매개체가 되지 않도록 남성 육아휴직 할당제의 도입 등 적극적인 정책적 노력이 필요할 것이다. 또한, 근로자의 일·생활 균형을 위해 도입된 육아기 근로시간 단축제, 가족돌봄휴가 등은 현재까지는 이용률이 매우 낮은 상황으로, 향후 제도의 실효성을 높일 수 있는 방법을 강구해야 할 것으로 보인다. 예컨대, 제도 활용률이 저조한 주요한 이유 중 하나는 낮은 소득보전을 때문으로, 제도의 활용률을 높이기 위해서는 근로자의 소득감소 문제를 보완하기 위한 별도의 재정적 지원방안을 모색할 필요가 있을 것이다.

Ⅲ. 일·생활 균형의 실현을 위한 법제도적 과제

1. 건강시간의 보장

가. 근로일간 최소휴식제도의 도입

인간의 생명과 건강은 모든 자유와 권리의 기본적인 전제이다. 따라서 일하는 시간, 즉, 노동 시간에 있어서 근로자의 건강과 생명이 보장되지 않는 상황에서 일·생활 균형을 실현하겠다는 것은 어불성설이다.

이를 위해서는 먼저 만성적인 장시간노동을 근절하고 최소한의 휴식이 보장되어야 한다. 2018. 3. 근로기준법 개정에 의한 1주 최장노동시간의 명확한 규제는 만성적인 장시간노동을 근절하는 출발점이 될 것이다. 하지만 우리 근로기준법은 1주 단위의 근로시간 총량을 규제하면서도 1일 단위의 근로시간 총량을 규제하지 않고 있다는 점에서 근로시간 규율의 핵심이 몰각되어 있다. 근로일간 최소휴식시간제(11시간 연속휴식제)는 문재인 정부의 대통령 선거 공약 이면서 일자리위원회의 일자리정책 5년 로드맵에서도 근로시간 정책의 과제로 제시되어 있지만, 실현되지 못하였다. 다만, 2021. 1. 근로기준법 개정에서 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 근로시간 특례, 특별연장근로 등에 있어서 근로일간 최소휴식시간을 연속 11시간으로 보장하도록 한 점이 주목된다.

EU 근로시간 지침³⁾에서 보듯이 근로일간 최소휴식("Daily rest")의 보장은 EU 근로시간 규율의 출발점이자 핵심이다. 이는 근로일간 최소휴식의 보장이 근로시간 규제의 제1차적 목적인 근로자의 생명과 건강을 보장하기 위한 최소한의 장치임을 의미한다. 따라서 근로기준법상의 근로시간 규율에서는 근로일간 최소휴식시간제(11시간 연속 휴식제)가 일반적인 원칙으로서 적용되어야 한다.

나. 과로사 억제 대책 강화

장시간근로와 뇌심혈관 질환과의 관련성이 높다는 것은 국내외의 많은 연구에서 입증되었다

3) Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time[EU 근로시간 지침에서 근로시간 규율의 핵심은 제2장에 규정되어 있다(제1장은 총칙). 제2장의 첫 번째 조항인 제3조는 "Daily rest"를 규정하고 있는데, "회원국은 모든 근로자에게 24시간당 최저 11시간의 계속된 휴식시간이 매일 부여되는 데에 필요한 조치를 취하여야 한다."고 하고 있다.

(김인아, 2017). 장시간근로가 원인이 되어 뇌심혈관 질환이 발생하고 사망에 이르게 되는, 이른바 “과로사”는 OECD 국가 중에서 유독 우리나라와 일본에서 많이 제기되는 사회적 문제이다. 과로사가 빈발하는 사회에서는 일·생활 균형은커녕 인간의 존엄조차 실현되지 못한다.

아래 표에서 보는 것처럼 뇌심장 질환으로 인한 사망(과로사)에 대한 업무상 재해의 신청 건수와 승인 건수에서 볼 때 우리나라는 일본에 비하여 과중 노동에 의해서 사망하는 경우가 현저히 많다는 것을 쉽게 알 수 있다.⁴⁾

〈표 1〉 뇌심장 질환(과로사) 신청 및 승인 현황(우리나라)

(단위: 건)

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021(7월)	
	신청	승인	신청	승인	신청	승인	신청	승인	신청	승인	신청	승인	신청	승인	신청	승인
총계	612	160	585	149	577	150	576	205	612	266	747	292	670	273	438	169

주: 근로복지공단 원천본 기준 뇌심혈관계 질병 유족급여 청구 건수, 2021년은 7월까지의 건수.

〈표 2〉 뇌심장 질환(과로사) 신청 및 승인 현황(일본)

(단위: 건)

	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	신청	승인	신청	승인	신청	승인	신청	승인	신청	승인	신청	승인	신청	승인	신청	승인
총계	283	133	242	121	283	96	261	107	241	92	254	82	253	86	205	67

자료: 후생노동성 자료.

일본은 과로사방지대책을 종합적이고 체계적으로 추진하고자 2014년에 「과로사 등 방지대책 추진법」을 제정하여 “과로사 제로”를 목표로 각종 정책을 추진하고 있다. 하지만 우리의 경우에 과로사 근절에 관한 법제도의 수준이나 정책 당국의 관심은 그다지 높지 않다. 정책 당국의 관심이 높지 않으니 기업의 관심도 매우 낮다. 따라서 직무별 예방 대책의 마련, 실효성을 높이기 위한 감독제도 개선, 노동시간의 기록 및 보존과 사각지대 해소를 위한 근로기준법의 개정, 장시간 노동을 포함한 업무상 부하와 심리적 부하를 산업의학적으로 사전 점검하고 대처할 수 있게 할 산업안전보건법의 개정, 지속적인 정책 수립과 시행을 국가의 책임으로 명시하는 과로사 등의 예방을 위한 법률 제정 등을 추진하여야 한다(백희정 외, 2020).

다. 근로시간기록의무 부여

근로자의 건강시간을 보장하기 위해서는 근로시간 규제의 방식에 있어서 사용자의 근로시간

4) 안전보건공단의 발표에 의하면 2019년도 산재 질병 사망자 수는 1,165명인데, 2019년도 과로사 승인 건수는 292건이다. 전체 질병 사망자 수의 25%가 과로사로 추정된다.

기록의무를 도입할 필요가 있다.⁵⁾ 근로시간기록의무를 사용자에게 지움으로써 사용자 스스로 근로시간 규제의 준수 여부를 체크하여 근로시간 규제 준수 의식을 높일 수 있고, 근로감독을 용이하게 할 수 있을 것이다. 이는 실근로시간의 단축에도 간접적으로 기여할 수 있을 것이다.⁶⁾

나아가 근로시간기록의무는 아래에서 보는 바와 같이 근로시간규율의 탄력화·유연화의 조건이 될 것이다. 즉, 근로시간규율의 탄력화·유연화를 제고하면서 사용자는 근로자의 실근로시간을 면밀히 기록·관리하도록 한다면 근로자의 불이익을 방지하는 데 기여할 수 있을 것이다.

2. 생활시간의 보장

가. 연장근로·휴일근로에 대한 시간보상

장시간근로는 일·생활 균형을 저해하는 가장 큰 요인이라는 점(배규식 외, 2013)에서 볼 때 2018. 3. 근로기준법의 개정으로 연장근로의 1주 한도를 명확히 함으로써 장시간근로의 주된 원인이었던 연장근로의 만연한 시행이라는 관행에 종지부를 찍었다고 할 수 있다. 또한, 특례업종을 대폭 축소하여 비인간적인 초장시간근로의 가능성을 축소한 것도 실근로시간 단축을 통하여 일·생활 균형을 실현하기 위한 중요한 기반이 될 것이다. 1주 52시간 근로제의 도입은 법제도적인 기반의 구축뿐만 아니라 노사 모두에게 근로시간이 매우 한정적인 자원이라는 것을 인식하게 하여 한정된 시간을 효과적으로 활용하려는 노력과 근로시간에 관한 법적 규율의 준수 의식을 높이는 데 기여할 것이다.

그런데 현재의 근로시간 규율은 생활시간 보장이라는 근로시간 규율의 목적을 철저히 실현하고 있지 못하다. 특히 연장근로와 휴일근로의 제한에 있어서 1주간의 총량을 제하는 방식과 할증임금의 지급 방식을 병용하고 있지만, 이러한 방식은 연장근로·휴일근로에 관한 사용자의 필요와 할증임금에 관한 근로자의 필요가 타협함으로써 연장근로·휴일근로를 조장하는 요인이 되고 있다. 일·생활 균형의 실현에 있어서 근로자의 “생활”시간을 보장하기 위해서는 연장근로와 휴일근로에 대해서는 할증임금의 지급이라는 금전보상이 아닌 휴식에 의한 보상 즉, 시간에 의한 보상을 원칙으로 하여야 할 필요가 있다. 이를 위해서는 근로시간저축제도(근로시간계좌제)를 도입하는 것도 유력한 방안이 될 것이다. 연장근로나 휴일근로를 시간으로 보상받아 이를 적립함으로써 근로자가 자신이 필요한 때에 적절한 시간만큼의 유급휴가를 사용할 수 있

5) 근로시간기록의무는 문재인 정부의 대통령 선거 공약이었지만[“눈치아근 잡는 출퇴근시간기록의무제(일명 「칼퇴근법」)], 국정과제와 일자리로드맵에서는 제외되었다.

6) 유럽사법재판소(European Court of Justice)는 2019. 5. EU 헌장과 근로시간지침을 근거로 초과근로시간기록의무를 넘어서 각 근로자의 근무시간을 모두 측정하는 시스템을 구축해야 한다고 판단하였다.

게 하여 근로자의 생활시간을 효과적으로 보장하는 것과 함께 시간주권(time sovereignty)도 강화할 수 있을 것이다. 근로시간저축제(근로시간저축제)는 이미 박근혜 정부에서도 도입을 검토한 바가 있고, 일자리위원회의 일자리정책 5년 로드맵에도 제시되고 있다는 점에서 노사정 대화를 통해서 소득감소의 폭을 완화하는 방안과 함께 이의 도입 방안을 적극적으로 논의할 필요가 있을 것이다.

나. 근로시간 이외의 생활시간에 대한 철저한 보장

근로자의 생활시간을 보장하기 위해서는 근로로부터 해방된 시간에는 불가피한 경우를 제외하고 문자메시지, SNS 등을 통한 업무 지시가 제한되어야 한다. 이른바 연결차단권(Right to disconnect)의 보장도 이러한 제한의 유력한 방법일 것이다. 정보통신기술이 급격히 발달하고 재택근로의 활용이 확대되고 있는 상황에서 연결차단은 근로자의 생활시간을 보장하는 중요한 제도적 장치라고 할 수 있다.⁷⁾

이미 프랑스, 이탈리아, 스페인 등에서는 연결차단권이 입법화되어 있고, 우리나라에서도 도입을 위한 법률 개정안이 제출되는 등 최근 활발하게 논의가 이루어지고 있는 점에 비추어 볼 때(조재호, 2019) 이들 법제를 참고하여 어떠한 방법으로 연결차단을 법제화할지를 검토할 필요가 있다.

다. 연차유급휴가의 취득 요건 완화와 연속사용

2018. 3. 근로기준법 개정으로 공휴일의 민간 적용 의무화 등이 시행됨으로써 휴일이 대폭 확대되어 휴식권 보장에 큰 진전이 있었다. 하지만, 연차유급휴가에서는 다소의 개정만 있을 뿐 연차유급휴가권의 실질적 보장을 위한 획기적인 법제도적 변화는 없었다.

연차유급휴가제도에서는 그 제도의 취지상 일정 기간 근무한 근로자에게 일률적인 일수의 휴가가 연속적으로 부여되어야 한다. 하지만 현재 우리 근로기준법에서는 근속 연수에 비례하여 연차유급휴가가 증가하도록 하고 있고, 연속 부여도 사용자의 의무로 되어 있지 않다. 더군다나 미사용 연차유급휴가에 대해서는 금전 보상을 의무화하고 있다. 이러한 방식은 연차유급휴가제도의 취지와 목적에 맞지 않기 때문에, 취득요건을 완화하고 사용자로 하여금 근로자 개인의 의견을 존중하여 최소 2주 이상 연속으로 부여하도록 할 필요가 있다.⁸⁾ 연차유급휴가의

7) 연결차단권의 도입은 문재인 정부의 대통령 선거 공약, 문재인 정부 100대 국정과제, 일자리위원회의 일자리정책 5년 로드맵 모두에서 근로시간 정책의 과제로 제시되어 있을 정도로 중요한 과제였지만, 본격적인 추진 논의가 이루어지지 못하였다.

8) 연차유급휴가의 연속 부여는 문재인 정부의 대통령 선거 공약이면서 일자리위원회의 일자리정책 5년 로드맵에서도

사용은 근로자 개인의 권리이지만, 연속부여는 사용자의 의무로 접근할 필요가 있다.

3. 유연근로제 실시에 관한 근로자 선택권의 보장

가. 재량간주근로시간제·선택적 근로시간제 실시에 관한 근로자 선택권의 보장

노동보호법의 이념적 토대는 개인의 자기결정권의 실질적 보장이다. 하지만 산업구조의 변화, 그리고 근로자의 삶과 가치의 변화를 생각해보면 사적 자치의 확대를 통해서 근로시간 규제의 탄력적 적용의 가능성을 제고할 방법을 모색할 필요가 있다. 독일의 노동4.0 논의에서도 잘 드러났듯이 현대 노동사회에서 근로시간에 대한 근로자의 이해관계가 다양하기 때문에 일률적인 근로시간 규제는 근로자의 자기결정권 보장과 충돌할 수 있다.

종래 근로시간 규제의 탄력적 적용에 있어서 근로자의 이익을 보호하기 위하여 근로자대표에 의한 집단적 의사결정 방식이 광범위하게 도입되었다. 그러나 현행 근로자대표제도는 법제도적으로 한계가 적지 않다. 특히 근로기준법 제3장의 “근로시간과 휴식”에서는 근로자대표의 서면합의가 근로시간 규율의 탄력화·유연화를 위한 요건으로서 광범위하게 활용되고 있기 때문에 근로자대표제도를 정비하여야 한다.

이와 같은 제도 정비에 있어서는 근로자대표제라는 집단에 의한 의사결정과 개인의 선택이 충돌하는 경우에 후자를 존중하는 방향에서도 법제도를 검토할 필요가 있다.⁹⁾ 근로자대표에 의한 의사결정은 근로자의 자발적 참여에 의해서 그 정당성이 뒷받침되는 것이 아니기 때문에 집단과 개인 간의 이익이 충돌하는 상황에서 개인의 선택과 이익을 어떻게 존중할 것인지라는 문제가 더욱 첨예하게 드러난다. 경우에 따라서는 근로자대표가 존재하지 않는 경우에 개인의 선택을 어떻게 보장할 것인지가 문제가 될 것이다. 따라서 재량간주근로시간제나 선택적 근로시간제의 실시에 있어서 근로자 개인의 선택권을 보장하면서도 근로자의 불이익을 방지할 수 있는 제도적 장치를 강구할 필요가 있다.¹⁰⁾

근로시간 정책의 과제로 제시되었다.

- 9) 근로자대표제의 개편을 규정한 개정 법률안 중에서 안호영 의원 대표발의의 근로기준법 일부개정법률안을 보면, 이러한 문제들에 대해서는 해결 방안을 거의 담고 있지 않다. 다만, 근로자대표와 개별 근로자들의 의견이 상충할 때에 대비하여 “부분 근로자대표”를 선출할 수 있도록 하고 있다(법률안 제92조의7).
- 10) 선택적 근로시간제와 재량근로시간제는 근로자에게도 이익이 될 수 있기 때문에 근로자의 선택을 존중하는 제도 설계가 필요하지만, 이들 제도를 악용하여 근로자에게 과중한 노동을 강제하고 할증임금의 지급을 면탈하는 사용자도 존재할 수 있기 때문에 근로자 보호를 위한 다음과 같은 추가적인 보완책이 필요하다. 첫째로는 취업규칙의 기재 외에 근로자와 사용자의 개별적 합의는 서면에 의한 합의에 의하여야 한다. 둘째로 근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 부여하도록 하여야 한다. 셋째로 선택적 근로시간제와 재량근로시간제의 적용에 관해서 근로자의 개별적 동의가 필요하다는 점을 명확히 하고 사용자의 적용 제안에 근로자가 동의하지 않더라도 이를 이유로 하는 불이익취급을 금지하여야 한다. 넷째 이들 근로시간제도가 적용되더라도

나. 근무장소에 관한 근로자의 선택권 보장

코로나19 팬데믹 상황에서 기업들이 재택근로를 활발하게 활용하면서 일·생활 균형의 실현 방법으로서 재택근로가 다시금 주목되고 있다. 하지만 재택근로의 활용 촉진을 위한 법제도의 정비는 별다른 진전이 없다. 재택근로는 근로자가 자신의 집에서 근로를 하기 때문에, 사업장 내에서의 근로라는 전형적인 근로형태에 적용될 것을 상정하고 만들어진 법조항을 적용하는 데는 일정한 한계가 따를 수밖에 없다. 현행 근로기준법은 특수한 근로방식에 대해서 일정한 예외(예를 들어 근로기준법 제58조 제2항의 ‘사업장 밖 간주근로시간제’)를 규정하고 있지만, 이들 예외 규정을 마련할 때도 역시 재택근로는 상정되지 않았기 때문에 이들 예외 규정을 재택근로에 적용하는 것만으로 문제점이 모두 해결되지는 않는다. 또한, 재택근로에 적용되어야 할 최저근로기준, 당사자의 권리와 의무에 대해서도 현행 노동관계법에서는 아무런 규정을 하고 있지 않다. 고용노동부의 「재택근무 종합 매뉴얼」(2020. 9.)과 같이 현행 노동관계법령을 유연하게 해석하여 적용함으로써 해결할 수도 있겠지만, 재택근로의 부작용에 대처하기에는 그 한계도 뚜렷하게 존재한다.

하지만 재택근로 활용의 현 상황에서 볼 때 재택근로자를 보호하기 위하여 재택근로를 완결적으로 규율하기 위한 법률을 제·개정하기보다는 우선 개별 근로자의 재택근로 활용을 촉진하기 위한 절차적 규정을 정비할 필요가 있다. 재택근로의 활용 촉진을 위해서는 재택근로를 할 권리를 법정화하는 것도 하나의 방법일 것이다. 하지만 이러한 권리는 서구 유럽국가에서도 완전히 보장되고 있지 않다는 점에 유의해야 한다. 따라서 우리의 경우에는 재택근로제도가 도입되어 있는 경우에 그 적용을 신청할 수 있는 권리(신청권)와 그에 따른 사용자의 성실한 협의·설명의무를 법률에서 정하는 수준에서 법정화를 검토할 필요가 있을 것이다. 즉 신청과 협의 등에 관한 절차를 법률에서 정하는 방법을 검토하는 것이다.

신청과 협의 등에 관한 절차를 법률에서 정하는 것이 현 단계에서 적절하다고 하더라도 이를 어느 범위의 근로자에 대해서 적용할지를 결정할 필요도 있다. 이탈리아나 프랑스의 경우처럼 재택근로의 필요성이 인정되는 특정한 집단을 대상으로 이를 보장하는 것도 방법이라고 할 수 있다. 이 경우, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 등에서 이를 규정할 수 있을 것이다. 나아가 이들 법률의 적용 대상에 대해서는 재택근로

사용자는 이들 근로자의 건강을 보호할 의무가 있기 때문에 사용자로 하여금 당해 근로자가 사업장에 체재하는 시간과 사업장에서 근로에 종사하는 시간 등을 파악할 의무를 부과하여야 한다. 그리고 이를 바탕으로 적절한 건강관리조치를 취하도록 하여야 한다. 다섯째, 이들 근로시간제도가 적용되는 근로자에 대해서는 적절한 휴식이 보장될 수 있도록 일정 기간 동안 일정 수준 이상의 휴일과 휴가를 사용자가 부여할 것을 법률에서 정할 필요가 있다. 여섯째, 이들 근로시간제도를 개별 근로자와의 합의에 의하여 적용하는 경우에 근로감독을 원활히 할 수 있도록 관련 서면과 기록을 사용자가 일정한 기간 동안은 보관하며 근로감독 시에는 제출하도록 하여야 한다.

제도가 개별 기업에 도입되어 있지 않더라도 재택근로를 할 권리를 신청권의 형태로 규정하는 방법도 검토할 수 있을 것이다. 이 경우 개별 근로자(또는 근로자대표)와 사용자의 협의와 합의를 통해서 재택근로를 하는 방식이 될 것이다.

IV. 맺음말

일·생활 균형에 대한 사회적 관심은 일시적 유행이 아니라 사람들의 삶의 지향점이 바뀌고 있는 것을 반영하는 현상이라 생각된다.¹¹⁾ 일·생활 균형은 적정 노동시간을 유지하고 나머지 시간은 가정생활과 여가생활에 적절히 배분하는 것을 의미하는데, 이는 근로자의 일·생활 균형 실현을 위해서는 궁극적으로 실근로시간이 단축되는 것이 전제되어야 함을 의미한다. 장시간 근로문화가 개선될 때 비로소 유연근로제와 같은 다양한 일하는 방식이 일·생활 균형을 위하여 의미 있는 역할을 수행할 수 있을 것이다. 따라서 2018년 공공부문과 300인 이상 기업을 시작으로 지난해 5인 이상 모든 기업에 전면적으로 적용된 주 52시간 상한제가 조기에 안착될 수 있도록 노사정은 가일층의 노력을 다해야 할 것이다.

주 52시간 상한제와 같은 법제도의 도입은 일·생활 균형 실현을 위한 시작에 불과하다. ‘일·생활 균형론’의 등장 배경, ‘일·생활 균형’의 촉진·저해 요인 등을 생각해 볼 때 그 정책적 위상을 더욱 높이고 ‘일·생활 균형’의 비전, 목표, 계획 및 지침을 명확히 설정하고 추진할 필요가 있을 것이다. 또한, ‘일·생활 균형’은 법제도 개선만으로 단시간에 이루어지기 어렵기 때문에 대통령 임기를 넘어서 안정적·지속적으로 추진하기 위한 체계를 마련할 필요가 있다. 문재인 정부에서 ‘일·생활의 균형 실현’을 명확히 국정과제로 채택하고 대통령을 위원장으로 하여 노사정이 참여하는 범정부 조직인 일자리위원회에서 ‘일·생활의 균형 실현’을 위한 정책을 수립하고 추진하였다는 점은 높이 평가할 만하다. 하지만 ‘일·생활의 균형 실현’을 위한 정책의 위상은 여전히 낮고 그 비전과 목표, 계획과 지침은 부재하였다고 할 수 있다. 이 점은 일자

11) 일·생활 균형에 대한 사회적 관심과 지지는 2018. 3. 근로기준법 개정에 의한 주 52시간 근로제와 실근로시간단축에 대한 긍정적인 반응에서도 잘 드러난다. 문화체육관광부가 실시한 「노동시간 단축에 대한 인식 여론조사」(2018. 8. 3.~8. 10.까지 전국 만 19세 이상 성인 남녀 1,515명을 대상으로 진행)의 결과를 보면, 응답자의 64.2%가 ‘노동시간 단축’ 정책 도입을 ‘잘된 일’로 평가했으며, 63%가 ‘노동시간 단축’ 정책이 앞으로 우리 사회에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 전망하였다. 그리고 국회사무처가 제20대 국회 종료 및 제21대 국회 개원을 맞이하여 실시한 설문조사[「제20대 국회, 내가 뽑은 좋은 입법은?」(2020. 5. 14.~5. 21.까지 일반 국민 15,880명의 의견 집계)]의 결과를 보면, ‘사회문화환경분야’에서 ‘근로시간단축법’(34.6%), ‘디지털성폭력 방지법’(29.4%), ‘감정노동자 보호법’(21.9%) 순으로 국민의 선택을 받았다.

리위원회는 ‘일자리정책 5년 로드맵’(2017. 10.)에서 일·생활의 균형 실현이 “근로여건 개선”이라는 10대 중점 과제 중의 하위 과제(“주 52시간 근로 명확화”와 “일·생활 균형 근로문화 확산 및 근로시간 혁신”)로 자리매김되어 있다는 점에서도 잘 드러난다.

이 점에서 일본의 관련 정책 추진 사례가 참고가 될 수 있다. 일본 정부는 2007년 노사민정 대표자회의를 구성하여 “일과 생활의 조화 현장”과 “일과 생활의 조화 추진을 위한 행동지침”을 책정하였다. 그리고 이의 추진을 위하여 기업, 노동조합, 지방자치단체의 장 등이 참여하는 “일과 생활의 조화 노사민정 추진·평가부회”와 “일과 생활의 조화추진실”을 설치하여 현재까지 운영하면서 ‘일·생활의 균형’을 거국적으로 추진하고 있다. 이와 같은 정책 추진 노력은 법제 도에도 반영되었다. 2007년 제정된 노동계약법 제3조에서는 “근로계약 원칙”으로서 “근로자 및 사용자는 일과 생활의 조화를 배려하면서 근로계약을 체결하거나 변경하여야 한다.”고 규정하고 있다(제3항). 또한, 2018년 개정된 「노동시책의 종합적인 추진 및 근로자의 고용안정 및 직업생활의 충실 등에 관한 법률」¹²⁾에서는 일과 생활의 조화를 국가 및 사업주의 시책 및 책무로 규정하고 있다(제4조 제1호, 제6조 제1항).¹³⁾ **KLI**

[참고문헌]

- 김인아(2017), 『과로사(과로자살) 예방을 위한 정책 연구』, 산업안전보건연구원.
- 김지현(2021), 「유연근무제도 사용이 기혼 여성 관리자의 일-삶의 만족도에 미치는 영향: 업무 시간외근무와 배우자 협조의 조절효과 검증」, 『사회보장연구』, 37(3), pp.5~40.
- 배규식 외(2013), 『노동시간과 일·생활 균형』, 한국노동연구원.
- 백희정 외(2020), 『장시간 노동으로 인한 건강자해 및 과로사 예방 방안』, 산업안전보건연구원.
- 조재호(2019), 「연결차단권에 대한 검토」, 『노동법연구』, pp.103~138.
- 최성웅(2020), 「재택근무가 가능한 일자리의 특성과 분포: 물리적 근로환경을 중심으로」, 『한국경제지리학회지』, 23(3), pp.276~291.
- Allen, T. D., R. C. Johnson, K. M. Kiburz, and K. M. Shockley(2013), “Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility,” *Personnel Psychology*, 66(2), pp.345~376.
- Chung, H. and M. Van der Horst(2018), “Women’s employment patterns after childbirth and

12) 2018년 법개정 이전에 이 법률의 명칭은 고용대책법이었다.

13) 이에 대해서 우리나라의 근로기준법, 고용정책기본법에서는 일과 생활의 균형에 관해서 원칙적 수준에서도 존재하지 않는다.

- the perceived access to and use of flexitime and teleworking,” *Human Relations*, 71(1), pp.47~72.
- Edwards, J. R. and N. P. Rothbard(2000), “Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs,” *Academy of Management Review*, 25(1), pp.178~199.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions(Eurofound) (2010), *Comparative analysis of working time in the European Union*, Eurofound.
- Fuller, S. and C. E. Hirsh(2019), “‘Family-friendly’ jobs and motherhood pay penalties: The impact of flexible work arrangements across the educational spectrum,” *Work and Occupations*, 46(1), pp.3~44.
- Goldin, C.(2021), Assessing Five Statements about the Economic Impact of COVID-19 on Women. Technical report, URL https://www.nber.org/sites/default/files/2021-06/GOLDIN_SEANWhitePaper.pdf.
- International Labour Organization(ILO)(2013), *Working Conditions Laws Report 2012*, ILO.
- Kelliher, C. and D. Anderson(2010), “Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work,” *Human Relations*, 63(1), pp.83~106.
- Kossek, E. and C. Ozeki(1998), “Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research,” *Journal of Applied Psychology*, 83(2), p.139.
- Lott, Y.(2020), “Does flexibility help employees switch off from work? Flexible working-time arrangements and cognitive work-to-home spillover for women and men in Germany,” *Social Indicators Research*, 151(2), pp.471~494.
- Lott, Y. and H. Chung(2016), “Gender discrepancies in the outcomes of schedule control on overtime hours and income in Germany,” *European Sociological Review*, 32(6), pp.752~765.
- Michel, J. S., L. M. Kotrba, J. K. Mitchelson, M. A. Clark, and B. B. Baltes(2011), “Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review,” *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), pp.689~725.
- Williams, J. C., M. Blair-Loy, and J. L. Berdahl(2013), “Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma,” *Journal of Social Issues*, 69(2), pp.209~234.