

이슈분석

근로시간 단축을 둘러싼 노사간 쟁점

김 승 택*

I. 근로시간 단축에 대한 노사의 입장

◆ 근로시간 단축의 배경과 개정법의 내용

- 2003년 개정된 근로기준법에서 추진하고 있는 주40시간제로의 근로시간 단축은 장시간 근로의 축소, 국민의 삶의 질 향상, 근로조건의 국제적 기준으로의 개선 등의 복합적인 목표를 지향
 - 근로시간 단축은 1997년 경제위기에 이은 실업대란을 극복하기 위한 일자리 나누기의 개념으로 출발
 - 노사정위원회를 중심으로 노사간의 협상을 진행한 결과 2000년 10월 근로시간을 주40시간, 연간 2,000시간 이내로 단축하고, 임금을 보전하며, 휴일·휴가를 조정하고, 업종별·규모별로 단계적으로 시행한다는 「근로시간 단축에 관한 기본원칙」에 노사정이 합의
 - 그러나 추후 협상은 의견의 접근을 보지 못하고 2002년 7월 결렬 선언
 - 정부는 그 동안 노사정위원회에서 논의되었던 내용을 종합하여 개정안을 국회에 상정
 - 이런 상황이 진전되어 나가는 동안 민간부문에서는 노사협상에 의한 자발적인 주5일 근무제가 확산되어 나가며, 근로시간 단축은 주5일 근무제라는 형태로 국민들의 의식에 대세로 인식되기 시작

* 한국노동연구원 연구위원(stkim@kli.re.kr).

- 여전히 노사간의 이견이 첨예하게 대립되어 있는 상태에서 2003년 8월 개정안이 국회에서 통과되어 근로시간 단축 실시 확정

○ 개정법의 주요 내용

- 주 44시간의 법정근로시간을 40시간으로 단축
- 연월차 유급휴가를 통합하여 1년간 8할 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주는 것으로 시작하여 2년에 1일씩 휴가일을 추가하고 총휴가일수에 25일의 상한을 규정
- 법시행으로 인하여 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 않는 것과, 개정법의 내용에 따라 기존 단체협약(이하 단협으로 지칭)과 취업규칙을 갱신하도록 노력할 것을 부칙에 명시
- 3년간 한시적으로 연장근로의 상한을 주16시간(기존 12시간)으로 확대하고 최초 4시간의 할증률을 25%(기존 50%)로 축소
- 생리휴가 무급화, 휴가사용 측구에도 불구하고 휴가 미사용시 보상의무면제, 선택적 보상휴가제 실시, 탄력적 근로시간제도의 기간을 3개월로 확대 등

◆ 노사의 입장

- 사용자측은 개정법의 내용대로 단체협약과 취업규칙을 수정해야 하며, 법이 보장하는 내용 외에 다른 부분을 보전해 줄 필요가 없다는 입장
- 한국경영자총협회에서 회원사에 배포한 법정근로시간 단축에 따른 경영계의 기본 지침
 - 법개정 취지에 맞게 월차휴가 폐지, 연차휴가 조정, 연장근로 상한선·할증률 조정 및 생리휴가 무급화 등을 단협에 규정
 - 노조가 없는 기업의 경우 취업규칙을 개정법 내용대로 개정
 - 노조가 기존의 월차휴가 폐지, 생리휴가 무급화, 연차휴가 조정 등을 수용치 않을 경우에는 근로시간 단축분 만큼의 임금을 감액
 - 단협 개정에 노조가 협력할 경우 4시간분의 임금보전을 실시하되, 시간급 통상임금 인상이나 기존 연·월차수당의 보전 등 노조의 과도한 요구에는 불응
 - '주40시간제'의 여러 유형 중 해당사업의 특성에 맞는 방법으로 설계·도입하되, 토요일은 휴일로 처리하지 않음.
 - 법개정이 되더라도 규모별 시행시기에 맞추어 시행
 - 법상 허용되는 '탄력적 근로시간제' 허용기간 내에 '탄력적 근로시간제'를 운용

- 할 수 있도록 하는 규정을 단협·취업규칙에 규정
 - 개별 기업의 경영상황을 감안하여 휴가사용 촉진방안 및 선택적 보상휴가제도를 도입
 - 법상 규정된 연장근로 허용시간 및 여성근로자 활용 등을 통해 기존에 실시해 온 교대제 근로나 연장근로 관행을 최대한 현행대로 유지
 - 경조휴가, 특별휴가 등 단협·취업규칙으로 정한 약정휴가를 축소
- 노동조합측은 근로기준법의 개정 자체가 개악이며 단협이 법보다 근로자에게 유리한 경우 상위의 개념을 가지는 것을 근거로 단체협상을 통해 근로조건의 저하 없는 주5일 근무제 도입을 추진할 계획
- 2004년 7월부터 개정법이 실시되는 민주노총 산하 금융사무연맹의 기본 대응 방침
- 연맹 산하 모든 사업장에서 2004년 7월 1일 이전에 기존 근로조건의 저하 없이 주5일·주40시간 이하 근무제를 실시하는 것이 목표
 - 각 단위노조는 개별적인 노사관계에서 기존의 월차휴가 폐지, 생리휴가 무급화, 연차휴가 조정, 특별휴가 및 경조휴가 축소, 임금 감액, 탄력적 근로시간제 확대, 연장근로 상한선·할증률 조정 등에 대하여 협상하지 않으며, 연맹은 이를 불허
 - 사용자가 일방적으로 주5일제와 관련하여 노동조건을 후퇴시키는 취업규칙을 제정하려 할 경우, "근로기준법에서 정하는 근로기준은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 저하시킬 수 없다"(근로기준법 제2조)는 점과 노동조합의 동의 없이 취업규칙을 불이익하게 변경할 수 없다는 점을 주지시키고, 이를 즉시 연맹에 통보하여 공동 대응
 - 주5일제 통일 요구안을 2004년 연맹의 주요한 공동요구로 제출하고 산업별 공동 교섭·공동투쟁을 전개
 - 노동조건 저하 없는 주5일제 쟁취를 위한 공동 투쟁과 병행하여, 총연맹과 더불어 '단체협약 및 취업규칙 등에 임금보전방안 및 법 개정사항 반영 노력 의무를 명시하고 있는 부칙 제4조 제2항이 근로기준법의 제정 취지(근로기준법 제1조, 제2조) 및 헌법상의 기본권리(헌법 제32조, 제33조)와 모순을 일으키고 있음을 근거로 근로 기준법 개악 철회 및 재개정 요구 투쟁을 전개
- 한국노총의 방침
- 기존 노동조건의 저하 없는 주40시간 주5일제 쟁취와 기존 휴일·휴가 일수 보전을 쟁취를 목표로 제시
 - 월기본급(통상임금) 및 법정 월 최저임금 저하금지, 연장근로시간을 주12시간에서 10시간으로 단축, 유해작업장 기준노동시간을 주34시간에서 30시간으로 단

축, 연소자 기준 근로시간을 주42시간에서 주35시간으로 단축, 월차유급휴가 폐지에 따른 연차유급휴가를 22일~32일 확보, 2004년 7월 1일부터 전사업장에 전면 실시 요구

- 토요일을 휴일로 요구하도록 하고 기존 단체협약, 취업규칙에 연월차휴가, 생리휴가 등의 규정이 있는 경우 관련 규정을 그대로 유지
- 연월차 통합 조정을 요구하는 경우에는 연 22일에서 시작하여 매1년에 1일씩 가산하여 32일까지로 하고 그 이후에는 수당으로 보전토록 하며 1년 미만자는 1월당 1.5일을 요구
- 근기법 개정안 내용대로 사용자측이 기존의 단협 갱신을 요청해올 경우 이를 거부

◆ 근로시간 단축을 둘러싼 노사관계 전망

- 앞서 서술한 사용자측과 노동자측의 기본 방침에 따르면 2004년 7월에 실시되는 근로시간 단축은 금년 단체협상에 있어 가장 큰 이슈가 될 가능성이 있으며, 임금교섭이 집중된 시기에 노사간의 대규모 갈등으로 이어질 위험을 소지
 - 사용자측의 방침은 개정법의 내용대로 취업규칙 또는 단체협약의 내용을 개정하고 만약 노동조합측이 이를 받아들이지 않을 경우 임금보전을 해 주지 않는 것을 기본 방침으로 배포
 - 한국노총이나 민주노총의 방침은 기존의 개정법을 근로조건의 개악으로 규정하고 그 전에 존재하는 단협과 근로조건을 유지할 뿐 아니라 개정된 내용에 대해서도 수용할 수 없다는 입장이며 법과 별개로 단체협상을 통해 현재 근로조건을 유지하는 상황에서 주5일 근무제를 도입하겠다는 것이 기본 방침
- 양측의 극단적인 주장은 개정법이 추구하고 있는 목적을 달성하는데 가장 큰 걸림돌로 작용할 것이며, 각 사업체 상황에 적절한 단체협상에도 지장을 줄 전망
 - 특히 개정법 자체를 거부하고 있는 노총의 주장을 어떤 방식으로 풀어나갈 것인가는 최대의 난제
 - 이런 상황에서 노사가 주장하고 있는 쟁점들을 구체적으로 파악하고 이를 어떤 방향으로 타협해 나가야 할지를 판단하는 것이 중요

II. 노사간의 쟁점사항과 타협의 방향

◆ 시행시기

- 노총은 2004년에 전면실시가 되도록 하는 것이 가장 바람직하다고 하지만 현실적으로는 시행시기가 다가오지 않은 사업장도 단체협약을 통해 주5일 근무제를 요구하고 관철해야 한다는 주장
 - 반면, 경총은 법에 제시된 시행시기에 맞추어 도입해야 한다는 태도
- 사업장의 성격에 따라 근로시간 단축을 조기에 실시할 수 있는 기업과 그렇지 않은 기업이 존재하기 때문에 단계별 도입이 될 수밖에 없음.
 - 정부에서 조기 실시 사업장에 대한 인센티브를 제공하는 방식으로 단계별 실시를 앞당기는 유인책을 사용하여 최대한 조기 실시가 되도록 노력

◆ 주5일 근무제와 주40시간제에 대한 논쟁(토요 휴일 여부)

- 노총은 단체협약에 주5일 근무제임을 명시하고 토요일을 휴일로 고려하여 토요일근무 시 휴일근로수당을 요구하여야 하고, 월급제의 경우 토요일을 유급으로 하는 것이 시간급 통상임금을 감소시키는 효과가 있을 수 있으므로 실제 산정을 하고 신중히 결정하도록 요구
 - 반면, 경총은 토요일을 휴일로 처리하지 않고, 토요일근무도 휴일근로수당에 해당하지 않는 것으로 처리해야 한다는 입장
- 해당 사업체에서 격주 토요일근무를 하고 있는 경우 실행하고 있는, 또는 토요일 반일근무를 하는 경우 실행하고 있는 기존 관행을 유지하는 것이 노사갈등을 피할 수 있는 방안
 - 토요일에 정상적으로 반일근무만 하던 기업의 경우 주5일에 모든 업무를 마칠 수 있도록 생산성을 향상시키는 방법을 찾는 것이 바람직

◆ 임금 수준의 보전

- 노총은 법 부칙에 명시된 대로 기존임금 수준과 시간급 통상임금이 저하되지 않도록 보전해주어야 하며, 일급제나 시급제의 경우 혹은 교대제의 변경이 발생하는 경우

등에는 임금수준의 보전을 위해 시간급 통상임금을 인상해야 한다는 주장

- 한편, 경총은 단축된 4시간의 임금보전을 실시하되 시간급 통상임금의 인상과 같은 노동조합에 과도한 요구에는 응하지 말고, 임금보전시 시간급 통상임금이 상승하지 않도록 하기 위해 통상임금의 범위에 속하지 않는 조정수당의 신설을 통해 보전하는 정반대의 주장을 하고 있음.

○ 총임금 개념의 평균적인 임금수준이 저하하지 않도록 보전해 주는 것이 개정법의 취지

- 그러나 기업의 노동비용 증가가 우려되는 상황에서 무조건적인 시간급 통상임금의 상승은 비정상적인 임금인상을 초래할 가능성이 있기 때문에 기업의 근로특성과 임금체계를 고려한 합리적인 임금보전이 필요
- 교대제의 변경과 같은 제도의 변화가 있을 경우 정상근로에 해당하는 임금은 보전이 되어야 하며, 초과근로수당은 실제 일한 초과근로시간에 따라 지급되는 것이 합리적 대안

◆ 월차휴가제도 폐지, 연차휴가 축소

○ 노총은 기존의 연월차제도를 그대로 유지하는 것을 단협에 규정하는 것을 원칙으로 하고, 만약 개정법에 의한 휴가의 조정이 이루어지는 경우 축소되는 만큼의 임금보전이 보장되는 것을 요구

- 한편, 경총은 연월차 휴가 부여에 대해 별도로 단협에 규정하지 않으며, 개정법 내용과 같이 월차휴가는 삭제하고 연차휴가는 조정하도록 단협을 개정할 방침이며, 만약 노조가 기존의 조정을 수용하지 않을 경우 근로시간 단축분만큼 임금 삭감을 요구할 예정이고, 조정 폐지되는 연월차 유급휴가수당에 대해 임금인상분을 차감한 후 보전하는 것이 방침

○ 실제 사용을 위한 휴가의 부여일수가 부족하다면 기존의 연월차제도의 유지가 필요하겠으나, 현재 연월차휴가의 사용률이 매우 낮은 것을 고려할 때 휴가일수의 조정은 문제가 될 수 없음.

- 그러나 근속연수가 긴 근로자의 경우 이번 조정으로 연월차수당이 삭감될 경우 상당한 규모의 소득 감소가 발생하기 때문에 축소된 휴가에 있어 기업의 관행(이미 전환(Refresh) 휴가의 명목으로 연월차수당을 100% 지급하지 않았던 기업들도 있음)과 현금사정에 맞추어 축소된 연월차일수에 대한 수당을 일부 또는 전액 보전해 주는 것이 노사갈등을 피할 수 있는 방안으로 판단됨.

◆ 생리휴가의 무급화

- 노총은 유급 생리휴가를 그대로 유지하는 것을 원칙으로 하고, 무급화시에는 임금보전 의무에 따라 보전수당을 요구
 - － 반면, 경총은 기본적으로 생리휴가를 단협에 규정하지 말고, 단협에 규정하는 경우 개정법 취지대로 무급화하는 것이 방침
- 여성근로자의 근로량을 유지할 필요가 있는 기업의 경우 생리휴가의 무급화가 휴가 사용을 촉진하여 근로량이 감소시킨다면 오히려 더 안 좋은 상황으로 진행될 위험
 - － 따라서 생리휴가의 존속과 함께 무급화여부는 사업체의 상황에 따라 조정해야 할 문제
 - － 기존 제도의 보전이 필요한 경우 위의 연월차수당과 같은 방식으로 해결

◆ 선택적 보상휴가제와 탄력적 근로시간제도

- 노총은 선택적 보상휴가제가 기형적인 탄력적 근로시간제로 운영될 소지가 있고, 탄력적 근로시간제 또한 노동자를 착취하는 수단으로 사용될 가능성이 있기 때문에 도입을 저지하는 것을 원칙으로 하고, 만약 실시한다면 노동자와 합의가 있어야 실시하도록 주장
 - － 한편, 경총은 개정법상 허용되는 기간 내에 탄력적 근로시간을 운용할 수 있도록 단체협약과 취업규칙에 규정하는 것을 주장
- 기업의 노동비용 상승 부담을 완화시키는 방안으로 도입된 이러한 제도들은 임금삭감의 수단으로 악용되지 않는 한 개정법 내용대로 실시되는 것이 적절

◆ 한시적인 연장근로의 상한선 확대와 할증률의 인하

- 노총은 삶의 질 향상이라는 근로시간 단축의 취지를 살려 할증임금을 기존대로 유지하고 연장근로상한선도 단협에 12시간으로 명시될 것을 요구
 - － 반면, 경총은 연장근로 할증률에 대해 단협에 규정치 않고, 법에 따르는 정도로 규정
- 근로시간 단축 후 연장근로시간이 증가하는 기업의 경우 연장근로의 상한 확대와 할증률의 인하가 필요하지만, 연장근로시간이 증가하지 않는 기업이 이를 적용할 경우 같은 시간의 연장근로를 하는 경우에도 임금삭감이 나타날 수 있기 때문에 기업

의 상황을 고려하여 타협하는 것이 필요

◆ 단체협약 및 취업규칙의 변경

- 노총은 단협이 불이익 변경이 되어서는 안되며, 근로기준법은 최저기준이므로 그 기준을 상회하는 단협이 이미 존재하는 경우 근로기준법에 맞추어 개정할 이유가 없다고 주장
 - 경총은 개정법 부칙에 명시되어 있는 대로 개정법 내용에 맞추어 단체협약을 개정해야하고, 종합적으로 볼 때 연간 총휴가휴일이 기존보다 증가하며 개정 법률의 규정에 따라 취업규칙을 변경하는 것은 불이익변경에 해당하지 않는다는 주장
- 앞서 제시한 타협의 방향과 같이 기업과 노동자의 현재 상황을 고려하면서 하나를 받고 하나를 양보하는 방식의 협상이 적절함.
 - 현대자동차와 같이 이미 주5일 근무제를 도입하기로 노사간 타결을 한 경우 개정 법률과 단체협약의 내용 변경이 어떻게 연관되는지 유권해석이 필요

◆ 타협의 방향

- 노사간 타협의 기본 방향은 장시간 근로의 해소(근로시간의 단축), 근로자의 삶의 질 향상(주5일 근무제와 임금보전), 기업의 부담을 경감시키기 위한 근로조건 개선(휴가·휴일제도의 조정, 탄력적 근로시간제 확대 등)이라는 목적에 부합하게 각 사업장에 적절한 단협과 취업규칙의 내용을 구성하는 것
 - 산업, 기업, 근로자의 유형과 상황에 따라서 적절한 변화가 필요하기 때문에 단일한 방안이 모든 사업장에 적용될 수 없으며, 사업장별 노사협상이 필요
 - 근로시간 단축을 통해 근로자는 임금이 보전되는 상태에서 하루의 휴일이 더 생겨나는 삶의 질 향상을 이루고, 기업은 노동생산성의 향상을 통해 작업장을 혁신하는 등 노사가 모두 윈-윈(Win-Win)하기 위해서는 서로간의 적극적인 협조가 필요
- 현재 정부는 개정 내용의 많은 부분을 노사간의 협상에 의해 결정하는 것으로 규정하고 있음.
 - 만약 노사관계가 협조적이라면 각 사업장의 특성에 맞는 결과를 가져올 수 있겠으나 현재 노사간의 지침에서 판단하건대 노사간 우호적인 협상을 기대하기 어

려움.

– 따라서 이에 대한 정책적 대응과 준비가 필요

- 노사정위원회를 통해 일자리창출에 대한 사회적 협약이 추진되는 것과 유사하게 성공적인 주5일 근무제 정착을 위한 사회적 협약을 타결하기 위한 노사정간의 대화가 시급