정책연구	2004-03

근로시간 단축과 정책과제

김승택 · 김원식

목 차

요 약 ····· i

제1장 서 론 ····· 1

제2장 근로시간 추이 ····· 3

제3장 주 40시간으로의 법정근로시간 단축 ····· 18

1. 주 40시간으로의 법정근로시간 단축 배경 ····· 18
2. 우리나라 근로시간 법제의 변화 ····· 23
3. 개정된 근로기준법의 내용 ····· 25

제4장 근로시간 단축의 효과 ····· 41

1. 실근로시간 단축의 효과 ····· 43
2. 임금과 노동비용의 상승 ····· 46
3. 고용과의 관계 ····· 57
4. 기업의 변화 ····· 60
5. 산업구조의 변화 ····· 61
6. 여가생활 ····· 64
7. 근로시간 단축과 거시경제 효과 ····· 70
8. 소 결 ····· 73

제5장 외국의 근로시간 단축 정책 ····· 76

1. 일본의 근로시간 단축과정과 정책 ····· 78
2. 프랑스의 근로시간 단축과정과 정책 ····· 90

제6장 근로시간 단축과 정책과제 ····· 95

1. 정부의 후속대책 ····· 95
2. 성공적인 주 5일 근무제 정착을 위한 정책과제 :
   부작용의 최소화 ····· 96
3. 성공적인 주 5일 근무제 정착을 위한 정책과제 :
   긍정적 효과의 극대화 ····· 106
4. 근로시간 단축과 고용보험 정책과제 ····· 111
5. 소 결 ····· 119

참고문헌 ····· 121

표목차

<표 2-1> 연간 총근로시간의 국제비교 ····· 5
<표 2-2> 우리나라의 근로시간 변동 추이(10인 이상 사업체 기준) ····· 8
<표 2-3> 연도별·산업별 월 단위 총 근로시간 추이 ····· 10
<표 2-4> 연도별·산업별 월 단위 정상근로시간 추이 ····· 11
<표 2-5> 연도별·산업별 월 단위 초과근로시간 추이 ····· 12
<표 2-6> 연도별·규모별 월 단위 총 근로시간 추이 ····· 15
<표 2-7> 연도별·규모별 월 단위 정상근로시간 추이 ····· 16
<표 2-8> 연도별·규모별 월 단위 초과근로시간 추이 ····· 17

<표 3-1> 주 40시간으로의 법정근로시간 단축 논의 과정 ····· 22
<표 3-2> 개정된 근로기준법 내용의 비교 ····· 39

<표 4-1> 근로시간 단축의 효과 ····· 43
<표 4-2> 우리나라의 연간 근로시간 변동 추이 ····· 45
<표 4-3> 법정근로시간 단축시 시나리오별 임금상승률 비교 (LG경제연구원) ····· 49
<표 4-4> 근로시간 단축에 따른 임금상승률 추정 Ⅰ ····· 52
<표 4-5> 근로시간 단축에 따른 임금상승률 추정 Ⅱ ····· 52
<표 4-6> 근로시간 단축에 따른 기업 전체의 노동비용 증가율 추정 ····· 53
<표 4-7> 근로시간 전면적 단축시 단기적인 임금상승률 추정 (근로자특성별) ····· 54
<표 4-8> 근로시간 전면적 단축시 단기적인 임금상승률 추정 (사업체특성별) ····· 55
<표 4-9> 근로시간 부분적 단축에 따른 임금상승률 추정 ····· 56

<표 4-10> 근로시간 단축과 고용창출에 관한 외국의 사례 ····· 59
<표 4-11> 여가와 관련된 발전 예상 산업 ····· 62
<표 4-12> 주 5일 근무제 도입에 따른 관광산업의 경제적
파급효과 ····· 63
<표 4-13> 발전 또는 약화될 가능성이 있는 분야 ····· 64
<표 4-14> 취업자의 생활시간 비중 ····· 67
<표 4-15> 주 5일 근무제 실시집단과 비실시집단의 주말
여가활동 구성 ····· 68
<표 4-16> 여가활동을 하지 못한 이유 ····· 68
<표 4-17> 주 5일 근무제 도입에 따른 여행행태 비교 ····· 69
<표 4-18> 외국의 근로시간 단축 전후의 경제 변화 ····· 71

<표 5- 1> 일본의 주당 법정근로시간의 변천과정 ····· 79
<표 5- 2> 근로시간 단축에 따른 1인당 연간 지원금액
(사회보장비 경감액) ····· 94

요 약

1. 서 론

2003년 8월에 개정된 근로기준법은 주 40시간으로의 법정근로시간 단축을 골자로 하고 있다. 주 40시간 근로는 주 5일 근무제라는 형태로 근로형태와 생활패턴에 커다란 변화를 가져오기 때문에 유달리 많은 논란과 노사정간의 첨예한 대립을 가져왔다. 이런 상황에서 기업이나 근로자들은 새로운 경제 또는 기업 환경에 따라 가장 지혜롭게 대응하는 방법이 무엇인지를 찾아야 하고, 정부는 가장 효율적인 제도의 틀을 제공하고, 또한 향후 시행되어 나가는 과정에서 발생하는 영향들에 대해 필요한 정책들을 제시할 필요가 있다.

본 연구의 주요 내용은 다음과 같다. 제2장에서는 외국의 근로시간을 간단하게 살펴본 후, 우리나라의 근로시간이 1980년대 이후 어떻게 변화해 왔는지에 대한 추세와 2002년을 최근 자료로 하는 현황에 대해 분석한다. 제3장은 이번 주 40시간으로의 법정근로시간 단축이 추진되게 된 배경과 과정을 우리의 근로기준법 중 근로시간에 관련된 법제의 변화과정에서부터 2003년 개정된 근로기준법의 내용까지를 살펴봄으로써 파악한다. 특히 개정된 근로기준법 조항을 어떻게 이해해야 할 것인지, 또한 각 조항에서 발생가능한 논란은 무엇인지를 지적하고 분석한다. 제4장은 근로시간의 단축이 주 5일 근무제로 연계되어 나갈 때 우리의 각 경제주체들에게 어떤 영향을 미치는지를 설명한다. 많은 논란이 되었던 임금과 노동비용에 대한 효과를 중심으로 실근로시간 단축, 고용창출, 산업구조, 여가 등에 발생하는 효과를 분석한다. 제5장은 외국

의 근로시간 단축 경험과 이에 동반되었던 정책을 살펴봄으로써 우리나라에 대한 시사점을 찾아본다. 제6장은 이상의 분석을 바탕으로 현재 논의되고 있는 정책과제를 정리한다.

2. 근로시간 추이

대부분의 OECD 국가들에서 1인당 연평균 노동시간은 지속적으로 감소하다가 최근 그 감소세가 안정되어 가거나 정체되고 있다. 이러한 근로시간 단축에 가장 큰 영향을 미친 제도적인 요인은 유급휴가일수의 증가(대부분 유럽국가와 미국), 제도적 근로시간의 단축(프랑스, 일본), 파트타임 근로시간의 증가와 동반된 풀타임 근로시간의 감소(예외: 프랑스, 미국, 영국) 등을 들 수 있다. 최근 각국 정부는 근로시간의 유연화에 신경을 쓰고 있으며, 고용창출을 위해 근로시간을 단축하는 사례도 발생하고 있다.

우리나라의 근로시간이 다른 OECD 국가들과 비교해 장시간인 이유는 동양적인 근로문화, 신규고용보다는 초과근로를 선호하는 노동시장의 경직성, 여가보다 소득을 선호하는 근로자의 규모 등 여러 가지 요인이 있으나, 기본적으로 토요휴무일이 다른 나라에 비해 적다는 것과 유급휴가가 수당과 연계되어 있기 때문에 부여된 휴가의 사용일수가 적다는 점이 가장 큰 이유로 나타난다. 우리나라의 근로시간도 1986년이나 1996년처럼 경기상승기에 연간 총 근로시간이 약간씩 증가한 경우도 있으나, 이것은 예외적인 경우로 볼 수 있고 1980년대 들어서면서 시계열적으로 계속 감소하는 추세를 보이고 있다. 특별히 주 48시간에서 주 44시간으로 법정근로시간이 단축된 1989~91년의 기간을 보게 되면 다른 기간 동안보다 크게 감소한 것을 발견할 수 있으며, 제도적인 근로시간 단축의 효과가 실근로시간의 감소로 이어지는 모습이 확인된다. 정상근로시간은 1989년에 발생한 법정근로시간 단축에 지대한 영향을 받아 그 감소 추세가 발생했고 이러한 제도적 변화가 없을 경우

매우 미미한 하락추세만이 나타난다. 반면 초과근로시간은 제도의 변화보다는 산업내부의 상황, 인력활용의 변화, 경기변동에 따라 그 추세가 결정되는 것으로 나타난다.

서비스업에서는 다수 특례업종의 존재로 말미암아 긴 정상근로시간이 장시간 근로의 원인으로 나타나며, 제조업과 전기·가스 및 수도사업의 경우 긴 초과근로시간이 그 원인을 제공한다고 분석된다. 총근로시간의 경우 전규모의 사업체에서 시간이 지날수록 감소하는 추세를 보이고 있으나 1997년 외환위기 이후 한 차례 증가가 나타났다가 감소세로 다시 복귀하여 2001년에 외환위기 이전과 비슷한 수준으로 회복되었다. 사업체 규모별 총근로시간은 1980년대부터 계속 종업원 규모가 100~299인 중규모 사업체의 근로자들이 가장 긴 것으로 나타난다. 30인 미만의 소규모 사업체의 경우 정상근로시간이 긴 반면, 초과근로시간은 상대적으로 짧다. 역으로 500인 이상 대기업의 경우 정상근로시간은 짧은 반면, 초과근로시간이 길다. 300인 미만 중소기업의 경우 1980~90년에 감소한 총근로시간이 그 이후 감소한 규모의 2~5배에 달하는 한편, 300인 이상 대기업은 1991년 이후에도 총근로시간이 지속적으로 감소하는 모습이 나타나 중소기업의 경우 총근로시간의 감소는 법정근로시간의 단축이라는 제도적 변화에 의해 발생하는 경향이 있고, 대기업의 경우는 제도적 영향에 더하여 노동조합의 교섭력 강화 등 기업 내부적인 요인에 의해 근로시간이 단축되어 가는 모습을 보인다.

3. 주 40시간으로의 근로시간 단축

우리나라의 근로기준법은 1953년에 법정근로시간의 개념을 명시하기 시작했다. 최초의 근로기준법은 근로시간에 대해 1일 8시간, 1주 48시간을 기준으로 하였고, 1989년에 1주 기준근로시간을 48시간에서 44시간으로 단축하면서 특별히 지정된 업종을 제외하

고는 1990년 10월 1일부터 모든 사업장에 주 46시간의 법정근로시간이 적용되었으며, 300인 이상의 대기업과 금융보험업에 대해서는 주 44시간의 법정근로시간이 적용되었다. 그리고 1991년 10월부터는 주 44시간의 법정근로시간이 모든 사업장에 적용되었다. 이번 2003년에 개정된 근로기준법의 핵심 내용은 법정근로시간을 1주 44시간에서 40시간으로 단축하는 한편, 단축과정에서 발생할 수 있는 많은 효과들에 대응하기 위해 임금보전, 노동비용 상승 완화, 휴가제도의 조정 등의 조항들을 포함하고 있다.

근로시간 단축에 있어 가장 큰 논란을 불러일으키는 임금보전의 문제는 개정법 부칙에 "사용자는 이 법 시행으로 인하여 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 아니하도록 하여야 한다"는 포괄적인 보전을 명시하고 있으나 실제 적용에 있어 서로 다른 임금체계를 가진 사업체들 사이에 어떤 임금항목을 보전해 주어야 할 것인지, 즉 임금보전의 범위가 어디에서 어디까지인지는 여전히 논란의 여지를 가지고 있다. 현재 우리나라의 노사관계를 고려할 때 임금보전을 둘러싼 노사간의 갈등 발생의 가능성은 매우 높다. 따라서 노사갈등으로 인해 발생하는 사회적 비용을 감소시키기 위해서는 문제를 발생시키는 대표적인 임금보전 항목(예: 연월차휴가수당, 생리휴가수당)들에 대해서 정부에서 보다 명확한 유권해석을 해줄 필요가 있다.

근로시간 단축에 대한 논의가 진전되면서 가장 크게 부각되었던 부작용의 내용은 임금보전을 하게 되었을 경우 임금과 노동비용이 상승하고 이것은 기업의 경쟁력과 더 나아가서는 국가의 잠재성장능력을 감소시킬 수 있다는 것이었다. 이러한 전망이 옳고 그름을 떠나서 일단 가시적으로 발생할 수 있는 급격한 임금 및 노동비용(이하 노동비용으로 총칭)의 상승을 막기 위해 개정된 근로기준법은 한시적인 초과근로 할증률의 삭감과 기간 연장, 탄력적 근로시간제도의 허용기간 확대, 휴가사용 촉구에도 불구하고 미사용한 연월차에 대한 금전보상의무 면제, 선택적 보상휴가제 등을 통해 완

화 장치를 마련해 두고 있다.

법정근로시간 단축이 주 5일 근무제와 연결되면서 노동비용의 상승과 함께 기업이 가장 우려하는 문제는 근로량이 급격히 감소하면, 즉 근로시간의 단축과 함께 토요일에 휴무하게 되어 생산량을 유지하지 못하는 것이다. 개정된 근로기준법은 월차휴가를 폐지하고 유급휴가의 부여일수를 조정하며 부여일의 증가 속도를 현재 1년 1일에서 2년 1일로 완화시키는 조치를 취하고 있다. 문제는 기존의 연월차휴가가 수당과 연결되어 있기 때문에 연월차휴가일수의 감소는 총임금에 있어 근로자의 소득감소로 이어지고 이 점에 있어 기존 장기근속자들의 반발이 존재한다는 것이다.

주 40시간으로 법정근로시간을 단축하는 일정은 기업규모에 따라 단계별로 적용된다. 우선 금융보험, 공공부문, 1,000인 이상 사업장은 2004. 7. 1부터 시행되어야 하고, 300인 이상 사업장은 2005. 7. 1, 100인 이상 사업장은 2006. 7. 1, 50인 이상 사업장은 2007. 7. 1, 20인 이상 사업장은 2008. 7. 1, 그리고 20인 미만 사업장은 2011년 내에 대통령령으로 정한다. 그러나 업종·규모별 시행시기 이전에 노사합의(근로자 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의)로 주 5일제를 도입하는 사업장은 개정법률의 적용을 받을 수 있도록 한다.

4. 주 40시간제로의 근로시간 단축의 효과

임금보전을 전제로 한 근로시간 단축이 추진될 경우 예상할 수 있는 부정적인 효과로는 임금 및 노동비용의 상승으로 인한 기업의 비용부담 증가와 가격경쟁력 하락, 물가 상승, 중소기업의 인력난 심화, 노사갈등의 증가 등이 있고, 긍정적인 효과로는 고용창출, 소비지출 확대로 인한 내수의 증가 및 관련 산업(문화, 게임, 스포츠 등)의 발전, 생산성의 향상, 산업구조조정의 촉진, 근로자 및 국민의 여가생활 확대로 인한 삶의 질 향상 가능성 등을 전망할 수 있다

우리나라 근로시간의 시계열 추이를 관찰할 때 실근로시간의 단축에 가장 큰 영향을 미치는 것은 결국 법정근로시간 단축이라는 제도의 변화였다는 것을 확인할 수 있다. 특히 주 5일 근무라는 새로운 형태의 근무양식을 파급하게 되는 주 40시간으로의 법정근로시간 단축은 과거의 추세보다 더 큰 규모의 실근로시간의 단축을 초래할 가능성이 높다.

4시간의 법정근로시간 단축이 초래할 가능성이 있는 임금과 노동비용 상승률의 전망은 사업체 특성에 따라 모두 달리 나타나겠으나 전산업 평균 2~7%의 사이에서 나타난다. 또한 축소된 연월차수당, 최초 4시간의 초과근로수당에 대한 할증률 삭감, 무급화된 생리휴가, 확대된 탄력적 근로시간제도와 선택적 휴가보상제, 휴가사용 권유 미사용시 연월차수당 지급의무 면제 등을 임금상승을 억제하는 요인으로 포함시킬 경우 임금상승률은 더 완화된다. 극단적인 경우 이런 항목들을 사업장 내에서 어떤 방식으로 적용하느냐에 따라 근로자의 임금이 실제 삭감될 가능성도 있다. 따라서 각 기업의 상황에 따라 유연한 임금보전이 이루어져야 하겠으나 기존 근로자들이 같은 근로량을 달성함에도 불구하고 임금이 삭감되는 경우는 없도록 각 항목별 임금보전의 내용을 조정해야 할 것이다. 마찬가지로 차후 발생할 임금협상에 있어 임금보전에 의해 임금이 상승될 경우 그 상승 규모를 고려하는 성숙한 협상자세가 노사 모두에게 요구된다.

이론적으로 볼 때 근로시간 단축은 근로량이 감소한다는 관점에서 필요한 근로량을 충당하기 위해 고용이 창출되는 효과와 균형상태에서 생산요소로서 노동의 가격이 상승할 때 대체효과가 발생하여 다른 생산요소(자본)로의 대체가 발생하기 때문에 장기적으로는 고용이 감소하는 효과가 상충한다. 우리나라와 같이 초과근로시간에 대한 의존이 높은 나라에서는 법정근로시간 단축에 이은 단기적인 기업의 처방이 초과근로시간의 연장으로 이어질 가능성이 많아 근로시간 단축에 의한 직접적인 고용창출 규모는 작을 것

으로 판단된다. 근로시간 단축이 과연 고용창출을 할 것인가에 대한 외국의 사례는 여러 가지로 나타난다. 단지 확인되는 것은 주 5일 근무제의 도입과 함께 발전하는 여가 관련 산업에서의 고용창출은 이미 가시적으로 나타나고 있고, 그 고용은 주로 자영업이나 비정규직 위주의 직종으로 확대되고 있다는 점이다. 따라서 고용창출과 더불어 확대되는 비정규직에 대한 고용환경의 변화 또한 정책적으로 고려해야 할 과제이다.

근로시간 단축이 기업경영에 미치는 영향은 직접적으로 노동이라는 생산요소를 둘러싼 제약조건이 변화함에 따라 고용량(노동시간, 근로일)과 임금이 어떻게 변화하느냐에 달려있어 우선은 부정적인 효과가 지배적인 것으로 보인다. 그러나 기업은 환경변화에 따라 유기적으로 변화하는 경제주체로서 인적자원 관리와 생산양식에 있어서의 변화가 당연히 동반된다. 이러한 변화의 요구는 노동강도의 강화 등을 통한 인적자원 관리의 강화와 효율화 그리고 장기적으로는 노동을 대체할 수 있는 자본시설의 확충 등을 통한 노동생산성의 향상으로 이어질 것이다.

5. 외국의 근로시간 단축 정책

일본은 1980년 중반부터 1990년대에 걸쳐 약 10년간 주당 법정근로시간을 48→46→44→40시간으로 단계별 단축을 시도했고, 업종과 규모에 따른 유예조치와 특례산업을 인정하면서 점진적인 근로시간의 단축을 시행했다. 먼저 주 48시간에서 주 40시간 노동제로의 전환을 본칙에 정함과 동시에, 당분간 법정근로시간에 대해서는 주 40시간노동제로 가급적 신속하게 이행하기 위하여 노동자의 복지, 근로시간의 동향, 기타 사정을 고려하여 단계적으로 단축하도록 정령(政令)으로 정하기로 했다.

일본 노동성은 근로시간 단축을 계획적으로 추진하기 위해 1980년 '주휴일 2일제 등 근로시간 대책추진 계획', 1985년에는 '근로시

간 단축의 전망과 지침' 등을 책정하여 그것에 의거해 제반 시책을 전개하여 왔다. 1987년 노동기준법 개정을 계기로 새롭게 '근로시간 단축 추진계획'을 작성했는데, 그 내용으로는 소정근로시간 단축을 위한 집단지도 등 개정된 노동기준법의 원활한 시행, 중소기업의 집단적인 노력이나 산업별 단체의 자주적인 노력을 촉진하는 등 노사의 자주적인 노력에 대한 지도, 원조, 각종 캠페인 활동의 실시 등으로 근로시간 단축을 향한 국민적 컨센서스의 형성, 파급효과가 큰 금융기관, 공무원 등의 휴무로 완전 주휴 2일제의 추진을 꾀하기 위해 관계부처, 관계기관에 요청하는 것 등을 중점적으로 추진하기로 하였다.

특히 중소기업에 대한 지원정책이 중요시되었는데 그 종류로는 중소기업근로시간단축촉진특별장려금, 근로시간실시계획추진원조단체지원금, 소기업근로시간제도개선지원금제도 등이 있었다. 그 외 사업주단체 등 근로시간단축자주점검사업지원금, 특례사업장 근로시간단축장려금, 사업주단체 등 특례사업장 근로시간단축촉진지원금, '근로시간단축지원센터'를 통한 경영지도 및 상담, 연장근로 삭감을 위한 조치, 대국민 홍보가 추진되었다.

프랑스는 이미 1936년에 주 40시간 근무제를 법제화하고 제2차 세계대전이 끝난 1946년부터 시행하고 있었다. 그 후 여러 차례의 근로시간 단축의 내용을 가진 개정을 거친 후 1998년에는 임금수준을 그대로 유지하면서 주당 근로시간을 39시간에서 35시간으로 단축하는 Aubry법이 제정되었다. 주당 근로시간이 다른 국가에 비해 길지 않은 프랑스가 표준근로시간을 35시간으로 단축시키려는 이유는 만성적으로 나타나는 장기적인 고실업의 문제 때문이었다. 1980년대에 들어서 지속적으로 10%가 넘는 실업률을 감소시키기 위해 프랑스는 여러 가지 고용정책을 시도했으나 큰 효과를 보지 못했고, 결국 Robien법과 Aubry법의 제정을 통해 근로시간 단축을 고용창출의 목적으로 시도하게 되었다.

Aubry법은 법에 예정된 기간보다 앞당겨서 노사간 합의에 의해

근로시간을 단축하는 경우 사회보장비분담금을 경감해 주는 지원을 제공한다. 지원의 내용은 기본적으로 주당 근로시간을 35시간으로 조기에 단축한 사업장에서 새로 고용을 창출하거나 유지한(해고를 회피한) 근로자에 대해 사용자가 지불해야 하는 사회보장비분담금을 5년간 감면해 주는 것이다. 이때 정부의 지원을 받기 위한 요건은 주당 근로시간을 35시간 이하로 단축하는 노사간 협약, 법이 정한 최소한의 근로시간의 단축(최소 10% 이상의 근로시간 단축, 15% 이상인 경우 추가지원), 고용창출 또는 유지(기존 근로자 규모의 6% 이상), 신규 채용 또는 해고를 회피한 인원의 유지 의무(최소 2년간) 등이 지켜져야 한다. 또한 프랑스 정부는 기업의 회계와 정부회계를 균형시키는 수준의 보조금으로 '균형보조금'의 개념을 사용하여 지원액을 결정했다. 즉, 근로시간 단축이 실업을 감소시키고 고용을 창출한다면 '균형보조금'은 실업수당의 지출 감소, 고용창출로 발생하는 사회분담금과 세금의 추가적인 징수의 합만큼을 지원금으로 사용할 수 있다.

6. 근로시간 단축과 정책과제

근로시간 단축 또는 주 5일 근무제와 관련된 정책과제는 근로시간 단축이 가져오는 긍정적인 효과를 극대화하고 부정적인 효과를 최소화하는 선순환의 방향으로 이끌어가는 것을 목적으로 한다. 앞에서 살펴본 것처럼 주 5일 근무제의 효과들은 매우 다양하고 복합적으로 나타난다. 따라서 정부도 폭넓게 정책과제들을 점검하고 있으며, 노동부나 일부 경제부서들의 문제가 아닌 정부 전부서가 포괄되는 추진 체계를 갖추어 가고 있다.

성공적인 주 5일 근무제의 정착을 위해서는 우선 부작용의 최소화가 필요하다. 이를 위해 가장 먼저 수행되어야 할 것은 주 6일 근무제로 정립되어 있는 우리 사회의 모든 제도적인 환경이 주 5일제로 바뀔 때 과연 계속해서 제대로 작동할 것인가에 대한 총점

검이다. 우선 교육과 민생과 직관되어 있는 의료, 보건, 치안부문을 포함한 공공부문에 대한 점검이 실시되어야 할 것이다.

현재 정부가 가장 중요시하는 후속대책 중 하나는 중소기업에 대한 부분이라 할 수 있다. 정부는 근로기준법을 개정하는 과정에 있어서도 중소기업의 근로시간 단축 도입일정을 뒤로 미루는 유예기간을 적용하여 중소기업이 받게 될 경제적 충격을 완화하는데 신경을 썼다. 대기업과 하청관계에 있는 중소기업의 경우 대기업의 근로조건 변화가 영향을 미치기 때문에 당초의 단계별 도입 계획과 상관없이 주 5일 근무제가 조기에 도입될 가능성이 있다. 따라서 중소기업 지원대책은 조기 도입을 하는 중소기업에 대한 지원에 집중되어야 하고, 그 외의 대책들은 중소기업의 경쟁력을 강화하고 시장환경을 개선하는 방향으로 추진되어야 한다. 현재 발표된 중소기업 지원정책은 크게 세 가지 방향이다. 첫째, 중소기업 생산성 향상을 위해 공정개선, 자동화 시설, 첨단 기술장비, 정보화 설비투자에 대한 세액공제를 확대한다. 둘째, 2003년 8월 근로기준법 개정안과 함께 국회를 통과한 '중소기업인력지원특별법'에 따라 중소기업이 청년실업자 등 신규 인력을 채용할 때 주 5일 근무제를 조기 도입하는 사업장에는 신규 채용자 인건비를 50%까지 지원하는 등 '고용장려금'을 지급한다. 셋째, 국민주택 우선분양 등 중기 근로자 우대조치를 강화한다. 또한 중소기업이 근로시간 단축과 관련하여 겪는 특별한 어려움은 '인력난'이라고 할 수 있다. 따라서 근로기간 단축과 관련해서는 우선 중소기업의 인력난을 해소할 수 있는 인력정책이 동반되어야 하며, 장기적으로는 우리 중소기업을 둘러싸고 있는 근본적인 문제들이 해결되어야 한다. 현재 정부가 추진하기로 발표한 대책에 더하여 필요하다고 판단되는 정책은 다음과 같다. 첫째, 현재 근로기준법이 정하고 있는 특례업종에 대한 검토와 그 업종의 성격에 따른 법정근로시간 준수의무의 재정비가 필요하다. 둘째, 파트타임, 파견근로자들의 권리 규정을 명확히 하는 동시에 이들의 사용범위를 확대시켜 기업의 인력

운영 효율화를 강화할 수 있도록 법규제 정비(근로시간 단축 기업에 대해 노동시장의 유연화를 실현할 수 있는 길을 제도적으로 보장)가 필요하다. 셋째, 근로시간 관리, 인적자원 관리의 체계 변화를 통해 생산성 향상을 기획할 능력이 없는 중소기업에 대해 경영컨설팅을 제공할 필요가 있다. 넷째, 근로시간 단축을 생산성 향상으로 극복한 사례 모집, 홍보 및 교육을 한다. 다섯째, 외국인 근로자 공급정책에 대한 장기적 방향을 정하고 근로시간 단축과 동반하여 외국인 근로자 사용에 관한 법제도를 정비한다.

프랑스에서 나타난 것처럼 근로시간 단축을 시행할 때 임금보전 문제 때문에 노사갈등이 발생할 확률은 높아진다. 하청 중소기업에 영향을 미치는 대기업들이 2004년 단체협상을 할 때 정리되는 결과들은 선도기업 효과를 가져와 여타 중소기업에 영향을 미친 확률이 높다. 따라서 각 기업들은 협상 테이블에 앉기 전에 기업들의 상황에 대해 노사가 함께 정보를 접하고 의논할 필요가 있으며, 정부는 새로운 노사관계를 정립하기 위한 노력을 서둘러야 한다. 정부는 단협과정에서 발생할 가능성이 높은 사례들에 대한 명확한 유권해석을 발표할 필요가 있으며, 전문가들의 연구를 통해 근로시간 단축에 관련된 단협과정에서 발생 가능한 문제들을 표준화할 수 있는 노사협상 편람(manual)을 작성하여 사업장 단위 노사가 활용할 수 있도록 홍보할 필요가 있다.

다음으로 근로시간 단축이 가져오는 긍정적인 효과를 극대화하기 위해서는 기업, 근로자, 국민의 적극 협조를 위한 공감대 형성, 근로감독의 강화, 근로관리의 효율화를 통한 생산성 향상 및 실근로시간의 단축같은 정책과제가 추진되어야 한다.

근로시간 단축은 고용창출의 필요충분조건이 아니지만 이를 정책과 연계시킬 경우 고용창출의 기반이 될 수 있다. 신규 고용에 대한 고용지원금을 적용하는 범위를 확대(청년층 실업자를 정책대상으로 할 수 있음)하여 제조업 분야의 500인까지의 기업에도 적용할 수 있다. 또한 24시간 근무가 발생하는 필수 공익분야에 대

해 사회적 일자리를 창출하거나, 주말 학습 프로그램 교사 채용, 지역단위 저비용 문화 및 여가 인프라 시설에 대한 고용 등을 채택하게 될 때 공공부문에서 주 5일 근무제를 선도하는 역할을 하게 되는데, 이를 위해서는 공공부문에 대한 예산소요비용이 증가한다는 문제가 남아있다.

제1장
서 론

2003년 8월에 개정된 근로기준법은 무려 3년 이상 논쟁을 불러일으켰던 주 40시간으로의 법정근로시간 단축을 골자로 하고 있다. 4시간의 법정근로시간 단축은 1989~91년에도 이미 한번 경험한 바가 있지만, 주 40시간 근로는 주 5일 근무제로 전환되어 관련 기업의 근로형태와 근로자의 생활패턴에 커다란 변화를 가져오기 때문에 유달리 많은 논란과 노사간의 첨예한 대립을 가져왔다. 그러나 논란이 진행되는 과정에서 주 5일 근무제는 이러한 입장의 대립과는 상관없이 확산되어 나갔고, 기업이 도입을 조절하는 내생변수의 성격에서 환율의 변화나 유가의 상승처럼 시장에 주어지는 변화인 외생변수로 전환되어 갔다. 이런 상황에서 기업이나 근로자들은 새로운 경제 또는 기업 환경에 따라 가장 지혜롭게 대응하는 방법이 무엇인지를 찾아야 하고, 정부는 가장 효율적인 제도의 틀을 제공하면서, 또한 향후 시행되어 나가는 과정에서 발생하는 영향들에 대해 필요한 정책들을 제시할 필요가 있다.

이번 입법화 과정에 있어 가장 큰 논쟁의 원인은 결국 노사간의 이해관계에 따른 입장차이였고, 이러한 노사간의 시각차이는 협상과정을 거친 후 적절한 수준에서 절충될 수밖에 없었다. 이 과정에서 아쉬웠던 점은 우리는 이미 1989~91년에 법정근로시간을 주 48시간에서 44시간으로 4시간 단축한 경험이 있는데도 불구하고 그 당시 기업과 근로자들이 어떻게 이 변화에 대응했는지, 사업체의 근로조건들이 어떻게 변천했는지에 대한 통계자료나 연구가 희박하다는 점과 우리나라에 있어 근로시

간 단축이 어떤 경제사회적인 효과를 발생했는지에 대한 선험적인 연구가 부족하다는 것이었다. 다행히 이번 개정안은 무수히 많은 논쟁을 거치면서 여러 분야에서 연구와 분석이 시도되었고, 통계적인 자료도 축적되고 있기 때문에 향후 근로시간 단축의 과정에 있어 필요한 정책과제가 무엇인지를 확인하는 데 많은 도움이 될 것으로 판단된다. 이 연구 또한 같은 맥락에서 그 동안 단편적으로 분석되고 발표된 결과들을 체계적으로 종합한 내용을 토대로 근로시간 단축에 대응하는 각 경제주체들에 대해 포괄적인 내용을 분석하고 있으며, 과연 어떤 정책과제가 필요한지를 점검하는 것을 목적으로 한다.

이 연구의 구성은 다음과 같다. 제2장에서는 외국의 근로시간을 간단하게 살펴본 후, 우리나라의 근로시간이 1980년대 이후 어떻게 변화해 왔는지에 대한 추세와 2002년을 최근 자료로 하는 현황에 대해 분석하고, 제3장은 이번 주 40시간으로의 법정근로시간 단축이 추진되게 된 배경과 과정을 우리의 근로기준법 중 근로시간에 관련된 법제의 변화 과정에서부터 2003년 개정된 근로기준법의 내용까지를 살펴봄으로써 파악한다. 특히 개정된 근로기준법 조항을 어떻게 이해해야 할 것인지, 또한 각 조항에서 발생 가능한 논란은 무엇인지를 지적하고 분석한다. 제4장은 근로시간의 단축이 주 5일 근무제로 연계되어 나갈 때 우리의 각 경제주체들에게 어떤 영향을 미치는지를 설명한다. 많은 논란이 되었던 임금과 노동비용에 대한 효과를 중심으로 실근로시간 단축, 고용창출, 산업구조, 여가 등에 발생하는 효과를 분석한다. 제5장은 외국의 근로시간 단축 경험과 이에 동반되었던 정책을 살펴봄으로써 우리나라에 대한 시사점을 찾아본다. 제6장은 이상의 분석을 바탕으로 현재 논의되고 있는 정책과제를 정리한다. 특별히 근로시간 단축의 영향에 대한 대응책으로 노동정책의 주요한 수단으로 자리잡고 있는 고용보험제도를 활용하는 방법을 모색한다.

제2장
근로시간 추이

먼저 우리나라 취업자의 연간 총 근로시간은 모든 OECD 국가 중에서 가장 길다. 2002년 전체 취업자 기준으로 독일이 1,444시간으로 가장 짧고, 프랑스가 1,545시간, 스웨덴이 1,581시간인 반면, 우리나라의 총 근로시간은 2,410시간으로 무려 900~1,000시간이 긴 모습을 보이고 있다. 우리나라를 제외하고 가장 긴 근로시간을 보이는 국가는 체코인데 2002년 체코의 총 근로시간도 1,980시간으로 감소해서 이제 OECD 국가 중에서 연간 총 근로시간이 2,000시간 이상인 국가는 우리나라가 유일하다(표 2-1 참조).

다른 OECD 국가들이 2,000시간 이하의 총 근로시간을 기록하게 된 시기는 대부분 1980년대 이전으로, 일본만이 1990년대에 들어서 근로시간 단축을 입법으로 추진하여 2,000시간 이하로 총 근로시간을 감소시킨 경우다. OECD(1998)에 따르면 1990년부터의 추세에 있어 OECD 국가들의 근로시간은 다음과 같은 특징을 보여준다. 첫째, 대부분의 OECD 국가들에서 1인당 연평균 노동시간은 지속적으로 감소하다가 그 감소세가 안정되어 가거나 정체되고 있다.[1] 이러한 근로시간 단축에 가장 큰 영향을 미친 제도적인 요인은 유급휴가일수의 증가(대부분 유럽국가와 미국), 제도적 근로시간의 단축(프랑스, 일본), 파트타임 근로시간의 증가와 동반된 풀타임 근로시간의 감소(예외: 프랑스, 미국, 영국) 등을 들 수 있다. 둘째, 피용자들의 근로시간은 각국마다 다르나 대부분 주 40시

1) 이러한 추세에 예외로 나타나는 국가로는 독일, 일본, 네덜란드가 있다.

간 근무를 하는 편이며 최근 이보다 단시간으로 감소하는 추세가 나타난다. 그러나 미국과 영국의 경우 장시간 근무자의 비중은 오히려 증가하고 있고(특히 남성의 경우), 최단시간 근무자의 비중 또한 증가하고 있다. 또한 과거에 비해 근로시간의 분포가 다양해지고 있다.[2] 파트타임 근로자의 비중이 대부분 국가에서 급증하고 있으며, 이것이 근로형태의 다양화를 발생시키는 주원인으로 작용한다. 셋째, 1인당 생산성 증가율은 더 이상 큰 성장을 보이지 않고 있다. 넷째, 최근 각국 정부는 근로시간의 유연화에 신경을 쓰고 있으며, 특히 근로시간의 기준을 연간으로 정하는 방법을 고려하고 있다. 다섯째, 벨기에와 프랑스 같은 경우 고용창출을 위해 근로시간을 단축하는 기업에 대해 성과에 따른 보상제도를 도입했으나, 그 결과에 대한 평가는 확실하지 않다.

그 동안의 연구에 의하면 우리나라의 근로시간이 다른 OECD 국가들과 비교해 장시간인 이유는 장시간 근로를 선호하는 동양적인 근로문화, 신규고용보다는 초과근로를 선호하는 노동시장의 경직성, 여가보다 소득을 선호하는 근로자의 규모 등 여러 가지 요인이 있으나, 기본적으로 토요 휴무일이 다른 나라에 비해 적다는 것과 유급휴가가 수당과 연계되어 있기 때문에 부여된 휴가의 사용일수가 적다는 점이 가장 큰 이유로 나타난다(김승택 외, 2001). 또한 다른 OECD 국가들에서는 파트타임 근로자나 유연한 근로시간제(탄력적 근로시간제, 재량 근로시간제 등)를 활용하는 정도가 우리나라보다 많아 근로자 1인당 근로시간이 적게 나타나는 원인으로 작용한다. 우리나라의 경우 격주 토요휴무를 제외하는 경우 유연한 근로시간 제도를 활용하는 사업장은 2~5% 수준으로 나타나는 반면, 우리와 가장 비슷한 기업구조를 가진 일본에서는 1999년 약 53%의 사업장이 유연한 근로시간 제도를 활용하는 것으로 나타나 기업 활동에 있어 근로시간의 유연성이 큰 차이를 보이고 있다. 한편 산업성장이 안정화된 일부 OECD 국가들에서는 임금상승을 최소화하는 대신 근로시간의 단축을 통해 근로자들의 삶의 질을 향상시키는

2) 호주의 경우 peak usual hour가 40시간이라 하더라도 과거 1975년에는 45%의 남성이 여기에 해당되었으나 1994년에는 18%만이 해당되고 있으며, 영국의 경우는 peak hour가 어디에 있다고 할 수 없을 정도로 분포가 고루 나타나고 있다.

수단으로 이용하면서 표준근로시간을 주 40시간 이하로 끌어내리는 경향이 나타나고 있어 이것 또한 우리나라와의 격차를 유지하게 되는 원인으로 작용한다.

우리나라의 근로시간도 1986년이나 1996년처럼 경기상승기에 연간 총 근로시간이 약간씩 증가한 경우도 있으나, 이것은 예외적인 경우로 볼 수 있고 1980년대 들어서면서 시계열적으로 계속 감소하는 추세를 보이고 있다. 감소하는 속도는 각 연도의 상황에 따라 시기적으로 큰 차이를 보이지만 보통은 연간 40시간 이하의 규모로 감소하는 모습을 보인다. 그런데 이 추세에 예외적인 경우가 나타나는데 주 48시간에서

〈표 2-1〉 연간 총 근로시간의 국제비교

〈전체 취업자(Total Employment)〉

	1973	1979	1983	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
호주		1,904	1,853	1,866	1,876	1,867	1,866	1,856	1,860	1,855	1,837	1,824
캐나다	1,867	1,832	1,780	1,788	1,780	1,787	1,777	1,799	1,806	1,807	1,790	1,778
체코					2,064	2,066	2,067	2,075	2,088	2,092	2,000	1,980
핀란드		1,837	1,787	1,728	1,730	1,737	1,730	1,736	1,737	1,727	1,720	1,711
프랑스	1,904	1,806	1,712	1,657	1,614	1,608	1,605	1,603	1,596	1,587	1,564	1,545
독일				1,541	1,557	1,545	1,546	1,489	1,479	1,463	1,451	1,444
서독	1,868	1,708	1,674	1,561	1,534	1,523	1,524	1,465	1,456	1,443	1,433	1,428
아이슬란드					1,832	1,860	1,839	1,817	1,873	1,885	1,847	1,812
이탈리아		1,717	1,694	1,675	1,635	1,636	1,640	1,639	1,634	1,631	1,620	1,619
일본	2,201	2,126	2,095	2,031	1,884	1,892	1,864	1,842	1,810	1,821	1,809	
한국			2,734	2,514	2,484	2,467	2,436	2,390	2,497	2,474	2,447	2,410
멕시코					1,833	1,901	1,927	1,879	1,923	1,888	1,864	1,888
뉴질랜드				1,820	1,843	1,838	1,823	1,825	1,842	1,817	1,817	1,816
노르웨이		1,514	1,485	1,432	1,414	1,407	1,399	1,400	1,398	1,380	1,360	1,342
스페인		2,022	1,912	1,824	1,814	1,810	1,812	1,834	1,816	1,814	1,816	1,807
스웨덴	1,557	1,517	1,520	1,549	1,613	1,623	1,625	1,638	1,647	1,625	1,602	1,581
스위스					1,636	1,585	1,579	1,589	1,597	1,568	1,541	
영국	1,929	1,815	1,713	1,767	1,740	1,738	1,736	1,731	1,719	1,708	1,711	1,707
미국	1,924	1,838	1,824	1,837	1,952	1,951	1,966	1,850	1,847	1,834	1,821	1,815

〈피용자(Dependent Employment)〉

	1973	1979	1983	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
캐나다	1,814	1,801	1,762	1,771	1,773	1,781	1,777	1,789	1,797	1,800	1,781	1,774
체코					1,987	1,987	1,989	1,995	2,014	2,018	1,922	1,896
핀란드				1,666	1,672	1,690	1,687	1,672	1,673	1,638	1,616	1,609
프랑스	1,771	1,669	1,570	1,543	1,510	1,502	1,502	1,501	1,499	1,491	1,471	1,453
독일				1,555	1,485	1,469	1,467	1,408	1,397	1,381	1,369	1,361
서독	1,804	1,623	1,590	1,485	1,457	1,442	1,441	1,380	1,369	1,356	1,347	1,342
헝가리			1,829	1,710	1,765	1,777	1,786	1,788	1,795	1,795	1,766	1,766
아이슬란드					1,776	1,799	1,790	1,762	1,810	1,820	1,779	1,740
이탈리아			1,626	1,599	1,579	1,577	1,577	1,568	1,564	1,566	1,552	1,552
일본				2,064	1,910	1,919	1,891	1,871	1,840	1,853	1,836	1,825
멕시코					1,933	2,006	1,978	1,942	1,977	1,935	1,915	1,945
네덜란드	1,724	1,591	1,530	1,433	1,384	1,374	1,365	1,340	1,343	1,331	1,330	
스페인		1,936	1,837	1,762	1,749	1,747	1,748	1,767	1,753	1,753	1,757	1,748
영국		1,750	1,652	1,704	1,698	1,699	1,701	1,703	1,695	1,684	1,686	1,683
미국	1,896	1,816	1,809	1,819	1,953	1,949	1,966	1,833	1,829	1,817	1,805	1,802

자료 : OECD, *OECD Employment Outlook*, 각호.

주 44시간으로 법정근로시간이 단축된 1989~91년의 기간을 보게 되면 1988~89년에 약 100시간이 감소했고, 1989~90년 기간에 약 50시간이 감소한 것을 발견할 수 있다(표 2-2 참조). 다시 말해 제도적인 근로시간 단축의 효과가 실근로시간의 감소로 이어지는 모습이 나타난다. 1997년 외환위기를 거치고 나서 1998~99년 기간에 약 100시간의 총 근로시간이 증가하는 모습을 보인 후 1999~2000년부터 다시 20~40시간이 매년 감소하는 추세가 지속되고 있다. 월 단위 총 근로시간의 경우 1997년 외환위기 이후 1998년에는 월평균 203시간에서 199.2시간으로 감소했다가 1999년 208.1시간으로 증가했는데, 이는 1990년 수준과 비슷한 정도로 그 동안 하락한 근로시간이 외환위기가 노동시장에 미친 큰 충격으로 말미암아 약 10년 전 수준으로 복귀된 것을 의미한다. 이러한 증가분은 2001년에 와서야 외환위기 이전과 비슷한 총 근로시간 수준을 회복한 상태이며, 2002년에도 다시 감소하는 추세는 계속되고 있다. 따라서

일부 경기적인 요인에 의해 증가가 나타나는 경우도 있으나 총 근로시간은 완만한 감소세를 기본 추세로 하며, 전체적으로 법정근로시간의 단축이 논의되거나 또는 실제로 근로기준법의 개정이 발생한 경우 총 근로시간은 감소하는 속도가 빨라진다. 이제 2004년부터 주 40시간으로의 법정근로시간 단축이 단계별로 도입될 경우 이러한 감소 추세는 더욱 빠르게 진행될 것으로 예상된다.

정상근로시간과 초과근로시간의 구성을 보게 되면 총 근로시간에서 정상근로시간이 차지하는 비중은 1980년 정상근로가 86.2%, 초과근로시간이 13.8%였는데, 1990년에도 86.6%, 13.4%로 큰 변화가 없어 이 때까지만 해도 정상근로와 초과근로시간이 전체의 감소추세와 비슷하게 하락하였다는 것을 알 수 있다. 그러나 90년대부터는 약간씩 정상근로시간이 차지하는 비중이 커지는 것을 볼 수 있다. 이것은 정상근로시간에서의 하락보다 초과근로시간이 감소하는 속도가 더 빠르다는 것을 의미하며 제조업에서 서비스업으로 고용의 비중이 확대되는 것과 그 맥을 같이한다. 따라서 총 근로시간의 감소추세에 있어 90년대에 들어선 이후 정상근로시간은 법정근로시간이 변화가 없었기 때문에 변화할 필요가 없었던 반면, 초과근로시간은 산업구조의 변화와 고용의 이동에 의해 더 큰 폭으로 감소하고 있다. 또한 초과근로시간의 하락도 1989~91년 법정근로시간 단축이 적용되었을 때의 1988년의 월 31.2시간에서 1991년 월 26.9시간으로 감소한 것을 볼 때 제도적인 근로시간 단축이 일정 부분 초과근로시간의 감소로 연결이 되었다는 것을 유추할 수 있다. 다른 OECD 국가들에 비해 긴 수준을 가지고 있는 우리나라의 초과근로시간은 경기변동과 민감한 관계를 가지고 있어 그 시계열 추이가 정상근로시간보다 변화가 많지만, 장기적으로 감소하고 있다.

산업별 근로시간의 추이분석에 있어 장시간근로 산업으로 나타나는 부문들은 2002년 월평균 총 근로시간을 기준(월 200시간 이상)으로 운수・창고 및 통신업, 제조업, 전기・가스 및 수도사업 순으로 나타난다. 그러나 전체 산업의 월평균 총 근로시간도 200시간을 넘어서는 것으로 나타나 산업별로는 거의 전산업에서 연평균 2,400시간 이상의 근로가 발생하고 있다. 1980년에서 2002년까지의 총 근로시간의 변화를 비교해

〈표 2-2〉 우리나라의 근로시간 변동 추이(10인 이상 사업체 기준)

(단위 : 시간, %)

	총 근로시간 (월 단위)	정상근로시간 (월 단위)	초과근로시간 (월 단위)	연 단위 총 근로시간
1980	226.5	195.3 (86.2)	31.2 (13.8)	2718.0
1985	225.5	192.7 (85.5)	32.8 (14.5)	2706.0
1986	227.8	193.4 (84.9)	34.4 (15.1)	2733.6
1987	225.4	191.5 (85.0)	33.9 (15.0)	2704.8
1988	221.8	190.6 (85.9)	31.2 (14.1)	2661.6
1989	213.7	185.2 (86.7)	28.5 (13.3)	2564.4
1990	209.5	181.4 (86.6)	28.1 (13.4)	2514.0
1991	208.2	181.3 (87.1)	26.9 (12.9)	2498.4
1992	206.5	180.5 (87.4)	26.1 (12.6)	2478.0
1993	206.4	181.3 (87.8)	25.1 (12.2)	2476.8
1994	205.9	180.8 (87.8)	25.0 (12.1)	2470.8
1995	207.0	181.0 (87.4)	26.0 (12.6)	2484.0
1996	205.6	180.9 (88.0)	24.6 (12.0)	2467.2
1997	203.0	179.6 (88.5)	23.4 (11.5)	2436.0
1998	199.2	179.1 (89.9)	20.1 (10.1)	2390.4
1999	208.1	183.3 (88.1)	24.8 (11.9)	2497.2
2000	206.2	180.5 (87.5)	25.6 (12.4)	2474.4
2001	203.9	181.1 (88.8)	22.7 (11.1)	2446.8
2002	200.8	180.4 (89.8)	20.3 (10.1)	2409.6

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

볼 때 가장 큰 폭의 하락을 보이고 있는 산업은 건설업(30.3), 도・소매 및 음식・숙박업(27.5), 제조업(26.4)의 순으로 나타나고, 1990년과 2002년을 비교해 보면 도・소매 및 음식・숙박업(13.2), 제조업(9.0), 건설업(8.2) 순으로 나타난다. 따라서 감소의 폭을 보게 되면 1980년대의 하락이 1990년대보다 더 큰 것으로 나타나는데, 이는 1989년에 대폭 감소를 보인 산업들에 힘입은 바가 크기 때문에 자연적인 요인보다는 제도 변화에 따른 영향이 크게 작용한 것으로 보인다(표 2-3 참조).

2002년을 기준으로 정상근로시간은 금융・보험 및 부동산・사업서비스업이 가장 긴 것으로 나타나고, 건설업, 도・소매 및 음식・숙박업, 사회 및 개인서비스업 등이 그 뒤를 따른다. 이들은 대부분 근로기준법이 상한으로 정한 근로시간의 한계를 벗어날 수 있는 특례업종들을 보유하고 있는 산업들인데 금융・보험 및 부동산・사업서비스업의 경우 경비 등 부동산 관련 업종이 매우 긴 장시간 근로를 기록하고 있으며, 사회 및 개인서비스업에서는 운수 및 운송업의 업종에서 통상적으로 매우 긴 정상근로시간을 기록하고 있다(표 2-4 참조). 반면 초과근로시간을 기준으로 할 때 제조업이 가장 길고, 전기・가스 및 수도사업, 광업 순으로 나타난다. 따라서 장시간 근로의 원인으로 서비스업에서는 다수 특례업종이 포함되어 있다는 것이 원인이며, 제조업과 전기・가스 및 수도사업의 경우 긴 초과근로시간이 그 원인을 제공한다고 분석된다(표 2-5 참조).[3)]

정상근로시간과 초과근로시간의 변화 추이도 완전히 다른 양상을 보인다. 1980년에서 2002년까지 전산업의 정상근로시간은 월 14.9시간이 감소했는데 이 중 13.9시간이 1980~90년 사이에 감소했고 1990~2002년까지는 1시간이 감소한 것으로 나타난다. 또한 주 48시간에서 44시간으로의 법정근로시간 단축이 진행된 1988~91년 사이에 9.2시간이 감소되었다. 따라서 정상근로시간은 1989년부터 발생한 법정근로시간 단축에 지대한 영향을 받아 그 감소 추세가 발생했고 이러한 제도적 변화가 없을 경우 매우 미미한 하락추세만이 나타난다. 반면 초과근로시간은 대조적으로

3) 광업의 경우 사업체수가 매우 적어 통계 해석상의 오류를 불러일으키는 경우가 많기 때문에 논의에서 제외한다.

전산업을 볼 때 1980~2002년 기간 동안 월 10.9시간이 감소했는데, 그 중 3.1시간은 1980~90년 사이에 감소했고, 7.8시간은 1990~2002년 기간에 감소했다. 따라서 초과근로시간은 제도의 변화보다는 산업 내부의 상황, 인력활용의 변화, 경기변동에 따라 그 추세가 결정되는 것으로 나타난다.

산업별 분석에서는 정상근로시간의 경우 도·소매 및 음식·숙박업과 제조업이 1980년에서 2002년까지 월 20시간 이상의 감소가 발생했고, 다음으로 사회 및 개인서비스업과 건설업에서 약 14시간의 감소가 일어났다. 반면 전기·가스 및 수도사업과 운수창고 및 통신업 그리고 금융·보험 및 부동산·사업서비스업의 경우 20년 동안 정상근로시간이 감소한 규모가 월 5시간 이하로 매우 느린 감소 추세를 기록하고 있다. 한편,

〈표 2-3〉 연도별·산업별 월 단위 총 근로시간 추이

(단위 : 시간)

	전산업	광업	제조업	전기, 가스 및 수도사업	건설업	도,소매 및 음식, 숙박업	운수, 창고 및 통신업	금융, 보험, 부동산 및 사업 서비스업	사회 및 개인 서비스업
1980	226.5	183.8	233.6	213.4	220.9	220.7	222.4	197.9	205.7
1981	225.4	179.4	233.1	212.2	216.9	218.6	220.8	197.8	203.7
1982	226.3	185.5	233.4	210.3	218.3	221.3	225.1	201.0	205.6
1983	227.8	185.5	236.1	210.4	211.0	220.9	227.5	198.9	205.2
1984	227.5	184.4	235.9	214.6	213.3	216.6	232.0	199.3	203.5
1985	225.5	179.7	233.4	217.2	212.6	217.0	230.8	198.7	202.5
1986	227.8	177.1	237.7	218.8	211.2	216.1	229.4	196.4	200.5
1987	225.4	170.6	234.7	217.2	209.0	214.8	225.1	196.9	200.2
1988	221.8	171.2	228.6	221.2	208.0	215.2	224.2	199.5	202.4
1989	213.7	164.6	220.0	209.2	202.3	208.3	218.4	193.2	195.4
1990	209.5	157.4	216.2	207.5	198.8	206.4	211.8	189.2	193.1
1991	208.2	171.4	214.0	210.9	198.1	207.6	211.7	191.9	193.5
1992	206.6	171.4	211.6	213.5	199.8	206.4	209.6	192.8	194.4
1993	206.4	176.8	212.2	208.7	202.2	202.0	205.0	198.0	194.1
1994	205.9	181.6	211.7	207.3	199.0	202.2	204.1	199.5	191.9
1995	207.0	190.4	213.7	212.4	198.8	200.9	207.0	197.9	192.8
1996	205.5	190.3	210.0	216.0	195.4	197.7	214.0	200.5	193.2
1997	203.0	190.8	207.6	213.5	193.3	194.9	210.0	199.5	192.2
1998	199.2	190.0	200.0	212.6	192.4	194.0	207.3	200.7	192.1
1999	208.1	192.6	217.2	211.4	195.7	198.8	217.0	197.6	196.3
2000	206.1	193.5	214.2	209.5	192.8	195.3	214.7	197.0	197.1
2001	203.8	190.2	209.7	213.3	192.6	195.6	213.3	196.3	195.2
2002	200.8	195.1	207.2	207.0	190.6	193.2	208.0	195.8	189.4

자료 : <표 2-2>와 동일.

초과근로시간의 경우 건설업이 약 20년간 월 16.4시간 그리고 운수창고 및 통신업이 11.6시간이 감소하여 정상근로시간이 별로 감소하지 않았으나 초과근로시간에서는 상대적으로 많은 감소를 기록한 것으로 나타난다. 역으로 정상근로시간이 많이 감소한 사회 및 개인서비스업, 제조업, 도·소매 및 음식·숙박업은 초과근로시간이 많이 감소하지 않은 추세를 보인다. 그러나 전기·가스 및 수도사업과 금융·보험 및 부동산·사업서비스업은 정상근로시간과 초과근로시간이 모두 느리게 감소하며 시간이 흘러가도 총 근로시간이 많이 변하지 않았던 산업으로 나타난다.

〈표 2-4〉 연도별·산업별 월 단위 정상근로시간 추이

(단위 : 시간)

	전산업	광업	제조업	전기, 가스 및 수도사업	건설업	도,소매 및 음식, 숙박업	운수, 창고 및 통신업	금융, 보험, 부동산 및 사업 서비스업	사회 및 개인 서비스업
1980	195.3	165.8	197.9	184.8	197.7	205.4	181.5	192.0	194.8
1981	192.8	162.3	195.6	185.7	195.3	203.3	175.3	192.2	194.5
1982	194.1	167.2	196.4	188.8	200.4	206.0	175.4	195.7	196.6
1983	193.7	165.6	196.2	188.6	197.3	205.3	175.4	194.0	196.6
1984	193.4	166.4	196.1	189.8	198.6	201.2	177.8	191.0	195.1
1985	192.7	163.5	194.9	185.7	197.7	200.2	182.6	190.4	193.4
1986	193.4	160.4	195.8	183.4	196.0	200.0	187.1	188.8	191.9
1987	191.5	156.1	193.1	184.7	193.6	199.0	187.3	189.0	191.5
1988	190.6	154.7	191.3	187.5	193.7	197.4	186.6	191.2	193.3
1989	185.2	148.5	185.7	178.6	189.4	191.9	183.0	185.6	187.5
1990	181.4	143.3	181.8	182.6	186.7	189.1	177.4	182.8	184.3
1991	181.3	153.1	180.5	181.1	187.0	188.5	177.4	183.8	183.9
1992	180.5	151.3	179.3	183.4	187.3	187.1	175.8	183.5	184.8
1993	181.3	155.2	180.8	183.0	186.9	185.7	175.1	182.5	184.1
1994	180.8	159.1	180.5	180.6	188.0	186.2	173.6	182.0	181.7
1995	181.0	163.4	180.6	181.7	187.8	185.5	174.2	181.5	182.2
1996	180.9	169.9	179.5	181.9	186.9	185.5	181.6	179.3	183.2
1997	179.6	169.2	178.3	183.0	185.2	183.7	179.5	177.7	182.3
1998	179.1	169.4	176.2	183.8	185.6	184.8	178.7	178.3	184.0
1999	183.3	170.1	182.0	185.4	186.8	187.6	185.3	180.8	185.1
2000	180.5	168.6	179.0	181.7	183.3	184.9	182.8	178.3	182.7
2001	181.1	165.6	177.9	182.5	185.6	184.6	182.0	184.4	183.2
2002	180.4	169.6	176.6	180.8	183.7	183.2	178.7	188.4	180.6

자료 : <표 2-2>와 동일.

〈표 2-5〉 연도별·산업별 월 단위 초과근로시간 추이

(단위 : 시간)

	전산업	광업	제조업	전기, 가스 및 수도사업	건설업	도,소매 및 음식, 숙박업	운수, 창고 및 통신업	금융, 보험, 부동산 및 사업서비스업	사회 및 개인 서비스업
1980	31.2	18.0	35.7	28.6	23.2	15.3	40.9	5.9	10.9
1981	32.6	17.1	37.5	26.5	21.6	15.3	45.5	5.6	9.2
1982	32.2	18.3	37.0	21.5	17.9	15.3	49.7	5.3	9.0
1983	34.1	19.9	39.9	21.8	13.7	15.6	52.1	4.9	8.6
1984	34.1	18.0	39.8	24.8	14.7	15.4	54.2	8.3	8.4
1985	32.8	16.2	38.5	31.5	14.9	16.8	48.2	8.3	9.1
1986	34.4	16.7	41.9	35.4	15.2	16.1	42.3	7.6	8.6
1987	33.9	14.5	41.6	32.5	15.4	15.8	37.8	7.9	8.7
1988	31.2	16.5	37.3	33.7	14.3	17.8	37.6	8.3	9.1
1989	28.5	16.1	34.3	30.6	12.9	16.4	35.4	7.6	7.9
1990	28.1	14.1	34.4	24.9	12.1	17.3	34.4	6.4	8.8
1991	26.9	18.3	33.5	29.8	11.1	19.1	34.3	8.1	9.6
1992	26.1	20.1	32.3	30.1	12.5	19.3	33.8	9.3	9.6
1993	25.1	21.6	31.4	25.7	15.3	16.3	29.9	15.5	10.0
1994	25.0	22.5	31.2	26.7	11.0	16.0	30.5	17.5	10.2
1995	26.0	27.0	33.1	30.7	11.0	15.4	32.8	16.4	10.6
1996	24.6	20.4	30.5	34.1	8.5	12.2	32.4	21.2	10.0
1997	23.4	21.6	29.3	30.5	8.1	11.2	30.5	21.8	9.9
1998	20.1	20.6	23.8	28.8	6.8	9.2	28.6	22.4	8.1
1999	24.8	22.5	35.2	26.0	8.9	11.2	31.7	16.8	11.2
2000	25.6	24.9	35.2	27.8	9.5	10.4	31.9	18.7	14.4
2001	22.7	24.6	31.8	30.8	7.0	11.0	31.3	11.9	12.0
2002	20.3	25.5	30.6	26.1	6.8	9.9	29.3	7.3	8.8

자료 : <표 2-2>와 동일.

이제 고용하고 있는 상시근로자의 규모에 기초한 기업 규모별 근로시간을 분석해 보자. 총 근로시간의 경우 전규모의 사업체에서 시간이 지날수록 감소하는 추세를 보이고 있으나 1997년 외환위기 이후 한 차례 증가가 나타났다가 감소세로 다시 복귀하여, 2001년에 외환위기 이전과 비슷한 수준으로 회복되었다. 사업체 규모별 총 근로시간은 1980년대부터 계속 종업원 규모가 100~299인 중규모 사업체의 근로자들이 가장 긴 것으로 나타난다. 전체적으로 대기업일수록 총 근로시간이 짧고 소규모일수록 길어지는 일반적인 틀이 적용되고는 있으나 100~299인 규

모의 사업체를 정점으로 그 양쪽이 점점 감소하는, 즉 대기업의 총 근로시간도 낮지만 소기업의 근로시간도 그리 길지 않은 현황을 볼 수 있다. 29인 이하의 소규모 사업체의 경우 1980년대에는 규모별 비교에서 가장 작은 총 근로시간을 가진 것으로 나타나는데 시간이 흐를수록 다른 규모의 사업체들과의 간격이 감소하여 2001년에는 500인 이상의 대규모 사업체와 총 근로시간 면에서 큰 차이가 없이 나타난다. 즉, 여기서 나타나는 추세를 살펴볼 때 가장 영세한 규모의 사업체들의 근로시간이 가장 긴 것은 아니다.

1980년에는 500인 이상의 대기업이 가장 긴 총 근로시간을 가지고 있다가 2002년 현재에는 가장 짧은 총 근로시간을 기록하고 있어서(1980년 월평균 231시간에서 2002년 월 195시간으로 약 36시간 감소) 시계열상으로 가장 많은 총 근로시간의 감소를 보인 것으로 나타난다. 반면 2규모(30~99인) 사업장의 경우 20년 동안 약 17시간의 총 근로시간이 감소하여 가장 작은 폭의 근로시간 감소를 기록하고 있다. 감소의 폭으로 논하자면 10~29인의 사업장이 예외이기는 하지만 기업의 규모가 클수록 총 근로시간의 하락폭이 더욱 크고 기업 규모가 작을수록 작은 것으로 나타난다(표 2-6 참조).[4)]

300인 미만의 중소기업의 경우 1980~90년에 감소한 총 근로시간이 그 이후 감소한 규모의 2~5배에 달하는 한편, 300인 이상 대기업은 1991년 이후에도 총 근로시간이 지속적으로 감소하는 모습이 나타나 중소기업의 경우 총 근로시간의 감소는 법정근로시간의 단축이라는 제도적 변화에 의해 발생하는 경향이 있고, 대기업의 경우는 제도적 영향에 더하여 노동조합의 교섭력 강화 등 기업 내부적인 요인에 의해 근로시간이 단축되어 가는 모습을 보인다.

정상근로시간의 경우도 총 근로시간의 추이와 그 맥을 같이한다. 모든 사업체 규모에서 감소하고 있지만, 그 감소 속도 면에서 차이가 있으며 기업 규모가 클수록 그 감소의 폭이 크다는 것을 알 수 있다. 앞서와

4) 이는 생산성 향상이 실근로시간의 단축으로 직관된다는 것을 고려할 때 대기업일수록 많은 자본 투자와 첨단 경영기법을 사용할 수 있다는 점에서 당연한 추세라고 판단된다.

마찬가지로 법정근로시간의 단축이 발생했던 1989~91년 사이에 299인 이하의 중소기업에서 정상근로시간이 급속히 감소했다.[5] 2002년을 기준으로 살펴보면 일반적으로는 사업체 규모가 작을수록 정상근로시간이 길고, 대기업일수록 짧은 정상근로시간을 가지고 있는 것으로 나타난다. 특히 500인 이상 대기업의 경우 2002년 현재 월 169시간의 정상근로시간을 기록하여 주 40시간의 정상근로에 이미 가까이 다가간 것으로 나타난다. 또한 300인 이상의 대기업과 100~299인의 중기업간에 정상근로시간이 큰 차이를 보이고 있어 300인이라는 사업체 규모가 근로조건에 있어 특별한 의미를 갖는다는 것을 알 수 있다(표 2-7 참조).[6]

500인 이상의 대기업은 1980년에서 2002년까지 월 27시간의 정상근로시간이 감소했다. 한편 500인 이하의 기업들은 평균 16시간 이상의 감소를 보이는 경우가 없으며, 특히 30~99인 규모의 기업은 20년 동안 월 12시간의 정상근로시간이 감소하여 법정근로시간을 4시간 단축하는 제도적인 변화가 있었음에도 불구하고 주당 3시간만이 감소한 사실을 확인할 수 있다. 또한 앞서 산업별 분석에서와 마찬가지로 1980~90년의 기간 동안 대부분의 정상근로시간의 단축은 발생했으며 1990년대에 들어서서 그 감소추세는 매우 느려진 모습을 알 수 있다.

초과근로시간은 2002년 현재 월 30시간으로 100~299인의 중규모 사업체가 가장 긴 것으로 나타나며 대형 제조업 사업장을 가지고 있는 500인 이상 대기업들의 초과근로시간이 그 다음(26시간)으로 길게 나타난다. 소기업일수록 이러한 초과근로시간은 감소하는데, 이는 제조업에 비해 서비스업 사업체의 비중이 커지는 소기업의 특징에서 이와 같은 현상이 나타난다고 해석할 수 있다. 어쨌든 29인 이하의 소기업을 제외하고는 대부분의 기업들이 월평균 20시간 이상의 초과근로시간을 보이고 있으며, 특히 100~299인의 중규모 사업체의 초과근로시간은 외환위기 시점을 기준으로 오히려 증가한 모습을 보인다(표 2-8 참조).

---

5) 특히 30~99인의 경우 1989~90년에 월 15시간이 감소한 것은 가장 큰 변화라고 할 수 있다.

6) 이는 제조업의 경우 300인의 상시근로자가 중소기업과 대기업을 나누는 분수령으로 작용하여 될 수 있으면 중소기업에 머물러 정부가 지원하는 많은 제도의 혜택을 유지하려는 입장에서 300인이라는 규모가 영향을 발휘하는 것으로 보인다.

초과근로시간의 감소된 폭은 1980년에서 2002년의 기간을 비교할 때 300~499인 규모의 기업에서 월 11.4시간으로 가장 크며, 500인 이상이 9시간으로 그 뒤를 따른다. 반면 30~99인의 사업장은 5시간으로 그 폭이 가장 작다. 앞서 설명한 바와 같이 초과근로시간의 하락은 전규모 사업장에서 주로 1990년대에 발생한 것으로 나타난다. 특히 10~29인 규모 기업에서는 1980년대에는 초과근로시간이 거의 감소하지 않고 있다가 1990년에 들어서 2002년까지 약 5.6시간이 축소되었다.

요약컨대 30인 미만의 소규모 사업체의 경우 정상근로시간이 긴 반면, 초과근로시간은 상대적으로 짧다. 역으로 500인 이상 대기업의 경우 정

〈표 2-6〉 연도별·규모별 월 단위 총 근로시간 추이

(단위 : 시간)

	전규모	1규모 (10~29인)	2규모 (30~99인)	3규모 (100~299인)	4규모 (300~499인)	5규모 (500인 이상)
1980	226.5	215.6	219.2	230.2	228.4	231.1
1981	225.4	216.3	219.7	230.5	222.1	229.3
1982	226.3	219.3	221.1	231.6	227.3	228.4
1983	227.8	211.5	221.4	233.6	232.7	232.9
1984	227.5	213.3	223.2	232.5	231.6	231.6
1985	225.5	211.3	221.5	231.0	229.3	228.8
1986	227.8	213.3	223.4	233.3	230.6	231.7
1987	225.4	212.8	223.0	230.0	228.8	227.7
1988	221.8	210.9	220.6	224.7	223.8	224.0
1989	213.7	205.1	224.0	216.6	216.8	214.7
1990	209.3	201.2	208.1	212.4	213.2	211.0
1991	208.2	204.0	207.9	209.3	213.3	208.6
1992	206.6	202.1	205.8	207.9	211.6	207.2
1993	206.4	202.0	204.6	209.0	208.8	208.8
1994	205.8	200.3	204.7	209.0	207.8	208.7
1995	207.0	200.7	206.2	211.2	207.8	210.0
1996	205.5	198.4	206.6	211.8	208.5	204.8
1997	203.0	197.3	204.4	208.9	205.7	201.2
1998	199.2	196.6	202.0	203.4	199.6	194.4
1999	208.1	202.3	209.9	216.9	210.8	204.9
2000	206.1	200.8	207.6	214.3	208.1	202.4
2001	203.8	200.0	205.1	212.7	202.2	199.3
2002	200.8	197.0	202.4	209.3	201.5	195.2

자료 : <표 2-2>와 동일.

상근로시간은 짧은 반면 초과근로시간이 길다. 특이한 것은 100~299인 규모 중소기업의 초과근로시간이 모든 규모 중에서 가장 긴 것으로 나타난다는 점이다. 따라서 30인 미만의 소규모 사업체는 특례업종에 속하는 서비스업종이 많은 관계로 법정근로시간을 초과하는 정상근로시간이 문제이고 30인 이상의 사업체, 특히 100~299인의 중규모 사업체와 500인 이상 대기업의 경우 과도한 초과근로시간이 장시간 근로에 있어 문제가 된다. 제조업이 집중되어 있는 대형 사업장의 경우 근로자들이 고정 OT의 형태로 장시간 근로를 소득 획득의 수단으로 사용하기 때문에 초과근로를 선호하는 것과 함께 제조업에 유입되는 인력을 확보하기 어려워 신규 고용을 하지 못하고 기존 인력의 초과근로에 의존할 수밖에 없는 점 등이 이러한 현상의 원인으로 작용한다.

〈표 2-7〉 연도별·규모별 월 단위 정상근로시간 추이

(단위 : 시간)

	전규모	1규모 (10~29인)	2규모 (30~99인)	3규모 (100~299인)	4규모 (300~499인)	5규모 (500인 이상)
1980	195.3	199.4	195.1	194.2	192.0	195.6
1981	192.8	199.0	193.8	191.5	185.0	193.1
1982	194.1	201.5	195.3	192.2	188.8	193.6
1983	193.7	194.1	195.1	192.7	191.1	194.1
1984	193.4	197.2	194.2	192.9	190.6	192.4
1985	192.7	195.2	193.5	192.9	191.4	191.6
1986	193.4	195.3	194.1	194.3	192.4	191.9
1987	191.5	194.2	193.6	191.9	192.1	188.6
1988	190.6	194.0	192.7	191.3	189.2	187.6
1989	185.2	189.2	198.5	186.7	185.0	181.1
1990	181.2	184.9	183.4	183.3	181.5	177.4
1991	181.3	187.2	184.3	181.4	179.9	175.6
1992	180.5	185.8	182.8	180.1	179.9	175.8
1993	181.3	187.4	181.2	181.3	179.1	177.7
1994	180.8	185.5	181.8	179.8	179.3	177.2
1995	181.0	185.8	181.5	180.0	179.0	177.2
1996	180.9	185.8	182.2	181.5	179.2	174.7
1997	179.6	184.6	180.6	180.2	177.3	173.6
1998	179.1	184.5	180.3	179.3	176.8	172.0
1999	183.3	186.5	185.2	184.6	182.3	176.7
2000	180.5	184.1	182.4	180.8	178.8	173.4
2001	181.1	185.8	183.0	181.6	176.7	172.1
2002	180.4	186.2	183.2	179.5	176.4	168.7

자료 : <표 2-2>와 동일.

〈표 2-8〉 연도별·규모별 월 단위 초과근로시간 추이

(단위 : 시간)

	전규모	1규모 (10~29인)	2규모 (30~99인)	3규모 (100~299인)	4규모 (300~499인)	5규모 (500인 이상)
1980	31.2	16.2	24.1	36.0	36.4	35.5
1981	32.6	17.3	25.9	39.0	37.1	36.2
1982	32.2	17.8	25.8	39.4	38.5	34.8
1983	34.1	17.4	26.3	40.9	41.6	38.8
1984	34.1	16.1	29.0	39.6	41.0	39.2
1985	32.8	16.1	28.0	38.1	37.9	37.2
1986	34.4	18.0	29.3	39.0	38.2	39.8
1987	33.9	18.6	29.4	38.1	36.7	39.1
1988	31.2	16.9	27.9	33.4	34.6	36.4
1989	28.5	15.9	25.5	29.9	31.8	33.6
1990	28.1	16.3	24.7	29.1	31.7	33.6
1991	26.9	16.8	23.6	27.9	33.4	33.0
1992	26.1	16.3	23.0	27.8	31.7	31.4
1993	25.1	14.6	23.4	27.7	29.7	31.1
1994	25.0	14.8	22.9	29.2	28.5	31.5
1995	26.0	14.9	24.7	31.2	28.8	32.8
1996	24.6	12.6	24.4	30.3	29.3	30.1
1997	23.4	12.7	23.8	28.7	28.4	27.6
1998	20.1	12.1	21.7	24.1	22.8	22.4
1999	24.8	15.8	24.7	32.3	28.5	28.2
2000	25.6	16.7	25.2	33.5	29.3	29.0
2001	22.7	14.2	22.1	31.1	25.5	27.2
2002	20.3	10.7	19.2	29.8	25.0	26.4

자료 : <표 2-2>와 동일.

제3장
주 40시간으로의 법정근로시간 단축

1. 주 40시간으로의 법정근로시간 단축 배경

주 40시간으로 법정근로시간을 단축하자는 논의가 발생한 배경을 살펴보면 다음과 같다. 1997년 외환위기는 국가적인 경제위기와 함께 노동시장에서 대량실업의 문제를 발생시켰다. 따라서 이 당시 근로시간 단축이 논의되기 시작한 것은 대량실업과 고용의 불안정 문제를 극복하기 위한 '일자리 나누기(Work-sharing)'로부터 시작되었다고 할 수 있다. 당시 중요 노동정책의 조율과 노동계와 경영계의 합의 도출의 역할을 맡게 된 노사정위원회는 1998년에 근로시간위원회, 2000년에 근로시간단축특별위원회를 설치하여 노사정 대표들이 근로시간 단축의 기본방향과 그 세부사항에 대한 협상을 진행할 수 있도록 했고, 2000년 10월에는 우리나라 근로자의 장시간 근로를 해소하고 삶의 질 향상을 이루기 위해 주 44시간으로 설정되어 있는 법정근로시간을 주 40시간으로 단축시키는 것과 휴가·휴일제도를 국제적인 기준에 맞추어 수정할 것에 노사정의 대표들이 합의하는 결과를 도출하였다.[7] 그러나 이후 세부적인 사항에 대한 협상이 진행되면서 경영계와 노동계는 서로간의 이해관계에 따라 각 사안마다 첨예한 대립을 보였고, 어느 정도 논의가 진전되는 듯하면 일부 집단이 강력한 반발을 보이면서 합의에 가까워지던 안건이 무산되는 결과가 반복되었다. 결국 2002년 7월 노사정위원회에

7) 합의문 내용은 본절 뒷부분에 정리되어 있다.

서는 근로시간 단축 의제에 대해 협상 결렬이 선언되었고, 정부는 그 동안 논의된 내용을 바탕으로 근로기준법 개정안을 작성하여 제출하였다. 이 개정안은 2002년 10월 규제개혁위원회, 차관회의 및 국무회의 등의 심의를 거쳐 국회에 상정되었다. 그러나 노사간 첨예한 대립은 계속되었고, 국회에서의 심의 및 통과는 계속 지연되었다.

그러나 3년 동안 격렬한 논쟁과 협상이 진행되는 과정에서 주 40시간으로의 근로시간 단축은 주 5일 근무제의 개념으로 전환되어 일반 국민들에게 인식되기 시작했고, 법개정과는 별개로 임금 및 단체협상이 진행되면서 주 5일 근무제를 협상의 의제로 선택하는 기업들이 나타나기 시작했다. 행정부는 2002년 7월부터 공무원들에게 월 1회의 주 5일 근무 시범실시를 시작했으며, 교육부문의 주 5일 교육을 위한 계획을 발표했다. 민간에서는 2002년 7월 금융노조와 은행권이 연월차를 포함한 휴가제도의 변경과 부분적 임금보전 등에 대한 합의를 이끌어내어 주 5일 근무제를 도입하게 되었고, 증권사들도 2002년 11월부터 주 5일 근무를 실시하게 되었다. 2003년 들어 대기업을 중심으로 주 5일 근무제가 단체협상의 주요 의제로 등장하게 되고, 연월차휴가를 대체하는 방식으로 주 5일 근무제를 실시하는 현상이 확대되기 시작했다. 그런 중에 2003년 7월 금속노조가 단협을 통해 근로조건의 저하 없는 주 5일 근무제의 도입을 이끌어냈고, 이어서 현대자동차에서도 근로조건의 조정 없이 주 5일 근무제를 도입하는 결과가 가시적으로 나타났다. 이러한 과정에서 재계는 오히려 자신들에게 불리한 방향으로 주 5일 근무제가 확산되어 가는 추세를 확인하고 정부안이라도 입법하자는 방향으로 태도를 전환하였다. 이렇게 입법화에 대한 압력이 거세지자 국회에서도 신속한 입법을 위한 노력이 시작되었고, 그 동안 노사정위원회에 참여하지 않았던 민주노총이 한국노총과 함께 협상을 통해 노동계 단일안을 만들어 발표함으로써 노동계 측의 발걸음도 빨라졌다. 이러한 상황의 진전에 따라 2003년 8월 노사는 국회 환노위에서 다시 협상을 시작했으나, 각자가 예전의 주장을 되풀이함으로써 서로간의 입장 차이만을 확인하고 합의를 이끌어내지 못했다. 결국 2003년 8월 21일 법정근로시간을 40시간으로 단축하는 내용을 골자로 하는 근로기준법 개정안이 국회

환노위를 통과했고, 8월 29일 국회 본회의를 통과하여 드디어 입법화되었다.[8)]

◇ 근로시간 단축관련 기본합의문(2000. 10. 23 노사정위원회) 전문

이제 우리 사회는 새로운 세기를 맞이하여 경제·사회·문화의 전 분야에 걸쳐 새로운 질서를 형성해야 하는 막중한 과제를 안고 있다.

특히 근로시간 관련 제도에 있어서는 우리나라 근로자들의 연간 근로시간이 2,500시간에 이르고 있는 현실에서 21세기 지식정보화 사회에 대비하여 근로자의 삶의 질 및 창의력 향상과 국가경쟁력 제고를 위해 근로시간을 단축하고, 관련 임금 및 휴일·휴가제도 등을 개선할 필요성이 크다는 점에 국민적 공감대가 형성되었다.

이에 노사정위원회는 근로시간 단축 및 관련 임금, 휴일·휴가제도 등을 개선하여 노동환경의 변화에 적응하고 노사 동반 성장의 새로운 기틀을 마련하고자 2000년 5월 17일 「근로시간단축특별위원회」를 발족시켰다.

노사정위원회는 「근로시간단축특별위원회」의 2000년 10월 21일 합의를 토대로 근로자는 물론 국민 모두의 삶의 질을 향상시키고, 새로운 시대에 적합한 기업의 경쟁력 확보를 위해 국제기준에 걸맞도록 "근로시간 단축 및 관련 임금, 휴일·휴가제도"를 개선하기로 합의하였다.

근로시간 단축 및 관련 임금, 휴일·휴가제도 개선과 관련하여 우리가 지향하는 기본목표는 가능한 한 빠른 시일 안에 업종과 규모를 감안하여 연간 일하는 시간을 2,000시간 이내로 줄이는 것이다.

이를 위하여 우리는 근로기준법의 조속한 개정을 통해 법정근로시간을 주당 40시간으로 단축하여 주 5일 근무제를 정착시키는 한편 휴일·휴가제도를 국제기준에 걸맞게 개선·조정하고, 실제 사용하는 휴일·휴가 일수를 확대하기로 하였다.

아울러 근로시간 단축 과정에서 근로자의 생활수준이 저하되지 않고 산업생산에 차질이 없도록 노사가 합심하여 개선된 근로시간 및 휴일·휴가제도를 효과적으로 활용하는 방안을 강구해 나가기로 하였다.

8) 노동계의 요구를 약간 받아들이는 소수안이 제출되었으나 거의 개정안 원래의 내용대로 통과되었다. 근로기준법 개정안이 통과되기 전까지 정부안은 재계의 의견을 대표하는 것이라고 주장하며 강력한 반발을 보이던 노동계는 총파업과 같은 극한 수단은 배제하고 사업장 단위의 협상을 통해 보다 좋은 근로조건을 얻어내기 위한 노력을 할 것을 주장하고 있으며, 경영계는 변화하는 경영환경에 대응하기 위해 생산성 향상 등의 노력을 기울일 것을 강조하고 있다.

이와 같은 제도 개선과 함께 앞으로 우리는 과거의 수량 위주의 경영방식으로부터 창의적이고 활력 있는 생산체제로 탈바꿈해 나갈 수 있도록 의식과 관행을 개선해 나가도록 노력하고자 한다.

또한 근로시간 단축은 우리 국민의 삶의 방식 전반에 영향을 미치는 중요한 문제이므로 사회 각 부문의 관련 제도 및 관행이 함께 개선되어야 한다는 점에도 인식을 같이하였다. 학교의 수업제도 등이 바뀌어야 하며 올바른 여가문화의 정착과 국민의 자기계발 기회 확대를 위한 다각적인 준비와 관련 제도 개선 조치가 함께 추진되어야 할 것이다.

우리는 이번의 근로시간 관련 제도 개혁이 근로자의 복지증진과 산업의 경쟁력 제고를 위한 초석이 될 것이라고 믿으며 다음과 같이 합의한다.

= 다 음 =

1. 현재 연간 2,497시간에 달하는 근로자의 일하는 시간을 근로시간 단축 및 관련 임금, 휴일·휴가제도 개선을 통해 가능한 한 빠른 시일 내에 2,000시간 이하로 줄이도록 한다.
1. 근로시간제도 개선은 근로자에게는 삶의 질 향상 및 창의력을 드높이는 한편 고용 및 교육훈련 기회의 확대를, 사용자에게는 생산성 향상을 통한 기업 경쟁력 제고를 위한 상생(相生)의 개혁이 되도록 추진한다.
1. 근로시간제도 개선은 경영·고용시스템 및 국민생활에 미치는 영향이 지대하므로 국민적 공감대를 토대로 추진하며, 국제기준에 걸맞게 추진함으로써 국민의 삶의 질이 개선되도록 한다.
1. 정부가 연내에 근로기준법 개정안을 국회에 제출함으로써 법정근로시간을 주 40시간으로 단축하여 우리 사회에 빠른 시일 내에 주 5일 근무제가 정착되도록 한다.
1. 장시간의 근로시간을 줄이고 시간당 생산성 향상을 촉진하기 위하여 시간외·휴일근로의 자율적 축소 방안을 마련하는 등 일하는 시간을 효과적으로 활용하는 방안을 강구한다.
1. 정부는 근로시간 단축을 촉진하기 위한 각종 시책을 강구하고, 우리 사회에 주 5일 근무제가 순조롭게 정착되도록 하기 위하여 학교수업 주 5일제, 교육훈련 및 여가시설의 확충 등 사회적 환경의 정비방안을 마련한다.
1. 근로시간 단축의 실질적 효과를 높이기 위하여 국민 모두의 의식과 관행이 개선되도록 노력한다.

〈표 3-1〉 주 40시간으로의 법정근로시간 단축 논의 과정

1953년 근로기준법을 제정-법정 기준근로시간 1일 8시간, 1주 48시간
1989년 3월 근로기준법 개정-1일 8시간, 1주 44시간-1991년 10월 1일부터 전 사업장에서 주당 44시간제가 적용
1997년 경제위기에 따른 대량실업에 대한 대책으로 근로시간 단축 논의 발생
1998년 2월 노사정위원회에서 근로시간위원회를 구성-법정근로시간 및 실근로시간 단축, 이와 관련한 근로조건의 개선방안 모색
2000년 4월 총선에서 민주당과 한나라당은 주 5일 근무제 시행을 공약으로 발표
2000년 5월 노사정위원회에서 근로시간단축특별위원회를 구성-근로시간 단축의 기본 방향과 그 세부사항에 대한 합의를 위한 협상을 진행
2000년 10월 근로시간을 주 40시간, 연간 2,000시간 이내로 단축하고, 임금을 보전하며, 휴일·휴가를 조정하고, 업종별·규모별로 단계적으로 시행한다는 「근로시간 단축에 관한 기본원칙」에 합의
2001~2002년 근로시간특별위원회에서 수십 차례의 회의를 통해 합의된 기본원칙을 토대로 근로시간 단축과 관련된 세부사항들에 대한 합의를 도출하려 노력했으나 원칙적인 주장을 되풀이하는 노동계와 경영계의 입장 차이로 협상이 결렬되는 과정을 반복
2002년 3월 행정기관 주 5일 근무제 시범실시 발표
2002년 7월 금융산업 주 5일 근무제 도입
2002년 7월 노사정위원회에서 노사간 협상 결렬에 따른 협상중단 선언
2002년 9월 정부의 근로기준법 개정안 제출
2002년 10월 규개위, 차관 및 국무회의 등을 거쳐 개정안이 국회에 상정
2003년 7월 금속노조가 근로조건의 저하 없는 주 5일 근무제 도입을 이끌어내고 재계는 이러한 변화에 긴장하여 정부안이라도 입법하자는 방향으로 태도 전환
2003년 8월 그 동안 노사정위원회에 참여하지 않던 민주노총이 한국노총과 함께 노동계 단일안을 만들어 발표함으로써 보조를 같이하기 시작
2003년 8월 현대자동차 근로조건의 저하 없는 주 5일 근무제 도입 타결
2003년 8월 국회 환노위에서 노사가 다시 협상을 시작했으나, 강경한 태도로 예전의 주장을 되풀이함으로써 서로간의 입장 차이만을 확인
2003년 8월 21일 국회 환노위에서 통과(노동계의 요구를 약간 받아들이는 소수안이 제출되었으나 개정안 원래의 내용대로 통과됨)되었고, 2003년 8월 29일 국회 본회의 통과로 입법화 확정

2. 우리나라 근로시간 법제의 변화

우리나라는 1953년 5월 10일 제정된 근로기준법에서 비로소 법정근로시간의 개념을 명시하기 시작했다. 최초의 근로기준법은 근로시간에 대해 1일 8시간, 1주 48시간을 기준으로 하지만, 당사자의 합의가 있는 경우에는 1주일에 60시간까지 일할 수 있도록 하여 어느 정도의 연장근로시간을 허용해 주었으며, 특별한 사정이 있어 사회부의 인가를 얻은 경우에는 근로시간을 연장할 수 있도록 해주었다. 그리고 유해 및 위험작업에 있어서는 1일 6시간, 1주 36시간의 기준을 두었고, 연소자에 대해서는 1일 7시간, 1주 42시간의 법정근로시간이 규정되어 있었다.[9)]

이 근로기준법은 1980년에 개정되었는데, 이 때는 기준근로시간에 대한 개정은 없었으며 연장근로에 관한 규정형식을 변경하고 4주간 단위의 탄력적 근로시간제도의 도입을 허용하는 내용의 개정이 있었다. 즉, 1일 8시간, 1주 48시간의 법정근로시간제는 변하지 않고 연장근로에 관하여 당사자의 합의에 의하여 1주일에 12시간 한도에서 연장근로할 수 있다고 그 내용을 세부화하였다. 그리고 사용자는 당사자간의 합의가 있는 경우 4주간을 평균하여 1주간의 근로시간이 48시간을 초과하지 아니하는 범위 안에서 특정일에 대하여 8시간, 특정주에 대하여 48시간을 초과하여 근로를 시킬 수 있다는 4주 단위의 탄력적 근로시간제도를 도입하였다.[10)]

1989년 3월 29일에는 1주 기준근로시간을 48시간에서 44시간으로 단축하면서 부칙을 통해 300인 미만의 사업장 중 노동부장관이 지정하는 업종에 대하여는 1991년 9월 30일까지, 그 이외의 사업장에 대해서는 1990년 9월 30일까지 46시간으로 한다는 경과규정을 두었다.[11)] 따라서 특별히 지정된 업종을 제외하고는 1990년 10월 1일부터 모든 사업장에 주 46시간의 법정근로시간이 적용되었으며, 300인 이상의 대기업과 금융보험업에 대해서는 주 44시간의 법정근로시간이 적용되었다. 그리고

9) 1953년 근로기준법 제42조, 제43조, 제55조.
10) 1980년 개정 근로기준법 제42조.
11) 1989년 개정 근로기준법 제42조, 부칙 제3조.

1991년 10월부터는 주 44시간의 법정근로시간이 모든 사업장에 적용되었다.

1997년 근로기준법이 전면 개정될 때 법정근로시간에 대한 변경은 없었으나, 기타 휴게시간에 대한 규정을 도입했으며, 근로시간 운영의 유연화를 위한 제도 도입에 대한 내용이 소개되었다. 우선 법정근로시간에 있어 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제하고 44시간을 초과할 수 없다는 규정을 만들었고, 1주 44시간 규정을 1일 8시간 규정의 앞부분으로 순서를 바꾸어 1주 44시간을 기본으로 하고 1일 8시간은 1주의 근로시간을 배분함에 있어 상한선을 제한하는 보충적 원칙이 된다는 의미를 부여했다.[12] 또한 취업규칙에 의한 2주 단위의 탄력적 근로시간제, 근로자대표와의 서면 합의에 의한 1월 단위의 탄력적 근로시간제도의 도입과 함께 선택적 근로시간제도와 재량근로제도의 도입을 규정하고 있다.[13][14]

---

12) 1997년 개정 근로기준법 제49조.
임종률, 『노동법』, 박영사, 1999, 378쪽.

13) 1997년 개정 근로기준법 제50조, 제51조, 제56조.

14) 1997년 개정된 근로기준법은 위에서 다룬 내용 외에 근로시간과 관계있는 다음과 같은 내용을 가지고 있다. 유해, 위험사업에 종사하는 근로자의 근로시간은 1일 6시간, 1주 34시간으로 한다(산업안전보건법 제46조). 당사자간의 합의가 있는 경우에는 1주간에 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있으며, 사용자는 특별한 사정이 있는 경우에는 노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 얻어 근로시간을 연장할 수 있다(근로기준법 제52조). 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다(근로기준법 제53조). 사용자는 근로자에 대하여 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다(근로기준법 제54조). 사용자는 연장근로와 야간근로 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다(근로기준법 제55조). 근로자가 출장 기타의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 때에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다(근로기준법 제56조). 사용자는 1월에 대하여 1일의 유급휴가를 주어야 한다(근로기준법 제57조). 특례업종에 있어 사용자는 근로자대표와 서면합의를 한 때에는 주 12시간을 초과하여 연장근로하게 하거나 휴게시간을 변경할 수 있다(근로기준법 제58조). 사용자는 1년간 개근한 근로자에 대하여는 10일, 9할 이상 출근한 자에 대하여는 8일의 유급휴가를 주어야 하고, 2년 이상 계속 근로한 근로자에 대하여는 1년을 초과하는 계속 근로연수 1년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 다만, 그 휴가 총일수가 20일을 초과할 경우에는 그 초과하는 일수에 대하여는 통상임금을 지

2003년 근로기준법 개정의 내용에 대하여는 다음 절에서 심도 있게 다루기로 한다.

3. 개정된 근로기준법의 내용

2003년 8월 29일 국회를 통과했던 근로기준법 개정안은 앞서 설명한 노사정위원회에서의 논의를 기반으로 하고 공익위원안을 참조하여 노사간의 입장을 절충한 내용으로 구성되어 있다.

<표 3-2>에 나타나 있는 것처럼, 개정된 내용의 핵심은 법정근로시간을 1주 44시간에서 40시간으로 단축하는 데 있다(제49조). 그리고 1일 7시간, 1주 42시간 한도를 가지고 있던 연소자의 근로시간을 1일 7시간, 1주 40시간으로 축소시켰다(제67조). 이러한 법정근로시간의 단축은 실근로시간의 단축을 목적으로 하고 있으며, 1일 8시간 근무의 일반적인 형태를 고려할 때 주 5일 근무제로 전환되어 실시될 가능성이 높기 때문에 국민들에게는 주 5일 근무제의 도입으로 인식되고 있다.

가. 임금보전

근로시간 단축에 있어 가장 큰 논란을 불러일으킨 것은 임금보전의 문제였다. 기업의 입장에서는 고용하고 있는 근로자에게 현재 일하는 근로시간에 따라 일정한 임금을 지불하고 있는 상황에서 근로시간이 단축되었다면 당연히 생산량이 감소할 것이고 그것이 임금삭감과 연계되어야 한다는 주장이 나왔다. 그러나 이 변화가 근로자의 소득 감소와 연계된다면 그것은 근로시간 단축을 추진하는 의미를 상실하기 때문에 근로시간 단축의 추진은 임금보전이 반드시 동반되어야 한다는 것이 반론으로 등장했다. 이러한 논쟁 속에서 2000년 노사정은 임금보전의 원칙

급하고 유급휴가를 주지 아니할 수 있다(근로기준법 제59조). 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 의하여 월차유급휴가일 또는 연차유급휴가일에 갈음하여 특정 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다(근로기준법 제60조). 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 농림사업 등 일부 업종에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다(근로기준법 제61조).

에 동의를 했고 이것은 여타 국가에서 근로시간 단축이 진행될 때도 임금삭감을 하지 않았다는 점에서 일관성을 가진다고 할 수 있다.[15] 그러나 실제 적용에 있어서는 서로 다른 임금체계를 가진 사업체들 사이에 어떤 임금항목을 보전해 주어야 할 것인지, 즉 임금보전의 범위가 어디에서 어디까지인지는 여전히 논란의 여지를 가지고 있다.

만약 1인의 대표적인 근로자가 평균 개념으로 1주일 50시간(정상근로 44시간+초과근로 6시간)을 일하고 휴대폰을 100개 생산하면서 한 달에 120만원의 월급(통상적 수당 포함)을 받는다 할 때, 법정근로시간이 단축되었을 경우 1주 총 근로시간이 46시간(정상근로 40시간+초과근로 6시간)으로 축소되고 여전히 휴대폰을 100개 생산하면서 한 달에 평균 120만원의 월급을 받는다면, 이것은 생산성 향상에 의해 근로자나 사용자 모두 공평한 이론적으로 가장 효율적인 임금보전일 것이다. 그러나 실제 사업장에서는 총 근로시간이 46시간으로 감소하지 못하고 48시간으로 단축되면서 100개의 휴대폰을 생산하든가, 최악의 경우 실제 근로시간이 단축되지 않아야 100개의 휴대폰을 생산할 수 있는 경우가 발생한다. 또한 1주 실제 근로시간은 46시간으로 감소했으나 생산량이 100개에 미치지 못하는 경우도 발생할 수 있다. 이렇게 법정근로시간의 단축이 생산성 향상으로 보완되기 어려운 경우 임금보전을 한다면 근로시간 단축 이전보다 증가하는 비용의 분담을 과연 사용자와 노동자간에 어떻게 할 것인가? 다시 말해 임금 항목 중 어떤 항목을 보전하고, 어떤 수준까지 보전할 것인지가 논쟁의 핵심으로 등장하게 된다.

개정된 근로기준법에서는 부칙에 경과조치로 "사용자는 이 법 시행으로 인하여 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 아니하도록 하여야 한다"는 포괄적인 보전을 명시하고 있다. 이러한 부칙은 임금보전의 원칙이 지켜져야 한다는 선언적인 의미로서는 의의를 가지고 있으나 기존의 임금수준과 시간당 통상임금의 범위가 구체적으로 어디에서 어디까지 적용되는지에 대해서는 각 주체별로 논쟁의 여지가 남아 있다. 기존의 임금수준이 과연 사측이 의미하는 기본급과 통상적인 수당

15) ILO는 "생활수준의 저하를 초래하지 아니하는 방법으로 주 40시간제 채택"(ILO 협약 제47호)하기를 권고하고 있다.

만을 뜻하는 것인지, 또는 노동계의 주장과 마찬가지로 기존에 받고 있던 모든 수당을 포함한 총액임금의 개념으로 해석해야 하는지에 대해 서로의 시각이 매우 다르기 때문에 이 문제는 법해석적인 측면과 노사관계의 측면 양면의 문제를 모두 가지고 있다. 법률에 규정된 바에 의하면 통상임금은 기본급 외의 직무수당, 기술수당, 물가수당 등 명칭 여하를 불문하고 통상의 근로에 대한 대가로 지급되는 모든 금품을 뜻한다(근로기준법 시행령 제31조). 다른 해석으로는 기본 급료에 더하여, 단체협약이나 근로계약에 의하여 근로의 대가로서 근로자에게 지급하여야 할 임금을 의미한다.[16] 따라서 단체협약이나 근로계약이 그 사업체가 가지고 있는 임금체계에서 어느 범위까지를 통상임금에 포함시키느냐에 따라 다양한 상황이 발생할 수 있다.

개정안 부칙에 따르면 새 근로기준법이 적용될 때 임금보전 및 방식, 그리고 이를 적용하는 단체협약과 취업규칙 개정은 노사 자율로 정하도록 권고되어 있고, 노사가 여기에 포함되는 임금의 범위를 달리 정의하고 있기 때문에 2004년 대기업에서 발생할 노사간의 단체협상에서 분란이 발생할 수 있는 가능성이 매우 높다. 이러한 임금보전의 노사간 갈등은 근로시간 단축을 입법화한 이후 가시적으로 나타날 대표적인 부작용으로 전망되기 때문에 노사정 모든 주체들이 이에 대한 대비를 해야 할 것이다.

법제도에 의한 근로시간 단축을 추진할 때는 임금보전을 하도록 권고하면서 그 방법은 노사 자율에 맡기는 것이 외국의 경우 일반적인 사례

16) 통상임금은 시간외근로, 야간근로, 휴일근로와 유급휴일에 대한 가산임금과 유급휴가시에 지급될 임금 또는 유급휴가일에 근로한 경우에 대해 임금을 산출하는 기준이 된다. 즉, 일액(日額) 통상임금은 해고예고수당의 산정기초와 20일을 초과하는 연차유급휴가일에 대한 임금지급의 기초가 되며, 또한 평균임금과 비교하여 높을 때는 그 통상임금을 평균임금의 내용으로 하는 데 사용된다. 특별근로에 관계없이 고정적으로 지급되는 직책수당, 물가수당 등이 있으면, 이것도 통상임금에 포함된다. 시급(時給)통상임금은 연장근로, 야간근로, 휴일근로수당의 계산 근거로 사용되고, 시급으로 임금이 정해진 경우에는 그 시급이 바로 시급통상임금이 되며, 일급으로 정해진 경우에는 그 일급액, 주급으로 정해진 경우에는 그 주급액, 월급으로 정해진 경우에는 그 월급액을 각각 그 소정의 근로시간수로 나눈 몫이 시급통상임금이 된다. 다만, 도급제의 경우에는 당해 임금지급기간의 총 임금액을 총 근로시간수로 나눈 것이 된다.

였다. 그러나 이 방식은 타협에 익숙한 노사관계가 성립할 때 또는 합리성과 신뢰성을 바탕으로 한 임금교섭이 이루어질 때만 효율적인 결과를 가져오고, 대립적인 노사관계의 상황에서는 노사갈등에 의한 비용이 발생할 가능성이 매우 높다. 새 근로기준법은 합리성을 고려하여 임금과 수당을 구성하는 각 항목에 있어 조정이 필요하다는 것을 인정하고, 그 각 항목에서의 증감은 허용해야 하는 한편, 월 급여총액 또는 연봉총액의 기준에서는 근로시간의 단축으로 인해 소득의 감소가 발생하는 것을 금지하는 의미를 가지고 있다. 그러나 현재 우리나라의 노사관계를 고려할 때 임금보전을 둘러싼 노사간의 갈등 발생의 가능성은 매우 높다. 따라서 노사갈등으로 인해 발생하는 사회적 비용을 감소시키기 위해서는 문제를 발생시키는 대표적인 임금보전 항목(예: 연월차휴가수당, 생리휴가수당)들에 대해서 정부에서 보다 명확한 유권해석을 해줄 필요가 있다.[17]

이에 더하여 부칙 제2조는 임금보전 및 단체협약의 변경 등에 관한 경과조치로 임금보전의 원칙 이외에 임금보전 방안과 그 조정 방법 등에 대해 가능한 한 빠른 시일 내에 단체협약이나 취업규칙에 적용되는 것을 규정하고 있다.[18]

나. 노동비용 상승 완화 조치

근로시간 단축에 대한 논의가 진전되면서 가장 크게 부각되었던 부작용의 내용은 임금보전을 하게 되었을 경우 임금과 노동비용이 상승하고

---

17) 이 문제에 대해서는 연월차수당, 생리휴가수당 등을 언급할 때 다시 검토하기로 한다.

18) 부칙 제2조(임금보전 및 단체협약의 변경 등에 관한 경과조치)
① 사용자는 이 법 시행으로 인하여 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 아니하도록 하여야 한다.
② 노·사는 이 법 시행과 관련하여 단체협약 유효기간의 만료 여부를 불문하고 가능한 한 빠른 시일 내에 단체협약, 취업규칙 등에 임금보전방안 및 법 개정사항이 반영되도록 하여야 한다.
③ 제1항 및 제2항을 적용함에 있어 임금항목이나 임금조정 방법은 단체협약, 취업규칙 등을 통해 노·사가 자율적으로 정한다.

이것은 기업의 경쟁력과 더 나아가서는 국가의 잠재성장력을 감소시킬 수 있다는 것이었다. 이러한 전망의 옳고 그름을 떠나서 일단 가시적으로 발생할 수 있는 급격한 임금 및 노동비용(이하 노동비용으로 총칭)의 상승을 막기 위해 개정된 근로기준법은 한시적인 초과근로 할증률의 삭감과 기간 연장, 탄력적 근로시간제도의 허용기간 확대, 휴가사용촉구에도 불구하고 미사용한 연월차에 대한 금전보상의무 면제, 선택적 보상 휴가제 등을 통해 완화 장치를 마련해 두고 있다.

기존의 근로기준법은 초과근로시간에 대해 당사자간 합의로 1주 12시간을 한도로 연장근로를 시킬 수 있으며(제52조), 주 44시간을 초과한 연장근로에 대해서는 50%의 가산임금을 지급(제55조)하는 것으로 되어 있다. 개정된 근로기준법에 의하면 교대제의 변경이나 단기적인 작업체계 또는 설비의 변화가 어려운 점을 고려하여 초과근로 상한선을 주 40시간제 시행일로부터 3년간 한시적으로 16시간으로 확대하고, 이 경우 최초 4시간에 대한 초과근로 할증률은 50%에서 25%로 조정한다(부칙 제3조).[19]

이 조항은 갑작스런 근로시간의 변화에 대한 적응기간을 적용한다는 것과 근로시간 단축에 대한 조기도입 기업에 대해 도입 후에 적응할 수 있는 여지를 남겨준다는 점에서 노동비용 상승 억제 효과와 제도 도입의 거부감을 완화시키는 역할을 하고 있다. 그러나 이 규정은 제도가 도입되었을 때 총 근로시간이 감소되는 기업과 근로자들에 대해서는 다른 효과를 가져올 수 있다는 점에 대해서도 고려해야 할 것이다. 앞서의 예를 이용하여 1주 50시간(44+6) 일하던 근로자가 법정근로시간 4시간이 단축된 이후 생산량을 유지하기 위해 계속해서 50시간을 일한다면 이 규정은 근로자에게는 1주 '4시간×0.25×시간당임금'의 초과근로수당의 증가를 초래할 것이고, 기업에게는 1주 '근로자수×4시간×0.25×시간당

19) 부칙 제3조(연장근로에 관한 경과조치)
① 부칙 제1조 제2항 각 호의 시행일로부터 3년간은 제52조 제1항 및 제58조 제1항의 규정을 적용함에 있어 "12시간"은 이를 "16시간"으로 한다. 부칙 제1조 제3항의 규정에 의하여 노동부장관에게 신고한 경우 또한 같다.
② 제1항의 규정을 적용함에 있어서 최초의 4시간에 대하여는 제55조의 규정 중 "100분의 50"은 이를 "100분의 25"로 한다.

임금'의 노동비용 증가를 가져올 것이다. 그러나 그 반대의 경우 제도 도입 후 평균적인 근로자가 만약 1주 46시간을 일하게 될 때 초과근로시간은 여전히 6시간임에도 불구하고 최초 4시간에 대해 25% 삭감된 초과근로수당을 받게 됨으로 인해 기존의 소득에서 초과근로수당에 해당되던 부분이 감소하게 된다('1주 4시간×0.25×시간당임금' 삭감). 그리고 이런 기업에서는 1주일에 '근로자수×4시간×0.25×시간당임금'의 노동비용 감소가 발생한다. 한편 이 한시적인 조치가 효력을 가지는 기간 동안 2시간의 실제 근로시간 단축이 이루어진다면 초과근로시간 증가에 의한 노동비용 상승과 초과근로 할증률의 삭감 효과가 서로 상쇄되어 노동비용의 상승은 발생하지 않는다.

이 분석은 세 가지 시사점을 가져온다.

첫째, 한시적인 할증률의 조정은 그 사업체의 상황에 따라 근로자의 소득 감소로 이어질 수 있다. 즉, 초과근로시간이 없다거나 초과근로수당이 관계가 없는 직종의 경우 상관이 없겠지만, 초과근로시간이 상시적으로 존재하는 직종의 경우 법정근로시간의 단축이 생산성 향상에 의한 실제 근로시간의 단축으로 연계될 때에 초과근로수당에 있어 소득 감소가 나타날 수 있다. 이러한 경우 기업 측은 노동비용의 상승 없이 기존의 생산량을 유지할 수 있기 때문에 근로자의 소득 감소가 사기 저하로 이어지는 것을 피하는 것이 현명하다. 따라서 근로자들이 실근로시간을 단축하고 생산성 향상을 위해 노력하도록 동기를 유발한다는 관점에서 임금체계 개편에 있어 시간당 임금률을 상승시키는 방식의 임금보전을 하는 것이 바람직하다.[20]

둘째, 다른 노동비용 상승을 상쇄하는 조치들, 즉 연월차의 축소, 생리휴가의 무급화 등을 고려하지 않고 단지 노동비용 상승의 주원인이 되는 초과근로수당에 집중할 때 3년간 한시적이기는 하지만 임금보전의 문제는 결국 단기적인 것이므로 실근로시간을 2시간 감소시킬 수 있다

20) 이런 조치가 없는 경우 근로자들은 굳이 실근로시간을 단축시키는 생산성 향상의 노력을 할 이유를 찾지 못하기 때문에 일상적으로 근로시간을 연장하는 도덕적 해이(moral hazard)가 발생할 가능성이 있다. 따라서 실근로시간의 단축, 생산성 향상, 현재 소득(또는 임금)의 보전은 근로시간 단축의 선순환을 위해 동시에 발생해야 하는 필요조건이라 할 수 있다.

면 노동비용 상승에 대한 우려는 기우에 그칠 수 있다는 점이다. 따라서 상승되는 노동비용에 온 신경을 집중하고 있는 기업들이 실제로 추구해야 할 방향은 비용의 상승과 삭감에만 신경을 쓸 것이 아니라 제도 시행 초기에 어떤 방식으로 2시간 정도의 실근로시간 단축을 할 것이냐 하는 점이며, 제도 시행 후 3년이 지나는 시점에 다시 2시간의 실근로시간을 단축할 수 있는 생산성 향상의 방법을 찾아내는 것이다.

셋째, 이러한 할증률의 조정과 초과근로시간의 상한 연장은 한시적인 조치로서 3년이 경과한 후에는 다시 원래의 50% 할증률과 1주 12시간의 연장근로 상한으로 복귀된다. 따라서 각 기업들은 이러한 조정 조치에 안심할 것이 아니고, 이 한시적인 기간 동안 근로시간 단축이라는 제도의 변화에서 생존할 수 있는 방법을 찾아내야 한다.

현재 탄력적 근로시간제도는 격주 토요휴무 즉 휴무일의 운용에 있어 활용되고 있으나, 효율적인 근로시간 관리 및 기업 활동이라는 본래의 목적으로 사용하고 있는 기업은 10%가 되지 않는다(김승택, 2002・2003). 이러한 이유는 무엇보다 탄력적 근로시간제도의 2주와 1개월로 규정되어 있는 점이 지적된다. 애초 노사정위원회에서 논의될 때 사측이 주장한 것처럼 1년 단위 탄력적 근로시간제도가 도입된다면 계절에 따른 경기변화에 민감한 기업의 경우 많은 노동비용을 절감할 수 있다. 그러나 이러한 기업에서 종사하고 있는 근로자들의 경우 탄력적 근로시간제도의 확대는 소득의 감소로 이어질 가능성이 있기 때문에 노동계에서는 반대하였다. 이런 노사간의 대립 때문에 개정된 제도는 3개월이라는 절충된 의견을 수용하게 되었다.

기존의 근로기준법에 의하면 단위기간이 2주 이내인 경우에는 취업규칙에 의해, 1월 이내인 경우에는 근로자대표와의 서면합의에 의해 탄력적 근로시간제도의 도입이 가능하고, 탄력적 근로시간 도입시 단위기간의 평균근로시간이 1주당 44시간을 초과하지 않는 범위 내에서 특정주에 44시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로시킬 수 있다. 단, 2주 단위는 특정주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없고, 1월 단위는 특정주 56시간, 특정일 12시간을 각각 초과할 수 없다. 그러나 사용자는 탄력적 근로시간제 도입시 기존의 임금수준이 저하되지 아니하도록 임금

보전 방안을 강구해야 한다는 단서를 가지고 있다(제50조). 개정된 근로기준법은 이 중 탄력적 근로시간의 단위기간을 3개월로 확대하고, 특정일의 근로시간은 12시간으로, 특정주의 근로시간을 52시간으로 제한한다.

일본의 경우 법정근로시간의 단축과 함께 변형노동시간제도(우리의 탄력적 근로시간제도와 같음)의 단위기간을 1년 단위로 확대했고, 10년 이상의 단축기간 동안 변형노동시간제를 적용하는 기업은 크게 증가했다. 변형노동시간제를 채택하고 있는 기업의 비중은 1990년 13.2%에 불과했는데, 1994년 단위기간이 3개월에서 1년으로 확대되면서 1999년에는 53%로 증가하였다(김승택, 2002). 이와 같이 임금보전이 동반되는 근로시간 단축의 경우 생산성 향상을 위한 수단들이 확보되어야 한다는 관점에서 탄력적 근로시간과 같은 유연한 근로시간 제도가 동반될 필요는 누구나 인정한다. 따라서 우리나라의 경우 이번 근로기준법 개정에 있어서는 1개월에서 3개월로의 단위기간 확대가 이루어졌으나, 장기적으로는 근로시간 단축과 임금보전이 동반되면서 1년 단위로 확대되어 가는 것이 바람직하다.

우리나라 근로자들의 장시간 근로의 원인 중 하나는 연월차휴가가 수당과 연결되어 있기 때문에 휴가 사용일수가 적다는 것이다. 이번 개정안은 이러한 주장에 근거하여 연월차휴가일수의 조정과 더불어 연월차수당을 절감할 수 있는 대안으로 사용자가 휴가사용을 권유하였는데도 불구하고 휴가를 사용하지 않은 연월차휴가의 경우 수당이라는 금전적 보상의 의무를 면제하는 조항을 첨가했다.[21]

---

21) 제59조의 2(연차유급휴가의 사용촉진)

① 사용자가 제59조 제1항 및 제3항의 규정에 의한 유급휴가의 사용촉진을 위하여 다음 각 호의 조치를 취하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제59조 제6항의 규정에 의하여 소멸된 경우에 사용자는 그 미사용휴가에 대하여 보상할 의무가 없다.

1. 제59조 제6항의 규정에 의한 기간이 만료하기 3월 전을 기준으로 10일 이내에 근로자별로 미사용 휴가일수를 알려주고 근로자가 그 사용시기를 정하여 통보하도록 서면으로 촉구할 것.
2. 제1호에 규정에 의한 촉구에 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때로부터 10일 이내에 미사용 휴가의 전부 또는 일부의 사용시기를 정하여 통보하지 아니한 경우에는 제59조 제6항의 규정에 의한 기간이 만료하기 2월 전까지 사용시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것.

이 조항은 노사정위원회에서 제안된 휴일·휴가의 사용일수 확대를 위하여 사용을 촉진하는 것을 주목적으로 했으나 사실상 연월차수당을 절감하는 수단으로 사용할 수 있다. 따라서 사용자의 악용방지를 위해 이 조항은 휴가사용기간 만료 3월 전에 사용자가 근로자에게 휴가사용시기의 지정을 서면으로 요구하고, 이에 대해 근로자가 사용시기를 지정하지 않아, 사용자가 휴가사용기간 만료 2월 전에 휴가사용시기를 지정하여 서면으로 통보했음에도 불구하고 근로자가 사용하지 아니한 경우에만 제한적으로 금전보상의무를 면제하는 제한 조치를 또한 만들어 두고 있다.

현실적으로 중소기업과 같이 인력이 부족하거나 경기상승기의 근로량이 증가하는 기업에 있어서는 이 규정이 적용될 가능성은 희박하고, 근로자가 풍부하거나 가동률이 감소하는 시기에 있는 기업에 있어 이 규정은 적용될 수 있다. 최근 기업들이 최소 고용이라는 개념을 도입하고 있는 상황에서 이러한 휴가사용의 촉진은 발생하기 어려운 경우임에도 불구하고, 근로자들 사이에서는 이 조항이 사실상 연월차수당을 소멸시키는 수단으로 사용되지 않을까 하는 우려를 하고 있다. 따라서 이러한 우려를 불식시키기 위해서는 연간 총 휴가일의 2분의 1 이상을 '사용권유'할 수 없다는 등의 엄격한 악용방지 규정이 하위 법제(시행령 등)에 명시되는 것이 바람직하다. 그러나 장기적으로 연월차수당을 임금에 포함시켜 보전하는 방향으로 개선하고 휴가와 수당간의 관계를 단절시키는 것이 휴가의 사용을 촉진시켜 연간 근로시간을 단축시킬 필요가 있다고 판단된다.

선택적 보상휴가제도는 유연한 근로시간제도의 변형적인 형태로 노동비용 상승이 우려되는 기업이 사용할 수 있는 휴가사용 촉진 제도라고 할 수 있다. 이 조항에 따르면 연장·야간·휴일근로에 대한 보상으로 노사의 서면합의가 있는 경우 할증수당의 지급에 대신하여 시간으로 보상하여 휴가를 부여할 수 있다.[22] 이는 기업의 근로시간 운용을 유연

---

② 사용자가 제1항의 규정에 의한 조치를 취한 경우에는 제59조 제6항 단서의 규정에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

22) 제55조의 2(보상휴가제)

화하는 효과를 가지고 있으며, 사실상 1년 단위의 탄력적 근로시간제도로서 사용될 수 있다. 실제 기업이 이를 어떻게 사용할지에 대해서는 아직 미지수이기 때문에 어떤 상황이 전개되리라고는 알 수가 없으나 근로자를 보호한다는 입장에서는 선택적 보상휴가제도의 상한선을 규정하는 것도 고려해 볼 만하다. 특히 연장·야간·휴일근로에는 할증률이 적용되기 때문에 해당되는 시간에 대해 휴가일수를 결정할 때 1 대 1 교환방식보다는 이러한 할증률을 어떤 방식으로 전환하여 휴가일수를 정할 것인지를 근로자 대표와 협의할 필요가 있다.

다. 근로일수의 조정

법정근로시간 단축이 주 5일 근무제와 연결되면서 노동비용의 상승과 함께 기업이 가장 우려하는 문제는 근로량이 급격히 감소하면, 즉 근로시간의 단축과 함께 토요일에 휴무하게 되어 생산량을 유지하지 못하는 것이다. 나중에 임금상승 내지는 노동비용 상승의 효과에 대해 논할 때 재론되겠으나, 노동비용의 상승은 실제 근로시간이 감소하지 않을 경우 초과근로수당의 증가 또는 신규고용에 의해 나타난다. 실제 근로시간이 감소하지 않을 경우는 곧 기존 근로자들이 휴일·휴가의 사용을 과거와 유사하게 하는 것을 뜻하기 때문에 노동비용의 상승과 근로일수의 급격한 하락은 동시에 발생할 수는 없다. 따라서 기업의 상황에 따라 노동비용이 더 큰 과제로 등장하기도 하고, 근로일수의 유지가 더 큰 문제로 나타나기도 한다. 따라서 이 과제들은 서로 상쇄(trade-off)의 관계에 있으며 만약 효율적으로 절충될 경우 근로량의 감소와 노동비용의 상승을 최소화시킬 수 있는 조합을 발견하게 된다.

이러한 관점에서 개정된 근로기준법은 월차휴가를 폐지하고 유급휴가의 부여일수를 조정하고(1년 근속자에게 과거에는 연차 10일, 월차 12일의 22일을 부여했었는데, 이제는 8할 이상 출근자에 대해 15일의 유

사용자는 근로자대표와의 서면합의에 의하여 제55조의 규정에 의한 연장·야간·휴일근로에 대하여 지급되는 임금에 갈음하여 휴가를 부여하는 제도를 설정할 수 있다.

급휴가를 부여하는 것으로 시작하며, 전에 존재하지 않던 25일의 상한선을 도입하고 있음), 부여일의 증가 속도를 현재 1년 1일에서 2년 1일로 완화시키는 조치를 취하고 있다.[23][24]

여기서 부여일수를 15~25일로 정한 것은 노사정위원회에서 논의되었던 국제기준에 맞춘 휴일·휴가제도를 고려하여 3주에 1일 휴가를 부여하는 ILO 기준을 참조하였고, 단기계약직 근로자를 배려하여 계속근로기간이 1년에 미달하더라도 1월당 1일의 휴가를 비례적으로 보장하였다.[25]

법정근로시간의 단축이 주 5일 근무제와 직관된다는 가정하에 1년 52

---

23) 제59조(연차유급휴가)
① 사용자는 1년간 8할 이상 출근한 근로자에 대하여 15일의 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 최초의 1년간의 근로로 인하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항의 규정에 의한 휴가를 포함하여 15일로 하며, 근로자가 제2항의 규정에 의한 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15일에서 공제한다.
② 사용자는 계속 근로연수가 1년 미만인 근로자에 대하여는 매 1월간 개근시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
③ 사용자는 3년 이상 계속 근로한 근로자에 대하여는 최초의 1년을 초과하는 계속근로연수 2년에 대하여 제1항의 휴가에 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 다만, 본문의 규정에 의한 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.
④ 사용자는 제1항 내지 제3항의 규정에 의한 유급휴가는 근로자의 청구가 있는 시기에 주어야 하며 그 기간에 대하여는 취업규칙이나 기타로 정하는 바에 의한 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 유급휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
⑤ 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간과 산전·산후의 여성이 제72조의 규정에 의하여 휴업한 기간은 제1항 및 제2항의 규정의 적용에 있어서는 출근한 것으로 본다. 다만, 해당 연·월의 전부를 휴업한 경우에는 그러하지 아니하다.
⑥ 제1항 내지 제3항의 유급휴가는 1년간 행사하지 아니한 때에는 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

24) 부칙 제4조(연·월차유급휴가에 관한 경과조치)
이 법 시행일 이전에 발생한 월차유급휴가 및 연차유급휴가에 대하여는 종전의 규정에 의한다.

25) 노사정위원회에서 노사의 의견접근 내용은 1월당 1.5일이었으나, 이 경우 1년이 경과되면 1년 근속자의 연차휴가일수인 15일을 초과하게 되어 불합리하므로 1월당 1일로 조정하였다.

주의 토요근무를 평일근무로 환산하면 26일의 정상근무일이 사라지기 때문에 비용분담을 위해서 또는 기업 근로자들의 근로량을 유지하기 위해서 휴가·휴일제도의 개선이 가장 효과적인 대체 방식으로 나타난다. 문제는 기존의 연월차휴가가 수당과 연결되어 있기 때문에 연월차휴가 일수의 감소는 총임금에 있어 근로자의 소득감소로 이어지고 이 점에 있어 기존 장기근속자들의 반발이 존재한다는 것이다.

한국경영자총협회에 의하면 사라지는 연월차수당은 노동비용 감소의 역할을 할 수 있으므로 보상을 해주지 않아야 한다고 지침을 내리고 있으며, 노동계는 임금보전에 있어 연월차의 조정도 반드시 포함되어야 한다는 입장을 견지하고 있어 2004년 당장 연월차휴가의 조정을 해야 할 대기업과 공공부문의 경우 어떤 결과가 나타날지 전망하기가 매우 어렵다. 실제 많은 중소기업에서는 연월차휴가가 제대로 운용되고 있지 않다는 점을 고려할 때 이 문제는 대기업과 중견 중소기업에서 발생할 것으로 예상되는데, 현재 이미 주 5일 근무제를 도입한 대기업들의 예를 살펴볼 때 해당 기업의 현금 상황(cash-flow)에 따라 일정 부분의 사라진 연월차수당을 보전해 주는 것으로 추세가 나타나고 있다. 즉, 근속연수에 따라 사라지는 연월차휴가일수의 2분의 1은 기본급에 포함하여 보전해 주는 방식이다. 이와 같은 추세가 노사간 협상에 의해 인정된다면 연월차수당에 대한 갈등은 수월하게 타결될 수 있다. 물론 장기근속자들 특히 현재 연월차휴가가 25일 이상인 장기근속자들은 사라지는 연월차수당의 비중이 더 클 것이다. 그러나 근속연수가 낮은 근로자들이나 신규 근로자들은 과거 존재했던 근로자에 대한 우대제도, 즉 퇴직금 할증제도나 1년마다 증가하는 연월차휴가의 혜택을 누려보지 못하고 현재의 제도를 적용받게 된다는 것을 고려할 때 근로자들간의 형평성 문제는 관점에 따라 다르게 접근될 수 있다.[26]

이번 근로기준법 개정에 있어 근로일수의 하락을 방지하는 방안과 배

26) 근로일수가 급격히 하락하는 것을 방지하기 위해 공휴일의 조정 또한 고려되고 있으나, 이 부분은 근로기준법이 다루는 영역이 아니기 때문에 이번 내용에서 다루지 않는다. 그러나 단계별 도입일정에 따른 주 5일 근무제의 도입이 기업규모에 따라 달리 나타나기 때문에 현재 2~3일 축소될 것으로 예상되는 공휴일의 변경은 신중하게 고려해야 할 사안이다.

치되는 변화는 생리휴가의 무급화다. 국제적으로 생리휴가제도를 가진 나라가 인도네시아와 우리나라밖에 없다는 사측의 주장에 의해 생리휴가 자체를 폐지하자던 주장이 노사간의 의견을 절충하는 과정에서 유급 생리휴가의 부여에서 유급이라는 어구를 제거하고 월 1회 생리휴가의 부여로 개정된 이 변화는 오히려 여성들의 근로일수를 하락시킬 가능성도 있다.[27] 여성근로자가 많은 기업의 경우 과거 생리휴가를 사용하지 않은 경우 수당을 지급하였기 때문에 생리휴가를 사용하지 않는 경우가 일반적이었는데, 이제 수당을 지급하지 않는다면 오히려 휴가일을 사용하는 것이 유리하다고 여성근로자들이 판단할 경우 생리휴가의 사용은 증가할 것이다. 만약 일부 중소기업처럼 생리휴가수당을 포괄역산제 방식(1개월 동안 주는 임금을 고정해 두고 이에 맞추어 임금과 수당을 역산하는 방식)으로 포함시켰을 경우 생리휴가의 무급화를 이유로 실질임금이 감소하는 현상이 나타날 수 있으므로 이러한 가능성이 있는 사업장에 대한 근로감독을 강화해야 한다.[28]

라. 근로시간 단축의 시행 일정

주 40시간으로 법정근로시간을 단축하는 일정은 기업규모에 따라 단계별로 적용된다. 우선 금융·보험, 공공부문, 1,000인 이상 사업장은 2004. 7. 1부터 시행되어야 하고, 300인 이상 사업장은 2005. 7. 1, 100인 이상 사업장은 2006. 7. 1, 50인 이상 사업장은 2007. 7. 1, 20인 이상 사업장은 2008. 7. 1, 그리고 20인 미만 사업장은 2011년 내에 대통령령으로 정한다. 그러나 업종·규모별 시행시기 이전에 노사합의(근로자 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의)로 주 5일제를 도입하는 사업장은 개정 법률의 적용을 받을 수 있도록 한다.[29]

---

27) 제71조(생리휴가)
사용자는 여성근로자가 청구하는 때에는 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.

28) 결국 생리휴가제도에 대한 문제는 기존 제도를 유지함으로써 여성근로자의 권익을 유지하는 정책기조를 가져갈 것인가, 혹은 육아휴직 등 모성보호제도와 기타 휴가제도의 정비와 더불어 폐지해 나갈 것인지는 계속 논의되어야 할 과제다.

그 동안 근로시간 단축의 도입일정에 대해서는 노동계의 경우 노동자들의 장시간 근로를 감소시키기 위해 제도의 도입을 요구하는 것인데 중소기업을 가장 뒤로 미루는 것은 형평성(equity)에 있어 문제가 있으며 근로시간 단축의 근본 목표에 배치되는 것이라고 주장하는 한편, 경영계에서는 현실적으로 근로시간 단축을 수용할 수 있는 능력이 없는 중소기업의 경우 기업의 생존을 위해서는 10년 정도의 유예기간을 두어 도입하는 것이 바람직하다고 주장해 왔다. 이러한 상황에서 중소기업에 있어 변화에 적응할 수 있는 유예기간을 허용하고, 경제에 미치는 부담을 최소화하기 위해 단계별 시행을 추진하는 것은 불가피한 선택이다. 그러나 단계별로 장기간에 걸쳐 시행한다 해도 근본적으로 기업과 근로

---

29) 부칙 제1조(시행일)

① 이 법은 2004년 1월 1일부터 시행한다.

② 제1항의 규정에 불구하고 제49조, 제50조, 제57조, 제59조, 제59조의 2, 제60조, 제67조, 제71조 및 제113조의 개정규정의 시행일은 다음 각 호와 같다. 다만, 상시 20인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 시행일은 대통령령으로 정한다.

1. 금융·보험업, 정부투자기관관리기본법 제2조의 규정에 의한 정부투자기관, 지방공기업법 제49조 및 동법 제76조의 규정에 의한 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체 및 상시 1,000인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2004년 7월 1일
2. 상시 300인 이상 1,000인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2005년 7월 1일
3. 상시 100인 이상 300인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2006년 7월 1일
4. 상시 50인 이상 100인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2007년 7월 1일
5. 상시 20인 이상 50인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2008년 7월 1일

③ 제2항의 규정에 의한 시행일 이전에 사용자가 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 얻어 노동부령이 정하는 바에 따라 노동부장관에게 신고한 경우에는 제2항의 개정 규정을 적용할 수 있다.

〈표 3-2〉 개정된 근로기준법 내용의 비교

내 용	과 거	현 재
법정 근로시간 (제49조 제1항)	1주 44시간	1주 40시간
연월차휴가수당 폐지 (제59조의2 신설)	신설	사용자의 휴가사용촉구에도 불구하고 휴가 미사용시 사용자의 보상의무면제, 귀책사유해제
연장근로확대 및 할증률 인하(부칙)	신설	- 3년간 한시적으로 12시간에서 16시간으로 한도 상향조정 - 최초 4시간 할증률 25%
생리휴가 무급화 (제71조)	월 1일의 유급생리휴가	청구할 경우 무급휴가
시행시기 (부칙)	없음	① 공공부문, 금융·보험, 1000인 이상 사업장(2004.7) ② 300인 이상 (2005.7.1) ③ 100인 이상 (2006.7.1) ④ 50인 이상 (2007.7.1) ⑤ 20인 이상 (2008.7.1) ⑥ 20인 미만 (2011년내, 대통령령)
연월차유급휴가 (57조, 59조 제1,2항)	-월 1일의 유급월차휴가 -1년 개근자 10일, 9할 이상 출근자 8일 유급연차휴가 매 1년당 1일 가산 -총연월차휴가일수 32일을 초과할 경우 초과일수에 대해 통상임금 지급 대체 가능	-연월차휴가 통합 -1년간 8할 이상 출근자 15일 유급휴가 -매 2년당 1일 추가(최초 1년은 제외) -총휴가일수 25일 한도 1년 미만자 1월 개근시 1일의 유급휴가(이때의 월 1일 유급휴가는 1년 이상 2년 미만자의 연차휴가에 포함)
탄력적 근로시간제 (제50조 제2항)	-1개월 단위 -1주 56시간 한도 -1일 12시간 한도	-3개월 단위 -1주 52시간 한도 -1일 12시간 한도
탄력적 근로시간제 (제50조 제2항)	신설	연장·야간·휴일근로시 임금 대신 휴가부여
임금보전 (부칙)	신설	법 시행으로 인하여 기존의 임금수준과 시간당 통상임금이 저하되지 않도록 함
기존 단협변경 (부칙)	신설	기존 단협 및 취업규칙 갱신노력의무 명시
근로시간 및 휴게시간의 특례 (제58조)	운수업, 물품판매 및 보관업 등 특수업종에 대해 연장근로, 휴게시간 한도 초과 허용	
연소자, 유해위험사업장 근로시간 (제67조, 제46조)	- 연소자 근로시간 1일 7시간, 1주 42시간 한도 - 유해위험사업장 연장근로한도 1일 6시간, 1주 34시간	- 연소자 근로시간 1주 7시간, 1주 40시간 한도 - 현행
법정공휴일 축소 (관공서의 공휴일에 관한 규정)	현행 17일(노동절 포함)	2~3일 축소(토요일과 겹치도록 일자 변경조정) 예정

자들이 변화를 시도하지 않는다면 단계별 도입은 큰 효과를 발휘하기가 어렵다. 따라서 단계별 도입을 하는 과정에서 정부는 그 동안 나타나는 현상을 관찰하고 분석하여 부작용에 대한 대응책을 제시해야 하고, 기업과 근로자들은 단계별 도입 계획에 따라 생산성 향상을 위한 혁신전략을 준비해야 할 것이다.

제4장
근로시간 단축의 효과

1989~91년에 주 48시간에서 주 44시간으로 4시간의 법정근로시간 단축이 발생했을 때와는 달리, 주 40시간제로의 근로시간 단축은 주 5일 근무제의 형태를 띠고 있기 때문에 그 도입과정에서 많은 논쟁이 발생했다. 따라서 여기에서는 주 40시간제로의 근로시간 단축을 주 5일 근무제가 사회경제적으로 미치는 영향으로 해석하여 분석을 시도한다.[30] 각 이익집단은 각자의 관점에서 긍정적인 효과나 부정적인 효과의 어느 한 면만 부각시키는 경향이 있으나, 사실 주 5일 근무제의 효과는 부정적인 면과 긍정적인 면이 혼합되어 발생한다. 또한 제도 도입시의 경제적 상황(경기순환(Business Cycle)의 단계), 기업이 택하고 있는 임금과 근로시간을 포함한 인적자원 관리체계, 도입의 방식, 제도의 도입에 대한 기업과 근로자의 반응 등에 따라 이러한 부정적인 효과와 긍정적인 효과의 크기는 변화한다.

임금보전을 전제로 한 근로시간 단축이 추진될 경우 예상할 수 있는 부정적인 효과로는 임금 및 노동비용의 상승으로 인한 기업의 비용부담 증가와 가격경쟁력 하락, 물가 상승, 중소기업의 인력난 심화, 노사갈등의 증가 등이 있고, 긍정적인 효과로는 고용창출, 여가에 대한 소비지출

30) 이번 근로기준법 개정은 법정근로시간을 44시간에서 40시간으로 단축하는 것이기 때문에 정확하게 표현하면 주 5일 근무제에 대한 입법은 아니다. 그러나 근로관행상 이번 법정근로시간의 단축은 대부분의 사업장에서 주 5일 근무제의 형태로 도입될 것으로 예상되기 때문에 주 5일 근무제의 도입으로 간주해도 무리가 없다고 생각된다.

의 확대로 인한 내수의 증가 및 관련 산업(문화, 게임, 스포츠 등)의 발전, 생산성의 향상, 산업구조조정의 촉진, 근로자 및 국민의 여가생활 확대로 인한 삶의 질 향상 가능성 등을 전망할 수 있다(표 4-1 참조).

이 중에서 제도의 변화가 있을 때 임금 및 노동비용의 상승이나 노사갈등의 증가 등의 문제는 단기적이고 직접적으로 나타나는 부정적 효과인 반면, 긍정적인 효과들은 비교적 장기에 걸쳐 간접적, 비금전적인 성향을 띠기 때문에 단기적으로는 부정적인 효과가 표면에 더 드러나 보이는 현상이 나타난다.

또한 이 효과들은 서로 연계되어 있다. 그 상호 작용을 살펴보면 다음과 같이 정리된다. 우선 주 5일 근무제의 도입은 근로자에게 장단기에 걸쳐 실근로시간 단축이라는 긍정적인 효과를 가져오며, 또한 노동력을 필요로 하는 산업분야를 중심으로 고용을 창출한다. 그러나 임금보전의 원칙이 지켜진다면 이러한 변화는 임금 및 노동비용의 상승이라는 부정적인 효과를 기업에게 이전하면서 기업의 가격경쟁력 악화라는 문제를 일으킨다. 또한 임금보전과 새로운 근로조건을 논의하는 노사간의 협상과정에서 노사갈등이 발생할 가능성이 많다. 장기적으로는 생산성 향상이라는 목적과 부합하여 주 5일 근무제의 도입이라는 제도의 변화로 인해 요소가격이 상승한 노동의 사용을 자본설비에 대한 투자로 대체하는 경향이 나타날 것이고 이는 현재 나타나고 있는 취업계수의 하락을 촉진시키는 역할을 할 것이다.

한편 단축된 법정근로시간으로 인한 근로량의 감소를 생산성의 향상으로 보완하려는 시도가 기업으로부터 일어날 가능성이 크며, 근로관리의 강화와 설비투자의 증가를 통해 노동생산성이 상승할 것이 예상된다. 산업 전체적인 측면에서는 낮은 노동비용을 이용하여 가격경쟁을 하던 산업은 해외로 이전하는 등 노동집약산업이 사라져 가는 추세와 노동의 양보다는 노동의 질이 부가가치 생산의 기반이 되는 지식기반산업으로 이전하는 추세가 빨라지면서, 1997년 외환위기 이후 산업경쟁력을 제고해야 한다는 측면에서 강조되어 오던 산업구조조정이 더욱 촉진될 것이다.

마지막으로 주 5일 근무제는 근로자와 그 가족에게 여가를 즐길 수 있

〈표 4-1〉 근로시간 단축의 효과

	긍정적인 효과	부정적인 효과
단기 (직접)	· 실근로시간의 단축 · 노동력 필요 기업에서의 고용창출	· 임금 및 노동비용의 상승(물가 상승 압력 가중, 기업의 가격경쟁력 저하) · 도입과정에서 노사갈등 발생
	· 근로자 및 가족의 시간적인 여가 기회 제공(삶의 질 향상) · 노동생산성의 향상(근로관리의 변화, 자본재의 투입 증가)	· 비정규직의 증가 · 근로자들의 노동강도 강화에 의한 스트레스 증가
장기	· 주 5일제 확대와 동반되는 소비증가에 의한 내수의 확대(레저산업의 발전) · 구조조정 압력이 강해지면서 산업구조조정의 촉진(자본재 투자의 확대, 낮은 노동비용에 의한 가격경쟁력 확보에서 다른 방법을 통한 경쟁력 확보 산업으로 전환)	· 노동력을 자본재로 대체하는 경향이 나타나면서 고용감소 · 낮은 노동비용을 필요로 하는 산업의(저렴한 노동비용과 낮은 수준의 근로조건을 가진 국가로의) 이동

는 시간적인 기회를 제공해 주고 적절한 여가 프로그램을 활용할 경우 삶의 질을 향상시켜 준다. 그 과정에서 소비를 통한 내수의 증가와 레저 관련 산업의 발전, 그리고 레저산업의 전후방 연관효과에 의한 타산업의 확장 등의 긍정적인 효과가 예상된다.

1. 실근로시간 단축의 효과

이번 근로기준법 개정의 직접적인 목표는 장시간 근로의 해소, 즉 실근로시간의 단축이다. 우리나라 근로시간의 추이는 <표 4-2>에서 보는 것과 같이 점진적인 감소 추세로 나타난다. 그러나 2000년까지의 추세를 살펴보면 주 48시간에서 44시간으로의 법정근로시간 단축이 이루어진 1989~91년 기간을 제외하고는 그 감소 속도가 매우 느리고, 더군다나 1997년 외환위기 이후에는 총 근로시간이 증가하는 현상까지 나타나

이 추세가 지속되었다면 자율적으로 주 5일 근무제가 될 정도로 실근로시간이 단축될 시기(월 187시간, 주 44.5시간의 총 근로시간)는 실로 요원하게 나타났다.

1980~87년까지 8년 동안 연간 총 근로시간은 13.2시간이 감소해서 근로시간이 자율적으로 단축되는 모습은 거의 나타나지 않았다. 그러나 법정근로시간 단축의 논의가 발생한 이후의 추세를 보게 되면 1987~90년 동안 연간 총 근로시간은 190.8시간이 감소했고, 법정근로시간 단축이 진행된 1988~90년은 연간 100시간에 가까운 근로시간 단축이 유일한 기간이다. 이 기간 동안의 근로시간 감소는 1987~88년에는 초과근로시간이 단축시간의 75%를 차지하여 경기에 따른 변화일 가능성이 높고, 법정근로시간의 단축이 이루어진 1988~89년에는 정상근로시간이 단축시간의 67%, 초과근로시간이 33%를, 그리고 1989~90년 기간에는 정상근로시간이 단축시간의 91%, 초과근로시간이 9%를 구성하고 있어 주로 정상근로시간의 감소가 추이를 주도한 것을 알 수 있다. 1990~91년 기간을 살피면 불과 15.6시간의 연간 총 근로시간 감소가 발생했는데, 이 결과는 도입일정을 고려할 때 중소기업에 대한 근로시간 단축은 실근로시간 하락에 큰 영향을 미치지 않았던 것으로 나타난다.[31] 이처럼 법정근로시간의 단축이라는 제도적 변화를 경험한 후 1991년부터 외환위기가 발생하는 시점인 1998년까지 8년간 108시간의 근로시간이 감소되었는데 1997~98년의 외환위기 영향이 1년간 근로시간을 단축시킨 시간이 45.6시간으로 8년간 총계의 약 42%를 차지하는 것을 고려하면 1980년대보다는 하락 속도가 다소 빨라졌으나, 여전히 완만한 감소세를 보이고 있음을 알 수 있다. 그러나 8년간 108시간이 감소된 부분은 1998~99년 1년 동안 연간 근로시간이 무려 106.8시간 증가함으로써 거의 상쇄되어 버리고, 2000년에 들어서서는 1999년의 비정상적인 규모의 근로시간 증가가 다시 감소하는 추세로 나타나 매년 20~30시간이 하락하여

31) 당시의 도입일정을 살펴보면 1989년 9월 30일까지 모든 사업장에서 법정근로시간을 2시간 단축, 1991년 10월 1일부터 300인 이상 대기업과 금융·보험업은 주 44시간으로 다시 2시간 단축, 1991년 10월부터 모든 사업장은 주 44시간의 법정근로시간을 적용하는 순으로 이루어졌다.

〈표 4-2〉 우리나라의 연간 근로시간 변동 추이

(단위 : 시간)

	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
총근로시간	2716.8	2733.6	2730.0	2706.0	2733.6	2704.8	2661.6
정상근로시간	2329.2	2324.4	2320.8	2312.4	2320.8	2298	2287.2
초과근로시간	386.4	409.2	409.2	393.6	412.8	406.8	374.4
	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
총근로시간	2564.4	2514.0	2498.4	2478.0	2476.8	2470.8	2484.0
정상근로시간	2222.4	2176.8	2175.6	2166.0	2175.6	2265.6	2172.0
초과근로시간	342.0	337.2	322.8	313.2	301.2	300.0	312.0
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
총근로시간	2467.2	2436	2390.4	2497.2	2474.4	2446.8	2409.6
정상근로시간	2170.8	2155.2	2149.2	2199.6	2166.0	2173.2	2164.8
초과근로시간	295.2	280.8	241.2	297.6	307.2	272.4	243.6

주 : 연평균 자료에서 상용근로자 10인 이상 사업체를 기준으로 하여 구성하였는데, 월평균 근로시간을 연평균 개념으로 전환하는 과정에서 정상근로시간과 초과근로시간의 합이 차이가 나는 경우도 있음.

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각 연도 12월호.

감소의 폭이 커진 것을 알 수 있고, 2001~2002년에는 단협에 의해 일부 사업장에서 주 5일 근무제가 도입되는 것에 의해 40시간 가까운 하락폭을 기록하고 있다. 따라서 우리나라 연간 근로시간의 시계열 추이를 살펴보면 큰 폭의 근로시간 단축은 법정근로시간의 단축이 시행되었을 때와 그 논의가 진행될 때에 한정되는 것을 알 수 있다.

안주엽 외(2001)는 주 44시간으로 법정근로시간을 단축하는 기간 동안 제조업에서 어떤 변화가 발생했는가를 분석했는데, 이 연구에 의하면 법정근로시간 1%의 단축은 총 근로시간의 0.45%를 감소시킨 것으로 나타난다. 외국의 사례를 살펴보면 독일의 경우 Franz and Konig(1986)는 1964~84년 기간 동안 산별 노사협약에 의해 표준근로시간을 1% 감소시킬 경우 총 근로시간을 0.99% 감소시켜 실근로시간 단축의 효과가 약 99%에 이르는 것으로 확인되었고, Hunt(1996)는 1984~89년 기간 동안 표준근로시간 1시간 감소는 실근로시간을 0.85시간 감소시킨다고 분석했다.[32] 영국의 경우 Hart and Sharot(1978)은 1961~72년 기간에

32) 표준근로시간은 우리와 같이 법으로 정한 법정근로시간이 없는 나라에서 노사

표준근로시간 1% 감소가 실근로시간을 0.92% 감소시켰다는 것을 발견했고, 네덜란드의 경우 de Regt(1988)는 표준근로시간 1% 감소가 실근로시간을 0.88% 감소시킨다고 분석했다. 따라서 우리나라의 경우 다른 선진국에 비하여 초과근로시간에 의존하는 비중이 크기 때문에 법정근로시간 단축이 실근로시간 단축에 미치는 영향이 상대적으로 작게 나타난다. 그러나 우리나라 근로시간의 시계열 추이를 관찰할 때 실근로시간의 단축에 가장 큰 영향을 미치는 것은 결국 법정근로시간 단축이라는 제도의 변화였다는 것을 확인할 수 있다. 특히 주 5일 근무라는 새로운 형태의 근무양식을 파급하게 되는 주 40시간으로의 법정근로시간 단축은(2002년 실근로시간의 감소폭이 커지는 것을 볼 때) 과거의 추세보다 더 큰 규모의 실근로시간의 단축을 초래할 가능성이 높다.[33]

2. 임금과 노동비용의 상승

임금보전의 원칙이 동반되는 근로시간 단축에 대해 경영계는 노동비용 상승을 가장 큰 이유로 제도 도입에 반대하는 입장에 서왔고, 정부는 그러한 우려를 불식시키기 위해 이번 개정안에서 노동비용의 상승을 완화하기 위한 여러 다른 근로조건의 개선조치를 제시하였다. 그러나 실상 임금 및 노동비용의 상승 규모는 어떤 방식으로 임금보전을 할 것인가, 생산성 향상이 어느 정도 발생할 것인가에 따라 좌우되며, 그 뒤에 파급효과로 연결되어 있는 가격경쟁력의 하락이나 물가상승의 문제도 이와 같은 측면에서 이해할 수 있다.

어떤 기업의 인적 구성이 초과근로가 별로 발생하지 않는 사무직 위주로 되어 있는 경우 토요일 4시간 근무의 단축은 평상시 토요일까지 수행하던 업무를 금요일까지 완수하는 방식의 생산성 향상으로 임금상승 요인을 완전히 상쇄할 수 있으며, 또한 임금체계가 연봉제와 같이 과

정간 합의 또는 관습에 의해 정해진 정상근로시간과 같은 의미를 가진다.

33) 물론 포괄역산제를 실시하는 중소기업의 경우 실근로시간의 단축을 통한 노동비용 상승의 압력 완화가 필요 없기 때문에 기업 규모간, 업종별 실시간단축의 효과는 차별적으로 나타날 것이다.

제완성기준(Project-base)으로 책정되는 전문직의 경우도 임금상승 요인은 거의 없다. 그러나 시간당 생산량이 고정되어 있는 생산직 위주로 직원이 구성되어 있거나, 생산성 향상의 여지가 전혀 없는 경우, 인력난으로 많은 근로시간을 초과근로에 의존하는 기업의 경우에 임금보전을 전제로 한 근로시간의 단축은 노동비용의 상승, 해당 기업의 가격경쟁력 하락, 임금상승으로부터의 물가상승 압력으로 효과가 나타날 것이다. 이렇듯 각 기업별 상황에 따라 다르게 나타나는 노동비용의 상승이 전체 경제에 평균적으로 어떻게 나타날 것인가에 대해서는 여러 가지의 시나리오가 가능하다.

먼저 근로자당 임금상승률의 변화에 대한 선행연구를 살펴보면 제도의 구성과 기업의 임금체계 및 임금보전 방식에 따라 임금상승률은 음의 수(감소)에서 두 자리 상승률까지 그 변동 범위가 각기 다르게 나타나는 것을 알 수 있다.

임금상승률을 분석한 대표적인 연구에는 LG경제연구원(2000b), 김승택 외(2001) 그리고 정진호 외(2001)가 있다.

LG경제연구원(2000b)은 시간당 임금을 유지할 경우와 상향조정할 경우, 초과할증률을 50%로 유지할 경우와 25%로 축소조정한 경우, 법정근로시간의 단축이 초과근로의 증가로 대체될 경우와 실근로시간의 단축으로 이어질 경우의 수를 고려하여 8가지의 시나리오를 사용한 임금상승률을 추정하였다. 시간당 임금률이 상승했을 경우에 대한 추정 방식으로는『매월노동통계조사보고서』와『임금구조기본조사보고서』의 1995~99년 평균임금 및 실근로시간 자료를 사용하여, 10인 이상 상용근로자 기준 주당 실근로시간 47.1시간, 시간당 임금 5,454원을 기준으로 하여 법정근로 4시간의 단축이 직접 시간당 임금을 상향조정한다면 (44시간×5,454원)/40시간=5,999원으로 시간당 임금이 545원이 상승하는 계산을 이용했다.

이 시나리오들에 따르면 시간당 임금이 현행수준으로 유지되는 경우 현행의 초과할증률과 현재의 실근로시간이 적용된다면 평균 4.2%의 임금상승이 발생하고, 4시간의 실근로시간이 감소된다면 -8.2%, 즉 8.2%의 임금하락이 발생하며, 실근로시간이 2시간 가량 감소할 경우(할증률

25%의 경우로 해석이 가능) 0.5%의 임금상승이 발생한다. 반면 시간당 임금이 임금보전으로 인해 545원 상승하고 50%의 초과할증률과 총 근로시간이 유지될 경우 14.6%의 임금상승이 발생하고, 이 상황에서 4시간의 실근로시간이 감소된다면 평균 1%의 임금상승률이 추정된다. 그러나 개정안에 나타난 할증률의 축소와 함께 실근로시간이 단축되는 경우에는 오히려 근로자의 임금이 삭감되는 반대의 경우도 발생할 수 있다.

<표 4-3>의 괄호 안에 있는 수치는 기업의 추가비용 배수를 사용하여 재정리한 노동비용 상승률이다. 시간당 임금을 현행수준으로 유지하고 실근로시간을 4시간 단축하는 경우 임금 감소가 발생하는데, 이 때의 노동비용이 더 크게 감소하는 이유는 기존 생산량을 유지하기 위해 근로자를 해고시킴으로써 이러한 노동비용의 감소가 발생한다는 것을 가정하고 있고, 반면 실근로시간을 유지하고 시간당 임금을 상향조정할 경우 현재 상황에서는 기존의 근로자들이 예전과 같은 근로시간을 일하고 같은 휴일 및 휴가를 사용하면 되기 때문에 14.6%의 임금상승률 이상으로 노동비용이 상승할 필요가 없지만, 연장근로를 12시간 이상 할 수 없는 기존의 근로기준법에 의해 신규고용을 더 해야 할 수밖에 없을 경우를 설명하고 있다. 그러나 현실적으로는 실근로시간을 유지하는 경우 기존 근로자들에게 초과근로수당을 더 지급하는 것만으로 그 전의 근로량과 생산량을 모두 유지할 수 있기 때문에 괄호 안의 노동비용 상승률은 발생할 수 없는 가상의 수치이다.

이 분석 결과는 근로시간 단축 논의가 시작될 즈음 제도적으로 시간당 임금률을 보전해 주는 경우와 그렇지 않은 경우, 그리고 초과할증률을 하락시켰을 경우의 변화량 등을 보여주기 위해 시도되었기 때문에 개정안에 포함된 한시적 할증률의 삭감이나 연장시간의 상한 확대, 연월차의 조정 등 노동비용 상승을 완화하는 내용들은 고려되어 있지 않다. 그럼에도 이 8가지 시나리오는 기업의 임금상승 효과는 시간당 임금의 변화와 실근로시간의 단축 정도에 따라 임금이 두 자릿수의 상승률을 기록할 수 있을뿐더러, 노동비용이 축소되는 상황까지 발생할 수 있다는 다양한 결과를 시사하고 있다.

〈표 4-3〉 법정근로시간 단축시 시나리오별 임금상승률 비교(LG경제연구원)

(단위 : %)

		초과할증률 50%		초과할증률 25%	
		실근로시간 유지	실근로시간 단축(4시간)	실근로시간 유지	실근로시간 단축(4시간)
시간당 임금	현행 수준 유지	4.2 (5.9)	-8.2 (-11.6)	0.5 (0.7)	-9.8 (-13.8)
	상향 조정	14.6 (20.6)	1.0 (1.4)	10.5 (14.8)	-0.8 (-1.1)

자료 : LG경제연구원, 『근로시간 단축의 영향과 기업에의 시사점』, 2000.

김승택 외(2001)는 위의 단순한 시나리오 분석을 보다 구체화하여 현행 임금체계를 고려한 정액급여, 초과급여, 특별급여로 구분된 임금자료를 사용하고, 그 당시 노사정위원회에서 공익위원안으로 논의되던 연월차 휴가의 조정에 따른 연월차 수당의 감소, 주휴 무급화와 임금보전 등의 제도적 변화를 고려하여 평균 임금상승률을 추정하였다.[34]

이 보고서는 먼저 매월노동통계조사와 임금구조기본통계조사를 자료로 현재 통상임금기준 시간당 임금률과 주당 정액급여를 추정하고 그것을 기초로 LG경제연구원(2000b)과 마찬가지로 시간당 임금률을 상승시켜 임금보전을 하는 방식과 기타 보전수당으로 보전하는 방식을 시나리오의 기본틀로 했다. 이 두 가지 방식은 현재와 같은 금액의 정액급여와 상여금을 보장하지만 시간당 임금률의 변화는 초과급여를 변동시키고, 주휴 무급화 및 연월차의 조정과 함께 특별급여와 연월차수당을 변동시킨다.[35] 이러한 상황에서 근로시간 단축이 되었을 때 실근로시간이 4시

34) 유급 연월차 휴가일수의 조정에 대해서는 월차휴가를 연차휴가에 통합하되, 1년 이상인 자에게는 18일을 부여하고 3년당 1일씩 추가하되 상한선을 22일로 제한하는 것을 가정하고, 연월차 휴가의 사용은 현재 근로자들이 받는 평균 연월차수당과 소진율을 그대로 이용했다.

35) 정액급여 중에서 통상임금이 차지하는 비율이 90.5%, 월평균 소정근로시간이 226시간임을 고려하여 근로시간 단축 이전의 통상임금기준 시간당 임금률은 1,181,866×0.905/226=4,732원으로 도출되고, 이를 근거로 주당 정액급여를 산출하면 246,061원(4,732×(44+8)=246,061)이다. 이 때 임금보전 방식은 다음 두 가지가 가능하다. 첫째, 통상임금기준 시간당 임금률을 인상시키는 경우 기존의 4,732원에서 6,152원으로 30% 인상되는 방식으로 보전(4,732×(44+8)/40=6,152), 둘째, 시간당 임금률은 근로시간 단축 이전과 동일하게 유지하고 보전수

간 단축되어 초과근로시간이 전혀 증가하지 않는 경우, 생산성의 향상이나 근로관리의 효율성 향상 등으로 2시간 증가하는 경우, 법정근로시간 단축이 된 4시간이 모두 초과근로로 대체되어 초과근로시간이 4시간 증가하는 경우 세 가지 발생 가능한 경우로 다시 구분해 볼 수 있다.[36] 이 때의 결과는 <표 4-4>와 같이 나타났다.

첫째, 통상임금기준 시간당 임금률을 30% 인상하는 방식으로 임금수준을 보전하는 경우 연간급여는 ① 초과근로시간이 변화되지 않으면 2.1%, ② 초과근로시간이 2시간 증가하면 6.9%, ③ 초과근로시간이 4시간 증가하면 11.7% 증가하는 것으로 전망되었다. 즉, 현재의 임금구조와 실태를 바탕으로 가정과 같이 제도의 변화가 있다면 단축되는 4시간을 모두 기존 근로자들의 초과근로로 충당하는 최대 임금상승률은 11.7%이며 생산성 향상이 100% 일어난다면 임금상승률은 2.1%일 것이라는 의미이다. 둘째, 정상근로시간의 단축 및 유급 주휴의 무급화에 따른 임금손실을 보전수당으로 보전하는 경우에 연간급여는 ① 초과근로시간이 변화되지 않으면 오히려 -0.9% 감소, ② 초과근로시간이 2시간 증가하면 2.9% 증가, ③ 초과근로시간이 4시간 증가하면 6.6% 증가할 것으로 전망되었다. 즉, 통상임금기준 시간당 임금률 인상이 아닌 보전수당 신설로 임금보전이 이루어지는 경우 가능한 임금상승의 최대치는 6.6%이며 최소치는 오히려 임금감소로 나타난다.

여기서 한 발 더 나아가 생산직과 사무직의 직종 구분을 적용하여 임금상승효과를 추정한 결과는 예상했던 대로 <표 4-5>와 같이 나타났다. 근로시간 단축에 따른 임금수준의 변화는 특히 초과근로가 일상적인 생산직의 초과급여를 중심으로 발생할 것으로 전망되고, 근로시간 단축에 따른 임금상승률은 생산직이 관리·사무직보다 높게 추정되었다.[37]

당을 신설하는 경우 주당 56,784원의 수당을 지불하는 방식으로 보전(4,732×(52-40)=56,784)한다. 두 번째 경우 시간당 임금률은 전과 동일(4,732)하다.

방식 1) 시간당 임금률 6,152원 : 초과수당 할증률 150%를 적용하면 시간당 초과급여율은 9,228원

방식 2) 시간당 임금률 4,732원 : 마찬가지로 시간당 초과급여율은 7,098원

36) 2000년 현재 월당 초과근로시간은 17.37시간, 주 2시간 증가는 26.05시간, 주 4시간 증가는 37.75시간을 기준으로 한다.

37) 이상의 분석결과는 전체 임금 중에서 특별급여의 비율이 낮고, 전체 근로시간

한편, 기업 전체의 임금 및 노동비용 총액은 근로시간 단축에 따른 기업이 보유하고 있는 총 근로자의 근로시간 및 근로자수 조정에 따라 상이하게 도출될 수 있기 때문에 김승택 외(2001)는 근로시간 단축을 전후하여 노동생산성의 변화가 전혀 없다는 가정하에서 근로시간 단축 전의 산출량을 유지하기 위해 총 노동투입량(total man-hour)을 유지하는 모형을 세워 근로시간 단축의 근로량 감소 효과를 대체하기 위한 고용량의 증가를 초과근로와 신규고용으로 나누어 구성되는 것으로 시나리오를 작성하였다.[38]

이러한 논리에 의해 임금의 상승률과 고용의 증가율을 합한 노동비용의 상승률을 계산한 결과가 <표 4-6>으로 나타났다. 시간당 임금률을 올려서 임금을 보전하는 경우 10.6~11.7%의 노동비용 증가율이 전망되지만, 보전수당에 의해 임금을 보전하는 경우 6.6~7.4%의 노동비용 증가율이 전망되었다. 그러나 이 보고서는 노동생산성 향상이 전혀 없는 경우를 가정했고, 대표근로자들이 5.6년 근속자들이기 때문에 신규고용은 이보다 낮은 임금을 지급할 것으로 예상되기 때문에 이 수치들은 4시간 근로시간 단축으로 발생할 수 있는 최대의 노동비용 상승을 의미한다고 해석하는 것이 바람직하다.[39]

이와 같은 미시적 임금상승률과 노동비용 상승률의 추정에서 한 가지 간과하지 말아야 할 것은 노동비용 상승률이 임금상승률보다 높은 이유다. 이것은 신규고용이 발생할 경우에 나타나는 것이며 생산성의 향상

중에서 초과근로시간의 비율이 높고, 전체 근로자 중에서 생산직의 비율이 높은 기업(예: 영세규모 제조업)에서는 근로시간 단축에 따른 임금 및 노동비용의 상승률이 상대적으로 높을 수밖에 없음을 시사한다고 이 보고서는 판단하고 있다.

38) 현재 우리나라의 평균근로자는 1주 약 48시간(44시간 정상근로+4시간 초과근로)의 근로시간을 가지고 있으므로, 그 중 근로시간이 4시간 감소할 경우 약 8.3%의 근로량 감소가 발생하고(신규고용량이 8.3% 증가해야 동일한 총 노동량 투입이 발생)(4/48×100=8.333), 2시간이 감소할 경우 4.2%의 감소가 발생하고(4.2%의 신규고용), 총 근로시간의 감소가 없는 경우 근로량의 감소 또한 없다(0%의 신규고용). 즉 근로시간이 감소할 경우 노동비용의 증가 중 일부분은 새로운 고용 때문에 발생하는 것이며 그 규모는 8.3%의 경우 42만 명이며, 4.2%의 경우 약 21만 명이다.

39) 임금효과 표들에 대한 보다 구체적인 설명은 원자료(김승택 외(2001) 및 정진호·황수경·김승택(2001))를 참조.

이나 생산량의 감축 등으로 신규고용이 억제될 경우 노동비용의 상승률은 임금상승률에 수렴되어 갈 것이고, 신규채용의 비용이 억제될 수 있는 방법이 있다면 노동비용의 상승률이 임금상승률보다 커질 확률은 낮아진다 할 수 있다. 따라서 고용창출이 발생하지 않는다고 주장하면서 노동비용이 대폭 상승하여 임금상승률을 크게 상회할 것이라는 주장은 논리상 맞지 않는다.

〈표 4-4〉 근로시간 단축에 따른 임금상승률 추정 I

		초과근로시간 (주당)	정액급여 (월, 원)	초과급여 (월, 원)	특별급여 (월, 원)			연간급여 (천원)	증가율 (%)
						상여금	연월차		
이전			1,181,866	123,301	352,422	299,929	52,493	19,891	
이후	시간당 임금률 상승	0시간 증가	1,181,866	160,291	349,797	299,929	49,868	20,303	2.1
		2시간 증가	1,181,866	240,437	349,797	299,929	49,868	21,265	6.9
		4시간 증가	1,181,866	320,582	349,797	299,929	49,868	22,227	11.7
	시간당 임금률 불변	0시간 증가	1,181,866	123,301	338,289	299,929	38,360	19,721	-0.9
		2시간 증가	1,181,866	184,951	338,289	299,929	38,360	20,461	2.9
		4시간 증가	1,181,866	246,602	338,289	299,929	38,360	21,201	6.6

자료 : 김승택 외, 『근로시간 단축이 국민경제와 사회에 미치는 영향』, 한국노동연구원, 2001.

〈표 4-5〉 근로시간 단축에 따른 임금상승률 추정 II

		초과근로시간(주당)		연간급여(천원)			임금상승률(%)		
		사무직	생산직	사무직	생산직	전 체	사무직	생산직	전 체
이전		2.1	10.7	21,968	16,364	19,729			
이후	시간당 임금률 상승	2.1→2.1	10.7→10.7	22,404	17,583	20,470	2.0	7.5	3.8
		2.1→2.1	10.7→12.7	〃	18,307	20,760	〃	11.9	5.2
		2.1→2.1	10.7→14.7	〃	19,032	21,051	〃	16.3	6.7
		2.1→4.1	10.7→12.7	23,534	18,307	21,437	7.1	11.9	8.7
		2.1→4.1	10.7→14.7	〃	19,032	21,728	〃	16.3	10.1
	시간당 임금률 불변	2.1→2.1	10.7→10.7	22,075	16,658	19,902	0.5	1.8	0.9
		2.1→2.1	10.7→12.7	〃	17,215	20,125	〃	5.2	2.0
		2.1→2.1	10.7→14.7	〃	17,772	20,349	〃	8.6	3.1
		2.1→4.1	10.7→12.7	22,945	17,215	20,646	4.4	5.2	4.6
		2.1→4.1	10.7→14.7	〃	17,772	20,870	〃	8.6	5.8

자료 : <표 4-4>와 동일.

〈표 4-6〉 근로시간 단축에 따른 기업 전체의 노동비용 증가율 추정

		초과근로시간 (주당)	연간급여 (천원)	임금상승으로 인한 노동비용 증가율(%)	신규고용으로 인한 노동비용 증가율(%)	노동비용 증가율(%)
이전			19,891			
이후	시간당 임금률 상승시	0시간 증가	20,303	2.1	8.3	10.6
		2시간 증가	21,265	6.9	4.2	11.4
		4시간 증가	22,227	11.7	0.0	11.7
	시간당 임금률 불변시	0시간 증가	19,721	-0.9	8.3	7.4
		2시간 증가	20,461	2.9	4.2	7.2
		4시간 증가	21,201	6.6	0.0	6.6

자료 : <표 4-4>와 동일.

정진호・황수경・김승택(2001)은 위의 추정들이 임금자료로 집계자료의 평균치들을 사용하고 있어 편의(bias)된 결과가 도출될 수 있다는 문제제기와 함께 2001. 9. 노사정위원회에서 발표된 보다 구체적인 공익위원안을 사용하여 임금상승률 추정을 시도하였다. 이 분석은 임금에 대한 개인별 자료(individual data)를 이용하고,[40] 초과근로시간을 한시적으로 주 16시간으로 확대하고, 초과근로할증률을 25%로 하향조정하며, 휴가사용촉진 방안을 추진하여 금전보상의무를 면제할 수 있도록 하고, 연월차휴가의 부여일수를 15~22일로 하는 내용을 포함시켜 고용량 변동 또는 생산성 변동이 발생하지 않는 단기에 있어 법정근로시간의 단축이 임금에 미치는 효과를 경제 전체와 근로자특성 및 사업체특성별로 나누어 분석을 시도했다.

임금보전 방식에 대한 가정으로 1989~91년의 경험을 바탕으로 시간당 임금률이 변화하지 않고, 기타 수당에서 보전을 하는 것을 채택하고 관례적이거나 성과에 근거한 상여금은 그대로 유지되는 것으로 보았다. 2001년 현재 산업별로 2~60%로 나타나는 연월차휴가 소진율은 현행으로 유지되는 경우, 사용촉진방안이 효과가 있어 평균 50%로 증가하는

40) 우리나라의 임금이 정액급여, 초과급여, 특별급여로 구성되어 있는 것으로 규정하고, 정액급여는 기본급, 통상적 수당, 기타 수당으로 이루어지며, 연월차수당은 기타 수당에 포함되는 것으로 간주하였다. 임금자료는 『임금구조기본통계조사』의 개인별 자료를 사용하였다.

경우, 그리고 현행수준에서 20%씩 증가하는 경우로 나누어 그 효과를 추정했다. 생리휴가 소진율은 현재와 동일하게 가정하고 무급화하여 삭감되는 경우와 임금보전에 포함시킬 경우로 나누어 추정했다.

그 결과 <표 4-7>과 <표 4-8>에서와 같이 근로시간을 단계별이 아닌 전면적으로 실시한다 하더라도 초과근로할증률을 25%로 내리고, 연월차휴가를 15~22일로 축소하는 등의 개정안 내용이 포함되는 경우, 그리고 사무직은 2시간의 정상근로시간이 초과근로시간으로 대체되어 2시간의 초과근로시간 증가가 발생하고, 생산직의 경우 단기적으로 변화가 발생하기 어려우므로 4시간의 정상근로시간이 초과근로시간으로 대체되어 4시간의 초과근로시간이 증가한 것으로 가정할 때 전산업 평균 3.12%의 임금상승률이 최대값으로 도출되었다. 초과근로할증률이 단기적으로 유일한 임금상승의 요인으로 작용하는 이 모형에서 연월차

〈표 4-7〉 근로시간 전면적 단축시 단기적인 임금상승률 추정(근로자특성별)

(단위 : %)

초과근로시간 임금할증률	연월차휴가 소진율	전체	남성	여성	사무직	생산직
25%	현행	3.12 (2.95)	3.07	3.28 (2.51)	2.22 (2.02)	4.91 (4.79)
〃	60%	2.23 (2.06)	2.17	2.45 (1.68)	1.27 (1.07)	4.17 (4.06)
〃	현행+20%	2.44 (2.27)	2.39	2.63 (1.86)	1.51 (1.31)	4.32 (4.20)
50%	현행	3.93 (3.76)	3.89	4.09 (3.31)	2.88 (2.68)	6.04 (5.93)
〃	60%	3.05 (2.88)	3.00	3.26 (2.48)	1.93 (1.73)	5.31 (5.19)
〃	현행+20%	3.26 (3.09)	3.21	3.43 (2.66)	2.17 (1.97)	5.45 (5.34)

주 : 1) 단기적으로 사무직은 초과근로시간이 2시간 증가하고, 생산직은 4시간 증가하는 것으로 가정했음.

2) ( ) 바깥의 추정치는 생리휴가의 무급화에 대해 보전을 해줄 경우의 수치이며, ( )안의 수치는 생리휴가를 현재와 동일하게 사용하고 이를 보전해 주지 않는 경우의 추정치임.

자료 : 정진호 · 황수경 · 김승택, 『근로시간 단축 및 휴가 · 휴일제도 개선에 따른 비용 · 편익 분석』, 한국노동연구원, 2001.

휴가소진율이 현재와 같고 모든 산업에 전면적으로 실시하더라도 남성 근로자는 3.07%, 여성은 3.28%(그러나 생리휴가의 무급화가 수당 삭감으로 이어지면 2.51%), 사무직은 2.22%, 생산직의 경우 4.91%의 임금상승 효과가 있는 것으로 추정되었다.

근로자의 특성이나 기업의 규모, 산업의 종류에 따라 초과근로시간의 비중이 다르고, 연월차휴가의 소진율이 차이가 있기 때문에 <표 4-7>과 <표 4-8>에서 나타나는 것과 같은 임금상승 효과의 차이가 발생한다. 그러나 이번 추정결과에서 확인할 수 있는 것은 개정안의 내용 중 노동비용의 상승을 완화시키기 위한 조항들이 나름대로 영향력을 발휘하여 전면 실시를 가정하더라도 감당하지 못할 수준의 임금상승이 발생하지 않는다는 점이었다. 따라서 현재 계획대로 장기간 단계별 실시가 될 경우 각 기업에서 나타나는 임금상승의 압박은 다르겠으나 전체 경제에서 근로시간의 단축으로 나타나는 임금상승 효과는 그리 크지 않을

〈표 4-8〉 근로시간 전면적 단축시 단기적인 임금상승률 추정(사업체특성별)

(단위 : %)

초과근로시간 임금할증률	연월차휴가 소진율	5~9인	10~299인	300~999인	1,000인 이상	제조업	금융·보험업
25%	현행	3.78	3.23	2.61	2.26	3.62	1.49
	(A11)	(3.56)	(3.07)	(2.43)	(2.06)	(3.49)	(1.42)
〃	60%	2.56	2.27	2.06	1.65	2.88	0.19
	(A12)	(2.34)	(2.12)	(1.88)	(1.46)	(2.75)	(0.12)
〃	현행+20%	3.00	2.55	1.99	1.62	2.98	0.85
	(A13)	(2.78)	(2.39)	(1.82)	(1.42)	(2.85)	(0.78)
50%	현행	4.73	4.07	3.32	2.92	4.52	2.05
		(4.52)	(3.91)	(3.14)	(2.72)	(4.39)	(1.99)
〃	60%	3.52	3.11	2.77	2.31	3.78	0.75
		(3.30)	(2.96)	(2.59)	(2.12)	(3.65)	(0.69)
〃	현행+20%	3.96	3.39	2.70	2.28	3.88	1.41
		(3.74)	(3.24)	(2.52)	(2.08)	(3.75)	(1.35)

주 : 1) 단기적으로 사무직은 초과근로시간이 2시간 증가하고, 생산직은 4시간 증가하는 것으로 가정했음.

2) ( ) 바깥의 추정치는 생리휴가의 무급화에 대해 보전을 해줄 경우의 수치이며, ( )안의 수치는 생리휴가를 현재와 동일하게 사용하고 이를 보전해 주지 않는 경우의 추정치임.

자료 : <표 4-7>과 동일.

〈표 4-9〉 근로시간 부분적 단축에 따른 임금상승률 추정(금융·보험업과 1,000인 이상 사업체)

(단위 : %)

	전체	성		직종		기업규모				산업대분류	
		남성	여성	사무직	생산직	5~9인	10~299인	300~999인	1,000인 이상	제조업	금융·보험업
A11	0.23 (0.22)	0.19	0.37 (0.31)	0.28 (0.26)	0.13 (0.12)	0.14 (0.14)	0.19 (0.18)	0.09 (0.09)	2.26 (2.06)	0.10 (0.10)	1.49 (1.42)
A12	0.08 (0.06)	0.05	0.15 (0.09)	0.06 (0.04)	0.10 (0.10)	0.02 (0.01)	0.02 (0.01)	0.02 (0.02)	1.65 (1.46)	0.08 (0.08)	0.19 (0.12)
A13	0.14 (0.13)	0.11	0.25 (0.19)	0.16 (0.14)	0.11 (0.10)	0.08 (0.08)	0.11 (0.10)	0.05 (0.05)	1.62 (1.42)	0.08 (0.07)	0.85 (0.78)

주 : 1) 단기적으로 사무직은 초과근로시간이 2시간 증가하고, 생산직은 4시간 증가하는 것으로 가정했음.
2) ( ) 바깥의 추정치는 생리휴가의 무급화에 대해 보전을 해줄 경우의 수치이며, ( ) 안의 수치는 생리휴가를 현재와 동일하게 사용하고 이를 보전해 주지 않는 경우의 추정치임.
3) 구분 기준에 대해서는 <표 4-8> 참조.

자료 : <표 4-7>과 동일.

것이다. <표 4-9>는 우선 적용되는 금융·보험업과 1,000인 이상의 사업체에서 근로시간 단축이 시행되었을 때 전체 경제에서 발생하는 임금상승 효과에 대한 추정치다. 물론 중소기업 부문은 이와 다른 추정치를 보이겠으나 우선 단계별 도입에 따른 임금상승 분산 효과가 실제로 나타난다는 것을 알 수 있다.

이상에서 개정된 근로기준법의 법정근로시간 단축이 임금과 노동비용에 미치는 효과와 새로이 추가된 노동비용 상승을 방지하는 조항들이 어떤 영향을 미치는지에 대해 분석해 보았다. 그러나 이 임금상승률들은 전체 경제에서 나타나는 평균값들이고 각 기업이 직면하게 되는 상황들은 이와 다르게 나타날 것이다. 축소된 연월차수당, 최초 4시간의 초과근로수당에 대한 할증률 삭감, 무급화된 생리휴가, 확대된 탄력적 근로시간제도와 선택적 휴가보상제, 휴가사용 권유 미사용시 연월차수당 지급의무 면제 등은 예견되는 임금 및 노동비용의 상승에 대한 임금삭감 요인으로 작용한다. 이런 항목들을 사업장 내에서 어떤 방식으로 적용하느냐에 따라 근로자의 임금이 실제 삭감될 가능성도 있다. 따라

서 각 기업의 상황에 따라 유연한 임금보전이 이루어져야 하겠으나 기존 근로자들이 같은 근로량을 달성함에도 불구하고 임금이 삭감되는 경우는 없도록 각 항목별 임금보전의 내용을 조정해야 할 것이다. 마찬가지로 차후 발생할 임금협상에 있어 임금보전에 의해 임금이 상승될 경우 그 상승 규모를 고려하는 성숙한 협상자세가 노사 모두에게 요구된다.

3. 고용과의 관계

고용창출의 영향도 논쟁의 대상이 된다. 국제적인 사례를 살펴보았을 때 근로시간의 단축이 고용창출의 원동력이 되는 경우는 국가별 상황에 따라 각기 다르게 나타나며, 각 연구 논문들도 이에 대해서는 그 국가가 처한 특수한 상황(경기상승기, 임금삭감을 통한 일자리 공유(Work sharing), 생산성 향상이 더 이상 발생하기 어려운 경우 등)에 따라 고용창출이 발생한다고 주장하고 있다.

근로시간 단축과 고용과의 관계는 매우 복잡하다. 외국의 경우 높은 실업률을 이유로 근로시간 단축을 실시한 국가들(예: 프랑스, 포르투갈)도 있고, 프랑스에서는 신규채용에 대한 임금보조금이 지원된 경우도 있다.

이론적으로 볼 때 근로시간 단축은 근로량이 감소한다는 관점에서 필요한 근로량을 충당하기 위해 고용이 창출되는 효과와 균형상태에서 생산요소로서 노동의 가격이 상승할 때 대체효과가 발생하여 다른 생산요소(자본)로의 대체가 발생하기 때문에 장기적으로는 고용이 감소하는 효과가 상충한다.

우리나라와 같이 초과근로시간에 대한 의존이 높은 나라에서는 법정근로시간 단축에 이은 단기적인 기업의 처방이 초과근로시간의 연장으로 이어질 가능성이 많아 근로시간 단축에 의한 직접적인 고용창출 규모는 작을 것으로 판단된다. 특히 한시적이긴 하지만 초과근로의 상한선이 주 12시간에서 16시간으로 연장된 것과 최초 4시간에 대한 할증률을 25%로 낮춘 것은 기업의 노동비용 상승 완화를 위해 큰 도움이 되겠지만, 기존 기업들이 단기적으로 초과근로를 연장하는 방식으로 이 변

화에 적응해 나갈 수 있는 길을 열어준 것이므로 사업 확장이 필요한 경우가 아니라면 신규 채용이 확대되는 원인으로 작용하기 어렵다.

그러나 현재 청년실업률이 높은 상황에서 근로시간 단축의 영향으로 기존 근로자들을 사용하는 노동의 가격이 상승하는 기업은 신규 근로자들에 대해서 새로운 임금체계를 적용하거나(주 5일 근무제에 맞춰 수당과 기본급을 하향 조정) 비정규직을 사용하는 비중을 확대하는 경우, 한편으로는 기존 근로자들에 대한 명예퇴직 등을 이용한 퇴출현상이 지속될 것이고, 또 한편으로는 신규 근로자들에 대한 채용이 활발하게 발생할 것이다. 따라서 근로시간 단축은 현재 노동시장의 세대교체를 촉진시킬 가능성을 가지고 있다. 그러나 고용창출과 퇴출의 순규모에 대해서는 전망이 어렵다.

반면 근로시간의 단축이 주 5일 근무제와 연결되는 과정에서 여가 관련 산업의 발전과 확대가 나타날 것으로 예상되기 때문에 관련 산업부문에서 고용창출이 발생할 것이라는 전망들이 도출되고 있다. 특히 실근로시간의 상승이 동반되는 경기 상승기에 근로시간 단축이 시행되는 기업들에서는 신규 고용의 수요가 증가할 것이고 고용창출이 발생할 것이 예상된다.

이와 관련하여 삼성경제연구소(2001)는 1995년의 산업연관표에 의존하여 여가 관련 수요가 10% 증가하면 생산액과 부가가치가 각각 0.49%, 0.57% 상승하는 것을 보여주면서 호텔업, 항공운송, 자동차대여 등 여가 관련 산업의 발전을 전망했고, 교육산업의 고성장과 더불어 문화산업의 엔터테인먼트화가 촉진될 것을 예상하며 약 65만명의 고용창출이 발생할 것이라고 추정했다. 또한 한국관광연구원(2001)은 주 5일 근무제 도입에 따른 국내관광수요의 순증대효과에 의해 향후 5년간 총 53만명의 고용창출(연평균 10만 명)을 전망한 바 있다.

근로시간 단축이 과연 고용창출을 할 것인가에 대한 외국의 문헌연구는 다음 표와 같다. 일부 국가에서는 고용이 추가적으로 창출된 반면 일부에서는 반대의 경우도 나타났다. 그러나 고용창출의 규모는 경기상황에 따른 고용창출에서 근로시간 단축의 효과를 어떻게 분리해 내느냐에 기인하는 바 크고, 생산성 향상의 규모와는 역비례하기 때문에 그 규모

에 대한 전망은 쉽지 않다. 그러나 주 5일 근무제의 도입과 함께 발전하는 여가 관련 산업에서의 고용창출과 자영업이나 비정규직 위주의 확대에 따른 고용환경의 변화 또한 정책적으로 고려해야 할 과제이다.

〈표 4-10〉 근로시간 단축과 고용창출에 관한 외국의 사례

자 료	대상 국가	내 용
White and Ghobadian (1984)	UK Engineering Industry (1979) : 주 40→39	- 초과근로시간 약간 증가 - 생산성 증가가 매우 높게 나오며 고용감소
Rubin and Richardson (1997)		- 고용창출 발생
Hunt(1996, 1999)	German Metal Working Industry(1984) : 주 40→38½	- 초과근로시간의 증가없는 88~100%의 정규근로시간 단축 - 1984~89 기간은 임시근로자의 고용을 0.3~0.7% 증가시켰고, 상용근로자의 고용은 0.2~0.3% 증가시켰으나, 1990~94 기간은 고용감소(statistically insignificant 한 결과) 초래
Bosch(1993)		- 0.2% 고용증가(German Engineering Employer's Association)
Lehment(1991)	Germany(1973~90) : 산별 노조의 표준근로시간 단축	- 표준근로시간 단축은 고용효과 없음.
Marchand et al.(1983)	France(1982) : 주 40→39	- 100% 정규근로시간 단축 - 1차 적용시기에 14,000~28,000개의 순고용창출, 50,000~100,000개의 총 고용창출
Commissariat General(2001)	France(1996~2000) : 주 39→35	- 1996~2000 총 1,375,000개의 고용창출 중에서 근로시간 단축으로 발생한 수는 240,000개로 분석

4. 기업의 변화

삼성경제연구소(2001)는 근로시간 단축이 기업에 미치는 영향에 대해 단기적으로는 부정적 요인으로 노동비용의 상승, 근무분위기의 이완, 추가적 자본 투자의 필요, 생산량의 감소 등을 지적하고 있으며, 긍정적인 요인으로 생산 및 조직의 혁신, 근로의욕 증진에 따른 생산성 향상, 경영시스템의 선진화를 지적하면서 장기적으로 기업에 미치는 영향은 긍정적이라고 분석하고 있다. 이와 같이 근로시간 단축이 기업경영에 미치는 영향은 직접적으로 노동이라는 생산요소를 둘러싼 제약조건이 변화함에 따라 고용량(노동시간, 근로일)과 임금이 어떻게 변화하느냐에 달려 있어 우선은 부정적인 효과가 지배적인 것으로 보인다. 그러나 기업은 환경변화에 따라 유기적으로 변화하는 경제주체로서 인적자원 관리와 생산양식에 있어서의 변화가 당연히 동반된다. 이러한 변화의 요구는 노동강도의 강화 등을 통한 인적자원 관리의 강화와 효율화 그리고 장기적으로는 노동을 대체할 수 있는 자본시설의 확충 등을 통한 노동생산성의 향상으로 이어질 것이다.

주 6일에서 주 5일로 근로일수가 감소되면 기업의 입장에서는 근로관리를 철저히 하게 되며, 이에 따른 노동강도의 강화로 근로자 1인당 생산성은 상승하는 것이 일반적인 현상이다. 그러나 여기서 조심해야 할 것은 근로자 1인당 생산성의 향상은 1시간 동안 더 많은 일을 해내거나 집중한다는 표현이고, 거시지표상에서 나타나는 1인당 생산량의 증대를 뜻하는 것은 아니다. 즉 6일 동안 할 업무를 5일 내에 완수함으로써 해당 근로자의 일에 대한 능률은 향상될지라도 과거 1주일 동안의 생산량과 현재 1주일의 생산량이 같다면 한국은행이 집계하는 경제지표상의 노동생산성은 같은 수준으로 나타날 것이다.

OECD(1998)의 연구에 의하면 법정(또는 표준)근로시간 단축의 영향은 국가별 경제상황과 기업문화 등에 따라 다양하게 나타나지만, 기업 측면에서 일관되게 나타났던 한 가지 결과는 실근로시간의 단축이 이루어지는 동시에 시간당 노동생산성의 향상이 발생했다는 점이었다. 이는 근로자 개인이 근로시간 단축 이전에 수행하던 업무를 단축 이후에는

더 짧은 시간에 완수해야 하는 압력에 기인하는 바가 크지만, 단기적으로는 기업의 근로관리 및 인적자원 관리가 강화되면서 생산성의 향상이 발생하고, 장기적으로는 생산요소의 배합을 재조정하면서 자본재 투입이 증가하는 경우에 발생한다. 우리나라의 경우 다른 산업화된 국가와 비교할 때 근로자 1인당 산출물의 부가가치(노동생산성과 동일한 개념으로 이해할 수 있음)는 거의 비슷한 수준에 육박하고 있으나 시간당 노동생산성은 거의 최하위 수준으로 나타나고 있다(Evans, 2002). 따라서 우리나라 기업 경쟁력의 한 단계 도약을 위해서 시간당 노동생산성의 향상은 필수적이며, 이러한 측면에서 법정근로시간의 단축은 기업과 근로자를 자극시키는 효과적인 정책으로 제시되고 있다.

한편 기업의 인적자원 관리는 근로시간 단축으로 근로자의 질적인 생산성을 평가하고 유인해 내는데 더 많은 노력을 시도할 것으로 보인다. 즉 투입한 근로시간의 양이 중요한 것이 아니라 성과가 중요해지고 그에 따라 성과에 기초한 보상(연봉제, 집단성과급 등)이 이루어지는 성과주의형 보상제도가 더 강화될 것이 예상된다(김승택 외, 2001).

물론 기업이 이렇게 근로관리를 강화하고 노동강도를 높이는 과정에서 노사관계에 갈등이 일어날 가능성도 높아진다. 따라서 근로관리 및 작업조직의 변화에 관해 노사협의가 활성화되어야 하며 서로간의 갈등을 최소화할 수 있는 최대한의 노력이 경주되어야 할 것이다. 이 과정에서 근로관리의 강화 일변도로 나갈 것이 아니라 근로관리의 효율화를 위해 여러 가지의 근로시간 제도를 각 기업의 사정에 맞춰 고려하고 적용하는 상황이 벌어질 것으로 예상된다.

5. 산업구조의 변화

한편 주 40시간제로의 법정근로시간 단축은 주 5일 근무제로 이어져 일부 기업들에게는 새로운 사업기회를 명백히 제공하게 된다. 주로 여가 관련 산업들이 이에 해당되는데 항공, 관광, 호텔숙박, 영화산업을 중심으로 한 문화산업, 스포츠, 게임 등의 엔터테인먼트산업 등이 그 예로 제시되고 있으며, 이들의 휴일을 생산적으로 이용하는 근로자들에 대해

〈표 4-11〉 여가와 관련된 발전 예상 산업

여가의 종류	관련 산업
체험형 여가시장	여행, 스포츠, 게임,이벤트 관광, Auto Camp, 골프, 해양 스포츠, 체육관, 게임, Broadband Contents, 문화센터
자기계발과 사회성 여가	학원, 인터넷 교육
가사노동 대체 비즈니스	탁아소, 청소 대행업, 결혼 및 장례 토털 서비스, 반찬 판매업, 물품 임대, 외식 체인업
기업지원 비즈니스	경비, 물류, 창고, IT, 빌딩관리 등의 대행업, 폐기물 처리, 인력파견 사업, 인력 정보사업
기존 사업과 제품의 엔터테인먼트화	레저 및 신종 서비스용 제품, 마니아 취향의 특수 제품, 오락성 마케팅

자료 : LG경제연구원(2000c)에서 재구성.

교육훈련산업도 발전할 것으로 예상된다. 현재 도시외곽과 관광지를 중심으로 펜션하우스와 위락시설들이 건축되면서 건설업에 새로운 수요를 창출하고 있으며, 제조업에서도 이러한 기회는 나타나 레저용 차량(RV, UV 등)의 수요 증가가 전망되고 있다. 금융기관이 주 5일 근무제를 도입했을 때 대부분의 기업에서는 금융서비스를 이용할 수 있는 시간이 축소되므로 기업 활동에 부정적인 영향을 미치는 것으로 알려졌으나, 이 변화는 자동화기기 생산자, 인터넷 뱅킹 솔루션 제공업체, 정보보안업체, PDA 생산업체 등 제조업과 서비스업에 새로운 수요를 창출했고 이들 기업들에게 새로운 사업기회를 제공하고 있다.

LG경제연구원(2000c)에 따르면 레저산업 중심의 서비스업은 근로시간 단축과 더불어 상당히 높은 성장률을 기록하는 것을 보이고 있다. 일본의 경우는 주 5일제 근무가 도입되었을 당시 경기가 장기불황에 머물러 있었음에도 불구하고 서비스업의 성장은 상대적으로 높게 나타난 것으로 기록되었다. LG경제연구원(2000c)은 일본의 예를 주로 하여 서비스산업에서 성장이 두드러지게 나타날 것으로 예상되는 부문들을 <표 4-11>과 같이 제시하고 있다.

앞서 언급한 것처럼 한국관광연구원(2001b)은 주 5일 근무제 도입에 따른 국내관광수요의 순증대 효과는 향후 6년간 총 3억 500만명의 증

〈표 4-12〉 주 5일 근무제 도입에 따른 관광산업의 경제적 파급효과

(단위 : 백만 원, 명)

	2002	2003	2004	2005	2006	합계	연평균
생산유발효과	848,620	1,616,980	2,915,610	3,774,530	4,265,000	13,420,750	2,684,150
고용유발효과(명)	33,551	63,929	115,273	149,231	168,622	530,606	106,121
소득유발효과	205,560	391,684	706,254	914,311	1,033,110	3,250,931	650,186

자료 : 한국관광연구원, 『주 5일 근무제 도입에 따른 관광정책 대응방안』, 2001b에서 인용.

가로 나타나 연평균 5천만명의 순증가가 예상된다고 분석했다. 일본의 주 5일 근무제 도입효과와 우리나라 GDP 성장률을 고려할 때 국내관광 수요는 연평균 7.0% 증가하여 2007년에는 4억 3,700만명에 이를 것으로 전망했으며, 주 5일 근무제 도입에 따른 국내관광지출의 순증대효과는 향후 5년간 총 13조 4,400억원에 이를 것으로 전망했다. 또한 간접적인 파급효과까지 고려한 결과 생산유발효과는 연평균 2조 6,840억원, 고용유발효과는 연평균 10만 6,000명에 이를 것으로 추정되었고, 이에 따른 소득유발효과는 연평균 약 6,501억원으로 추정되어 주 5일 근무제의 도입이 관광산업을 매개로 하여 성장과 관련된 거시변수에 긍정적인 영향을 미치리라고 전망했다.

삼성경제연구소(2001)는 또한 1995년의 산업연관표에 의존하여 여가 관련 수요가 10% 증가하면 생산액과 부가가치가 각각 0.49%, 0.57% 상승하는 것을 보여주면서 호텔업, 항공운송, 자동차대여 등 여가 관련 산업의 발전을 전망했고, 교육산업의 고성장과 더불어 문화산업의 엔터테인먼트화가 촉진될 것을 예상했다.

반면 1차 산업, 전통제조업, 건설업 등은 노동비용의 상승과 더불어 인력난이 계속된다면 상대적으로 어려움을 겪게 될 것이며, 관광 및 여가시간을 상대로 하는 상권의 발전이 예상되는 반면 평일 근로를 상대로 하는 상권은 매출액의 감소를 가져오게 될 것이다.

종합하면 근로시간 단축이 주 5일 근무제로 도입되는 것은 일반적인 근로시간 단축과 다른 큰 변화를 발생할 것이며, 이상에서 언급한 것과 같이 낮은 노동비용과 초과근로시간에 의존하던 산업과 직종에 있어 어

〈표 4-13〉 발전 또는 약화될 가능성이 있는 분야

	발전할 가능성이 있는 분야	약화될 가능성이 있는 분야
업종	관광업 여행업(단거리 국제선, 국내선) 백화점, 신용카드업, 외식업 여가 관련 상품 제조업(자전거, RV) 전원주택 개발	전통제조업 수출위주 산업 건설업 1차 산업
직종	체험형 여행 컨설턴트 자격증 관련 시험 강사 가사노동 대체 비즈니스 파트타이머 알선 아웃소싱 주선	시내버스 택시기사 도심편의업(복사, 간식업)

자료 : 삼성경제연구소(2001)에서 재구성.

려움을 발생시키는 동시에 여가 및 여가 관련 산업 분야에 새로운 발전의 계기를 제공하게 될 것이다. 결국 업종과 직종에 따라, 그리고 기업이나 근로자 개인이 속해 있는 상황에 따라 이해득실의 차이는 있겠으나, 근로시간 단축은 인력 사용을 최소화하고 고부가가치의 상품과 서비스 생산을 추구하는 지식기반경제의 산업구조를 갖추는 방향으로 진행되는 산업구조조정을 촉진시키는 영향을 미치게 될 것이다. 물론 한편으로는 그 과정에서 노동비용의 상승이나 매출액의 감소를 경험하는 어려움을 겪게 되는 중소기업들이 나타나게 되기 때문에 이들의 문제를 경감해 줄 수 있는 정책적인 지원대책이 또한 필요하다.[41]

6. 여가생활

우리 국민의 여가생활은 각 연령층마다 다르겠지만, 일반적으로 생활 자체가 모두 그 세대의 소득을 책임지고 있는 근로자들의 일 또는 직장을 중심으로 구성되어 있다. 기본적으로 정규 근로시간 외에도 일을 하는 경우가 빈번할뿐더러, 여가생활에 분배할 수 있는 시간도 직장 또는 일과 관련된 활동으로 사용하는 경우가 많으며, 특히 일정 소득 수준을

41) 신규고용 채용장려금, 사회부담금 경감, 외국인 인력 지원, 설비투자에 대한 세액공제 확대, 자동화 설비 지원 등이 다른 나라의 경우 추진된 지원정책이다.

달성하기 위해 초과근로를 항상 하는 근로자의 경우 여가생활은 가정에서의 휴식시간으로 채워질 수밖에 없다. 이와 관련되어 우리 국민의 여가생활은 매우 단순한 구조로 구성되어 있으며, 관련 산업은 다양하게 발전하지 못하고 일부 산업에만 편중되어 있다.

우리나라의 근로자들이 과연 생활시간을 어떻게 사용하는지를 살펴보면 먼저 일에 해당되는 시간이 남성의 경우 평일 32%에서 일요일 17%로 약 15%P(3시간 30분 정도) 감소하고 여성의 경우 평일 28%에서 약 13%P 감소하여 남녀 근로자 모두 휴일에도 일을 하는 경우가 많음을 알 수 있고, 토요일과 평일을 비교할 때 남녀 모두 1시간 정도밖에는 근로의 차이가 없음을 시사하여 우리나라의 근로자들은 토・일요일에도 일을 하는 경우가 많은 것을 알 수 있다. 평일과 일요일을 비교할 경우 남성은 일을 하지 않는 시간을 휴일에는 4%P를 더 자는 것에, 각 1%P(약 14.4분)를 가정관리와 가족 보살피기에, 2%P를 교제활동에, 5%P를 TV 등 대중매체를 이용하고, 각 1%P를 종교활동과 스포츠 및 집 밖의 여가활동에 추가로 사용[42]하고 있다. 여성의 경우 수면이 3%P 증가하고, 식사 및 간식이 1%P, 가정관리가 3%P, 교제활동이 1%P, 대중매체 이용이 4%P, 종교활동 2%P, 스포츠 및 집 밖의 여가활동이 1%P 증가하는 반면, 오히려 학습은 평일에 1%, 휴일에 0%로 나타난다(표 4-14 참조).

<표 4-14>를 보면 주요 여가활동이라고 평소 생각하는 활동에 근로자들이 시간을 투입하지 않는 것이 발견된다. 건강관리, 학습(여성 평일 경우 예외), 참여 및 봉사활동, 여가활동 중의 학습, 관람 및 문화적 행사 참여 등에 투입하는 시간은 거의 0%에 가깝다. 먼저 우리나라의 근로자들은 휴일에도 일을 하는 경우가 많으며, 그 영향으로 휴일에 특별히 증가하는 여가활동이 두드러지게 나타나지 않는다. 요약하면 휴일에는 잠을 더 자고, TV 등을 보면서 지내는 경우가 많고, 재교육이나 훈련에는 거의 시간을 사용하지 못하며, 지역사회 활동에 참여하거나 봉

42) 여기에서의 수치는 모두 증가분이다. 예를 들어 남성의 경우 평일에는 31%의 시간을 수면에 사용하다가 일요일에는 35%를 사용하여 4%P의 수면 증가가 일어난다는 것을 뜻한다.

사하는 일은 거의 없고, 문화적 행사나 스포츠 참여 등도 미미한 정도라는 아주 열악한 여가생활 수준을 시사하고 있다.

여가문화학회의 조사에 따르면 주 5일 근무제 실시집단과 비실시집단을 비교할 때 가족과 함께 지내는 시간이 증가하고, 여행, 스포츠, 레저 등의 여가활동과 자기계발을 위한 학습 및 문화활동 등이 약간씩 증가하는 것으로 나타난다(표 4-15 참조). 하지만 현재 시점에서 급격한 변화는 나타나지 않는다. 한편 주 5일 근무를 하는 집단은 여가활동에 있어 무엇을 해야 할지 모르겠다는 응답이 23%로 높게 나왔고, 주 5일 근무를 하지 않는 집단은 시간이 부족하다는 응답이 45%에 달하는 것을 보면, 여가활동에 있어 주 5일 근무제가 실시되면 시간의 부족문제가 일정 부분 해소되지만 이렇게 증가하는 여가시간에 과연 어떤 여가 프로그램이 제공될 것이냐는 아직도 해결되지 않은 문제다(표 4-16 참조).

가계와 개인의 여가와 소비행태는 소득수준과 여가에 사용할 수 있는 시간의 변화에 좌우된다. 현재 정부 개정안에 제시되어 있는 법정근로시간 단축과 기타 근로시간 관련 제도의 변화를 동반한 주 5일 근무제의 도입이 근로자 개개인에게 있어 소득수준의 뚜렷한 증가나 감소로 이어질 가능성은 매우 희박하다. 따라서 이번 변화는 우선 여가에 사용할 수 있는 시간적인 기회를 일단 제공한다.

일반적으로 여가시간의 증가는 여가활동을 위한 소비를 촉진시키는데, 외국의 예를 두고 볼 때 중산층 이상의 소득계층의 여가생활 소비가 증가하는 것으로 나타난다. 이 결정은 근로자 개인의 소득효과와 대체효과가 교차하는 과정에서 어떤 효용곡선을 가지고 있느냐에 따라 결정되는데, 우리나라 근로자들의 효용곡선에서 여가와 소득의 중요도가 어떤 비중을 가지느냐에 따라 소득 중 일부를 여가생활에 더 투입하는가에 대한 전망을 할 수 있다. 그러나 30대 중반 이하의 세대에 있어서는 확실한 소비증가현상이 나타날 것이며 그 대상으로는 위에서 언급한 레저 관련 상품과 관련을 가진 산업들의 확대현상으로 이어질 전망이다.

거시적인 시각에서는 앞서 언급한 산업구조조정의 영향으로 확대 산업이나 기업에 속한 근로자들의 소득은 증가할 것으로 보이고, 감축 산업이나 기업에 속한 근로자들의 소득은 감소할 것이 확실시되지만 그

규모나 상대적인 증감에 대해서는 예측하기 곤란하다.

현재 한국 근로자들의 여가생활은 주로 휴식(TV 시청 등)과 수면으로 이루어지고 있는데, 근로시간 단축은 국민의 이러한 초급단계의 여가생활을 새로운 라이프 스타일로 변화시키는 계기가 될 것이라고 판단된다. LG경제연구원(2000c)은 여가 트렌드의 변화에 대해 시간소비형, 가족 중심의 여가가 발전해 나가리라고 예상하며 여가의 문화화 및 학습화가 이루어지고 참여형 및 체험형 여가가 등장하리라고 전망하고 있다.

〈표 4-14〉 취업자의 생활시간 비중

(단위 : %)

	평일		토요일		일요일	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자
개인유지	41	41	42	41	45	45
수면	31	31	32	31	35	34
식사 및 간식	7	6	7	6	7	7
개인관리	3	4	3	4	3	4
건강관리	0	0	0	0	0	0
일	32	28	28	24	17	15
학습	0	1	0	0	0	0
가정관리	1	9	1	10	2	12
가족 보살피기	0	2	1	2	1	2
참여 및 봉사활동	0	0	0	0	0	0
교제 및 여가활동	16	13	18	15	26	19
교제활동	3	3	3	3	5	4
대중매체 이용(TV, video 등)	8	6	9	7	13	10
학습	0	0	0	0	0	0
종교활동	0	0	0	1	1	2
관람 및 문화적 행사 참여	0	0	0	0	0	0
스포츠 및 집밖의 레저활동	1	0	1	1	2	1
취미 및 그외 여가활동	3	2	4	2	4	2
이동	8	6	8	6	8	6
기타	0	1	0	1	0	1

자료 : 통계청, 『1999 생활시간조사보고서』, 제1권 생활시간량 편, 2000.

〈표 4-15〉 주 5일 근무제 실시집단과 비실시집단의 주말 여가활동 구성

(단위 : %)

여가시간 활용	주 5일제 실시집단	비실시집단
가족과 함께 지내기	41.6	29.5
문화활동	7.8	18.5
미디어활동	18.6	30.2
레저활동	19.0	13.6
스포츠활동	21.0	13.6
여행	21.0	18.5
집에서 휴식/TV보기	32.2	44.5
가사일 하기	8.2	5.8
사회봉사활동	0.8	0.6
수면	5.2	13.0
자기계발	10.0	2.3
학원/어학	3.4	0.3
친구 만남	3.2	1.9
기타	2.2	0.9
없음	0.4	10.0

자료 : 여가문화학회, 「주 5일 근무제 실시 이후 직장인 생활변화에 대한 조사」, 2002.

〈표 4-16〉 여가활동을 하지 못한 이유

(단위 : %)

여가활동을 못한 이유	주 5일제 실시집단	비실시집단
비용 부족	6.8	6.5
함께 즐길 사람이 없음	3.2	0.6
여가 콘텐츠 부족	10.8	4.2
갈 곳이 마땅치 않음	3.6	4.9
무엇을 해야 할지 모름	23.2	13.6
시간 부족	7.8	45.1
아이들이 학교에 감	3.0	2.3
계획을 세우지 않아서	4.0	1.9
기타	7.6	9.6
특별한 불만이 없음	29.2	11.0
모름/무응답	0.8	0.0

자료 : <표 4-15>와 동일.

〈표 4-17〉 주 5일 근무제 도입에 따른 여행행태 비교

(단위 : %)

	평소 여행행태	주 5일 근무제를 도입할 경우
자연명승 및 경관감상	40.7 (21.2)	31.9(16.5)
문화유적·사적지 방문	22.2 (11.6)	27.3(14.1)
농어촌체험관광	4.2 (2.2)	8.3(4.3)
전시시설 및 예술관람	16.7 (8.7)	15.3(7.9)
레저·스포츠관광	20.8 (10.8)	42.6(22.0)
위락·휴양관광	25.9 (13.5)	37.0(19.1)
도시·산업관광	1.4 (0.7)	3.7(1.9)
쇼핑관광	22.7 (11.8)	12.0(6.2)
유흥/오락	28.2 (14.7)	10.6(5.5)
기 타	9.3 (4.8)	4.6(2.4)
합 계	(100)	(100)

자료 : 한국관광연구원, 「주 5일 근무제 도입에 따른 관광여행변화 전망」, 2001.

근로시간 단축을 국민의 다양한 여가생활과 연관시키기 위해서는 레저산업(문화산업, 관광산업, 게임산업 등)에 종사하는 기업들로 하여금 제도의 도입으로 발생 가능한 수요에 대처하기 위한 다양한 상품개발을 하도록 촉진하는 한편 공공부문에서도 이들이 여가활동을 다양하게 할 수 있는 사회적 환경을 제공해 줄 필요가 있으며, 이는 장기적으로 문화, 관광산업과 같은 관련 산업들의 발전을 이끄는 원동력이 될 가능성 있다. 그러나 이러한 여가활동의 다양화는 그 여가활동을 위해 소요되는 비용에 의해 제약을 받게 되고, 근로시간 단축과 상관없이 최소한 일정 수준의 소득이 보장되는 경우에만 가능하다. 따라서 이러한 효과의 극대화를 위해서는 근로시간의 단축이 근로자들의 소득을 감소시키는 방향으로 가지 않는 것이 바람직하며, 공공부문에서 근로자와 그 가족들에게 낮은 비용으로도 참여할 수 있는 여가활동 수단들을 제공할 수 있도록 방안을 마련할 필요가 있다.

7. 근로시간 단축과 거시경제 효과

근로시간 단축이 거시경제에 미치는 영향에 대한 연구로는 신관호 외(2002), 백웅기・김창배(2002), 남성일(2002) 등이 있다. 대부분의 거시모형은 다른 모든 경제 변수가 변화하지 않는다는 가정하에 근로시간 즉, 노동의 공급량이 감소할 때 어떤 효과가 나타나는지에 대해 설명하고 있다. 신관호 외(2002)는 비가분성 노동 모형에 경제활동인구조사와 도시가계조사 자료를 적용한 시뮬레이션을 통해 장기적인 균제상태를 비교 분석한 결과 4시간 법정근로시간의 단축이 기존 근로자의 생산성 수준에 약 95% 도달하는 근로자의 고용이 4.9% 증가하는 것으로 나타나고, 근로시간의 단축으로 평균 근로시간이 감소하고 노동생산성이 낮은 근로자들이 유입됨으로 인해 자본, 총생산, 투자, 소비 모두 2.03% 감소하는 것으로 분석했다. 백웅기・김창배(2002)는 동태적 거시경제계량모형을 이용하여 근로시간의 단축이 임금, 물가 및 수출단가를 상승시키고 수출경쟁력이 약화되고 그에 따른 수출물량의 감소로 국내총생산의 감소가 불가피한 것으로 분석했다. 남성일(2002)은 포스코경영연구소의 거시경제모형에 통계청, 한국은행 등의 각종 자료들을 결합하여 근로시간 단축의 단계별 시행에 따른 실근로시간 및 임금수준의 시계열적 변화를 전망했다. 이 결과 또한 임금 상승과 잠재 GDP 감소를 전망하면서 근로시간 단축을 추진하기 위해 여러 가지 전제조건들이 충족되어야 함을 강조한다.

이번 개정법의 영향으로 근로시간 단축이 거시경제에 미친 실증적인 연구가 향후 가능할 것으로 예상되는데, 그 때는 근로시간 단축이라는 변화가 가져오는 생산성 향상이나 산업구조의 변화에서 오는 GDP 증가 효과, 그리고 단계별 도입, 연월차의 조정, 할증률의 한시적 하향 조정 등의 복합적인 효과를 추가적인 변수로 고려한 효과를 분석할 수 있으리라고 생각되고, 이는 추후 연구과제로 남겨둔다.

외국의 경우 근로시간 단축이 고용에 미치는 효과에 대한 연구는 많으나 거시경제에 미친 영향을 포괄적으로 다룬 실증적인 연구는 찾기 힘들다. 여기서는 과연 근로시간 단축이 임금이나 경제에 악영향을 미

〈표 4-18〉 외국의 근로시간 단축 전후의 경제 변화

	포르투갈			프랑스			이탈리아		
	단축 이전	단축 기간	단축 이후	단축 이전	단축 기간	단축 이후	단축 이전	단축 기간	단축 이후
	1992~96	1996~97	1997~2001	1995~97	1998~2000	2000~2001	1994~97	1997~98	1998~2001
실질 GDP 성장률	2.13	3.5	4.67	1.44	3.29		1.99	1.84	2.26
제조업 성장률		6.7	3.41	1.8	4.31	1.74	1.91	1.75	1.21
서비스업 성장률		2.8	4.84	1.7	3.3	2.11	1.95	1.96	2.49
근로시간				2075	2052	2025	2054	2049	2046
실업률	6.24	6.8	4.4	12	10.9	8.8	11.93	11.8	10.6
소비자 가격(물가)		3.1	2.54	1.59	0.99	1.7	3.76	1.98	1.4
임금상승률				2.32	3.18	4.5	3.29	2.81	2.16
산업생산				2.09	3.5	3.2	2.6	1.86	1.87

	스페인			일본			
	단축 이전	단축 기간	단축 이후	단축 이전	단축 기간 (전반기)	단축 기간 (후반기)	단축 이후
	1991~94	1994~95	1995~99	1983~88	1988~94	1994~99	1999~2001
실질 GDP 성장률	0.6	2.67	3.38	4.43	2.56	0.39	0.5
제조업 성장률	-0.65	3.44	3.82	6.06	2.1	1.41	
서비스업 성장률	0.79	2.58	2.93	3.92	4.48	3.47	
근로시간	1916	1908	1901	2408	2320	2221	2220
실업률	20.43	22.9	19.43	2.66	2.35	3.76	4.7
소비자 가격(물가)	5.04	4.71	2.41	1.01	2.04	0.42	-0.7
임금 상승률	6.32	4.82	4.69	2.42	2.79	1.14	1
산업생산	-0.11	4.71	3.07	5.23	0.28	0.78	6.3

주 : 각 연도별 기간에 대한 평균치.
1995년 불변가격 기준.

자료 : IMF, *International Financial Statistics Yearbook*, 2001.
ILO, *Year Book of Labour Statistics*, 1993, 2001.
OECD, *Quarterly National Accounts*, 각호.
_____, *OECD Employment Outlook*, 각호.
_____, *Main Economic Indicators*, 각호.
일본 경제기획청, 『국민경제계산연보』, 2001.

치는가에 대해 근로시간 단축기간의 경험을 가지고 있는 포르투갈, 프랑스, 스페인, 이탈리아, 일본 등 5개국의 거시경제 지표들을 살펴보려 한다. 근로시간 단축기간을 중심에 두고 그 전후의 연간 실질 GDP 성장률 평균, 연간 제조업 성장률 평균, 연간 서비스업 성장률 평균, 연간 근로시간 평균, 연간 실업률 평균, 연간 물가·소비자가격 상승률 평균, 연간 임금상승률 평균을 관찰한 결과 그 어떤 거시지표도 일관성을 가지고 한 방향으로 움직인 경우는 드물다는 것을 발견할 수 있었다(표 4-18 참조).

연간 실질 GDP 성장률 평균을 살펴보면 일본과 이탈리아를 제외하고는 다른 국가들이 근로시간 단축기간에 GDP 성장률의 하락을 보이는 경우가 없었고, 이탈리아, 포르투갈, 스페인의 경우 단축 후에 증가하는 모습을 보이고 있다. 포르투갈, 이탈리아, 일본의 제조업 성장률은 근로시간 단축과 함께 감소한 모습을 보이고 있으며 프랑스와 스페인의 경우는 증가한 것으로 나타난다. 한편 서비스업 성장률 평균은 근로시간 단축기간에 모두 증가하는 모습을 확연히 보여준다. 연간 근로시간 평균은 서서히 감소하는 것이 대부분이고 경기침체와 근로시간 단축이 동시에 진행된 일본의 경우만 급속한 감소를 보인다. 실업률의 경우 유럽국가들이 단축 이후 전보다 실업률이 감소한 것으로 나타나는 한편 일본은 실업률이 증가한 모습을 보인다. 프랑스, 이탈리아, 스페인의 물가상승률은 근로시간 단축기간 동안 오히려 감소된 반면 일본의 경우만 증가했으며, 프랑스를 제외한 모든 나라가 근로시간 단축 이후에는 물가상승률이 감소한 모습을 보여준다. 또한 임금상승률의 경우 프랑스는 단축 이전보다 도입시기 중에 그리고 도입 이후로 계속 증가하는 것으로 나타난 반면, 다른 모든 국가들은 도입 이전에 비해 계속해서 임금상승률이 감소하는 것으로 나타난다.[43] 이러한 실증자료들을 비교할 때 근로시간 단축이 우리나라의 경우 임금 상승, 물가 상승, 생산 감소, 성장률 하락으로 이끄는 연결고리가 될 것이라고 단정하는 것은 성급한

43) 독일의 경우 Job Sharing을 위한 노사협상에 의한 근로시간 단축 외에 임금보전도 하지 않으나, 일본이나 프랑스는 임금보전의 원칙을 지키며 근로시간 단축을 추진했다.

결론이라 할 수 있다.

8. 소 결

이상에서 살핀 것처럼 주 5일 근무제의 도입은 단순한 근로시간 단축과는 구별되는 다양한 사회경제적 효과를 발생시킨다. 그 중에서도 고용환경과 관련된 변화는 크게 실근로시간의 단축, 임금 및 노동비용의 상승, 고용창출, 기업의 변화, 발전하는 산업분야 등으로 정리된다.

먼저 근로시간의 단축에 있어 노동시장은 긴 근로시간이 장기간 남아있는 중소기업 부문과 근로시간의 단축이 빠른 시일 내에 적용되는 대기업 부문으로 나누어진다. 유능한 신규인력은 이제 임금뿐 아니라 근로시간의 구성을 고려하여 직장을 선택할 것이며, 기업은 이러한 구직자의 태도 변화에 의해 보다 빠른 시일 내에 주 5일 근무제를 도입해야 하는 압력을 받을 것이다. 그러나 이미 인력난에 시달리고 있는 중소기업의 경우 주 5일 근무제의 도입이 수년 뒤로 미루어져 있기 때문에 고학력자의 중소기업 기피현상이 더욱 심해질 것으로 전망된다. 따라서 중소기업에 기술인력(특히 연구개발과 전문기술인력)을 유입하는 것은 중소기업과 정부가 해결해야 할 심각한 과제다.

또한 초과근로를 오래 할 수밖에 없는 직종에서, 그리고 신규고용을 하기 어려운 부문에서 기존 근로자들의 임금상승이 발생할 것으로 예상된다. 여기서 중소제조업에서 장시간 근로를 하는 생산직 근로자들의 임금인상이 발생할 것이라는 긍정적인 전망도 가능하지만, 그것이 과연 중소제조업으로 기능직 또는 단순직 근로자들을 유입할 수 있는 요인이 될 것인가는 불명확하며, 특히 노동비용의 상승을 떠안은 중소제조업이 계속해서 경쟁력을 유지하는 것 또한 풀어야 할 숙제로 남는다.

현재 우리나라의 중소기업은 산업 구조조정의 과정에 있어 여러 가지 면에서 어려움을 가지고 있다. 근로시간과 관련해서는 노동시장 진입자들의 중소기업 기피현상 때문에 인력난을 겪고 있는 경우 우리나라의 중소 제조업들은 대부분 최대한도 이상의 초과근로에 의존하고 있으며 외국인 근로자까지 사용하면서 기업을 이끌어가고 있는데 근로시간 단

축에 의해 초과근로수당의 지출요인이 증가하게 되면 낮은 채산성에 허덕이는 중소기업의 경우 기업을 유지해 나갈 수가 없다는 것이 논쟁의 핵심이다. 물론 중소기업의 인력난은 근로시간 단축에 의해서 발생하는 것은 아니다. 그러나 문제는 근로시간 단축이 이러한 상황을 더욱 악화시킬 수 있다는 데 그 중요성이 있다.

한편 이와 함께 고찰해 보아야 할 문제는 왜 중소기업들이 산업 구조 조정의 과정에서 극심한 어려움을 겪고 있는가의 원인 규명이다. 역설적으로 근로시간 단축을 하지 않으면 중소기업이 과연 발전할 것이고 지금 겪고 있는 인력의 문제가 해결될 것인가를 생각해 본다면 중소기업이 어려움을 겪는 근본적 원인은 근로시간이 아니라는 것을 알 수 있다. 현재 중소기업이 가지고 있는 문제점들은 인력부문에 국한되지 않는다. 대출 등 금융시장에서의 한계성, 물류 및 유통과정의 문제, 대기업과 하청기업간의 부당한 관계, 어음 및 지불체계의 문제, 연구개발과 마케팅 등에 관한 지식(know-how)의 부족 등 각각의 중소기업은 인력난에 버금가는 문제들에 마주하고 있으며, 이러한 큰 문제들을 극복해 나가는 중소기업만이 살아나가는 무한경쟁의 환경으로 세계경제는 변화하고 있다. 이러한 상황에서 근로시간 단축이 문제를 악화시키지 않도록 시간적인 여유를 두고 적용하며, 또한 이를 보완하거나 지원하는 대책을 마련하는 것은 중요하다. 그러나 근본적인 문제, 즉 우리나라 신규 인력들이 중소기업을 기피함으로 말미암아 발생하는 인력난을 해소하지 않고서는 어떠한 보완이나 지원도 만족스러운 해결책을 제시하지는 못할 것이다.

고용창출은 산업구조의 변화와 연계하여 우선 단기적으로 여가 관련 산업에서 나타날 것으로 예상된다. 따라서 주말 소비가 확대될 가능성이 큰 대도시와 수도권 지역에는 여가 관련 산업이 확대될 수 있는 기회가 될 것이고, 이러한 산업 부문에서의 인력수급 연계를 원활하게 할 수 있는 정책의 추진이 필요할 것이다.

마지막으로 주 5일 근무제의 도입으로 기업은 인적자원을 효율적으로 관리하기 위한 노력을 시도할 것이며 이것은 근로강도의 강화와 인적자원 관리 체제의 효율화 등 여러 각도에서 접근할 것이다. 그 과정에

서 가장 중요한 것은 노사간의 협조다. 만약 이러한 생산성 향상의 노력이 노사간 분쟁으로 이어져서 실패하게 된다면 주 5일 근무제의 도입은 기업에 있어 큰 부담이 될 것이다. 반면 노사간의 협력을 통해 주 5일 근무제의 도입을 생산성 향상의 계기로 삼고 지식기반산업으로의 이행을 촉진하는 시발점으로 삼는다면 주 5일 근무제의 도입으로 그 동안 제기되었던 기업의 우려를 불식시키고 보다 큰 부가가치를 생산할 수 있는 기업으로 발전하는 계기도 될 수 있다. 따라서 주 5일 근무제로 변화하는 고용환경에 대해 보다 적극적으로 대처하는 기업과 근로자의 자세가 요구된다.

제5장
외국의 근로시간 단축 정책

일반적으로 근로시간을 단축하는 방식은 다음 세 가지 형태로 나타난다. 첫째, 국가주도형은 간접적인 압력, 즉 초과근로에 대한 할증률을 높이는 등의 비용압력으로 단축하는 형태로 미국이 여기에 해당된다. 또한 법정근로시간과 초과근로시간 상한선을 정하고 위반시 벌금을 부과하거나 형사처벌을 하는 등의 직접규제를 가하는 방식도 이 국가주도형으로 일본과 우리나라가 여기 해당한다. 둘째, 자주교섭형으로 독일과 같이 임금과 근로시간 등 근로조건을 노사협상으로 결정하는 형태다. 셋째는 이 두 가지 방식의 절충형으로 직접 규제를 적용하면서도 시한의 여유를 두고 상호교섭을 하도록 유도하고 조기 도입시 인센티브를 제공하는 형태로 프랑스가 이에 해당한다.

미국은 1930년대에 하루 8시간 주 48시간(주 6일) 근무가 정착되었었다. 그러나 대공황으로 실업자가 급증하자 근로시간 단축을 통한 실업률 감소를 위해 1938년 주 5일 근로제가 도입되었다. 공정근로기준법 개정 후 2년간 유예기간을 거쳐 민간기업에는 1940년부터 주 5일 근무제가 시행됐다. 하지만 공무원에게는 이 제도가 약 30년이 지난 1974년(연방공무원)~1985년(지방공무원)에야 도입됐다. 미국은 경제 전반의 유연성(flexibility)을 가장 중요한 요소로 간주하고 있기 때문에 노동시장 역시 이를 전제로 사용자와 노동자 사이에 임금 및 노동시간에 대한 자유로운 계약이 이루어지고 있어 현재의 주 5일 근무 역시 개인에 따라 차별적으로 적용되고 있다.

프랑스는 1946년부터 주 40시간 근로제를 도입하였으며, 1997년 6월 사회당 집권시에는 근로시간 단축을 통한 고용창출을 도모했다. 그 결과 1998년 6월 주 39시간에서 35시간(주 4.5일 근무제)으로 법개정이 이뤄졌다. 동 제도는 근로자가 20명 이상인 기업에는 2000년 2월 1일부터 적용됐으며, 근로자 20명 미만 기업에는 2002년 1월 1일부터 시행되었다. 이 법령의 시행 이후 프랑스에서는 전통적인 휴가패턴이 완전히 붕괴되고 새로운 형태의 여가문화가 정착되고 있다.

일본에서 근로시간 단축은 1987년 전후로 이루어졌다. 계기는 국제사회로부터 쏟아진 '경제동물(economic animal)'이라는 비판이었다. 일본은 1988~99년까지 11년간에 걸쳐 부문별로 근로시간 단축을 추진했으며, 주 40시간 근무제의 완전 정착은 1999년 4월 1일에야 달성됐다. 일본은 공무원에게 1992년 5월부터 이 제도를 먼저 적용했다. 학교 수업은 1992년 9월 월 1회 토요 휴업제, 1995년 4월 격주 토요 휴업제, 2002년 4월 1일 완전 주 5일 수업제 실시로 시차를 두고 진행해 왔다. 일본의 경우 근로시간 단축의 목적은 서구의 고용창출보다는 근로자의 삶의 질 향상에 초점을 두고 있다. 근로시간 단축추진에 관한 임시조치법을 통해 정부는 적극적인 지도와 지원을 해오고 있다.

중국이 주 5일 근무제를 본격 도입한 것은 1995년 5월 1일부터다. 이는 '노동법'의 시행 시점과 일치한다. 중국은 이에 앞서 1994년 초부터 정부기관 등에 부분적으로 주 5일 근무제를 시범 실시한 결과 큰 문제가 없다는 판단이 서자, 같은 해 7월 노동법 제정시 이를 명문화, 이듬해(1995년) 5월부터 전국적으로 확대 실시하기에 이르렀다. 중국의 노동법에서는 주당 법정 근로시간을 40시간으로 제한했고, '직공근로시간에 관한 국무원 규정'에서 '주 5일 근무제'에 관한 강제 규정을 두어 국가 차원에서 이를 실시한 것이다. 중국이 주 5일 근무제를 도입한 명분은 '노동자의 권익을 최우선으로 한다'는 것이었지만, 실질적으로는 '일거리'를 쪼개 좀더 많은 사람에게 일자리를 나눠주는 '실업자 대책'의 하나였던 것으로 분석된다.

독일은 실업감소를 지향하여 근로시간의 단축을 통하여 고용창출을 추진한 사례이며, 최근에는 일부 기업이 경기하락에 따른 대량해고를

피하는 방안의 하나로 근로시간 단축을 노동조합과의 합의를 통해 추진하는 실정이다. 그 대표적인 사례로 폴크스바겐(Volks Wagen)이 1995년 이후 주 35시간을 시행하고 있으며 IG Metal 역시 같은 이유로 현재 주32시간 근로를 노조와의 합의 아래 실시하고 있다.

네덜란드는 1980년대 초반 한때 12%까지 높아진 실업률을 낮추기 위한 수단으로 근로시간 단축이 논의되었다. 먼저 노동부와 노동조합 사이의 합의에 따라 1982년 주 38시간 근로가 일반화되었고 이후 주 36시간이 정착되었다. 같은 기간 비정규직 일자리가 크게 늘어나면서 1990년대 후반 네덜란드의 실업률은 6%대로 떨어지는 효과를 가져왔다.[44]

이제 우리나라의 근로시간 단축에 대한 시사점을 얻기 위해 외국의 근로시간 단축 사례를 좀더 자세히 살펴보려 한다. 우리나라와 같이 법령의 변화에 의한 제도적인 근로시간 단축을 경험한 일본과 프랑스의 사례를 구체적으로 알아보고, 그 배경과 과정 그리고 어떤 정책적 대응이 동반되었는지를 분석한다.

1. 일본의 근로시간 단축과정과 정책

가. 1987년 주 40시간 근로시간제의 노동기준법 개정의 배경

일본은 1980년 중반부터 1990년대에 걸쳐 약 10년간 주당 법정근로시간을 48→46→44→40시간으로 단계별 단축을 시도했고, 업종과 규모에 따른 유예조치와 특례산업을 인정하면서 점진적인 근로시간의 단축을 시행했다.

1986년 '마에카와 리포트(국제협조를 위한 경제구조조정연구회보고)'는 서양 선진국 수준의 연간 총 근로시간의 실현과 주 5일 근무제의 조기완전실시를 꾀한다고 명시하고 근로시간 단축의 필요성을 제시하였다. 이는 1987년 '신(新) 마에카와 리포트(구조조정 지침)'에 이어졌는데 그 내용은 다음과 같다. 첫째, 근로시간을 일본의 경제력에 맞게 단축하

44) 이상의 해외사례는 한국환경정책평가연구원(2002)을 인용 및 요약한 것이다.

기 위하여 장기에 걸친 정책노력을 계속할 것, 둘째, 연간 총노동시간을 가능한 한 조기에 현재의 미국, 영국의 수준을 밑도는 1,800시간 정도로 감축할 것, 셋째, 주휴 2일제의 실현, 연차휴가일수의 증가 및 소화촉진, 연속휴가의 보급 등으로 휴일증가를 중심으로 근로시간을 단축할 것, 넷째, 중소영세기업에 대한 지도의 중시와 파급효과가 큰 공무원, 금융기관 등의 주휴 2일제를 보다 적극적으로 실시할 것 등의 구체적인 목표를 내걸었다.

이 같은 '신(新) 마에카와 리포트'에 근거하여 경제대책각료회의에서 결정된 긴급경제대책(1987년 5월 29일)에서 노동기준법 개정안의 조기 성립, 노사의 자주노력에의 지도원조, 공무원 시책의 강화 등을 적극적으로 추진토록 하였고, 1987년 노동기준법이 개정되어 1988년 4월부터 주 40시간 근로시간제가 단계별로 시행되었다.[45]

〈표 5-1〉 일본의 주당 법정근로시간의 변천과정

기간	~1988. 3.31	1988. 4.1~ 1991. 3.31	1991. 4.1~ 1994. 3.31	1994. 4.1~ 1997. 3.31	1997. 4.1~
원칙	48시간	46시간	44시간	40시간	40시간
유예	48시간	48시간	46시간	44시간	40시간
특례	54시간	48시간 (5인 미만 54시간)	48시간	46시간	40시간

자료 : 노동부, 『일본의 근로시간 단축』, 내부자료, 2002.

45) 일본의 노동기준법을 개정하는 행정절차는 다음과 같다.
- 1982년 노동기준국에 노동기준법연구회를 설치. 연구회 내에 제1부회(노동계약관계), 제2부회(근로시간관계), 제3부회(임금관계)가 설치되어 조사연구를 실시.
- 1985년 12월 노동기준법연구회가 '금후의 근로시간법제의 방향'이라는 보고서를 제출.
- 1986년 3월 중앙노동기준심의회에 노동기준법의 개정문제를 검토하도록 위촉.
- 1986년 12월 중앙노동기준심의회는 '근로시간법제 등의 정비에 관하여'라는 건의를 노동대신에게 제출, 공노사의 전원일치로 건의를 채택하였으나, 노동자대표위원과 사용자대표위원은 각각 건의에 의견을 첨부.
- 1987년 3월 노동성은 중앙노동기준심의회의 건의를 기초로 노동기준법의 개정안을 작성하여 제108회 정기국회에 제출, 계속 심의.
- 1987년 임시국회에 제출하여, 9월 18일 국회통과.
- 1988년 4월 1일부터 시행.

나. 1987년 노동기준법 개정의 주요 내용과 그 후 법 개정

1) 1987년 노동기준법 주요 내용

가) 법정근로시간의 단축

먼저 주 48시간에서 주 40시간 노동제로의 전환을 본칙에 정함과 동시에, 당분간 법정근로시간에 대해서는 주 40시간 노동제로 가급적 신속하게 이행하기 위하여 노동자의 복지, 근로시간의 동향, 기타 사정을 고려하여 단계적으로 단축하도록 정령(政令)으로 정하기로 했다.[46] 우선 1주간의 법정근로시간을 46시간으로 하면서 업종/규모별 사업의 노동시간실태 등을 고려하여 유예조치를 설정하고, 이들 사업의 1주간 법정노동시간은 1991년 3월 31일까지 3년간은 48시간으로 했다. 이 때 일정규모 이하나 일정의 사업에 대해서는 주 법정근로시간을 단축함에 있어 성령으로 일정의 유예기간을 정하는 것이 가능하도록 하였다. 3년간 유예기간이 적용되는 사업소는 제조업 및 상업 중 100명 이하 사업체, 건설업, 접객오락업 중 300명 이하 사업체, 화물취급업, 영화/연극업 및 보건위생업 중 30명 이하 사업체, 광업, 운송교통업 및 청소업 사업체 등으로 산업과 규모에 따라 정하였다. 15세 미만 아동의 주 법정근로시간은 40시간으로 하지만, 당분간 성령으로 정하는 주 42시간으로 했다.

나) 근로시간의 탄력적 취급

원칙적인 변형 근로시간제의 변형최장기간을 4주간에서 1개월로 연장하고, 취업규칙에 규정하거나 노사협정에서 체결하는 등의 일정의 조건하에서 탄력적 노동제를 채택할 수 있도록 하였다. 노사협정의 체결여부를 행정기관에 신고하고, 변형기간을 평균하여 원칙적으로 주 40시간 이하로 할 것 등의 일정한 요건하에서 3개월 단위의 변형근로시간을 채용할 수 있게 하였다. 한편 노사협정의 체결여부를 행정기관에 신고하고, 변형기간을 평균하여 원칙적으로 주 40시간 이하로 할 것, 근로자에게 사전에 통지할 것 등의 일정한 요건하에서 1주간 단위의 비정형적

46) 政令 제1조-노동기준법 제32조 제1항의 노동시간 등에 관련된 잠정조치에 관한 政令(1987년 정령 제397호)

변형근로시간제를 채용할 수 있도록 하였다. 또한 사업장 외 노동 및 재량노동에 대하여, 근로시간 산정에 관한 규정을 정비하였다.

다) 연차유급휴가제도의 개선

연차유급휴가의 최저 부여일수를 6일에서 10일로 증가하였다. 단, 규모 300인 이하의 사업장에 대해서는 3년간은 6일, 그 후 3년간 8일로 유예조치를 설정하였다. 소정노동일수가 적은 노동자에게는 비례부여제도를 설정하였다. 노사협정에 따라, 연차유급휴가 중 5일을 넘는 부분에 대해서는 계획적으로 부여할 수 있도록 하였다. 연차유급휴가를 취득한 노동자에게는 불이익을 당하지 않도록 하였다.

2) 법 개정 내역

가) 1990년 주 44시간 근로시간제로 이행(政令개정)

1990년 12월 '노동기준법 제32조 제1항의 근로시간 등에 관한 잠정조치에 관한 성령'의 일부를 개정하여, 법정근로시간을 주 46시간에서 44시간으로 단축하고 업종, 규모 등의 특별조치를 점진적으로 개선하였다.

나) 1993년 주 40시간 근로시간을 원칙으로 노동기준법 개정

1987년 법개정 부칙에, 법 시행 후 3년이 경과한 단계에서 필요한 경우 신법의 규정을 검토해야 한다는 조항이 설정되어 있었다. 그 때문에 노동성은 법 시행 3년이 경과한 1991년 4월부터 중앙노동기준심의회에 차후의 근로시간법제의 방향에 대하여 검토를 위촉하였다. 그와 병행하여 학식경험자로 구성된 노동기준법연구회에서도 전문가의 입장에서 조사연구를 시작하였다.

노동기준법연구회는 1992년 9월, '노동기준법연구회보고(근로시간법제관계)'를 노동대신에게 제출하였다. 중앙노동기준심의회는 이 보고서의 제안을 기초로 본격적인 심의를 실시하여, 노사간의 대립이 있었던 '근로시간법제의 정비에 대하여'를 노동대신에게 건의하였다. 그 건의 보고서의 내용은 첫째, 법정근로시간을 1994년 4월부터 40시간제로 한다. 둘째, 40시간제로 원활히 이행하기 위하여 근로시간단축촉진법을 개

정하여 지원조치를 한다. 1996년 말까지 유예조치를 설정하여 당분간은 44시간으로 한다는 특례조치의 근로시간 등을 검토한다. 셋째, 변형근로시간에 대해서는 1년까지의 제도를 만들어 제한조치를 취한다. 넷째, 할증 임금률에 대해서는 노동자대표위원이 시간 외 50%, 휴일 100%로 높일 것을, 사용자측 대표위원은 현상유지, 공익위원은 경제동향 등을 종합적으로 고려하여 높여야 한다고 각각 주장하는데, 적어도 법정휴일에 대해서는 이번에 높여야 한다는 의견이었다. 다섯째, 재량노동에 대해서는 별도 검토할 수 있는 장(場)을 만들어 대상업종을 명령으로 정한다. 여섯째, 연차휴가에 대해서는 계속근무요건을 6개월로 하고, 육아휴업은 출근한 것으로 하는 내용이었다.

그러나 1993년부터 불경기의 영향과 중소기업단체의 법개정안 반대의견이 많아, 결국 건의안이 수정되어 다음과 같이 법률이 개정되었다. 우선 법정근로시간의 단축은 법 본조에 정해져 있는 주 40시간 노동제를 1994년 4월 1일부터 실시함과 동시에, 성령으로 정한 규모/업종에 관련된 법정근로시간에 대해서는 1997년 3월 31일까지 유예조치를 취한다. 1년 단위의 변형근로시간제를 도입하는데, 노사협정의 체결 및 행정기관에 신고, 변형기간을 평균하여 주 40시간 이하로 하는 등 일정요건하에 3개월 단위의 변형근로시간제를 최장 1년 단위의 변형근로시간제로 개정하였다. 지금까지 3개월 단위의 변형근로시간제의 적용을 받지 않았던 청소년에 대하여, 일정 요건하에 새롭게 설정한 1년 단위 변형근로시간제를 규정의 예로 채용할 수 있게 하였다. 시간외/휴일의 법정할증임금률은 25% 이상 50% 이하의 범위 내에서 정령으로 정한다. 종래 통달로 예시하고 있었던 재량노동제의 대상 업무를 구체적으로 노동성령으로 정한다. 연차유급휴가에 있어 계속근무요건을 1년에서 6개월로 단축하고, 그 후 계속근무 1년마다 1일씩 최고 20일까지 유급휴가를 부여하는 것으로 하고, 육아휴업을 한 기간에 대해서는, 연차 유급휴가의 취득요건을 판단함에 있어, 이것을 출근한 것으로 간주한다. 임업에도 근로시간 등에 관한 규정을 적용하는 것으로 하였다.

다) 1998년 노동기준법 개정

노동이동의 증가에 대응할 뿐만 아니라, 중소기업의 노동자정착 등에도 배려하여 2년 6개월을 넘는 계속근무 1년마다 2일씩 증가하는 것으로 하여 연차유급휴가부여일수를 증가시켰다.

다. 근로시간 단축과 정책 대응

1) 근로시간 단축의 추진

일본 노동성은 근로시간 단축을 계획적으로 추진하기 위해 1980년 '주휴일 2일제 등 근로시간 대책추진 계획', 1985년에는 '근로시간 단축의 전망과 지침' 등을 책정하여, 그것에 의거하여 제반 시책을 전개하여 왔다. 1987년 노동기준법 개정을 계기로 새롭게 '근로시간 단축 추진계획'을 작성했는데, 그 내용으로는 소정근로시간 단축을 위한 집단지도 등 개정된 노동기준법의 원활한 시행, 중소기업의 집단적인 노력이나 산업별 단체의 자주적인 노력을 촉진하는 등 노사의 자주적인 노력에 대한 지도, 원조, 각종 캠페인 활동의 실시 등으로 근로시간 단축을 향한 국민적 컨센서스의 형성, 파급효과가 큰 금융기관, 공무원 등의 휴무로 완전 주휴 2일제의 추진을 꾀하기 위해 관계부처, 관계기관에 요청하는 것 등을 중점적으로 추진하기로 하였다.

1992년 '근로시간 단축 촉진에 관한 임시조치법'이 제정되어 계획책정에 법률상 근거가 주어졌다. 이 법에 기초한 '근로시간 단축추진 계획'은 1992년 10월에 각의에서 결정되었는데, 그 내용은 다음과 같다. 첫째, 노사 노력의 촉진을 위해 근로시간 단축을 향한 조건을 정비한다. 그 내용으로는 생산성 향상을 위한 노력의 촉진(성력화투자지원, 시간단축진단서비스의 실시 등), 노사의 의식 개혁과 기업내 체제정비(시간단축추진위원회[47]의 설치 등 임시조치법의 주지 철저), 업종 등의 실정에 맞

47) 시간단축추진위원회에 대해 '임시조치법' 제7조와 관련된 권장사항으로 위원회의 요건으로서 다음과 같이 규정되어 있다.
첫째, 위원회의 위원의 반수는 당해 사업장 노동자의 과반수로 조직되어 있는 노동조합 또는 과반수 노동자 대표의 추천자일 것.
둘째, 위원회의 설치는 소정양식을 작성하여 근로기준감독서장에게 제출할 것.

는 추진(법에 의거하여 실시계획승인제의 활용, 승인받은 사업주에 대한 지원 실시, 기업집단에 대한 상담원 파견 등)을 들 수 있다. 둘째, 목표했던 개별 과제에 대해 대응한다. 개별 과제들은 완전 주휴 2일제의 보급촉진(개정법에 의거하여 주 40시간 근로제의 실현, 중소기업에 대한 장려금 등의 지원 조치 등), 연차 유급휴가의 완전취득의 촉진(계획적 부여 제도의 활용 등), 연속휴가의 보급 확대(하기·연말·5월 연휴, 기업의 특별휴일제도, 연속휴가취득촉진요강의 주지철저 등), 소정외 근로시간의 삭감(적정화 지침에 근거하여 지도 등)이 해당된다. 셋째, 근로시간 단축을 위한 환경을 정비한다. 그 내용으로는 근로시간 단축을 향한 공론화('여유창조 월간'의 홍보계몽활동, 근로시간 문제 환담회의 활용 등), 중소기업 발주방법의 개선 등 거래관계의 시정(짧은 납기발주, 빈번한 내용변경의 억제 등), 소비자에 대한 계몽, 자유시간의 충실 홍보(여가관련 시설의 충실과 활용, 자원봉사활동의 촉진 등)가 있다. 넷째, 근로시간법제를 계속 정비한다. 즉, 노동기준법의 본조에 규정되어 있는 주 40시간 노동제로의 조기이행을 위해 시간외/휴일근로의 법정할증임금률, 변형노동시간제, 연차유급휴가, 인정근로시간제 등에 대해 검토하여 노동기준법의 규정을 변경한다.

1997년에 '근로시간 단축 촉진에 관한 임시조치법'을 개정하여 1996년도에 그치는 근로시간 단축 추진 계획기간을 1997년도에서 2000년도까지 연장하였다. 계획의 기본 골격은 이전과 같으나, 근로시간 법제의 변경 내용에 재량근로제, 특례조치의 방향, 일제휴식 등을 추가하여 법개정 검토의 필요성을 제기하였다. 또한 1997년 개정법 부칙에 유예조치가 종료한 중소기업에 대해 2년간 지도기간을 설정함에 따라 '1997년 4월 1일~99년 3월 31일까지 주 40시간 노동제의 정착을 향한 지도철저'라는 항목을 추가하여, 이들 사업장에 대한 지도, 원조를 적극적으로 실행하기로 하였다.

셋째, 위원회의 의사는 개최할 때마다 기사록을 작성하여 3년간 보관할 것.

넷째, 위원회의 소집, 정족수, 의사 등을 내용으로 하는 운영규정을 만들 것.

이같이 위원회가 전원 일치로 결의한 경우, 노동시간에 관련된 협정을 근로기준감독서장에게 제출해야 서류의 일부가 면제받는다.

2) 중소기업 등에 대한 지원제도[48)]

가) 1993년 '근로시간 단축 촉진에 관한 임시조치법' 개정 때 창설된 지원제도

(1) 중소기업근로시간단축촉진특별장려금

주 40시간 근로 실시계획을 작성하고 이 계획에 따라 500만엔 이상의 성력화투자를 실시하여 주 2시간 이상 소정근로시간을 단축한 사업주에 대해 최고 300만엔까지 지원하는 제도로서 1993년 7월에 창설되었다. 그 후 1994년 2월 및 6월, 1995년 4월, 1996년 5월, 지급요건이 완화되었고, 또한 지급한도액도 1996년 5월 이후 375만엔으로 상향조정되었다. 이 제도는 1997년 3월 말에 중소기업에 대한 유예조치가 종료함에 따라 폐지되었다.

(2) 근로시간실시계획추진원조단체지원금

'근로시간 단축 촉진에 관한 임시조치법'의 근로시간 단축 실시계획의 승인을 받은 중소기업 사업주단체가 근로시간 단축 실시계획의 실현을 위해 산하 사업장에 대한 지도상담, 강습회의 개최, 근로시간 관리의 실태조사 등의 사업을 실시할 때, 그 사업 실시에 소요된 비용의 3분의 2(한도 1,000만엔)를 지급하는 제도로서 1993년 7월에 창설되었는데 1999년 이후에도 계속 실시되고 있다.

나) 1997년 '근로시간 단축 촉진에 관한 임시조치법'의 개정으로 도입된 2년간의 지도기간에 대응한 지원조치(1997~99년도)

(1) 소기업근로시간제도개선지원금

노동기준법에 의해 1997년 3월 31일까지 주 40시간 근로제의 적용이 유예되었던 사업의 사업주가 1997년 4월 1일 이후 주 40시간 근로제의 정착을 위해 성력화투자, 직원의 채용, 또는 주 소정근로시간을 더 단축하기 위해 상담원을 활용한 경우 일정액을 지원하는 제도이다.

---

48) 근로시간 단축을 위한 조성금과 지도를 담당하고 있는 부서는 사단법인 '전국노동기준관계단체연합회'이고, 재원은 산재보험료로 되어 있다. 노동자재해보상보험법의 제23조 제2항에는 '노동자의 안전 및 위생의 확보를 위해 필요한 사업', 제3항에는 '노동조건에 관련된 사항의 관리에 관하여 사업주에 대한 지도 및 원조 기타 적정한 노동조건의 확보를 꾀하기 위하여 필요한 사업'의 조항에 근거하여 산재보험으로부터 재원을 조달하고 있다.

1997년 4월 1일 이후 첫째, 150만엔(30인 이하 규모의 경우 50만엔)의 성력화투자를 하였는가, 둘째, 근로자를 신규채용하였는가, 셋째, 고도의 전문가(예를 들면, 사회보험노무사)의 조언/기술적 지도를 받았는가를 기준으로, 첫째의 경우 40만엔(30명 이하 20만엔), 둘째의 경우 20만엔, 셋째의 경우 실비액으로 10만엔 이하를 지원한다.

(2) 사업주단체 등 근로시간단축자주점검사업지원금

노동기준법에 의해 1997년 3월 31일까지 주 40시간 근로제의 적용이 유예되었던 사업의 사업주 또는 중소기업 사업주(기업규모 300명 이하)의 단체 등이 주 40시간 근로제를 정착시키기 위해 그 구성 사업주에 대하여 근로시간의 자주점검 등을 실시하여, 그것에 기초한 근로시간제도의 개선에 관하여 지도 등을 실시한 경우, 그 사업의 실시에 소요된 경비의 일부를 지원하는 제도이다. 이 제도는 중소기업근로시간제도 개선지원금과 함께 1999년 3월 말로 폐지되었다.

다) 특례사업장 지원제도(1999년 이후)

(1) 특례사업장 근로시간단축장려금

1987년 노동기준법 개정 이후 중소기업에 대해서는 업종, 규모에 따라 단계적으로 소정 근로시간을 단축하여, 주 40시간을 실현하기 위한 법적조치를 취하였다. 1997년 3월 말 유예조치의 폐지와 지도기간의 만료(1999년 3월 말) 이후 10인 이상 모든 사업장에 대하여 주 40시간 근로의 원칙이 적용되게 되었다. 이 단계에서 특별히 우대받고 있었던 특례조치대상 사업장(1~9명의 상업, 서비스업 등)만 2001년 3월까지 주 46시간을 적용하는 것으로 되었다. 특례사업장의 사업주가 2001년 3월 말까지 취업규칙 등을 변경하여 주 소정근로시간을 1시간 이상 단축하여 주 44시간 이하로 한 경우, 성력화투자(50만엔까지), 근로자의 채용(50만엔까지) 및 상담원 활용(10만엔 정도)을 지원의 대상으로 하였다.

(2) 사업주단체 등 특례사업장 근로시간단축촉진지원금

특례사업장의 사업주단체 등이 산하의 특례 사업장이 2001년 3월 말까지 주 소정근로시간을 44시간 이하로 하는 노력을 촉진하기 위해 우

수사례의 수집, 순회지도, 세미나 개최, 포스터 등의 작성/배포 등의 사업을 실시한 경우, 그 사업에 소용된 비용(한도액: 市町村 단위의 단체 500만엔, 都道府縣 단위의 단체 1000만엔)을 지급하는 제도이다.

라) 근로시간 단축 지원센터

1993년 '근로시간 단축 촉진에 관한 임시조치법'의 개정으로 중소기업의 근로시간 단축을 촉진하기 위해 전문적/기술적 능력이 있고, 또한 공익성을 갖고 있는 '근로시간 단축 지원센터'로 지정된 단체가 급부금의 지급, 사업주에 대한 상담, 지도, 연수정보 제공 등의 업무를 수행하였다. 이 센터로서 '사단법인 전국노동기준관계단체연합회'가 지정되었다.

마) 연장근로 삭감을 위한 조치

연장근로의 삭감에 관하여, 1982년의 노동기준법 시행규칙의 개정으로, 법령상 협정하는 것이 의무화된 일정기간당 연장근로의 한도에 관한 목표치 등을 정한 '적정화 지침'이 만들어져 있었다. 1991년 8월 전문가의 검토를 거쳐, 연장근로의 삭감을 목표로 제시책을 종합적으로 전개하기 위해 '연장근로삭감요강'을 책정하였다. 이 요강에는 '연장근로는 임시, 긴급한 때만 사용한다'라는 사고방식을 주입함과 동시에 당면한 구체적 목표는 다음과 같이 설정하여 추진하는 것으로 하였다. 첫째, 연장근로시간을 3년 정도 동안 매년 10%씩 삭감한다. 각 기업에서는 연장근로의 현상이나 부문/직종에 의한 차이를 고려하여 이것을 기준으로 연장근로를 삭감한다. 둘째는 휴일근로의 중지로 어쩔 수 없는 경우라도 대체휴일 등으로 휴일을 확보한다. 또한 그 실현을 목표로 기업의 노사는 ① 근로시간에 대한 의식의 개혁, ② 업무체제의 개선, ③ 노사일체가 된 위원회의 설치, ④ 잔업 없는 날/주의 도입/확충, ⑤ 탄력적/변형근로시간제도 등의 활용, ⑥ 화이트칼라 연장근로의 삭감, ⑦ 시간외 노동협정에 한도시간의 단축과 실행상의 '원칙한도시간', 예를 들어 노사간의 단체협약에 주 연장근로시간이 50시간으로 정해져 있는 경우, 그와는 별도로 원칙적으로 연장근로시간의 한도기준(일례로 20시간)을 정해, 특별한 일이 없는 한 이 원칙한도기준을 넘지 않도록 하면서 연장

근로를 줄이는 방식의 설정, ⑧ 연장근로를 하는 이유의 한정, ⑨ 대체휴가의 도입 등에 관하여 노력해야 한다고 강조하고 있다.

1993년 5월에는 '적정화 방침'에 따른 연장근로의 목표치 시간을 중앙노동기준심의회의 심의를 걸쳐, 1개월 45시간(종래 50시간), 연간 360시간(종래 450시간)으로 개정하였다. 또한, 1993년 노동기준법의 개정으로 연장근로의 할증률을 정령으로 정하도록 개정하여 연장근로는 0.25가 유지되었으나, 휴일근로는 종래의 0.25에서 0.35로 끌어올려졌다.

3) 국민에 대한 홍보정책

가) 여유창조 캠페인 활동

1986년도부터 11월을 '여유창조 월간'으로 정하여, 여유창조 심포지엄의 개최, 기타 포스터, 홍보물 작성/배포로 적극적인 홍보활동을 전개하고 있다. 또한, 1990~96년도까지 여유창조의 취지에 찬동하여 캠페인 활동을 하는 도시 등을 '여유선언 도시'로 지정하여, 지역의 실정에 맞는 노력을 촉진하였다.

나) 중앙, 지역, 산업 레벨의 회의 개최

중앙 레벨에서는 1988년 3월 이후 노사 대표를 시작으로 각계에서 활약하는 전문가로 구성되는 '근로시간 단축 정책회의'가 개최되었다. 이 회의에서는 주휴 2일제나 연속휴가의 보급촉진 등 근로시간 단축의 진행방법에 관하여 대국적인 견지에서 의견교환을 거듭하였다. 그 결과 1989년 1월 '근로시간 단축에 관한 제언'을 발표하였다.

지역 레벨에서는 도도부현을 단위로 지역의 실태에 맞는 근로시간 단축을 위한 이해를 높이기 위하여 노사, 학식경험자, 보도관계자, 소비자단체의 대표자 등으로 구성되는 지방근로시간문제 간담회를 개최하고 있다.

산업 레벨에서는 파급효과를 기대할 수 있는 업계단체에 대하여 업계 전체가 근로시간 단축에 노력하도록 요청하기 위해 주요 산업근로시간 회의를 개최하였다.

또한 정보서비스업 및 인쇄산업에 대해서는 기업의 실무자, 학식경험자로 구성된 연구회의를 만들어, 업계의 실태에 맞는 주휴 2일제, 근로

시간 단축을 실시하는 데 어떠한 과제가 있는지 실천적인 연구를 하였다.

다) 연속휴가, 여유휴가의 추진

1986년도부터 '안도의 주(週)'를 캐치프레이즈로 여름철에 연속휴가취득을 위한 캠페인 활동을 실시함과 동시에, 각 기업의 연속휴가 취득상황을 조사/공표하고 있다.

1992년도에는 학식경험자, 노사 실무자 등이 참가하는 '여유창조사회의 실현을 향한 전문가회의'를 개최하고, 이 보고에 근거하여 국가가 추진해야 할 시책을 '연속휴가취득 촉진 요강'으로 정리하였다.

더 나아가 1995년도에는 이 요강 대신에 '여유휴가추진요강'을 책정하여 노사의 노력을 촉진함과 동시에 우수사례 등의 소개 및 휴가를 취득하기 쉽게 하기 위하여 여가시설의 정비 등을 추진하기로 하였다.

또한, 1995년도부터 전국 주요 도시에서 연차유급휴가의 취득촉진, 각종 휴가의 보급/확대 및 충실한 여가활동의 실천을 위한 구체적인 정보를 사업주 및 근로자에게 제공하는 '여유휴가 추진 박람회'를 개최하고 있다.

라) 장기휴가제도의 조기실현을 위한 노력

'경제신생대책(1999년 11월 경제대책각료회의 결정)'에서는 장기휴가제도의 조기 실현을 향해 국민적 운동을 전개할 것이 채택되었다. 이것에 근거하여 장기휴가의 보급에 대한 국민적 공감대의 형성을 꾀하기 위하여 2000년 1월부터 '장기휴가제도와 가정생활의 방향에 관한 국민회의'를 개최하여, 같은 해 7월 보고서를 발간하였다.

또한, 장기휴가제도의 조기실현을 향한 국민적 기운의 양성을 꾀하기 위하여 '장기휴가제도와 가정생활의 방향에 관한 박람회'를 2000년 2월부터 3월에 걸쳐 44도 도부현의 주요도시에서 순차적으로 개최하였다.

마) 중소기업 등에 영향력이 강한 분야에서 주휴 2일제 추진

노동성은 1970년대 후반부터 금융기관이나 국가공무원의 주휴 2일제를 촉진하기 위하여 관계자에게 많은 요청을 해왔다. 그 결과, 금융기관

은 1983년부터 두 번째 토요일을 휴무, 1986년부터는 세 번째 토요일도 휴무하기로 하였다. 우체국도 토요일 창구의 휴무 방침을 내는 등의 성과가 있었다. 이러한 과정을 거쳐, 1989년 2월 첫 번째 주부터 모든 금융기관이 토요일 휴무로 완전 주휴 2일제를 실시하게 되었다.

한편, 국가공무원에 대해서는 매년 인사원 권고에서도 주휴 2일제를 단계적으로 추진할 것을 제언하였다. 그 결과 1981년도부터 4주에 1회 교대로 토요일에 휴가를 주는 4주 5일 휴일제가 실시되어, 1986년에는 4주 6일 휴일제의 시행과 동시에 휴무방식이 검토되었다. 그 결과, 일반직 급여법이 개정(1988년 12월)되어, 휴무방식의 4주 6일 휴일제가 실시되었다. 그 후 각 현장에서 운용의 묘를 살려 휴일 이외의 토요일에 교대로 휴일을 취득하는 등의 조치가 이루어졌고, 또한 민간기업에서의 주휴 2일제 보급상황 등을 감안하여, 1992년 4월 일반 급여법 등을 개정하여 같은 해 5월 1일부터 국가공무원에 대해 토・일요일을 휴무로 하는 완전 주휴 2일제가 실시되었다. 또한, 지방공무원 등에 대해서도 시간적인 차이가 있지만, 국가공무원제도에 준한 조치가 실시되게 되었다.

학교의 주휴 2일제(주 5일제) 도입은 노동조건뿐 아니라 교육활동 전반에 관련된 문제이기 때문에 각종의 논의가 있어 진전되지 않았으나, 1992년 9월부터 월 1회 토요일 휴교가 시작되어 1995년 4월에는 월 2회로 확대되었다. 더 나아가, 1999년에는 학교교육법시행규칙이 개정되어, 공립학교에서는 2002년도부터 학교 주 5일제가 전면적으로 적용되게 되었다.

2. 프랑스의 근로시간 단축과정과 정책

가. 주 35시간제로의 근로시간 단축 배경

프랑스는 이미 1936년에 주 40시간 근무제를 법제화하고 제2차 세계대전이 끝난 1946년부터 시행하고 있었다. 그 후 1982년에 주 39시간으로, 또한 1986년 Delabarre법에서 주당 평균 근로시간을 37.5~38시간을 초과하지 않는 범위 내에서 주당 40~42시간까지 탄력적 근로를 할 수

있도록 개정했고, 1987년 Seguin법은 1년을 단위로 주당 39시간이 초과하지 않는 범위 내에서 특정 주에 44시간까지 탄력적 근로를 할 수 있도록 표준근로시간은 감소시키고 근로시간의 유연성은 증가시키는 추세가 계속되었다. 1993년 1일 최대 근로시간은 10시간, 주당 최대 근로시간은 48시간으로 정하는 Robien법이 제정되고, 근로시간을 단축하면서 고용을 창출하는 기업에 대해 정부가 사회보장분담금을 삭감해 주는 형태로 보조금을 지급하기 시작했다.[49] 1998년에는 임금수준을 그대로 유지하면서 주당 근로시간을 39시간에서 35시간으로 단축하는 Aubry법이 제정되었다.

이렇게 주당 근로시간이 다른 국가에 비해 길지 않은 프랑스가 표준근로시간을 35시간으로 단축시키려는 이유는 만성적으로 나타나는 장기적인 고실업의 문제 때문이었다. 1980년대에 들어서 지속적으로 10%가 넘는 실업률을 감소시키기 위해 프랑스는 여러 가지 고용정책을 시도했으나 큰 효과를 보지 못했고, 결국 Robien법과 Aubry법의 제정을 통해 근로시간 단축을 고용창출의 목적으로 시도하게 되었다. 프랑스 내에서 근로시간 단축을 활용하는 고용창출에 대해서는 1980년대부터 계속 제의가 있었으나 그 효과에 대해 명확한 전망을 할 수 없다는 논쟁이 계속되어 왔다.

나. Aubry법(주 35시간제로의 근로시간 단축)의 주요 내용

Aubry법의 정확한 명칭은 '근로시간의 단축방향과 촉진책에 관한 1998년 6월 13일법'[50]이다. 법안의 내용은 20인 이상 사업장은 2000년 1월 1일부터 주당 표준근로시간을 기존의 39시간에서 35시간으로 감축하도록 한다는 것이며, 20인 이하 사업장의 경우 2년간 시행을 유예하

49) 고용유지 또는 고용창출을 위해 10% 이상 근로시간을 단축하는 기업에 대해 첫해에는 사회보장부담금의 40%, 이후 6년간은 30%를 감액하며, 15%의 근로시간을 단축하는 기업에 대해서는 첫해에는 사회보장부담금의 50%, 이후 6년간은 40%를 감액해 주기로 했다.

50) Loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative a la reduction du temps de travail.

도록 하고 있다. 법정근로시간이 35시간으로 단축되는 근로자는 법이 적용되는 시점에서 35시간 이상 일하는 근로자이며 파트타이머는 적용에서 제외된다. 또한 과거와 다르게 상위관리자(이사급 이상)를 제외한 중간관리자 또한 이 법의 적용대상으로 포함하였다. 단, 근로시간 단축을 조기에 시행하는 사업장에 대해서는 1998년부터 보조금의 지급이 시행되었다.

이 법은 표준근로시간의 단축을 추진하고 있으나, 실근로시간의 단축은 사용자가 그 사정에 따라 결정할 수 있다. 그러나 프랑스의 경우 초과근로시간의 상한이 엄격하게 제한되어 있는 것을 고려하면[51] 표준근로시간의 감소를 초과근로시간으로 대체하기보다는 실근로시간의 감소로 이어질 가능성이 높다고 예상되었다.

Aubry법이 제시하는 근로시간 단축의 이행수단은 노사간의 단체교섭이며, 프랑스 정부는 노사간의 자율적 협약이 확대되는 것을 고용창출 외의 중요한 정책적 목표로 삼았다. 특히 프랑스의 노조 조직률은 유럽국가에서 가장 낮은 수준인 10% 미만이며 공공부문을 제외하면 5% 정도에 불과한 상황이었기 때문에 산별 특히 기업수준에서의 노사간 대화와 교섭을 근로시간 단축이라는 정책을 통해 다시 활성화시키겠다는 것이 중요한 정책적 목표로 기획되었다. 이 노사협약이 다루어야 할 내용으로는 근로시간 단축의 규모, 구체적인 근로시간 단축의 방법, 근로시간의 유연화, 임금보전, 교육훈련 등이 있다. Aubry법은 근로시간 단축에 따른 임금보전에 대해서는 특별한 지침을 내리고 있지 않기 때문에 노사간 교섭의 주요 대상이 되었다. 그러나 프랑스 정부는 최저임금 대상자에 대해서는 근로시간 단축에 따른 임금삭감 금지방침을 천명했다(박우성, 1999).

Aubry법은 2차에 걸쳐 제정되도록 예정되었고 1999년 말 2차 법안 내용이 나와 2000년부터 시행되었다. 이렇게 2차에 걸친 개정을 계획한 이유는 시행 이후의 결과들을 점검하고 분석하여 보다 더 구체적인 조

51) 일반적으로 사용자의 재량으로 자유롭게 사용할 수 있는 초과근로시간은 연간 130시간으로 정해져 있으며, 이를 넘어서는 초과근로는 단체협약이나 근로감독관의 허가가 필요하게 된다.

건과 규칙을 만들면서 정책방안을 보완하기 위해서였다.

우선 1차 법안은 법적용시점을 20인 초과기업에 대해 2000년으로 정해 놓았으나 이러한 적용시점을 2002년 1월 1일까지로 유예하고, 20인 이하의 기업에 대해서는 2004년 1월 1일까지로 연기하였다. 이것은 근로시간 단축의 실행이 쉽지 않은 상황을 반영하기도 하지만, 노사단체들의 의견을 정부가 수용한다는 입장에서 유연한 대응자세를 가졌다는 것도 의미한다. 또한 사회보장 부담금에 대한 경감조치도 일률적으로 개선하여 꾸준한 조기 도입 유인효과를 유지하려 했다.

다. 근로시간 단축의 촉진책

Aubry법은 법에 예정된 기간보다 앞당겨서 노사간 합의에 의해 근로시간을 단축하는 경우 사회보장비 분담금을 경감해 주는 지원을 제공한다. 지원의 내용은 기본적으로 주당 근로시간을 35시간으로 조기에 단축한 사업장에서 새로 고용을 창출하거나 유지한(해고를 회피한) 근로자에 대해 사용자가 지불해야 하는 사회보장비 분담금을 5년간 감면해 주는 것이다. 이 때 정부의 지원을 받기 위한 요건은 주당 근로시간을 35시간 이하로 단축하는 노사간 협약, 법이 정한 최소한의 근로시간의 단축(최소 10% 이상의 근로시간 단축, 15% 이상인 경우 추가지원), 고용창출 또는 유지(기존 근로자 규모의 6% 이상), 신규 채용 또는 해고를 회피한 인원의 유지 의무(최소 2년간) 등이 지켜져야 한다. 만약 신규 채용자나 해고 회피자를 2년 내에 해고하면 경감받은 금액을 반납해야 한다.

처음에 지원금액은 조기에 시행할수록, 많은 근로시간을 단축할수록, 많은 고용창출 혹은 유지를 할수록 많은 금액을 지원하고, 연도별로 감소하는 방식을 택하고 있었다. 그러나 이후 조기 도입의 효과를 증폭시키기 위해 최소 5,000프랑의 보조금을 5차년도까지 지급하는 것으로 계획을 바꾸었고, 두번째 Aubry법이 2000년에 발표되면서 도입시기와 보조금 지급의 기간도 2001년 이후까지 연장되었다. 이 때까지 대기업은 근로시간 단축에 있어 관망적인 자세를 취하고 오히려 중소기업에서 활

발하게 지원금을 이용하고 고용을 창출하는 경향이 나타났다. 따라서 2000년 이후의 사회보장 분담금에 대한 경감조치는 고용창출의 효과를 더욱 확대하기 위해 20인 이상의 사업장에 대해 적용되었다. 또한 프랑스 정부는 기업의 회계와 정부회계를 균형시키는 수준의 보조금으로 '균형 보조금'의 개념을 사용하여 지원액을 결정했다. 즉, 근로시간 단축이 실업을 감소시키고 고용을 창출한다면 '균형 보조금'은 실업수당의 지출 감소, 고용창출로 발생하는 사회분담금과 세금의 추가적인 징수의 합만큼을 지원금으로 사용할 수 있다는 것이다.

〈표 5-2〉 근로시간 단축에 따른 1인당 연간 지원금액(사회보장비 경감액)

(단위 : 프랑)

		사회보장비 경감액				
		1년차	2년차	3년차	4년차	5년차
10% 이상의 근로시간 감축 6% 이상 고용창출 또는 유지	98. 6.~ 99. 6.	9,000	8,000	7,000	6,000	5,000
	99. 6.~ 00. 6.	7,000	6,000	5,000	5,000	5,000
	00. 6.~ 01. 6.	7,000	6,000	5,000	5,000	5,000
	01. 6~	6,000	5,000	5,000	5,000	5,000
15% 이상 근로시간 감축 9% 이상 고용창출 또는 유지했을 때 위의 기본 경감액에 추가적으로 지원한 총액	98. 6.~ 99. 6	13,000	12,000	11,000	10,000	9,000
	99. 6.~	11,000	10,000	9,000	8,000	7,000

주 : 2000년 이후에는 근로시간 단축과 고용창출 유인을 제공하는 의미에서 최소 20인 이상의 근로자를 가진 기업들에 대해 적용함.

자료 : Commissariat General, *Reduction of Working Time: Lessons Learnt from Observation*, Paris, 2001.

제6장
근로시간 단축과 정책과제

1. 정부의 후속대책

근로시간 단축 또는 주 5일 근무제와 관련된 정책과제는 근로시간 단축이 가져오는 긍정적인 효과를 극대화하고 부정적인 효과를 최소화하는 선순환의 방향으로 이끌어 가는 것을 목적으로 한다. 앞서 제5장에서 살펴본 것처럼 주 5일 근무제의 효과들은 매우 다양하고 복합적으로 나타난다. 따라서 정부도 폭넓게 정책과제들을 점검하고 있으며, 노동부나 일부 경제 부서들의 문제가 아닌 정부 전부서가 포괄되는 추진 체계를 갖추어 가고 있다.

먼저 교육인적자원부는 주 5일 근무제가 시행됨에 따라 초·중·고의 주 5일 수업을 단계적으로 실시하고 그 교과내용과 일정을 조정하는 준비를 하고 있다. 또한 늘어나는 여가시간을 자기계발과 재교육의 기회로 활용할 수 있는 평생학습 인프라를 점검하고, 학생들이 주말을 활용할 수 있는 방안을 마련 중이다. 행정자치부는 법정공휴일을 2~3일 축소하는 조정안을 검토하고 있으며, 공무원 복무에 대한 토요휴무제를 역시 단계별로 도입할 예정이다. 또한 민원 등 행정서비스의 수요를 자동화기기를 통해 충족시키고 '토요민원상황실'을 제도가 정착할 때까지 운영하여 점검할 계획을 가지고 있다. 산업자원부와 재정경제부는 중소기업과 산업정책, 그리고 우리 경제 전반에 걸친 주 5일 근무제의 영향에 대한 대응조치가 필요하다. 중소기업에 대한 지원은 주로 인력난 해

소, 생산성 향상, 경영애로 완화 등을 목적으로 하여 기존에 추진하고 있는 작업환경 개선, 신규고용에 대한 지원금 지급, 생산성 향상을 위한 설비투자 등에 대한 세액공제 확대, 경영컨설팅 확대 등을 고려하고 있다. 문화관광부는 여가수요의 증가에 대한 대비책으로 여가 인프라 구축을 중요한 과제로 삼고 다양한 문화 및 여가 프로그램을 개발하여 보급할 예정이다. 보건복지부는 국민들의 의료서비스 이용에 대한 불편을 최소화하기 위해 의료서비스 제공 체계 구축을 검토하고 있다. 노동부는 우선 근로기준법 개정 내용에 따른 시행령 등의 지침을 작성하고, 주 5일 근무제가 보다 원만하게 정착하도록 지도 및 교육을 계속할 계획이다. 또한 근로시간 단축을 조기에 실시하는 중소기업에 대해 고용장려금을 지원할 예정이다.

이렇듯 주 5일 근무제의 선순환을 위해 사회 경제의 전분야에 걸쳐 준비되고 있는 정부의 후속대책들은 2004년부터 단계별로 시행되는 계획에 맞추어 그 구체적인 방안이 발표될 것으로 예상된다.

2. 성공적인 주 5일 근무제 정착을 위한 정책과제 : 부작용의 최소화

가. 제도적 환경에 대한 총 점검

우리나라는 오랜 기간 동안 주 6일 근무제의 틀을 유지해 왔다. 이번 근로기준법 개정으로 확산속도가 빨라질 주 5일 근무제는 단순한 근로시간의 단축이 아니라 우리 사회의 시간에 대한 모든 관습적인 틀이 바뀐다는 의미로 그 해석이 확장된다. 따라서 근로시간 단축의 과제로 가장 먼저 수행되어야 할 것은 주 6일 근무제로 정립되어 있는 우리 사회의 모든 제도적인 환경이 주 5일제로 바뀔 때 과연 계속해서 제대로 작동할 것인가에 대한 총 점검이다.

우선 민생과 관련된 부문부터 살펴야 한다. 예를 들어 단계별로 도입되는 근로시간 단축에 있어 어느 시기에 교육부문에 도입하는 것이 옳은지에 대해 각자 입장에 따라 서로 주장하는 바가 다르지만, 외국의 경

험을 볼 때 마지막 단계에 즈음하여 교육부문에 적용되었다는 것을 주목할 필요가 있다. 정부는 현재 단계별 도입을 계획하고 있는 것으로 아는데, 토요일에 일을 해야 하는 부모와 학교에 가지 않는 아이들의 관계를 어떻게 해소할 것인가 하는 정책적인 고려가 필요하다. 또한 증가하는 휴일을 그대로 감소하는 수업일로 비례시켜서 교육과정을 개선할 것인가, 또는 수업일을 현행 제도로 유지하면서 방학기간을 수정할 것인가 등의 문제도 해결해야 한다. 특히 사교육이 과대하게 발달한 상황에서 토요일을 학생들이 어떻게 사용할 수 있도록 환경을 조성할 것이냐의 문제는 전체 교육정책과 사회정책이 무관하지 않은 과제다. 예를 들어 토요일에 자율학습제를 실시하여 토요일 학습을 원하는 학생들에게 학교시설을 이용할 수 있게 하고, 원하는 경우 특활 프로그램과 지도인원을 지원하는 방안을 생각해 볼 수 있다.

금융부문에 있어서도 토요일에 필요한 서비스들에 대해 각 금융기관이 적극적인 마케팅의 차원에서 특별반(special team)을 운영하도록 유도할지, 아니면 인터넷 거래를 통한 자동화 서비스를 확대해서 이러한 문제를 해소할 것인지 등에 대한 방안이 필요하고, 의료서비스의 경우 지금처럼 휴일에 응급실만을 유지하게 된다면 응급실의 기능 및 부서 확대가 필요하고, 만약 약국이 하는 것처럼 일정 지역의 의원들로 하여금 매주 돌아가면서 토요근무를 하도록 유도하는 방법을 찾을 수도 있다.

공공부문의 서비스는 위에서 언급한 것처럼 인터넷을 사용하거나 현재 정부가 설치하는 자동화기기를 통해 민생과 관련된 신고, 증명서 발급, 납부 등이 이루어질 수 있도록 조치를 취하고, 관련 공무원들의 변형근로를 허용하여 필수 민원에 대한 공공서비스를 유지했을 때 국민생활에 불편을 일으키지 않으며 근로시간 단축을 할 수 있다. 또한 24시간 필요한 필수공익서비스(소방, 의료, 치안 등)는 상시적으로 제공되어야 하므로 거의 맞교대로 이루어지는 이들의 근로관행을 개선하고, 이들 분야에 대한 고용지원을 우선적으로 고려할 필요가 있다(사회적 일자리 창출). 또한 의료분야의 경우 토요휴무로 인해 발생할 가능성이 있는 병원 수익의 변화에 대해 의료보험과 수가문제를 연계하여 고려해야 한다.

나. 중소기업 지원정책

우리나라의 중소기업은 전체 사업체의 99% 이상을, 그리고 전체 임금근로자 수의 약 70%를 차지하고 있다. 이러한 중소기업이 근로시간 단축에 의한 영향을 가장 크게 받게 되는 경제주체라는 것을 고려할 때 특별히 우려되는 것은 일부 중소기업 중 부가가치 생산액 중에서 인건비가 차지하는 비율이 높은 기업, 모자라는 근로량을 추가 고용을 통해 해결하지 못하고 기존 근로자들의 초과근로시간으로 대체하는 기업, 생산성의 향상이 수년간 거의 없는 기업들에 있어 근로시간의 단축은 단순한 비용문제가 아닌, 생존의 문제로 다가올 수 있다는 가능성이다.

그래서 현재 정부가 가장 중요시하는 후속대책 중 하나는 중소기업에 대한 부분이라 할 수 있다. 정부는 근로기준법을 개정하는 과정에 있어서도 중소기업의 근로시간 단축 도입일정을 뒤로 미루는 유예기간을 적용하여 중소기업이 받게 될 경제적 충격을 완화하는 데 신경을 썼다. 그러나 실제로 주 5일 근무제가 시행되는 과정에서 나타날 현상은 중소기업의 차별화라고 할 수 있다. 영세한 중소기업의 경우 사실 근로시간 관리를 포함한 근로조건들이 불명확하고 영업형태에 따라 휴무일이 유연하게 적용되기 때문에 큰 영향이 없는 집단이 있을 것이고, 대기업과 하청관계에 있는 중소기업의 경우 대기업의 근로조건 변화가 영향을 미치기 때문에 당초의 단계별 도입 계획과 상관없이 주 5일 근무제가 조기에 도입될 가능성이 있다. 따라서 중소기업 지원대책은 조기 도입을 하는 중소기업에 대한 지원에 집중되어야 하고, 그 외의 대책들은 중소기업의 경쟁력을 강화하고 시장환경을 개선하는 방향으로 추진되어야 한다.

여기서 하나 짚고 넘어가야 할 점은 이러한 기업들의 근본적인 문제는 근로시간 단축만의 문제가 아니라는 것이다. 이 기업들은 장기적으로 수익성의 향상을 기대할 수 없으며, 현재의 구직난 속에서도 인력충원이 어렵거나 그 외에도 많은 어려움을 지닌 기업일 것이다. 따라서 그 어려움의 근원지가 근로시간인지 곰곰이 생각해 볼 필요가 있다. 그러나 그 원인이야 어찌되었든지간에 정부는 이러한 한계기업들의 생사에 특별한 관심(special care)을 가지고 보완정책을 고안해야 한다. 그러나

이 정책은 근로시간 단축에 대한 대응정책이 아닌 과연 이러한 한계기업들에 대해 어떻게 산업정책을 또는 중소기업정책을 펼쳐나갈 것인가 하는 총체적인 틀 속에서 고려되어야 한다.

현재 발표된 중소기업 지원정책은 크게 세 가지 방향이다. 첫째, 중소기업 생산성 향상을 위해 공정개선, 자동화 시설, 첨단 기술장비, 정보화 설비투자에 대한 세액공제를 확대한다. 둘째, 2003. 8. 근로기준법 개정안과 함께 국회를 통과한 '중소기업 인력지원특별법'에 따라 중소기업이 청년실업자 등 신규 인력을 채용할 때 주 5일 근무제를 조기 도입하는 사업장에는 신규 채용자 인건비를 50%까지 지원하는 등 '고용장려금'을 지급한다. 셋째, 국민주택 우선분양 등 중기 근로자 우대 조치를 강화한다. 아직 구체적인 추진대책이 발표되지 않아 명확하지 않으나, 이 정책들이 일반적인 중소기업에 대한 내용인지 혹은 조기도입 기업에 대한 지원대책인지를 구별할 필요가 있으며, 앞서 언급한 바와 같이 조기도입 기업에 대한 지원대책을 확대하는 것이 바람직하다고 판단된다.

또한 중소기업이 근로시간 단축과 관련하여 겪는 특별한 어려움은 '인력난'이라고 할 수 있다. 우리나라의 중소기업들은 '3D산업 기피현상'으로부터 시작해서 노동시장에 진입하는 신규노동력이 대기업을 선호하고 중소기업 취업을 피하면서 만성적인 인력부족을 호소하고 있다. 특히 제조업분야는 산업구조의 변화에 따라 노동력이 서비스업으로 이전해 가는 추이와 맞물려 심각한 기술인력 부족에 시달리고 있다. 따라서 근로시간 단축으로 인한 중소기업의 고민은 대기업처럼 선택적 보상휴가나 적극적인 휴가 권유를 사용하는 것이 아니라, 어떻게 하면 노동비용의 상승을 저지하면서 필요한 노동력을 고용하고 일정한 수준의 근로량을 유지하느냐 하는 것이다. 특히 단계별 도입은 일정 기간 동안 중소기업과 대기업간의 근로조건 격차를 더욱 확대하여 이러한 인력난을 심화시킬 가능성이 있다. 따라서 중소기업이 근로시간 단축이라는 변화에 적응할 수 있는 시간적 여유를 준다는 점에서 단계별 도입은 유용한 수단이라 할 수 있으나, 그 단계별 도입기간이 장기간일수록 '인력난'이라는 문제의 시점에서는 법개정 없는 자율적 도입의 경우와 마찬가지로 대기업과 중소기업간 근로격차가 벌어지는 문제를 발생시킨다.

따라서 근로기간 단축과 관련해서는 우선 중소기업의 인력난을 해소할 수 있는 인력정책이 동반되어야 하며, 장기적으로는 우리 중소기업을 둘러싸고 있는 대기업과의 불공정한 하청관계, 어음 및 현금지불 시스템의 문제, 대출이나 금융지원에 있어서의 취약점, 연구개발 능력의 부족으로 인한 낮은 기술력 등 중소기업 문제로 제시되었던 기본적인 문제들이 해결되어야 한다.

다른 나라의 경우(주로 일본과 프랑스) 근로시간 단축과 관련되어 중소기업에 제시되었던 지원정책은 첫째, 채용장려금 및 신규노동력 임금보조금, 둘째, 사회보험 분담금의 감면, 셋째, 설비투자 확대와 효율적인 시간관리제도의 활용에 대한 지원금이 있다.

2002년 중소기업중앙회에서 제시한 중소기업 지원방안도 이와 유사하다. 첫째, 금융지원 부분으로 설비투자자금 지원(대출금리의 인하, 중소기업진흥 및 산업기반기금, 정보화촉진기금 등 정책자금 지원규모의 증액 등), 신규채용 근로자 인건비의 50% 지원 등을 요구했고, 둘째, 세제지원으로 생산성향상시설 투자금액의 세액공제율을 현행 5%에서 10%로 상향 조정, 공해방지, 유통근대화, 산업재해예방 등 산업정책 목적을 위한 설비투자의 세액공제율을 현행 3%에서 5%로 확대, 최저한세율을 현행 12%에서 10%로 인하, 중소기업 근로자의 근속연수에 따라 일정한 공제비율을 정하여 과세연도 총 급여액에서 근속연수별로 10~25% 근로소득 추가공제를 제안했다. 셋째는 사회보험부담금 감면으로 산재 및 고용보험료를 5년간 30~50% 감면을 제시했고, 넷째, 외국인 근로자의 사용규모를 확대해 달라는 요청도 있었다.

이에 더하여 필요하다고 판단되어 건의해 왔던 정책은 다음과 같다. 첫째, 현재 근로기준법이 정하고 있는 특례업종에 대한 검토와 그 업종의 성격에 따른 법정근로시간 준수의무의 재정비가 필요하다. 현재 감시·단속적인 근로를 하는 경우와 필요에 의해 특례업종으로 허가를 받은 직종(운수업, 경비업 등)에서 가장 긴 장시간 근로가 기록되고 있는데 이들에 대한 구체적인 분석과 제도의 재정비가 필요하다.[52] 둘째, 파

52) 최근 노사정위원회에서는 운수업의 근로시간 실태에 대한 조사가 실시되어 주당 56시간을 초과하는 격일제 및 1일 1차제 등의 장시간 근로 요인에 대한 규

트타임, 파견근로자들의 권리 규정을 명확히 하는 동시에 이들의 사용 범위를 확대시켜 기업의 인력운영 효율화를 강화할 수 있도록 법규제 정비(근로시간 단축 기업에 대해 노동시장의 유연화를 실현할 수 있는 길을 제도적으로 보장)가 필요하다. 셋째, 근로시간 관리, 인적자원 관리의 체계 변화를 통해 생산성 향상을 기획할 능력이 없는 중소기업에 대해 경영컨설팅을 제공할 필요가 있다. 넷째, 근로시간 단축을 생산성 향상으로 극복한 사례를 모집, 홍보 및 교육한다. 다섯째, 외국인 근로자 공급정책에 대한 장기적 방향을 정하고 근로시간 단축과 동반하여 외국인 근로자 사용에 관한 법제도를 정비한다.

2003년 9월에는 근로시간 단축과 병행하여 중소기업의 인력문제를 해결하기 위해 '중소기업인력지원특별법'이 제정되었다. 그 주요 내용은 다음과 같다. 첫째, 중소기업의 인력수급 원활화를 위한 인력유입 여건을 조성하기 위해 산학협력을 통한 필요인력 양성, 공동복지시설 설치, 직무기피요인 해소사업 및 중소기업 인식개선사업 등을 실시하고, 장기근속자에 대한 주택 우선분양을 추진한다. 둘째, 주 5일 근무제 도입에 따른 부담을 완화하기 위해 경영진단 및 컨설팅 제공, 추가인력 채용장려금 지원, 생산성 향상 지원의 방안을 강구한다. 셋째, 산업고도화·지식집약화에 대비한 고급인력 확보를 지원하기 위해 업종별 조합 단위 인력구조고도화사업을 추진하고, 전문인력 채용시 고용장려금을 지원하고 외국 전문인력의 활용을 지원한다. 넷째, 청년층, 여성인력 등 유휴인력의 취업여건을 조성하기 위해 청년실업자의 중소기업 취업시 고용장려금을 지급하고 공동보육시설을 지원한다.

이를 추진하기 위한 시행령에서는 '지방중소기업인력지원협의회'를 설치하여 특별법의 지원사업을 효과적으로 추진하기 위한 체계를 갖추었고, 산학협력지원과 지역특화 교육과정의 개설, 연구인력 및 시설현황 정보의 제공, 중소기업과 대기업간 연계지원, 중소기업 공동교육훈련시설의 지정, 중소기업체험사업계획, 학점인정학교 지원우대, 고용장려금의 지급, 외국전문인력의 사증발급 지원, 외국전문인력의 활용 지원, 전문연구요원 등의 제도에 관한 협의, 중소기업의 공정개선 지원, 협동화

제가 필요하다는 의견이 도출되기도 했다.

사업의 지원 우대, 직무기피요인 해소장비 개발 지원, 중소기업 인식개선사업, 근로시간단축의 원활한 지원, 생산성 향상을 위한 지원, 근로자의 창업지원, 주택의 우선분양, 소기업의 인력지원 우대 등의 내용이 담겨져 있다.[53]

그러나 이러한 지원책들은 장단기적으로 근로시간 단축이 던져주는 중소기업의 문제를 경감하고 해소해 주기는 하지만, 한계기업으로 머물러 있고, 신규인력이 잘 오지 않으려 하는 중소기업의 근본적인 문제를 해결하기는 어렵다. 이러한 근본적인 문제를 해결하기 위해 그간 수많은 지원과 정부 정책이 중소기업의 발전을 위해 만들어졌다. 예를 들어 현재 실행되고 있는 「중소기업 기술경쟁력 제고 5개년 계획」이 효과적으로 추진되기만 한다면 중소기업 경쟁력은 향상될 수 있다. 따라서 새로 계획을 세우기보다는 이미 수립된 계획이 제대로 실행되는지, 그렇지 않다면 그 원인은 무엇인지를 밝혀 해결하려는 노력이 필요하다.

한편 중소기업에 있어 법정근로시간 단축은 근로자 규모에 따라 단계별로 도입될 예정이지만, 많은 중소기업 근로자들은 사실 자신들에게 이러한 변화가 나타날지에 대해 회의적이다. 현재의 장시간 근로가 지나치거나 포괄역산제로 표현되는 임금제도를 가진 중소기업의 경우 기존의 근로기준법을 준수하지도 않는데, 법제상으로 법정근로시간을 단축한다고 해서 중소기업 근로자들에게 실제 효과가 나타나겠느냐는 것이다. 따라서 근로시간 단축으로 나타나는 부작용에 대해 중소기업의 경쟁력을 어떻게 유지하고, 향상시킬 것인가에 대한 정책과제는 매우 중요하지만, 이에 못지않게 중소기업 근로자들이 이번 제도 변화로 겪게 되는 영향이 근로자의 삶의 질 향상이 아닌 상대적인 소득과 근로조건의 격차 확대로 나타날 수 있는 가능성에 대해서도 정부는 주의를 기울여야 한다.

다. 노사갈등 완화

프랑스에서 나타난 것처럼 근로시간 단축을 시행할 때 임금보전 문제

53) 구체적인 내용은 '중소기업인력지원특별법'과 동법 시행령을 참조.

때문에 노사갈등이 발생할 확률은 높아진다. 특히 경총과 노총의 지침이 서로 극과 극을 달리고 있는 상황에서 2004년 노사관계는 근로시간 단축에 따른 단체협약의 변경문제로 난항을 겪을 것으로 전망된다.[54] 특히 근로기준법을 개정하는 과정에서 노사간의 타협이 이루어지지 않았기 때문에 노사간의 힘겨루기는 계속될 가능성이 많다.[55]

대기업 위주로 법정근로시간 단축은 2004년 7월 대기업과 공공부문, 그리고 금융산업에 가장 먼저 적용되는데, 생산체계와 영업방식 그리고 설비투자와 인적자원 관리의 변경 등 경영능력을 갖춘 대기업의 경우 현재 상황에서 가장 우선적으로 고려해야 할 부분은 노사관계라 할 수 있다. 이번에 개정된 근로기준법은 임금, 휴가, 초과근로 할증률 등의 전반적인 근로조건에 대한 변화를 언급하고 있을 뿐 아니라 기존 단체협약과 취업규칙을 갱신하도록 노력할 것을 부칙에 명시하고 있다. 더불어 이러한 근로조건의 변화는 평소 임금상승률 결정에 치중하던 기업에 대해 근로조건 전반에 대한 재검토와 근로조건 전반에 대한 총괄적인 협상(package negotiation)을 시도할 수밖에 없도록 만든다. 이 과정에서 노사간의 협조로 비용상승의 분담과 임금상승의 억제 등에 동의하면서 근로자들이 기존에 가지고 있던 근로조건을 저하시키지 않는 쪽으로 타결을 가져가는 기업들은 파업과 같은 노사갈등을 겪지 않을 것으로 보이지만, 그렇지 않은 경우 임금 및 그 외 근로조건에 대한 노사간 갈등은 매우 심각한 문제로 나타날 가능성이 높다. 특히 개정된 근로기준법 내용보다 근로자들에게 유리한 단체협약이나 취업규칙을 보유하고

54) 개정된 근로기준법의 내용 중 임금보전의 문제는 노사간의 자율적 협상에 의해 결정되어야 하는데, 경총은 근로기준법이 명시한 내용 외에는 임금보전을 해주어서는 안 되며, 사라지는 연월차수당이나 무급화된 생리수당에 대해서도 삭감해야 한다고 지침을 내리고 있는 반면, 노동계는 사업장 단위의 협상을 통해 근로조건의 저하가 없는 주 5일 근무제를 쟁취해야 한다는 지침을 내리고 있다.

55) 현재 제시되어 있는 경총과 노동조합측의 지침을 살펴보면 노동조합측은 단체협약이 불이익 변경이 되어서는 안 되며, 근로기준법은 최저기준이므로 그 기준을 상회하는 단협이 이미 존재하는 경우 근로기준법에 맞추어 개정할 이유가 없다고 주장하고 있는 반면, 경총은 개정법 부칙에 명시되어 있는 대로 개정법 내용에 맞추어 단체협약을 개정해야 하고, 종합적으로 볼 때 연간 총 휴가휴일이 기존보다 증가하며 개정 법률의 규정에 따라 취업규칙을 변경하는 것은 불이익 변경에 해당하지 않는다고 주장한다.

있는 기업에서는 이미 시행하고 있던 제도(연월차휴가 수당, 격주 토요휴무 당시 토요근무를 휴일근무로 취급하여 특근수당을 지급하던 관행 등)를 근로시간 단축과 더불어 조정하려고 시도할 것이냐의 문제가 발생한다. 사실 기업이 요구할 수 있는 내용은 노동조합의 요구 내용에 따라 유연하게 변화할 수 있다. 만약 노동조합에서 근로시간 단축에 따른 시간당 임금률을 높이는 방식으로 임금 보전을 원한다면, 기업의 측면에서는 탄력적 근로시간의 적용이나 연월차휴가의 축소와 사라진 휴가 수당의 삭감 등의 노동비용 축소 조항들을 강력히 요구할 수 있을 것이고, 마찬가지로 사용자 측에서 노사간의 타협을 시도하지 않고 법규정에 얽매인 협상을 주장한다면 노동조합 측에서도 임금보전에 있어 무리한 요구를 할 수 있다. 그러므로 노사간의 갈등에 따른 손실을 피하기 위해서는 근로기준법을 중심으로 노사간 서로 한 가지는 양보하고 한 가지를 받아내는 방식의 협상이 필요하지 않을까 생각된다.

노사간 타협의 기본 방향은 장시간 근로의 해소(근로시간의 단축), 근로자의 삶의 질 향상(주 5일 근무제와 임금보전), 기업의 부담을 경감시키기 위한 근로조건의 개선(휴가・휴일제도의 조정, 탄력적 근로시간제 확대 등)이라는 목적에 부합하게 각 사업장에 적절한 단협과 취업규칙의 내용을 구성하는 것이라 생각된다. 또한 산업, 기업, 근로자의 유형과 상황에 따라서 적절한 변화가 필요하기 때문에 단일한 방안이 모든 사업장에 적용될 수 없으며, 사업장별 노사협상이 필요하다. 따라서 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 요구된다.

2004년 노사관계가 중요한 이유는 국내 경제상황이 어려운 가운데 근로시간 단축과 맞물려 집중된 시기에 노사갈등이 집중되어 나타날 수 있는 가능성이 있기 때문이다. 또한 하청 중소기업에 영향을 미치는 대기업들이 2004년 단체협상을 할 때 정리되는 결과들은 선도기업 효과를 가져와 여타 중소기업에 영향을 미칠 확률이 높다. 따라서 각 기업들은 협상 테이블에 앉기 전에 기업들의 상황에 대해 노사가 함께 정보를 접

하고 의논할 필요가 있으며, 정부는 새로운 노사관계를 정립하기 위한 노력을 서둘러야 한다.

정부는 단협 과정에서 발생할 가능성이 높은 사례들에 대한 명확한 유권해석을 발표할 필요가 있으며, 전문가들의 연구를 통해 근로시간 단축에 관련된 단협 과정에서 발생 가능한 문제들을 표준화할 수 있는 노사협상 편람(manual)을 작성하여 사업장 단위 노사가 활용할 수 있도록 홍보할 필요가 있다.

라. 기타 근로시간 단축과 함께 고려해야 할 사항들

위에 언급한 내용 외에도 정부나 공공부문이 담당해야 할 과제들이 다수 존재하는데, 특히 나타날 가능성이 있는 부정적인 효과에 대한 보완적인 정책 추진이 필요하다.

발생 가능한 부정적인 사회적 효과 중에 부익부 빈익빈의 현상이 나타날 수 있다. 즉, 소비를 할 수 있는 시간의 증가는 잉여소득의 여유를 가진 계층과 그렇지 못한 계층간의 격차를 더 확대시킬 가능성이 있다. 따라서 저비용으로도 소비의 대상이 되는 활동을 할 수 있는 공공부문의 인프라 제공이 꼭 필요하다.

또한 근로시간의 단축은 현재 진행되고 있는 노동시장에서의 비정규직(임시직, 일용직, 파트타임 근로자 등)을 급격히 증가시킬 가능성이 있다. 이것은 이들을 사용하는 것이 노동비용을 감축할 수 있다는 요인이 가장 크게 작용하지만, 이들에 대해 근로시간의 기준이 애매모호하게 적용될 뿐 아니라 고용관계에 있어 약자인 이들이 이러한 부당노동행위에 대해 대응할 방법을 찾기가 어렵기 때문이기도 하다. 정부는 이러한 가능성에 대한 해법을 찾기 위해서 그리고 궁극적으로 이러한 비정규직의 근로자로서의 권리를 보호하기 위해 우리나라 비정규직의 현황을 제대로 파악하고 그들의 범위와 권리 등을 법제화하여 실질적으로 보장받을 수 있도록 도와야 한다.

특히 근로시간의 단축은 여성들의 경제활동참가를 촉진할 가능성이 있는데, 이들이 비정규직으로 고용되면서 정상적인 고용경로를 따라가

지 못하는 길로 가지 않도록 제도를 보완하는 한편, 일을 하는 동안 아동을 맡아줄 수 있는 시설을 확대 및 고급화할 수 있는 노력이 필요하다.

공휴일 폐지 계획에 대해 주 5일 근무제의 도입이 뒤늦은 중소기업 근로자나 이와 관계없는 자영업자, 그리고 해당 공휴일과 관련 있는 이해 당사자들의 반발이 심하다. 따라서 공휴일의 폐지보다는 관련법의 개정을 통해 휴일을 토요일로 이전하는 것이 바람직하다.[56]

3. 성공적인 주 5일 근무제 정착을 위한 정책과제 : 긍정적 효과의 극대화

가. 주 5일 근무제에 대한 홍보와 관찰

이제 법개정으로 본격적으로 시작된 근로시간 단축의 추진이 우선 국민들이 공감대를 형성할 수 있는 상황으로 전개되어야 한다. 여론조사에 따르면 임금근로자들의 경우 75% 이상이 제도개선에 찬성하는 것으로 나타나지만, 사업주와 자영업자, 그리고 제도개선과 크게 관련이 없는 주부 등의 대부분은 반대 의견을 피력하고 있다. 또한 전문가에 대한 실태조사에서도 정부 주도의 근로시간 단축에 대해 많은 비판이 있었다. 물론 꾸준히 지속되어 왔던 주 5일 근무제에 대한 논의과정으로부터 많은 국민들이 그 개념이나 취지에 대해 인식도가 높아지고 그런 방향으로 가게 될 것이라는 여론은 형성되어 있으나, 제도 시행에 있어 기업, 근로자, 국민들이 적극 협조해야만 긍정적인 효과를 극대화될 수 있기 때문에 국민들의 공감대를 형성할 수 있는 노력이 절대적으로 필요하다.

따라서 근로시간 단축이 진행되는 과정에 대해 계속적인 관찰과 분석을 유지하면서 노총과 경총 같은 이익단체의 주장이 아닌 제도 개선의 다양한 방안을 비교하는 것을 내용으로 하는 토론회나 세미나를 개최하고, TV 및 언론매체를 적극적으로 이용하여 홍보를 해야 한다. 또한 기

56) 외국의 경우 관련 행사일은 정해져 있더라도 휴일은 토요일로 이전하는 것이 가능하다.

존의 근로기준법조차 잘 지켜지지 않는 상황에서 무슨 근로시간 단축이냐는 질책이 나타나지 않도록 현행법의 근로시간 및 관련된 근로조건에 대한 사항이 준수되고 있는지에 대한 근로감독이 우선 강화되어야 한다.[57]

또한 근로시간 단축이 실행될 때 이것을 계속해서 감시 및 평가(monitoring)하고 부작용에 대한 보완책을 추진해 나갈 수 있도록 '근로시간제도연구위원회(가칭)'를 학자 등 전문가, 기업의 노사 및 인력 담당자, 정부 관련 공무원 등 실무 중심의 인력으로 구성하여 정보 및 자료 수집, 축적, 분석, 정책 대안 제시 등의 기능을 상시적으로 빠르게 추진할 필요가 있다.

나. 생산성 향상과 직업능력 개발

앞서 분석한 것처럼 근로시간 단축으로 기업이 가장 우려하고 있는 것은 노동비용의 상승이다. 그리고 이것을 해결할 수 있는 가장 좋은 방법은 생산성 향상을 통한 실근로시간의 단축이다. 따라서 기업이 근로관리를 강화하고 노동강도를 높이는 것을 허용해야 하고, 근로시간 단축을 생산성 향상으로 연결한 사례를 연구하여 이러한 사례를 홍보해야 한다.

주 6일 근무를 하던 우리의 직장문화 또는 근로문화는 한 개인이 일을 하면서 정기적으로 교육훈련을 받기에 매우 어려운 구조를 가지고 있었다. 그러나 주 5일 근무제가 도입되면 기업은 생산성 향상을 위한 인적자원관리를 강화할 수밖에 없다. 이는 우선 근로관리의 강화를 통해 이루어지겠지만, 어느 정도 한계에 부딪히게 되면 장기적으로 보유 인력의 생산성 향상을 위해 직업능력을 개발하는 방법이 필요하다. 결국 교육훈련을 통한 인적자본 향상이라는 개인의 노력을 이끌어내기 위해서는 이러한 교육훈련의 결과가 반영되는 고용, 기업내 승진, 연봉에 대한 평가 등에 반영이 될 수 있는 체계(system)(학점 인정제, 직업능력

57) 실질적인 감독 강화가 가능할 수 있도록 지방노동사무소와 지방자치단체 관련 공무원들이 현재 맡고 있는 역할과 권한, 감독 방식 등에 대한 점검이 필요하다.

인증제, 자격제도의 정비)로 인적자원관리 체계를 전환할 것이고(현재도 일어나고 있는 추세) 이는 근로자 본인의 교육·훈련에 대한 수요를 확대하게 될 것이다. 따라서 토요휴무로 발생하는 시간적 기회에 대한 활용을 긍정적인 방향으로 유도하기 위해 각 산업단지별로 직업능력개발 프로그램을 토요일에 실시할 수 있도록 지원하고, 산학연 연계에 의한 프로그램을 권장하면서, 고용보험기금상의 직업능력개발사업을 확대하여 적용할 수 있다. 대학과 전문대학에서 근로자들의 학습과 훈련을 위한 주말 프로그램이 다수 발생할 수 있도록 지원하는 것도 한 방법이다.

또한 근로시간 단축 후 경기상승기가 도래하면 기업들이 많은 신규채용을 할 필요가 발생하는데, 이 때 신규채용 인력의 기술이나 지식의 숙련도가 기존 근로자와 큰 차이를 보인다면 기업이 그들의 재교육 및 훈련을 위해 시간과 비용을 투입해야 한다. 따라서 주 5일 근무제의 도입은 현재의 교육훈련제도 개편 작업을 가속화하여 노동시장에 진입하려는 예비근로자들의 직업능력을 향상시키는 교육과 훈련이 기업과 여타 교육훈련기관을 중심으로 활성화될 가능성이 있다.

다. 바람직한 여가 문화의 확산

최근 여론조사기관[58]의 실태조사 결과에 따르면 근로시간 단축에 이은 주 5일 근무제의 확산에 대해 해당되는 일부 근로자와 그 가족들은 늘어난 여가시간에 대해 무엇을 해야 할지 혼란을 겪고 있는 것으로 나타난다. 긍정적인 효과를 주장하는 측에서는 늘어난 시간을 자기계발, 취미활동, 가족과의 여가생활 등 유익한 이용이 가능하다고 언급했지만, 실제 나타나는 현상을 살펴보면 취미활동을 위한 소비의 증가, 여가시간의 활용에 대한 혼선, 부족한 여가시설에 대한 불만 증가 등 일부에서 문제가 발생하는 것으로 파악되고 있다.

이러한 혼란은 시간이 지나면서 차츰 개선될 것으로 파악되지만 가족단위, 지역 중심, 저비용의 여가 문화가 확산될 수 있도록 여가인프라를

58) 다음 미디어의 2004년 3월 실태조사.

정비해야 할 필요성은 여전히 남아 있다. 우선 토・일요일에 쉬는 유휴 공공시설을 활용하여 여가 및 문화활동을 제공할 수 있는 공간과 시설을 제공하고 시민단체, 지역 자원봉사단체 등의 신청을 받아 이들 시설과 프로그램을 활용할 수 있도록 추진하는 방안을 고려할 수 있다. 또한 지역 단위의 공공도서관, 미술관, 체육시설 등 시민들을 위한 공공의 여가시설을 지속적으로 확충하고 주말 프로그램을 운영하는 방안을 검토해야 한다.

라. 고용창출의 촉진

앞서 설명한 것처럼 우리나라의 경우 이번 법정근로시간 단축에 있어 사업 확장이 필요한 경우가 아니라면 신규 채용을 확대하기는 어려울 것으로 보인다. 이런 상황에서 근로시간 단축을 일자리 창출의 기회로 연결하기 위해서는 기업의 의식 변화와 그러한 의식 변화를 유도할 수 있는 동기의 부여가 무엇보다도 시급하다. 기업들이 신규 채용을 꺼리는 이유는 크게 비용의 상승과 고용의 경직성 때문이라고 할 수 있다. 만약 근로시간 단축과 함께 일자리 창출을 촉진시키는 정책이 우선순위를 가진다면 임금 보조금의 지원과 채용에 있어 간접비용으로 등장하는 사회보장분담금(고용보험, 국민연금, 산재보험 등)의 경감과 같이 프랑스 정부가 사용했던 기업에 대한 지원정책이 필요하다. 또한 노동시장의 유연성을 단계별로 확대시키는 중장기적인 계획을 통해 신규 채용에 대한 동기를 부여할 필요가 있다.

근로시간 단축과 일자리 창출이 연계될 수 있는 분야는 공공부문이다. 현재 공공부문에서는 24시간 서비스를 제공해야 하는 필수공익부문(치안, 소방, 도로교통 등)이 존재한다. 이러한 부문의 교대제를 살펴보면 민간부문 중소기업의 교대제와 비교한다 해도 열악한 수준이라 할 수 있다. 비록 이런 분야가 근로기준법의 적용을 받지는 않지만 과중한 업무에 의해 국민들에게 제공되고 있는 공익서비스의 질이 낮은 수준에 머물고 있을 가능성도 존재한다. 만약 근로시간 단축의 실시와 함께 이들 분야에도 단계적으로 업무시간을 단축하고, 인력활용 방식을 바꾸면

서 추가적으로 신규 직원을 고용하여 보다 향상된 공익서비스를 제공할 수 있다면, 이것은 장기적으로 남아 있는 그리고 사회적으로 필요한 일자리의 창출이기 때문에 국민의 세금을 사용하는 충분한 명분을 가질 수 있다.

사회적으로 필요하다는 인정을 받는 직종에 대한 직접 고용 또한 근로시간 단축을 일자리 창출과 연계시킬 수 있는 주요한 원천이다. 예를 들어 토요휴무를 하게 되는 학생들의 활동을 위해 학교에서 주말 학습 또는 취미활동 프로그램 교사를 채용한다든가, 지역단위 문화 및 여가 인프라 시설의 확충과 주말 시설운용에 대한 고용 등은 주 5일 근무제의 확대와 함께 그 필요가 커지고 있기 때문에 공공부문에서의 일자리 창출을 담당할 수 있는 분야라 할 수 있다.

일자리 창출을 최우선 목표로 한다면 근로시간 단축에 따른 고용지원금 지원을 조기시행 중소기업에만 제한할 것이 아니라 그 적용범위를 확대할 필요가 있다. 업종에 따라서는 300~500인 미만의 사업장이라도 고용지원금을 지원하고 공공직업안정기관을 통해 인력채용서비스를 협조해 줄 필요가 있다. 예를 들어 병원과 같은 의료부문은 300인 이상의 규모라도 24시간 서비스를 반드시 제공해야 할 필요가 있기 때문에 작업 방식을 개선한다 하더라도 추가적인 노동비용의 부담이 매우 크게 나타난다. 따라서 이런 경우 고용지원금이 적용된다면 국민에게 필요한 의료서비스 제공과 일자리 창출을 연계시키는 중요한 역할을 할 수 있다. 또한 제조업 부문에서 평균적으로 초과근로시간이 길고 3D에 가깝다 하여 근로자를 채용하는 데 어려움을 겪고 있는 섬유업종과 같은 경우, 과거 가지고 있던 국제경쟁력을 현재 외국에 빼앗기고 있는 상황에서 300~500인 규모의 중견기업이 유지되고 또한 발전될 필요가 있는 현재 단계에서 노동비용의 상승은 심각한 위협이 될 수 있다. 따라서 산업별 업종별 분석을 통해 일부 제조업분야에 대해 고용지원금이 적용되는 범위를 확대할 필요가 있다.

이러한 모든 대책은 사실 한 가지, 그러나 매우 심각한 문제에 봉착하게 된다. 그것은 '비용'의 문제다. 앞서도 여러 번 강조했으나 위에서 제시된 여러 의견들은 일자리 창출이 정부 정책 중 우선순위를 부여받을

때 추진될 수 있으며, 그것은 정부 재정투입의 우선순위를 부여받았을 때를 의미한다. 정부의 재원이 제한되어 있는 상태에서 재정투입은 결국 그 우선순위에 따라 추진될 수밖에 없고, 이는 일자리 창출이 과연 전체적인 정부정책과 우리 경제상황에 있어 어떤 위치에 있느냐에 따라 변화한다. 따라서 어느 규모의 예산을 어느 정도의 지속성을 가지고 일자리 창출을 위해 투입할 것이냐의 과제는 계속해서 제기될 수밖에 없는 그러나 가변적인 중요 문제로 남아 있을 것이다. 여기서 한 가지 주목해야 할 것은 이 보고서가 제안하고 있는 일자리 창출과 과거 실업대책에서 추진되었던 일자리 창출 정책과의 근본적인 차이점이다. 지금까지 정부는 실업률이 높아졌을 때 일자리 창출 정책을 추진하여 실업률을 낮추는 데는 성공했으나, 지속적인 일자리를 창출하는 데는 실패했다는 비판을 계속해서 받아 왔다. 그러나 이 보고서에서 제안하고 있는 근로시간 단축과 동시에 추진되는 일자리 창출 정책들은 민간기업의 역량 강화와 동반하는 또는 사회적으로 필요한 서비스나 재화의 공급을 증대시키거나 제공되는 서비스의 품질을 향상시키는 긍정적인 효과를 주는 상시적 일자리를 창출하자는 의미에서 지금까지의 일자리 창출 정책과 차이를 가진다.

4. 근로시간 단축과 고용보험 정책과제

가. 근로시간 단축과 고용보험제도

고용보험제도는 노동시장의 변동에 따라 재원과 사업에 대한 수요와 지출이 모두 변화하기 때문에 주 5일 근무제가 가져올 효과에 대한 고려가 필요하다. 주 5일 근무제가 파급하는 노동시장의 변화는 고용보험이 가지고 있는 기존의 문제인 도덕적 해이를 더욱 크게 할 가능성이 있는 반면, 주 5일 근무제가 발생시키는 부정적인 효과를 완화하고 보완하는 수단으로도 사용될 수 있다.

고용보험제도는 고용을 촉진하고 실업에 대하여는 생계를 지원하면서 생활안정을 도모하고 취업을 원만하게 유도하기 위한 제도이다. 따

라서 근로시간의 단축으로 인한 주 5일 근무제의 도입은 취업자나 실업자를 불문하고 노동시장 전체에 엄청난 파급효과를 낳을 것으로 본다. 이에 따라 사실상 경제활동인구 전체를 제도의 대상으로 하고 있는 고용보험제도는 직접적으로는 재정상태의 변화가 예상되며 주 5일 근무제로 인한 노동시장의 변화폭을 확대시키는 결과를 낳을 것이다.[59]

앞서 논의한 근로시간 단축의 효과 중에서 기업에 나타날 수 있는 가장 부정적인 효과는 기업이 노동비용의 상승을 극복하지 못하고 생산량 자체를 감소시키고, 고용과 투자를 모두 축소하는 경우를 가정할 수 있다. 이러한 부정적인 효과를 예방하기 위해 고용안정사업은 유용하게 사용될 수 있다.

고용안정사업의 프로그램들 중 고용유지지원금, 전직지원장려금, 재고용장려금[60]에 대한 수급조건을 완화하거나 사업주에 대한 지원을 증가시키는 경우 어려운 처지에 봉착한 기업에 대한 지원효과를 발휘할 수 있다. 여기서 문제는 만약 근로시간의 단축으로 임금이 상승했다면 지원금의 절대액도 비례하여 상승해야 도움이 되는데 현행제도는 지원금액이 정액화되어 있으므로 지원규모가 상대적으로 줄어들게 된다는 점이다. 특히 임금상승이 필요하지만 여력이 없는 중소기업의 경우 이러한 지원금은 유용하게 사용될 수 있다.[61]

---

59) 특히 2003년부터는 일용직(주 60시간 이상 근로자)에게까지 적용이 확대되어 명실 공히 전체 근로자를 대상으로 하는 제도가 되었다.

60) 고용유지지원제도 중 재고용장려금은 경영사정이 악화되어 근로자를 감원하였다가 경기회복으로 신규인력이 필요한 경우, 종전 재직근로자의 재고용(recall)을 유도하고 이에 대한 장려금을 지원하기 위한 것이므로 주 5일 근무제와 직접적인 영향은 없을 것으로 본다.

61) 고용유지지원금에 대한 필요 예산 규모는 다음과 같이 추정할 수 있다.
PEMCONS*WG*CNEMCONS
여기서, PEMCONS(Per Employee Containment Subsidy) : 1인당 고용유지지원금
WG : 주 5일 근무제로 인한 임금상승률
CNEMCONS : 추가로 고용유지지원금이 필요한 기업의 수혜자수 변화
전직지원장려금에 대한 필요 예산 규모는 다음과 같이 추정할 수 있다.
PTRANS*%NUM*COVERD
여기서, PTRANS(Per Transfer Subsidy) : 1인당 전직지원장려금
%NUM : 전직지원대상자 증가율
COVERD : 적용대상자수

또한 주 5일 근무제는 상대적으로 비정규직 인력의 수요를 증가시키고 잠재인력의 노동시장에 대한 참여가 증가할 가능성이 있다. 따라서 잠재인력인 고령자, 장기실업자, 여성의 고용촉진을 위한 고령자고용촉진장려금, 장기실업자고용촉진장려금, 여성고용촉진장려금의 확대가 유용한 수단으로 사용될 수 있다.[62] 또한 채용되는 비정규직들의 근로조건을 향상시키기 위해서는 비정규직에 대한 고용보험의 적용을 실질적으로 확대할 필요성이 있다. 이 시점에서 잠재 노동인력의 참여를 확대시키는 데 있어서 여성의 노동시장 참여는 자녀에 대한 보육수요를 늘일 것이다. 따라서 정부는 정책적으로 기업들이 직장보육시설지원금, 직장보육시설설치비용 융자지원사업을 적극적으로 활용하도록 홍보할 필요가 있다.

직업능력개발사업은 기업 및 근로자의 직업능력개발사업 지원을 통해 인적자원의 질을 향상시키고 근로자 자신의 직무능력 향상 노력을 유인하여 기업과 근로자 모두에게 급변하는 경제상황에 능동적으로 대처할 수 있게 함을 목적으로 한다. 따라서 주 5일 근무제의 실시에 따른 여가의 증대는 근로자로 하여금 직업능력개발사업의 수혜를 받을 수 있는 기회를 많이 제공할 수 있을 것으로 본다. 그러나 이 제도의 효율성에 대한 의문이 제기되고 있으므로 제도의 개선에 대한 필요성도 함께 증대될 것으로 본다.

직업능력개발사업은 생산성의 향상을 위하여 필요한 사업이다. 따라

---

62) 고령자고용촉진장려금에 대한 필요 예산 규모는 다음과 같이 추정할 수 있다.
PAGEDEMPS*WG*CAGELAYOF
여기서, PAGEDEMPS(Per Aged Employment Subsidy): 1인당 고령자고용촉진지원금
WG : 주 5일에 따른 임금상승률
CAGELAYOF : 주 5일 근무제에 따른 고령자고용장려금 대상자수의 증가
여성고용촉진장려금에 대한 필요 예산 규모는 다음과 같이 추정할 수 있다.
PWMEMPS*WG*CWMLAYOF
여기서, PWMEMPS(Per Women Employment Subsidy) : 1인당 여성고용촉진장려금
WG : 주 5일에 따른 임금상승률
CWMLAYOF : 주 5일 근무제에 따른 여성고용장려금 대상자수의 증가

서 기업에서의 수요는 더욱 증가할 것이고, 근로자들의 동기유발이 가능하다면 근로자 개인들로부터의 수요 또한 증가할 것이다. 이와 같이 수요가 증가할 경우 사업에 대한 필요 예산이 증가할 것으로 전망된다.

주 5일 근무제의 활성화는 주말 2일을 이용한 학교 프로그램이 도입될 가능성이 높다. 특히 다양한 기능을 필요로 하고 유연한 직업전환을 필요로 하는 현재의 노동시장을 볼 때, 학자금대부와 수강장려금지급에서 상당히 높은 수요가 발생할 것으로 본다. 그리고 생산성의 향상은 더 높은 수준의 교육프로그램을 필요로 하므로 이에 따라 수강비용도 상승할 가능성이 높다. 이에 따라 수혜 대상자들의 부담을 덜어주기 위하여 공공 능력개발프로그램의 개발이 필요하며, 프로그램의 개발에 따른 비용상승으로 인한 수강료의 부담을 억제하는 것이 필요하다.

실업자재취직훈련은 실직한 피보험자에 대하여 재취업에 필요한 기능 기술을 위한 훈련기회를 제공하기 위한 것이다. 이에 따라 훈련비를 표준훈련비에 기준하여 지급한다. 실업급여를 받지 못하는 훈련생에게는 훈련종료 후 또는 단위 개월마다 정액으로 지급한다.

주 5일 근무제의 도입은 정규 고용의 불안정성으로 실업자재취직훈련은 감소하고, 대신 기업의 핵심인력 양성 정책 등으로 수강장려금 등은 증가할 것으로 본다. 그리고 기업 내에서도 양성훈련보다는 향상훈련의 수요가 더 높아질 것이다. 양성훈련은 우선 인건비의 상승으로 고용주는 많은 투자가 불가능하다. 따라서 기업이 양성훈련에 관심이 적어질 것으로 본다. 이에 따라 근로자들은 스스로 양성훈련에 관심을 더 가져야 한다. 취업시장에서 경력직을 더 선호하는 것도 이 이유에서이다.

주 5일 근무제는 비정규직을 중심으로 고용을 증가시킬 가능성이 높기 때문에 이는 경기변동에 따른 노동시장의 변화가 더 크게 나타날 것임을 의미하고, 이들을 중심으로 한 이직과 실업의 빈번한 발생은 실업급여의 수요가 증가한다는 것을 의미한다. 특히 자발적 이직에 있어서도 실업급여제도를 적용하는 제도의 확대를 계획하고 있는 상황에서 앞으로 발생될 실업급여 수급자는 일정한 소득이 있으면서 수급을 받는 형태의 도덕적 해이를 보일 가능성이 있다. 따라서 실업급여 수급자의

관리를 강화하여 생활안정 수단을 빨리 갖도록 하는 것이 필요하다. 또한 근로시간 단축의 도입이 임금상승 효과가 있다면 구직급여의 기준이 되는 평균임금이 상승할 것이고 구직급여의 지급금액이 증가하게 될 가능성 또한 존재한다. 취직촉진수당은 실업급여가 확보된 근로자들이 가능하면 빨리 일터로 돌아가도록 유인하기 위한 제도이다. 따라서 임금이 상승하여 실업급여가 인상되면 취직촉진수당도 함께 인상되어야 한다. 그런데 이 제도 내의 일부 수당은 정액으로 제공되고 있다. 따라서 정액수당의 인상이 필요하다.

구직급여의 지급기준을 7일이 아니라 실구직기간이 될 5일 기준으로 지급하는 것도 고려되어야 한다. 주 5일 근무제에 의하여 서비스 산업이 활성화된다면 자발적 이직의 기준 적용이 모호해져 사실상 자발적 이직에 의한 수급자수가 상당히 증가할 가능성이 높다. 따라서 주 5일 근무제가 확대되는 과정에서는 자발적 이직에 대한 급여를 축소하거나 제한하는 것이 고려될 필요가 있다. 이들의 도덕적 해이를 없애기 위하여 자발적 실업에 대하여는 구직급여를 낮추고, 대신 비정규직이나 파트타임 근로자에 대하여는 훈련연장급여의 수급자격을 부여하는 것이 필요하다.

나. 고용보험제도의 대응방향

주 5일 근무제의 확산에 따른 고용보험의 대응방안에는 크게 소극적 대응과 적극적 대응의 두 가지가 있다고 본다.

소극적 대응은 우선은 주 5일 근무제가 고용보험의 급여지출 형태를 변화시키는 것에 따른 대응이다. 앞서의 분석에서 현재의 통계나 자료가 부족하여 추정을 시도하지 않았으나, 보다 구체적인 자료의 습득이 가능하다면 이에 대한 분석을 통해 고용보험예산을 다시 조정하고, 그동안 방만하게 운영되었거나 주 5일 근무제의 도입에 부합되지 않는 제도를 개선하는 것이 필요하다. 그리고 새로운 급여수요에 대하여 균형예산의 유지를 위한 수입구조의 조정을 해야 한다. 즉, 주 5일 근무제의 변화에 따른 임금의 변화, 고용의 변화에 따라 고용보험제도를 순응적

으로 운영해야 할 것이다.

다음으로 적극적 대응이란 주 5일 근무제에 따른 효과에 대응하기 위해 고용보험의 예산을 먼저 고려할 것이 아니라 사업의 실시를 통한 결과에 초점을 맞추어 적극적으로 대처해 나가는 것이다. 이는 주 5일 근무제로 발생하는 긍정적인 효과의 증폭과 부정적인 효과의 억제를 위해 고용보험제도가 가지고 있는 고용안정, 고용촉진, 실업억제 등의 수단을 가지고 적극적 조정을 하는 것을 의미한다. 단, 여기에는 새로운 정책이 도입되고 이에 따라 예산이 팽창할 가능성이 높다.

이러한 적극적 대응의 정책 방향은 다음과 같이 요약될 수 있다.

첫째, 비정규직의 확산 가능성을 차단하거나 혹은 비정규직을 보호하기 위하여 정규직과 비정규직간의 차별을 최소화하는 정책을 추구하는 것이 필요하다.

둘째, 주 5일 근무제에 따른 생산성 제고 노력에 맞추어 연봉제를 확산하는 계기로 삼는 것이 필요하다. 이는 기존의 서열 중심 봉급체계를 개혁하는 계기로 삼으며, 최근 문제가 되고 있는 연령차별에 의한 해고의 문제까지 접근하는 것을 의미한다.

셋째, 유연한 노동체제의 정립을 위하여 한편으로 파견근로제를 활성화시키고, 이들을 법적으로 보호하여 더 많은 비경제활동 노동력을 노동시장에 참여시키는 것이다.

고용보험에 있어서 주 5일 근무제에 따른 적극적 대응방향을 결정하는 데 있어 선진국에서 발생했던 긍정적 효과를 고려해 볼 수 있다.

프랑스의 경우 사회당의 집권 공약에 따라 근로시간의 단축과 고용창출을 목적으로 1998년 6월 주당 39시간에서 35시간으로 법을 개정하였다. 이에 따라 총 근로시간은 약 2.5시간 감소한 반면, 고용창출효과가 크게 나타났다. 1998년에는 2만개, 1999년에는 5만 5,000개, 2000년에는 16만 5,000개 등 2000년 기준 약 24만개의 일자리가 창출된 것으로 조사되었다. 따라서 가능하면 일자리를 창출하는 정책방향을 설정하는 것이 필요하다. 이는 고용안정사업에 밀접히 관련된 사항이다.

일본의 경우는 1988~99년까지 11년에 걸쳐서 주 48시간에서 40시간으로 감축해 왔다. 이에 따르면 주 5일 근무제의 실시율이 높은 기업은

이직률이 매우 낮았고, 실시율이 낮은 기업은 이직률이 매우 높았다. 따라서 주 5일 근무제가 고용의 안정성에 기여함은 부인할 수 없다. 일본의 경우 제조업의 소정근로시간 및 출근일수를 1% 줄였을 때 생산성이 3.7% 향상된 것으로 나타나고 있다. 따라서 정책적으로 생산성 향상의 기회를 제공할 필요가 있다. 이는 능력개발사업과 관련된 사항이다.

포르투갈의 경우는 1996년 6월부터 근로시간을 단계적으로 6개월 내에 42시간으로, 1년 내에 40시간으로 줄이도록 하였다. 이들은 4개월 단위의 탄력적 근로시간제를 확대 적용하였다. 이에 따라 노사간의 분쟁이 격감하였다는 성과를 얻었다. 이 경우 주 5일 근무제는 새로운 노사관계를 설정할 수 있는 계기를 마련할 수도 있다고 본다.

이상의 긍정적인 결과를 외국의 사례에서 얻었다는 것은 주 5일 근무제의 목적 및 당위성을 긍정적으로 인식할 수 있다는 점에서 의의가 있다. 그러나 한편으로 주 5일 근무제에 대한 정책적 뒷받침이 없이는 도입 목적을 달성하는 데 한계가 있음을 또한 부인할 수 없다.

주 5일 근무제의 목표가 연장근무의 억제를 통한 것이 불가피하다면 이를 관철시킬 수 있는 방법을 강구해야 한다. 이를 위하여 실업급여의 기준액을 현재의 평균급여에서 기본급여로 바꾸는 것을 고려할 수 있다. 이 경우 평균급여가 같은 근로자들도 기본급여가 높으면 실업급여를 더 받게 된다. 따라서 가능하면 기본급여가 높고 연장수당이 적은 기업에 근로하는 근로자가 더 유리하게 된다. 이런 변화가 발생한다면 근로자들도 노사협상에서 기본급을 높이는 방향의 협상전략을 구상할 것이며 이에 따라 기업도 이제는 기타수당을 줄이면서 기본급을 많이 반영하는 임금체계로 전환할 것이다. 또한 이러한 변화는 상대적으로 일당에 기준하여 근무하는 일용직의 경우 기본급이 총급여가 되므로 저소득 근로자에게 상대적으로 혜택의 규모가 더 커지는 효과가 있을 것이다. 이 경우 사회보장적 측면에서 기초보장 규모가 더 커진다. 특히 갹출기준을 총 급여기준으로 할 경우 사회보장적 역할이 더 커질 것이다. 일반 근로자들에 있어 혜택의 감소에 따른 불만은 실업급여에 가족수당을 신설하는 것으로 보완할 수 있다. 자녀가 있는 가구의 경우 실업으로 교육비부담이 커지므로 자녀교육을 지원하는 효과가 있다.

고용창출이 발생할 가능성이 높은 여가산업의 일자리는 또한 비정규직 혹은 일용직 일자리일 가능성이 높다. 그리고 2차 직장으로 이러한 산업에 근로하는 경우도 증가할 것이다. 특히 2003년부터 일용직 근로자에 대한 적용이 확대됨에 따라 2차 직장에 대한 고용보험의 적용 가능성을 검토하여야 한다. 특히 비공식부분의 비중이 상당히 큰 우리나라의 경우 2차 직장의 기회가 커진다는 것은 1차 직장만을 적용대상으로 하는 제도 내에서 고용보험의 보장성이 충분하지 않을 수 있을 가능성이 높다.[63] 따라서 비정규직에 취업하고 있는 근로자에 대하여 고용보험을 적용하는 것에 대한 심층적 분석이 필요하다.

주 5일 근무제의 도입과 함께 고용보험제도도 이제는 질적으로 조정되어야 한다. 우선은 고용보험의 지출 측면에서 목표 급여와 수급대상자의 수가 합리적으로 조정되어야 한다. 다른 제도와 달리 고용보험의 계획과 성과는 크게 다르게 나타나고 있다. 그 이유는 경제상황이 급변하기 때문에 고용 및 실업의 흐름을 예측할 수 없기 때문이다. 그러나 장기적이고 확고한 계획을 세워서 이러한 계획과 성과의 괴리를 축소하는 노력이 있어야 궁극적으로 고용시장의 개선이 가능하다고 본다.

고용보험에서 가장 집중적으로 전개되어야 하는 사업은 직업안정사업에서 중소기업에 대한 지원과 직업능력개발사업에서 적용대상자를 비정규근로자에게 확대하는 것이다. 중소기업은 비용상승 요인을 상쇄시킬 수 있도록 하여 고용을 유지시키도록 하여야 한다. 이를 위해서는 당분간 직업안정사업을 통한 지속적인 지원이 있어야 한다. 그리고 여성을 중심으로 한 비정규직 근로자를 활용할 수 있도록 육아시설 등에 대한 지원을 확대해야 한다.

직업능력개발사업은 주말을 이용한 수강프로그램에 대한 확대적용이 필요하다. 그리고 기업이 임금상승에 걸맞은 생산성이 높은 근로자를 요구할 것이므로 이들 프로그램의 질적인 개선을 위한 평가 작업이 있어야 한다. 그리고 이들을 관리하는 데 더 많은 관심을 기울여야 한다.

그리고 정부는 주 5일 근무제를 보다 적극적으로 추진하기 위해 급여

63) 비공식 부분이라 함은 장부에 기재하지 않고 고용주가 주머니 돈으로 임금을 지급하는 경우 등이다. 이는 한편으로 세금포탈의 가능성도 내포한다.

의 산정기준을 기본급으로 전환하는 것이 필요하다. 이 경우 대기업의 일반근로자는 초과수당의 비중이 크므로 불리해진다. 그러나 기본금의 비중이 높은 일용근로자나 중소기업의 근로자들은 상대적으로 유리해진다. 이 경우 대기업도 장기적으로는 기본급의 비중을 높이는 방향으로 임금체계를 개편할 것이다. 그리고 아울러 자연스럽게 저소득 근로자에게 혜택이 많아져서 소득재분배의 기능도 향상시킬 수 있다.

5. 소 결

주 5일 근무제의 도입은 법제화를 통한 근로시간의 단축이라는 간단한 문제가 아니다. 광범위하게 파급되는 사회경제적인 효과에 대한 적절한 대처가 필요하고 정부뿐 아니라 기업과 근로자 모두 치밀한 계획과 준비를 갖추고 최선의 노력을 기울이며 협조할 때 비로소 긍정적인 효과의 선순환이 발생할 수 있는 제도다. 현재 정부는 범부처적으로 구체적인 후속대책을 마련하기 위해 노력 중이다. 이 상황에서 정책목표에 우선순위를 부여하여 확실한 목적 달성을 위한 계획을 만드는 것이 내실 있는 후속대책을 만드는 데 도움이 될 것이다. 현실적으로 가장 신경이 쓰이는 부분은 중소기업의 문제다. 그러나 각 개체별로 접하는 어려움도 분명 해결해야 할 문제이나, 근로시간 단축을 통해 우리 경제 특히 기업과 근로자들이 지향해야 할 점은 생산성의 향상이라 할 수 있다.

우리나라의 시간당 노동생산성은 국제적으로 하위에 속하는 문제를 가지고 있다. 물론 그 원인의 가장 큰 부분은 설비투자가 다른 선진국에 비교하여 부족하다는 점이겠으나, 근로관행과 강도 그리고 근로자의 의식에 있어 선진국 근로자들에 미치지 못한다는 비판을 받는 것 또한 사실이다. 이러한 상황에서 이미 효과분석에서 설명한 것처럼 생산성의 향상은 기업의 노동비용 상승을 해결할 수 있는 가장 강력한 수단이며, 우리 기업의 패러다임을 저비용의 수익창출에서 고부가가치의 수익창출로 이끌어갈 수 있는 도구다. 따라서 근로시간 단축을 진행하는 과정에서 어떻게 하면 기업과 근로자의 생산성을 향상시킬 수 있는가에 정책의 초점을 맞출 필요가 있다. 일본의 경우 실근로시간의 단축이 가장

큰 목표였고, 프랑스는 모든 정책의 초점이 고용창출에 집중되어 있었다. 우리나라는 근로자의 삶의 질 향상이라는 포괄적인 목표를 가지고 근로시간 단축을 추진하고 있으나, 이것은 정책과제에 있어 초점을 맞추기에는 너무나 큰 과제라고 판단된다. 따라서 이번 근로시간 단축의 초점을 우리 경제의 경쟁력 확보라는 차원에서 생산성 향상에 집중하는 것이 바람직하다.

일본이나 프랑스의 예에서 알 수 있듯이 근로시간 단축 과정에서 필요하다고 판단될 경우 법개정이 계속되는 것을 발견할 수 있다. 이러한 법개정은 근로시간 단축과정에 있어 나타나는 경제와 사회현상에 대한 세심한 관찰, 체계적인 자료 축적과 연구 분석을 토대로 하고 있다. 이번 근로기준법 개정으로 많은 변화가 발생하는 과정에 대해 다양한 분야에서 시계열 자료를 축적하고 이를 이용한 연구와 분석을 계속해 나가야 한다. 또한 기업의 생산성 향상을 위해 관련 법령을 다시 개정할 필요가 발생한다면 법개정의 노력 역시 계속되어야 할 것이다.

참고문헌

LG경제연구원(2000a),『근로시간 단축의 경제·사회적 파급효과』.

_____(2000b),『근로시간 단축의 영향과 기업에의 시사점』.

_____(2000c),『근로시간 단축과 뉴트랜드』.

금재호(2003),「고용안정사업의 효과: 재고용장려금과 장기실업자고용촉진장려금을 중심으로」,『노동정책연구』 제3권 제1호, 한국노동연구원.

김소영·전병유·유성재(1999),『근로시간 단축의 쟁점과 과제』, 한국노동연구원.

김동헌·박의경(2000),「고용유지지원금제도의 효과 평가」,『노동경제논집』 제23권 제1호, 한국노동경제학회.

_____(2000),『고용유지지원금제도의 효율성』, 한국노동연구원.

김승택(2003),「근로시간」,『한국의 노동』, 한국노동연구원, 346~373쪽.

_____(2002),『주 5일제 도입을 둘러싼 쟁점과 과제』, 추계학술세미나 발표논문, 한국노동경제학회.

김승택·박우성·안주엽·전병유·정진호(2001),『근로시간 단축이 국민경제와 사회에 미치는 영향』, 한국노동연구원.

김주섭·이규용·김정우(2002),『고용유지지원제도의 효과 및 개선방안』, 한국노동연구원.

김환일(2000),『근로시간 단축의 이해와 과제』, 한국경영자총협회.

남성일(2002),「법정근로시간 단축의 거시경제 효과분석」,『노동경제논집』 제25권 제2호, 한국노동경제학회.

노동부,『매월노동통계조사보고서』, 각호.

_____,『임금구조기본통계조사』, 각호.

_____(2002),「일본의 근로시간 단축」, 내부자료.

_____(2001),『근로시간・휴일・휴가제도 실태조사』.
_____, 고용보험 DB.
박영범(2003),『실업대책으로서의 한국의 법정근로시간 단축』, 집문당.
박우성(1999),『프랑스의 근로시간 단축 경험과 시사점』, 한국노동연구원.
백웅기・오완근(2002),「법정근로시간 단축에 따른 생산 효과의 단기분석」, 2002 경제학 공동학술대회.
백웅기・김창배(2002),『법정근로시간 단축에 따른 경제적 효과 분석』, 한국경제연구원.
삼성경제연구소(2001),「주 5일 근무 실시의 전제조건」.
_____(2001),『주 5일제 근무와 소득과 여가에 대한 인식(2001년 4분의 3분기 소비자 태도 부가조사)』.
신관호・신동균・유경준(2002),「법정근로시간 단축의 경제적 효과」,『노동경제논집』, 제25권 제3호.
안주엽・이규용(2001),「법정근로시간 단축의 노동시장 효과－제조업을 중심으로」,『분기별 노동동향분석』, 제14권 제1호, 한국노동연구원.
유경준(2002),「법정근로시간 단축의 경제적 효과」, mimeo.
이규용・신현구(2003),「고용안정사업」,『한국의 노동』, 한국노동연구원, 419～441쪽.
이승길・고진수・윤종만(1997),『신근로시간관리제도』, 중앙경제사.
일본 경제기획청(2001),『국민경제계산연보』.
장지연・김정우(2002),『취약계층에 대한 고용보조금제도의 효과 및 개선방안』, 한국노동연구원.
정진호・황수경・김승택(2001),『근로시간 단축 및 휴가・휴일제도 개선에 따른 비용・편익 분석』, 한국노동연구원.
통계청(2000),『1999 생활시간조사보고서』 제1권 생활시간량편.
한국관광연구원(2001a),『주5일 근무제 도입에 따른 관광정책 대응방안』.
_____(2001b),「주5일 근무제 도입에 따른 관광여행변화 전망」.
한국환경정책평가연구원(2001),『주 5일 근무제의 환경영향과 대응방안』.

_____(2002),『주 5일 근무제와 여가활동 변화에 따른 환경영향』.
현대경제연구원(2002),『주 5일 근무제 실시에 대한 소비자 심리 조사 결과』.
황덕순(1999),『소규모사업체 고용안정사업 활용제고방안』, 한국노동연구원.

石岡愼太郎(1997),「勞働時間-週四十時間勞働制の實現」, 勞働省勞働基準局編,『勞働基準』, 1997年 8月号.
厚生勞働省(2002),『勞働時間ハンドブック-新しい勞働時間管理のために-』.
厚生勞働省,『每月勞働統計調査』, 每年.
厚生勞働省(2003),「連續休暇の實施予定狀況調査結果」.
厚生勞働省(2003),「平成15年夏季における連續休暇の實施予定狀況調査結果」.
厚生勞働省提供資料(2003),
「勞働時間短縮促進助成事業等交付金の助成金實績等」.
「助成金概要」.
「法定勞働時間の主な推移」.
「週40時間達成事業場割合の推移」.
「勞働時間の短縮の促進に關する臨時措置法の概要」.
「勞働時間の短縮について」.
「これまでの勞働時間對策の主な変遷について」.
「助成金制度のご案內」.
佐藤博樹(1997),「勞働時間制度の彈力化が機能する條件」,『日本勞働研究雜誌』, No.448, 日本勞働研究機構.
産勞總合研究所(2002),『勞務事情』, No.1013.
高梨昌(1995),『新たな勞働政策の展開』, 勞務業務研究所.
谷口隆志(1986),『勞働時間問題の現狀と課題』.
中村二朗·石塚浩美(1997),「勞働時間短縮の意義と効果」,『日本勞働研究雜誌』, No.448, 日本勞働研究機構.
野田進(1997),「時短政策と休暇」,『日本勞働研究雜誌』, No.448, 日本勞働

研究機構.
_____(1987),『改正勞動基準法—背景と解說—』, 日本勞働協會.
_____(1988),『改正勞動基準法—背景と解說—』, 日本勞働協會.
_____(1997),『勞働時間—勞働基準法改正を中心とした勞働時間對策』, 勞働省勞働基準局編,『勞働基準』, 1997年 7月号.
矢野眞和(1997),『勞働時間の短縮と生活時間』,『日本勞働研究雜誌』, No.448, 日本勞働研究機構.
勞働省(1973),『週休二日制·余暇·定年制』, 日本勞働協會.
_____(1989),『勞働時間のしおり』.
_____(1992),『勞働時間短縮推進計畵』.
_____(1993),『勞働時間短縮助成制度活用の手引』, 勞働基準調査會.
_____(1995),『勞働時間のしおり』, 全國勞働基準關係団体連合會.
_____(1996),『勞働時間·休日·休暇管理の手引』, 新日本法規出版株式會社.
_____(2000),『新勞働時間法制の理論と實務』, 勞働新聞社.
_____(2001),『勞働省史』.
勞働省勞働時間課(1997),『平成9年4月1日からの週法定勞働時間について』, 勞働省勞働基準局編,『勞働基準』, 1997年 3月号.
勞働時間短縮政策會議(1989),『勞働時間短縮に關する提言』.
渡辺章(1997),『40時間勞働法制の推進について』,『日本勞働研究雜誌』, No. 448, 日本勞働研究機構.

Brunello, G.(1989), "The Employment Effects of Shorter Working Hours: An Application to Japanese Data," *Economica,* pp. 473~486.
Commissariat General(2001), *Reduction of Working Time: Lessons Learnt from Observation,* Paris.
de Regt, E.(1988), "Labor Demand and Standard Working Time in Dutch Manufacturing, 1954~82," in Robert Hart ed., *Employment, Unemployment and Labor Utilization,* Unwin Hyman, Boston.
Evans, J.(2002), "Presentation on Working Hours", mimeo.

Franz, W. and H. Konig(1986), “The Nature and Causes of Unemployment in the Federal Republic of Germany since the 1970s: An Emperical Investigation,” *Economica,* pp.219~244.

Franz, W. and W. Smolny(1994), “Sectoral Wage and Price Formation and Working Time in Germany: An Econometric Analysis,” *Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.*

Hart, R. and T. Sharot(1978), “The Short-Run Demand for Workers and Hours: A Recursive Model,” *Review of Economic Studies,* pp.299~309.

Holmlund, B. and J. Pencaval(1988), “The Determination of Wages, Employment, and Work Hours in an Economy with Centralised Wage-Setting: Sweden, 1950-83,” *Economic Journal,* pp.1105~1126.

Hunt(1996), “The Response of Wages and Actual Hours Worked to the Reduction of Standard Hours in Germany”, NBER Working Paper 5716.

ILO(1993, 2001), *Year Book of Labour Statistics*, 1993, 2001.

Nymoen, R.(1989), “Wages and Length of the Working Day. An Empirical Test Based on Norwegian Quarterly Manufacturing Data,” *Scandinavian Journal of Econometrics*, pp.599~612.

OECD, *Main Economic Indicators,* 각호.

_____, *OECD Employment Outlook,* 각호.

Stille, F.(1995), “Wage Flexibility in Germany: The Case of Reducing and Flexibilising Hours of Work,” Deutsches Institut für Wirschaftsforschung, mimeo.