

KLI 고용·노동 리포트

K o r e a L a b o r I n s t i t u t e

2012. 2. 15 | 통권 제15호(2012-03) |

휴일근로의 연장근로시간 포함과 근로시간 단축

[요약]

- 한국 근로자의 1년 평균 근로시간은 OECD 평균보다 444시간, 즉 11.1주(2.6개월)가 더 길고 주 48시간 이상 장시간 노동을 하는 근로자도 31% 이상으로 비중이 높음. 주 40시간 이상 일하는 전일제(full-time)의 비중은 82.0%로, 평균이 64.5%인 OECD 국가들과 비교할 때 전일제 중심의 고용체제임.
- 고용노동부는 휴일근로시간을 연장근로시간에서 제외하는 행정해석을 견지해 왔고, 그 결과 주 12시간의 평일 연장근로와 토·일요일 각각 8시간씩 16시간의 휴일근로를 합하여 총 28시간까지 초과근로를 할 수 있게 됨으로써 최대 주 68시간까지 일하도록 허용하게 되어 장시간 노동의 법적·구조적인 근거가 됨.
- 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함하게 되면 전체 근로자의 9.8% 이하, 전체 사업체의 13.4% 정도가 영향을 받고, 근로시간 특례업종을 제외하면 비제조업이 영향을 받는 비율은 더 낮은 수준임. 기업들은 노동시간 단축으로 생산성이 증가하고 할증료를 지불하지 않아도 된다는 점에서 비용 흡수가 가능하나 중소기업들에는 단계적 적용으로 준비시간을 줄 필요가 있음. 근로자들의 경우 생산성 증가를 통한 임금보전 등으로 임금손실을 줄일 수 있음.

휴일근로시간의 연장근로시간 포함의 배경

- 한국의 장시간 노동
 - 2010년 OECD 통계를 보면 한국인은 연간 2,193시간(근로자는 2,111시간)을 일해서 OECD 국가들의 연평균 근로시간보다 444시간, 즉 1년에 11.1주, 2.6개월을 더 일하고 있는 상황임.
 - 연 2,193시간은 1년 365일 중 주휴일(주 5일 근무)을 제외하고, 설과 추석 및 공휴일(근로자의 날, 크리스마스, 석가탄신일 등), 연차휴가 등을 포함해 15일을 쉬다고 할 때, 즉 주당 44.6시간 일한다고 할 때 계산되는 시간임.
 - 또한 우리나라의 고용시스템은 주 40시간 이상 일하는 전일제(full-time) 근로자의 비중이 82.0%에 이르러 OECD 국가 평균인 64.5%와 비교할 때 전일제 중심의 고용체제를 알 수 있음.
 - 주 35시간 미만 일하는 시간제의 고용

비중이 낮기 때문에 우리나라의 근로시간이 길게 나타나고 있음.

- <그림 1>에서 보는 바와 같이 한국에서는 2010년 현재 장시간 노동의 국제 기준이라고 할 수 있는 주 48시간 이상 장시간 노동 근로자 비율이 31%로 다른 나라 보다 높은 편임.

휴일근로시간을 연장근로시간에서 제외한 노동부의 행정해석

- 노동부 행정해석의 내용과 법리적 근거
 - 1주일에 12시간을 한도로 제49조(현재 제53조)의 근로시간을 연장할 수 있다는 규정에서의 연장근로시간에는 휴일근로시간이 포함되지 아니함(근기 68207-2855, 2000. 9. 19).
 - 휴일에 법정근로시간인 8시간을 초과한 경우에는 그 초과된 시간에 대해서

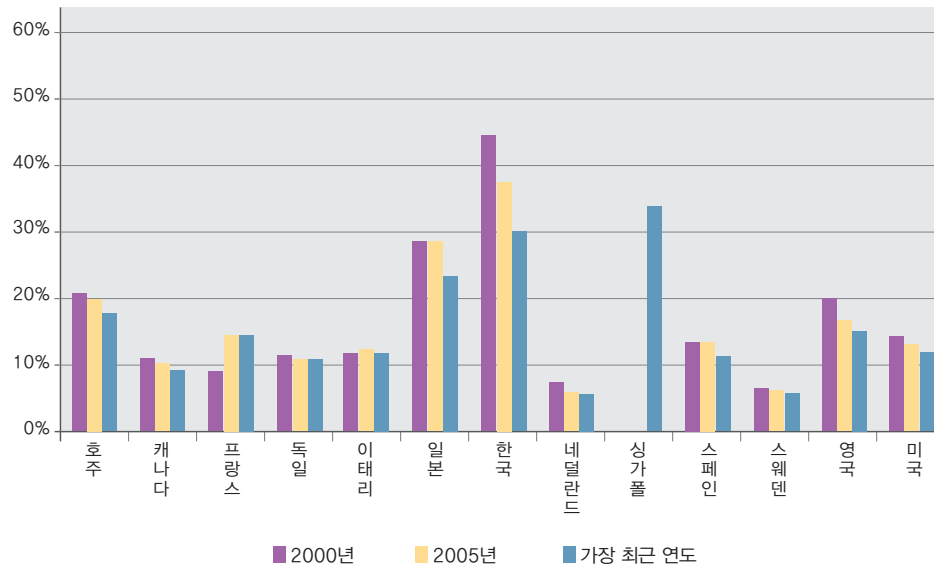
〈표 1〉 국가별 전일제 고용의 비중

(단위: %)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
프랑스	79.3	79.9	80.2	81	80.5	80.6	80.6	80.9	81.2	80.9
독일	78.9	78	77.4	76.4	75.7	73.7	73.1	72.9	72.8	72.6
일본	-	-	67.7	66.8	67.3	67.1	68.8	66.3	65.3	64.1
한국	85.4	85	83.4	83.4	83.1	82.5	82.8	81.5	79.2	82.0
네덜란드	58.8	57.8	56.2	55	54.5	53.9	53.8	53.2	52.7	51.7
스웨덴	76.8	77	76.9	76.5	75.9	75.2	75.3	74.5	74.5	74.2
영국	72.5	72.8	71.9	71.4	71.1	71.6	71.4	71.5	71.2	70.1
미국	77.1	76.8	76.2	75.9	75.8	76	76.6	76.6	76.2	73.3
OECD1	70.4	69.6	66	65.8	65.9	65.9	66.4	66.1	65.7	64.5
OECD2	83.9	83.7	80.7	80.4	80	79.7	80	79.6	79.3	78.3

주: 전일제 고용 기준은 한국, 일본과 미국이 40시간 이상, 다른 나라들은 35시간 기준임. OECD1은 주 40시간 기준, OECD2는 주 35시간 기준임.
 자료: OECD stat. database.

〈그림 1〉 주 48시간 일하는 근로자의 비율



자료 : Eurostat, National Statistical Offices, OECD, ILO(2011), Working Time in the 21st Century, p.28에서 재인용.

휴일근로가산수당 이외에 연장근로수당도 지급해야 하며, 이 경우 그 초과된 시간은 1주간 12시간 연장근로시간에 포함된다고 사료됨(근기 68207-3125, 2002. 10. 28).

- 고용노동부의 입장은 근로기준법 제56조에서 '연장근로와 휴일근로를 명확히 구분하여 규정하고 있으므로 휴일근로는 연장근로에 포함되지 않는다'는 것임.

■ 위 행정해석이 나온 배경

- 2000년 당시에는 상당수 제조업과 서비스업 등에서 주 52시간 이상을 일하는 장시간 노동 관행이 휴일근로시간 형태를 포함하여 강하게 있었음.
- 또한 2000년은 1998년의 금융위기에서 막 빠져나오는 시기였으므로 당시 산업계에 줄 충격을 피하고자 하는 현실적 고려가 있었던 것으로 보임.

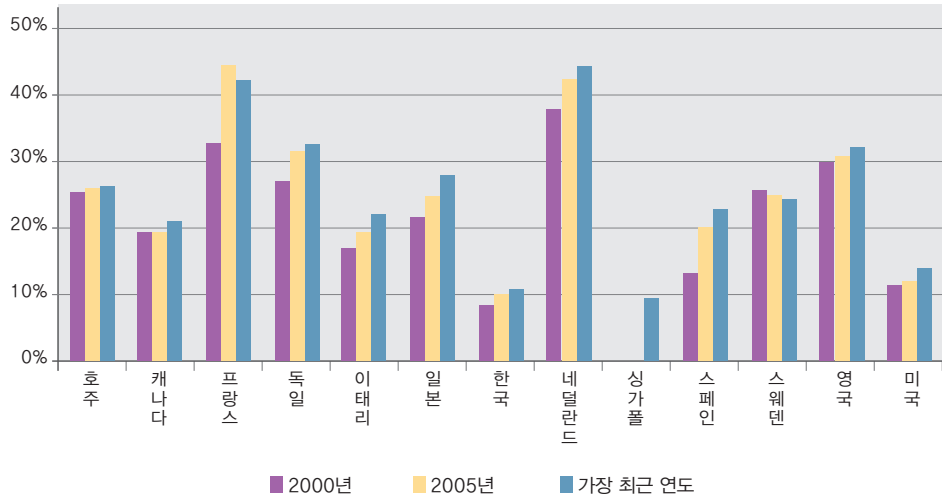
■ 위 행정해석에 대한 노동법적인 적절성

- 근로기준법에서 근로시간은 주 단위로 규제하고 있는데, 1주 내에 이루어지는 연장근로시간, 휴일근로시간을 구분하여 휴일근로를 연장근로시간에서 제외한다는 행정해석은 처음부터 상당한 무리를 안고 있었고, 사용자측에 유리하게 법 해석을 한 것으로 노동법 학자들로부터 근로기준법상 노동자들의 건강과 휴식을 위해 근로시간을 규제하는 기본 취지에 위배된다는 비판을 받아왔음.
- 외국에서도 근로시간은 주 단위로 노동법상의 규제를 하고 있는데, 연장근로시간과 휴일근로시간을 분리하여 규제하는 경우는 거의 없으며, 휴일근로시간을 1주 단위의 초과근로시간에 포함함.

■ 위 행정해석이 11년간 지속된 이유

- 휴일근로시간을 연장근로시간에서 제외

〈그림 2〉 주 35시간 미만을 일하는 근로자 비중



자료 : Eurostat, National Statistical Offices, OECD, ILO(2011), Working Time in the 21st Century, p.31에서 재인용.

하여 휴일근로시간을 늘릴 수 있게 하는 것이 10년 이상 지속된 것은 노사가 장시간 노동을 둘러싸고 담합을 했기 때문이며, 이 행정해석에 대해 노조측이나 근로자들이 도전하지 않았기 때문임.

- 이 행정해석은 사용자측에게는 공장가동시간을 연장하여, 추가고용 없이 인력 수준을 최소화하면서 기존 근로자들을 활용할 수 있는 방식으로 이익이 되었고, 근로자들에게는 할증임금 50%를 추가로 받는 근로시간을 연장할 수 있어서 임금소득에 도움이 되었음.

■ 위 행정해석의 결과

- 노사합의가 있는 경우 주당 12시간까지 평일 연장근로시간 이외에도 토요일 8시간, 일요일 8시간, 합해서 16시간의 휴일근로를 별도로 할 수 있게 됨으로써 1주일에 연장근로시간과 휴일근로시간을 합하여 28시간까지 초과근로를 할 수 있게 되어, 최대 주 68시간까지 장

시간 노동을 할 수 있도록 길을 터준 셈이 됨.

- 완성차, 자동차부품산업, 조선, 조선하청업체, 기타 1차 금속, 식품제조업 등에서 이런 관행을 남용하여 연간 근로시간이 2,500시간은 물론 3,000시간을 넘는 근로자들이 발생하는 등 장시간 노동의 구조적 근거가 되어 옴.

■ 정부는 왜 근로기준법을 개정하려 하는가?

- 위 해석이 휴일근로를 많이 하는 제조업 등에서 장시간 노동의 핵심적인 구조적 근거가 되고 있을 뿐 아니라 근로기준법상 근로시간 규제의 근본 취지에 어긋나기 때문임.
- 제조 대기업들이 휴일근로시간을 남용하여 장시간 노동의 관행에 의존함으로써 일자리 창출을 기피하는 현상이 상당하기 때문에 일자리 창출을 위한 근로시간 단축에 대해 가장 먼저 할 수 있

는 방안으로 근로기준법 개정을 통해 행정해석을 폐기하고자 함.

휴일근로시간의 연장근로시간 포함이 주는 영향

- 연장근로시간(휴일근로시간)은 얼마나 할 수 있는가?
 - 이번에 고용노동부가 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함하겠다고 한 것은 3개월을 평균해서 1주 연장근로시간(휴일근로시간 포함)을 12시간까지 허용하는 것이므로 1주 52시간까지는 근로시간을 연장할 수 있음.
 - 또한 3개월 평균 1주 12시간까지 연장근로(휴일근로시간 포함)를 할 수 있으므로 바쁜 주에는 주 60시간까지 일하고, 바쁘지 않은 주에는 주 40~44시간 정도 일할 수 있어 여전히 근로시간에 유연성이 있음.

- 평일(월~금) 연장근로시간이 4시간인 경우에는 토요일이나 일요일 가운데 1일 8시간의 휴일근로를 할 수 있음.
- 휴일근로시간을 연장근로에 포함하는 것은 연장근로시간 + 휴일근로시간을 통틀어 3개월 평균 1주 12시간을 초과하는 초과근로를 시킬 수 없다는 것임.

- 휴일근로시간의 연장근로시간 포함으로 영향을 받는 비율
 - 전체 근로자의 9.8%가 영향을 받는 것으로 나타나고 있으며 소기업과 대기업은 영향을 더 받고 중기업은 영향을 덜 받는 것으로 나타남.
 - 2009년에는 전체 사업체 중 주 40시간제가 적용되는 비중이 50% 미만이었던 점을 감안하면 근로자 가운데 영향을 받는 비율은 9.8%에서 훨씬 낮아질 것임.
 - 또한 여기에서도 근로시간 특례업종은 연장근로시간(휴일근로시간 포함)에 제

〈표 2〉 총 근로시간이 52시간 이상인 근로자 비율

(단위: %)

		비율
전체		9.8
규모	99인 이하	10.9
	100~299인	4.7
	300인 이상	9.8
산업	제조업	9.3
	비제조업	10.0
	전기가스수도업	3.5
	건설업	20.1
	개인서비스업	11.5
	유통서비스업	23.8
	사업서비스업	7.9
	사회서비스업	3.8

자료: 통계청(2009.8), 「경제활동인구 부가조사」.

한이 없기 때문에 근로시간 특례업종에 속하는 근로자들을 제외하면 그 비율은 더욱 낮아질 것임.

- 제조업보다는 비제조업, 그중에서도 건설업, 유통서비스업이 더 큰 영향을 받는 것으로 나타나고 있음.
- 그러나 휴일근로시간의 연장근로시간 포함으로 영향을 받는 사업체의 비율은 근로자의 비율보다 더 높은 것으로 나타나고 있음.
- 여기에서도 총 근로시간이 52시간 이상인 사업체의 비율과 초과근로시간이 12시간 이상인 사업체의 비율에 차이가 나는 것은 주 40시간제가 적용되지 않는 곳이 적지 않기 때문임.
- 주 12시간 이상 초과근로를 하는 사업체의 비율은 전체의 13.4%이며, 이 중 500인 이상 대기업에서는 그 비율이 낮고, 100~499인의 중대기업에서는 약

간 높은 편으로 나타남.

- 주 12시간 이상 초과근로를 하는 곳은 비제조업보다 제조업에서 훨씬 높게 나타나 경제활동인구조사 부가조사와 다른 양상을 보이고 있어 사업체패널의 통계가 더 정확한 것으로 보임.
- 그러나 여기에서도 비제조업 가운데 근로시간 특례업종이 다수 포함되어 있어 주 초과근로시간이 12시간 이상인 비제조업의 비율은 더욱 낮아질 것임.
- 따라서 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함할 경우 제조업의 22.6%가 영향을 받으며 중대기업은 약간 더 영향을 받을 것으로 보임.

기업의 비용부담과 근로자의 소득감소

- 추가 고용에 따른 기업의 비용부담

〈표 3〉 1주 총 근로시간이 52시간 이상, 초과근로시간이 12시간 이상인 사업체 비율

(단위 : 곳, %)

		초과근로 12시간 이상		총근로 52시간 이상	
		사업체 수	비율	사업체 수	비율
전 체		5,402	13.4	6,215	15.4
규 모	30~99인 이하	4,094	13.4	4,788	15.7
	100~299인	1,077	13.7	1,176	15.0
	300~499인	139	13.6	154	15.1
	500인 이상	91	9.3	97	9.9
산 업	제조업	3,568	22.6	3,939	24.9
	비제조업	1,834	7.5	2,276	9.3
	전기가스수도업	4	4.0	7	7.2
	건설업	116	5.5	167	7.9
	개인서비스업	625	13.1	658	13.8
	유통서비스업	430	5.7	711	9.4
	사업서비스업	350	7.2	350	7.2
	사회서비스업	310	5.9	383	7.3

- 휴일근로시간의 연장근로시간 포함으로 기업들에 일정한 비용부담이 될 수 있는데 기업들이 우려하는 것만큼 증가하지는 않을 것임.
 - 추가고용을 얼마나 하느냐에 따라 인건비 부담이 달라질 것이나, 뒤의 논의에서처럼 추가고용이 약 5%가량이라고 할 때 그에 따른 인건비 부담이 늘어날 수 있음.
 - 그러나 근로시간이 단축됨에 따라 노동의 집중도와 강도를 높여 일을 할 수 있기 때문에 생산성 증가, 불량률 감소, 품질증가 등의 효과로 비용을 상쇄할 수 있음.
 - 또한 인력을 추가로 고용하고 교대제를 개편하여 토요일과 일요일 근무를 정상근무의 일부로 하는 경우, 현재 휴일근로 시 지불해야 하는 50%의 할증임금을 절감할 수 있어 비용을 흡수할 수 있음.
 - 다만, 비싼 생산설비 때문에 경쟁력을 유지하기 위해 24시간 공장을 가동하거나 사업을 운영해야 하는 곳에서 그동안 2조2교대제를 운영해 왔다면, 3조2교대제 혹은 4조3교대제, 5조3교대제 등 다른 형태의 교대제로 개편하여 토요일과 일요일을 휴일근로가 아닌 정상근로의 일부로 만들어야 할 것임.
- 근로자들의 임금소득 감소
 - 휴일근로시간이 없어지거나 줄어들면, 근로자들의 임금소득이 줄어들 수 있으나 앞서 지적한 것처럼 노동의 집중도나 강도를 높여서 생산성과 품질을 제고하면 단위시간당 임금을 높여서 손실분을 보전할 수 있음.
 - 또한 그동안 장시간의 연장근로시간, 휴일근로시간의 할증임금 부담을 피하기 위해 기업들이 기본임금 비중을 낮추고 연말의 고정상여금 비중을 높였던 것을 조정하여, 기본임금 비중을 약간 높임으로써 임금소득의 감소를 줄일 수 있을 것임.
 - 그러나 매주 휴일근로를 해서 받아왔던 비교적 높은 휴일특근수당을 모두 보상받을 수는 없음. 장시간 노동 대신 휴일과 휴가를 더 사용하고 그간 독점해왔던 근로시간을 다른 근로자들과 나누기 위해 지불해야 하는 약간의 임금손실 부담은 불가피할 것임.
- 중소기업에 대한 단계적인 적용 필요
 - 이번 휴일근로시간의 연장근로시간 포함 조치는 대기업들은 가능하면 당장 적용해야 함. 대기업들은 그럴만한 여력이 있으며 그에 따른 추가고용을 할 수 있기 때문임.
 - 문제는 중소기업들로, 앞에서 살펴본 바와 같이 근로시간 특례업종을 제외하면 약 10% 내외의 사업체에 적용될 것이므로, 제조 중소기업을 제외하고 다수의 중소기업들은 별다른 영향을 받지 않을 것임.
 - 이들 중소기업에 대해서는 정부에서 만든 TFT를 통해 현장조사를 하고 어떤 지원이 필요한지, 그리고 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함하는 경우에 얼마나 타격이 있는지를 조사해서 단계적으로 적용하는 방안 등을 고민할 필요가 있음.
 - 또한 노사가 근로시간을 단축하여 노동의 집중도를 높이고, 공정개선, 교대제 개선을 통해서 흡수할 수 있는 여지가 얼마나 되는지 조사하여 각종 컨설팅 등으로 지원할 수 있는 방법을 찾아내야 할 것임.

휴일근로시간의 연장근로시간 포함 조치의 일자리 창출 효과

- 정확한 예측의 곤란
 - 이번 조치로 정확하게 얼마나 일자리가 증가할지 예측하기 어려운 이유는 기업들이 휴일가동을 계속할지, 그리고 휴일가동을 계속한다면 얼마나 생산설비를 돌릴지, 인력을 적게 들이기 위해 얼마나 자동화를 할지, 교대조를 어떻게 도입할지 그리고 근로시간 단축과 함께 생산성을 얼마나 높일지에 따라 다를 수 있기 때문임.
 - 또한 업종별, 기업별, 기업 내 기능과 부서별 근로시간 조사를 통해 근로시간 현황에 대한 정확한 통계를 갖고 있지 않기 때문에 이번 조치에 따른 일자리 창출 예측은 더욱 어려움.
- 자동차나 부품회사들의 경우
 - 기존 주당 근로시간이 휴일근로시간을

포함하여 56~58시간가량으로 나타나고 있으며, 주 52시간으로 제한하게 되면 결국 주당 근로시간을 4~6시간 정도 줄이게 됨.

- 이 경우 단축된 근로시간은 전체 근로시간의 7.3~10.7%에 해당되며, 줄어든 근로시간이 모두 새로운 일자리 증가로 전환된다면 7.3~10.7%의 일자리가 증가할 것이나, 단축된 근로시간 중 50%만 일자리 증가로 이어진다면 3.7~5.3% 정도 일자리가 증가할 것임.
- 근로시간 단축 시 단축된 근로시간의 얼마만큼이 실제 일자리 창출로 전환될 수 있는지에 대해 살펴보면 고용증가는 추가고용에 따른 비용이 많이 들 경우 최소화될 것이며, 비용이 덜 들 경우에는 늘어날 것임.
- 그런 면에서 추가고용에 따른 인건비 부담이 적을 수 있도록 기업복지 등 간접비용을 사회화하여 복지를 보편화할수록 기업들의 부담이 줄어들 것이므로 일자리 창출에 대한 유인은 커질 것임.

배규식(한국노동연구원 선임연구위원)
baekiusik@kli.re.kr / 02-3775-5524

※ 본 자료는 한국노동연구원 홈페이지 www.kli.re.kr 을 통하여 항상 보실 수 있습니다.



발행인: 김승택 / 편집인: 장흥근 / 편집·교정: 정 철
150-740 서울시 영등포구 은행로 30
Tel : 02-3775-5514 / Fax : 02-3775-0697 / www.kli.re.kr