

정 책 과 제 도

근로시간 단축 정부 입법안

이시균*

I. 추진경과 및 필요성

- 근로시간 단축 관련 노사정위 논의 및 정부 입법화 추진경과
 - 외환위기 이후 근로시간 단축 문제를 본격적으로 다루기 위해 2000년 5월 노사정위원회에서 『근로시간단축특별위원회』를 구성
 - 2000년 10월 노사정위원회 『근로시간단축특별위원회』에서 근로시간 단축 관련 기본원칙에 합의
 - 2001년 『근로시간단축특별위원회』에서 공익위원안을 채택한 후, 노·사·정 고위급이 참여하여 협상을 진행하였으나 최종합의에 이르지 못하고 논의 중단
 - 2002년 3월 행정기관 주5일 근무제 시범실시 발표 등을 통해 국민적 관심이 고조되고 4월 금융노조가 독자적인 주5일제 추진
 - 노사정위는 그간의 협상을 토대로 조정안을 제시하는 등 노사간 논의를 재개하였으나 임금보전 내용의 명시방법과 연차휴가일수 가산기준 등의 핵심쟁점에 대한 이견이 좁혀지지 않아 협상이 결렬
 - 결국 노사간 최종합의가 실패함에 따라 그간의 노사정위 논의 결과를 정부로 이송하여 입법을 추진
 - 노사정위원회 논의 결렬 이후에도 정부주도로 노사합의를 시도하였으나 노사 양측이 합의를 거부하고 정부입법을 선호하므로 정부입법안 마련
- 정부의 입법추진 필요성
 - 노사간 협상이 결렬된 이후 노사는 정부가 합리적인 법안을 마련하여 입법을 추

* 한국노동연구원 연구원(lsk@kli.re.kr).

진해 줄 것을 요청하는 등 노사 모두 정부의 입법추진을 기대

- 최근 노동계의 주5일 근무제 도입 요청이 급속히 확산되고 있어 향후 노사갈등의 최대 쟁점이 될 전망
- 노사간 교섭시 주5일 근무제 도입시기를 ‘법개정시’로 연기한 사례가 많으므로 법개정 지연시 개별기업의 분류로 비화될 우려 증가
- 노사교섭으로 주5일제를 도입할 경우 휴일·휴가제도 개선은 불가능
- 우리 경제의 지속적인 성장을 위해서도 일하는 방식과 쉬는 시간의 개선이 필요
- 근로시간 제도개선은 국민경제와 사회의 구조적인 선진화를 이루는 중요한 계기가 될 것임.

II. 근로기준법 개정 주요 내용

◆ 주당 법정근로시간을 40시간으로 단축

- OECD국가 중 가장 긴 근로시간을 단축하기 위해 주당 법정근로시간을 40시간으로 단축
 - 연간 2,447시간(주당 46.6시간)에 이르는 실근로시간을 단축함으로써 21세기 지식정보화 사회에 대비하여 근로자의 삶의 질 향상과 기업의 경쟁력 강화에 기여하고자 근로시간 단축 입법화 추진
 - 휴일·휴가제도 개선과 병행하여 법정근로시간을 40시간으로 단축하고자 함.
- 탄력적 근로시간제 단위기간 확대
 - 대부분 국가에서 주40시간제를 도입하면서 1년 단위 탄력적 근로시간제를 도입
 - 주당 근로시간의 단축으로 인한 기업의 부담을 경감시킬 수 있도록 노사정위 논의 내용을 반영하여 탄력적 근로시간제 단위기간을 1개월에서 3개월로 확대
 - 지나친 장시간 근로를 방지하기 위하여 특정일의 근로시간은 12시간, 특정주의 근로시간은 52시간으로 제한함.
- 휴가제도를 국제기준에 맞춰 조정
 - 노사정위원회 기본합의에서 휴일·휴가제도를 국제기준에 맞추어 개선·조정키로 함에 따라 월차휴가를 연차휴가로 통합하고 부여일수는 ILO 기준을 참조하여

1년 근무에 15일로 조정, 25일을 상한으로 함.

- 단기계약직 근로자를 배려하여 계속근로기간이 1년에 미달하더라도 1월당 1일의 휴가를 비례적으로 보장
- 연차휴가일수 가산기준을 2년당 1일로 하는 경우에도 실제 부여되는 휴가일수의 차이는 크지 않고 평균근로자(5.6년 근무)를 기준으로 한 휴가일수도 17일로 일본(18일)에 비해 적으므로 기업경쟁력에 큰 부담을 주지 않을 것으로 보임.

○ 휴가사용을 촉진하여 실근로시간 단축

- 사용자의 적극적인 사용권유에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 않는 경우 사용자의 금전보상의무를 면제
- 사용자의 악용방지를 위해 휴가사용기간 만료 3개월 전에 사용자가 근로자에게 휴가사용 시기지정을 서면으로 요구하고, 이에 대해 근로자가 사용시기를 지정하지 않아 사용자가 휴가사용기간 만료 2개월 전에 휴가사용시기를 지정하여 서면으로 통보했음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니한 경우에만 제한적으로 금전보상의무 면제
- 입법안은 ILO 협약과 대부분의 국가에서 퇴직 등의 사유가 있는 경우에만 미사용 휴가에 대해 금전보상을 하도록 하는 국제기준에 따른 것임.
- 노사의 서면합의에 의하여 연장·야간·휴일근로에 대해 임금지급에 대신하여 휴가를 부여할 수 있는 선택적 보상휴가제도를 실시할 수 있는 근거를 마련

○ 생리휴가 무급화

- 생리휴가의 무급화는 이미 모성관련 입법시 논의된 사항으로 모성보호는 강화되 여성일반에 대한 보호는 폐지하는 국제기준에 부합하도록 생리휴가를 무급화할 필요
- 여성근로자에게 월 1일 부여하고 있는 생리휴가를 유급에서 무급으로 전환

○ 연장근로 상한선 및 할증률 조정

- 주40시간 시행초기에 교대제 변경, 생산설비 확충 등에 따른 기업의 비용부담 증가와 인력난을 고려하여 40시간제 적용일부터 3년간 한시적으로 연장근로에 대한 경과규정을 설정
- 근로시간 한도가 1주 56시간에서 52시간으로 축소되므로 이에 적용할 수 있는 한시적 경과조치 필요
- 3년간 한시적으로 연장근로 상한을 12시간에서 16시간으로 확대
- 주당 법정근로시간 변화로 증가하는 최초 4시간의 연장근로에 대한 할증률을 50%에서 3년간 한시적으로 25%로 인하

- 법개정으로 인한 근로자 임금수준 저하 방지
 - 원칙적으로 임금은 노사가 자율적으로 교섭하여 결정해야 할 사항이나 법개정으로 인해 근로자의 소득이 삭감되는 것은 바람직하지 않으므로 법 부칙에 임금보전의 원칙을 규정
 - 이 때 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 한다는 것은 기본급, 각종수당, 상여금 등 개별 임금항목별 임금수준이 아닌 종전에 지급받아 왔던 임금총액의 수준이 법시행 이후에도 저하되지 않도록 해야 한다는 의미
 - 시간급 통상임금이 저하되지 않도록 한다는 것은 기존의 임금수준을 보전하기 위해 임금항목이나 임금조정을 할 경우에 시간급 통상임금을 저하시켜서는 안된다는 것임.
 - 아울러 근로시간 관련 개정법률과 기존의 단체협약 및 취업규칙과의 마찰로 노사간 갈등이 야기될 우려가 있으므로 조속히 단체협약의 보충교섭 및 취업규칙 변경절차를 거치도록 노사 양측의 갱신 노력의무를 규정
 - ※ 부칙 제2조 제1항 : 사용자는 이 법시행으로 인하여 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 하여야 한다.
- 업종·규모를 고려하여 단계적으로 시행
 - 2003년 7월부터 공공부문, 금융보험 및 1,000인 이상 사업장에 주5일 근무제가 도입되며 300인 이상은 2004년 7월, 50인 이상은 2005년 7월, 30인 이상은 2006년 7월부터 단계적으로 시행
 - 영세기업에 대한 적용확대 시기에 보다 신중을 기하기 위해 대통령령으로 시행시기를 위임한 사업장을 30인 미만으로 확대
 - 다만 노사가 합의(근로자 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의)하면 시행시기와 관계없이 개정법률 적용가능

Ⅲ. 향후 추진계획

- 노동부는 2002년 9월 9~19일간 입법예고를 거쳐 각계의견을 수렴하여 정부안을 확정할 예정
- 입법일정을 감안하여 2002년 내 정기국회 회기(10월) 중 정부안을 상정하여 처리되도록 추진

○ 정부 입법안 확정시 범정부 차원의 준비계획 수립·발표

－ 9월 중 국무조정실 주관으로 각 부처별 준비계획 확정

- ※ ① 금융 및 의료서비스 유지방안 ② 주5일 수업 보완대책 ③ 인적자원개발 강화
④ 중소기업 지원대책 ⑤ 여가인프라 구축방안 등

<쟁점별 입법대안 비교>

구 분	현 형	공익위원안	노사정위 최종논의안	노동부(안)
탄력적으로 시간제	○2주단위 － 취업규칙으로 도입 － 한도 : 1주 48시간 ○1월단위 － 노사 서면합의로 도입 － 한도 : 1일 12시간, 1주 56시간	○단위기간을 1년 이내로 확대(일 12시간, 주52시간 한도)	○단위기간을 3개월 이내로 확대(일 12시간, 주52시간 한도)	○단위기간을 3개월 이내로 확대(일 12시간, 주52시간 한도)
연차휴가 일수 및 사용촉진 방안	○월차휴가: 월 1일 ○연차휴가 － 부여준: 1년 근속시 10일, 이후 1 년당 1일 － 20일 초과시 금전지급 가능 － 1년 미만 근속자는 미부여	○18~22일 － 1년 근속시 18일, 이후 3년당 1 일 추가 － 1년 미만은 1월당 1.5일 ○사용자의 적극적인 사용권유에도 불구하고 근로자가 사용하지 않는 경우 금전보상 의무없음	○15~25일 － 1년 근속시 15일, · (노)2년당 1일 가산 · (사)3년당 1일 가산 － 1년 미만은 1월당 1.5일, 15일 한도 ○사용촉진방안 신설	○15~25일 － 1년 근속시 15일, 이후 2년당 1 일 추가 － 1년 미만은 1월당 1일 ○사용촉진방안 신설
선택적 보상휴가제	○해당없음	○노사합의로 도입하는 근거미련	○노사합의로 도입하는 근거미련	○노사합의로 도입하는 근거미련
생리휴가	○생리휴가: 월 1일, 유급	○무급화	○생리휴가 무급화	○생리휴가 무급화
초과근로 상한선	○1주 12시간 한도	○현행 주12시간 유지	○3년간 한시적으로 16시간 적용	○3년간 한시적으로 16시간 적용
초과근로 수당 할증률	○50% 가산임금 지급	○현행 50% 유지	○현행 50% 유지	○3년간 한시적으로 최초 4시간에 대해 25% 적용
임금보전	○해당없음 ※ 1989년 48→44시간 단축시 기 존의 임금수준(월소득)이 유지 되도록 지도	○주휴일 무급화에 따른 임금보 전을 법 부칙에 명시 ※ 생리휴가 무급화로 인해 기존 임금수준이 저하되지 않도록 함	○기존의 임금수준과 시간급 통상임금 이 저하되지 않도록 한다는 포괄 적인 임금보전을 법 부칙에 명 시 － (노)구체적인 내용명시 － (사)원칙만 규정	○기존의 임금수준과 시간급 통상임금 이 저하되지 않도록 한다는 포괄 적인 임금보전을 법 부칙에 명 시
단협·취업 규칙 변경	○해당없음	○해당없음	○부칙에 기존 단협 및 취업규칙 의 갱신 노력의무 규정	○부칙에 기존 단협 및 취업규칙 의 갱신 노력의무 규정
시행시기	○해당없음 ※ 48→44시간 단축시 － 1989.3 : 전사업장 48→46시간 － 1990.10 : 300인 이상 및 금 융·보험업 46→44시간 단축 － 1991.10 : 전사업장 44시간제 시행	○2002.7 : 공공부문, 금융·보험업 및 1,000인 이상 사업장 ○2003.7 : 300인 이상 사업장 ○2005.1 : 교육부문, 50인 이상 사 업장 ○2007.1 : 50인 미만 전사업장(영 세서비스업 적용유예)	○공공부문, 금융·보험업 : 시행후 3월 ○1,000인 이상: 시행후 1년 ○300인 이상: 시행후 2년 ○50인 이상 : 시행후 3년 ○20인 이상 : 시행후 4년 ○20인 미만 : 대통령령에 위임	○금융·보험업, 공공부문, 1,000인 이상: 2003.7.1 ○300인 이상: 2004.7.1 ○50인 이상 : 2005.7.1 ○30인 이상 : 2006.7.1 ○30인 미만 : 대통령령에 위임 ※ 자율적인 제도도입 허용