

# 윤석열 정부 노동시간 제도개편의 실체와 문제점, 정책대안은 무엇인가?

- 2022. 12. 8(목). 15:00 / 국회의원회관 제4간담회의실 -

**LIVE** ※ 유튜브 온라인 생중계

※ 사회 조돈문 이사장 (한국비정규노동센터)

- 발제 1. 비교법적 관점에서 본 한국 노동시간 규율체제의 문제점과 개선과제  
박귀천 교수 (이화여대 법학전문대학원), 권오성 교수 (성신여대 법학과)
- 발제 2. 유연근무제 확대 등 윤석열 정부 노동시간 정책의 문제점과 대응과제  
김종진 이사장 (사단법인 유니온센터)
- 발제 3. 노동시간을 둘러싼 현장 갑질 사례분석과 시사점  
박성우 공인노무사 (직장갑질 119)
- 발제 4. 노동시간 제도 관련 노동자 인식조사 및 특고 노동시간 실태조사 결과와 시사점  
이창근 연구위원 (민주노동연구원), 이상윤 부장 (한국노총 정책2본부)

## 지정토론

- 김영선 연구위원 (노동시간센터)
- 박제성 선임연구위원 (한국노동연구원)
- 이정희 정책실장 (민주노총)
- 유정엽 정책본부장 (한국노총)
- 양정열 국장 (고용노동부 근로감독정책단)



공동주관 및 주최 한국노동조합총연맹 전국민주노동조합총연맹

공동주최 더불어민주당 김영진 의원, 노웅래 의원, 우원식 의원, 윤건영 의원,  
이수진 의원(비례), 이학영 의원, 전용기 의원, 진성준 의원

정의당 이은주 의원

비교법적 관점에서 본 한국 노동시간  
규율체제의 문제점과 개선과제

- 박귀천·권오성 -

# 비교법적 관점에서 본 한국 노동시간 규율체제의 문제점과 개선과제

권오성(성신여대 교수)·박귀천(이화여대 교수)

## I. 서론

- 노동운동의 역사는 노동시간 단축을 위한 투쟁의 역사라고 할 수 있을 만큼 노동자들은 돈으로 환산된 시간의 지배로부터 최소한의 인간다운 시간과 자유를 확보하기 위해 투쟁해 왔음. ILO 최초의 협약은 1919년 제1호 “공업적 기업의 근로시간을 1일 8시간, 1주 48시간으로 제한하는 협약”이었음이 시사하듯 근로시간은 ILO 설립 이후 국제기준을 설정하여 규율하고자 하였던 우선적 사항이었고, 이후 근로시간과 휴식제도에 관한 사항은 ILO 국제기준의 주요 주제가 되어 왔음.
- 정부는 근로시간제도를 바꾸는 노동개혁을 추진하면서 유럽 국가들의 제도를 참고하겠다고 밝힌 바 있음.<sup>1)</sup> 비단 이번뿐 아니라 유럽의 근로시간제도는 과거에도 우리 제도를 변경할 때 주요 참고 사례로 활용되어 왔음. 유럽 국가들의 근로시간제도는 대체적으로 유연화와 개별화의 특징을 보이고 있는데, 그에 앞서 반드시 고려해야 할 중요한 전제는 해당 국가들의 실근로시간의 수준임.
- OECD 통계에 따르면 2021년 기준 한국의 연간 평균 근로시간은 1,915시간으로, OECD 국가 중에서는 멕시코(2,128시간)와 코스타리카(2,073시간), 칠레(1,916)에 이어 네 번째의 장시간노동 국가임.<sup>2)</sup> 이는 그나마 주간 근로시간의 상한을 연장근로시간 포함하여 52시간으로 제한한 2018년 근로기준법 개정 이후 점차적으로 줄어든 수준임.<sup>3)</sup>
- OECD 발표에 따르면 연간 근로시간이 가장 짧은 독일의 경우, 1,349시간이고, 덴마크(1,363시간), 룩셈부르크(1,382시간), 네덜란드(1,417시간), 노르웨이(1,427시간) 등 다수의 유럽 국가들은 연간 근로시간이 1,300~1,400시간대임을 알 수 있음. 장시간근로 국가 중 하나로 유명했던 일본의 연간 평균 근로시간은 1,607시간임.
- 따라서 외국 제도를 수입하고자 할 때, 해당 국가와 한국의 실근로시간 차이를 비롯하여 제도의 배경을 제대로 이해해야 하고, 실근로시간의 단축 없이 근로시간 유연화를 확대하는 경우의 위험성에 관해 철저한 검토가 이루어져야 함.

1) “이정식 장관 “유럽 근로시간제 참고해 노동시장 개혁” “, 매일노동뉴스 2022. 9. 8. 온라인 기사 (<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=210863>)

2) Average annual working hours per worker in OECD-countries in 2021(in hours) <https://www.statista.com/statistics/263906/annual-working-hours-per-worker-in-oecd-countries/>

3) 2020년 한국의 연평균 근로시간은 1,908시간으로 OECD 국가 중 세 번째로 근로시간이 긴 국가였음.

## II. EU 근로시간 지침

### 1. 근로시간에 관한 EU 지침 개관

- 근로조건의 평등을 통한 통일적인 노동시장 형성을 추구하여 왔던 EU는 연합체 성립 이전부터 근로시간의 규율에 관심을 가져 왔고, 이에 1994년 최초로 EU 근로시간 편성에 관한 지침(93/013/EC)을 제정하였으며, 동 지침은 2003년 개정(2003/88/EC)을 거쳐 현재까지 유지되고 있음.
- 동 지침은 근로시간에 관하여 ‘안전과 건강’ 보호를 위한 최저기준을 규정하고 있음. 예컨대 1일 및 주당 최고근로시간과 휴식시간의 최저기준, 연차휴가의 최저기준, 휴게시간의 최저기준, 야간근로 및 교대제근로에 관한 규율을 포함하고 있음.
- 안전과 건강 분야에 관한 EU의 입법권한은 EC협약 제137조 제1항과 제2항이 규정하고 있음. 따라서, 근로시간 지침의 제정 근거도 근로자의 안전과 건강을 보호해야 한다는 EC협약 제137조이며, 동 지침 전문 제4항도 “직장에서 근로자의 안전, 위생, 건강의 개선은 순전히 경제적인 고려에 종속되어서는 안 되는 목적이다”라고 명시하고 있음. 이러한 점에서 동 지침의 내용에는 임금(수당)에 관한 내용이 없음.
- 근로시간에 관한 EU 지침은 그 근로시간의 특정 주제별로 접근하는 대신 통일된 지침을 통하여 주당 근로시간의 상한, 1일 및 1주 휴식시간, 야간근로, 교대제근로, 연차휴가 등을 일괄적으로 규율하고 있음. 지침의 주요 내용은 다음과 같음.
  - ① 1일 휴식기간
    - 24시간당 최소 연속 11시간의 휴식기간을 규정하고 있음. 이는 결국 1일 근로시간의 상한이 원칙적으로 13시간(24-11)이라는 의미임.
  - ② 휴게시간
    - (근로시간이) 6시간이 넘는 근무일에 대해 휴게시간을 부여하라고 규정하고 있음. 다만, 휴게시간의 시간과 조건에 대해서는 국내법이나 단체협약으로 정하도록 함.
  - ③ 주휴
    - 7일마다 최소 연속 24시간의 휴식기간에 11시간의 휴식기간을 더하여(따라서 연속 35시간의 휴식기간) 부여하도록 규정하고 있음. 다만, 기준기간은 최고 14일로 되어 있기 때문에 ‘2주 단위의 변형 휴일’은 허용됨.
  - ④ 주 근로시간
    - 7일당 시간 외 노동을 포함하여 평균적으로 48시간을 넘지 않을 것을 규정하고 있음. 이러한 주 근로시간 48시간 상한은 실(實) 근로시간의 상한선임.
    - 산정 기준기간은 최고 4개월로 규정되어 있기 때문에 4개월 단위의 변형근로(우리나라 식의 탄력근로제)는 허용됨.
  - ⑤ 연차유급휴가

- 최소 4주의 연차유급휴가 부여를 규정하고 있음.

⑥ 야간근로자의 근로시간

- 24시간 당 8시간 이내로 되어 있지만, 위험 업무 이외에는 변형제(즉, 평균방식)가 허용됨.

⑦ 야간근로자 보호

- 취업전 및 정기 건강검진, 건강문제를 안고 있는 근로자의 주간근로 전환 등을 규정하고 있음.

## 2. 근로시간에 관한 EU 지침에 있어서의 휴식시간 규제

- 근로시간 지침은 휴식을 주요한 규율 사항 중으로 하나로 규정하고 있음. 동 지침은 “모든 근로자들은 적절한 휴식을 가져야 한다. 이 때 ‘휴식’의 개념은 일(日), 시간 또는 그 부분과 같이 시간 단위로 명시되어야 함. 유럽연합의 근로자들은 매일, 매주, 그리고 매년 단위로 최소한의 휴식과 적절한 휴게를 부여받아야 함. 또한 이러한 맥락에서 주당근로시간에 대한 사항을 설정하는 것 또한 필요하다”라고 명시하고 있음(전문의 (5)).
- 이에 따라 근로시간 지침은 일간휴식(daily rest), 주휴(weekly rest), 연차휴가(annual leave), 휴게(break)의 최저기준을 규정하는 것을 그 주요한 범위로 설정되어 있음(제1조 제2항(a)).
- 한편, 동 지침에서 휴식(rest period)이란 근로시간이 아닌 모든 시간을 말하며(제2조 제2항), 근로시간 지침에서 의미하는 ‘충분한 휴식’이란 근로자들이 정기적인 휴식시간을 가지며, 그 지속기간이 시간 단위로 명시되고 보장하기에 충분할 만큼 길고 연속적이어야 한다고 규정하고 있음(제2조 제9항).
- 이러한 원칙에 따라 동 지침 제2장은 “최소휴식기간 - 근로시간의 다른 관점”이라는 제목 아래 최저 휴식을 규정하고 있음. 이러한 최소 휴식은 주당 최대 근로시간 제한(제6조)과 달리, 그 예외가 제한적으로 적용되고 있음.
- 먼저, 제3조는 일간 휴식이라는 표제 하에서 “회원국은 모든 근로자에게 24시간당 최소 11시간의 계속된 휴식이 매일 부여되는 데 필요한 조치를 취하여야 한다”고 규정하고 있음.
- 그리고 제4조에서는 “회원국은 하루의 근로시간이 6시간이 초과하는 경우, 모든 근로자에게 휴게시간이 부여되도록 보장하는 데 필요한 조치를 취하여야 한다. 그 길이와 부여 조건을 포함하여 구체적인 내용에 대해서는 단체협약 또는 협정, 그리고 이러한 방식이 불가능할 경우 국내법으로 정하는 것으로 한다”라고 하여 휴게를 규정하고 있음.
- 그리고 제5조에서는 “회원국은 7일마다 모든 근로자에게 제3조에서 규정하는 매일 11시간의 휴식에 더하여 최저 24시간의 계속적 휴식의 부여를 확보하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다”라고 하면서 주휴를 규정하고 있음.
- 휴게, 일간 휴식 및 주휴는 정기적인 휴식 제도로 근로시간 지침은 그 최저기준만을 규정하고 구체적인 조치는 회원국에 위임하고 있음. 다만 일간 휴식과 주휴일은 ‘계속된 휴식’을 요건으로 하고 있다는 점이 특징적임.

- 이와 별도로 제7조 제1항은 연차휴가라는 표제 아래 “회원국은 모든 근로자에게 국내법 그리고 (또는) 관행에 따라 규정된 취득자격 및 부여조건에 맞게 최저 4주의 연차휴가의 부여가 확보되도록 필요한 조치를 취하여야 한다”라고 규정하고, 동조 제2항에서 “연차휴가의 최저기간은 고용 관계가 종료된 경우를 제외하고 휴가 대체수당으로 대체할 수 없다”라고 규정하고 있음.

1) 규제완화와 건강보호<sup>4)</sup>

- 동 지침은 제5장 “적용제외 및 예외”에서 다양한 규제완화(derogations) 조항을 마련하고 있는 바, 이는 근로의 특성 및 자율성, 집단적 합의 등을 이유로 근로시간 지침의 최저기준을 완화하여 근로시간의 탄력적 이용을 도모하기 위한 것임.
- 동 지침은 규제완화의 방식으로 크게 실질적 요건과 형식적 요건을 규정하고 있는데, 전자는 제17조에서 열거 방식으로 규정하고 있으며, 후자는 제18조에서 단체협약 및 협정의 방식으로 허용하고 있음.

(1) 제17조의 적용 제외

- 제17조(규제완화)에서는 제1항에서 근로자의 안전과 건강보호에 관한 일반원칙에 대하여 적절한 고려를 한다는 전제하에서, ① 근로시간의 길이를 측정하기 어렵거나 미리 결정되지 않은 경우, ② 근로자 자신이 근로시간의 길이를 결정할 수 있는 경우 ③ 경영관리직 근로자 또는 자율적인 결정권을 갖는 자, ④ 가족 근로자, ⑤ 교회 또는 종교 단체에서 종교의식에 종사하는 근로자에 대하여 1일 휴식(제3조), 휴게(제4조), 주휴일(제5조), 주당 최장 근로시간(제6조), 야간근로의 길이(제8조), 산정 기초기간(제16조)에 대한 규제완화 조치를 취할 수 있다고 규정하고 있음(원칙적 규제완화).
- 한편 제17조 제3항 내지 제5항의 규제완화 조치는 당해 근로자에게 상응하는 기간의 보상적 휴식이 주어지거나 합리적인 이유에 의해 규제완화 조치가 불가피한 경우에만 행해지는데, 이때 당해 근로자에게 적절한 보호가 제공될 것을 조건으로 도입될 수 있음(조건부 규제완화).
- 이러한 조건부 규제완화 조치에서는 원칙적 규제완화 조치와는 달리 주당 최대근로시간 규제(제6조)는 그 대상이 되지 않음. 조건부 규제완화 조치의 대상이 되는 활동으로는 ① 해안근로를 포함하여 근로자의 직장과 주거가 떨어져 있는 경우나 근로자의 복수의 직장이 서로 떨어져 있는 경우의 활동, ② 재산이나 생명을 보호하기 위해 상주할 것이 요구되는 경비 및 감시활동, 특히 경비원이나 관리인 또는 경비회사의 경우, ③ 서비스 또는 생산의 지속에 대한 필요성이 있는 경우, ④ 활동의 폭이 예측 가능한 경우, ④ 철도 수송에 종사하는 자 등을 규정하고 있음.
  - 한편 이러한 활동의 경우라 하더라도 1일 휴식(제3조), 휴게(제4조), 주휴일(제5조)의 완화적

4) 김기산·강성태·조용만·한인상·정영훈·노호창·김근주(2015), 『근로시간법제 주요 쟁점의 합리적 개편방안』, 한국노동연구원, p.69 이하를 주로 참조함.

적용에 관해서는 ㉔ 근로자가 교대 당번을 교체하여 특정 업무 당번의 종료로부터 다음 업무 당번 개시까지 1일 또는 주 휴식시간을 그때마다 취득하지 못하는 교대제 근로의 경우, ㉕ 특히 청소원의 활동과 같이 근로시간이 하루 중 분산되는 활동의 경우에만 적용 가능함.

(2) 제18조의 집단적인 협정에 의한 적용 제외

- 제17조에서 열거된 활동 내지 업무 이외에도 제18조에서는 단체협약에 의한 규제완화를 규정하고 있음.
- 동 지침 제3조, 제4조, 제5조, 제8조 및 제16조는 국가나 지역 단위의 단체협약 혹은 협정에 의하여, 여기에서 규정된 원칙에 따라 보다 낮은 수준의 단체협약 또는 노사협정에 의해 규제완화 될 수 있음. 그리고 이 지침의 대상 사항에 대해 국가 또는 지역 단위의 단체협약 또는 협정의 체결을 확보하는 법적 제도가 존재하지 않는 회원국 내지 이 지침에서 추구하는 목적에 대해 특정한 입법 제도를 보유하며 그에 의해 제한이 설정되어 있는 회원국의 경우에는, 적절한 집단적 수준에서 단체협약 또는 노사협정에 의해 제3조, 제4조, 제5조, 제8조 및 제16조의 규제완화가 허용될 수 있음.
- 이러한 단체협약 등의 방식에 의한 규제완화 조치 역시 조건부 규제 완화 조치와 마찬가지로 당해 근로자에게 상응하는 기간의 보상적 휴식이 주어지거나 합리적인 이유에 의해 규제완화 조치가 불가피한 경우에만 행해지는데, 이때 당해 근로자에게 적절한 보호가 제공될 것을 조건으로 도입될 수 있음.
- 이러한 규제완화 조치가 어느 정도까지 허용될 수 있는지에 관하여 지침은 명확하게 규정하고 있지 않지만, 규제완화 조치의 목적이 휴식권을 실질적으로 제한하기 위한 것은 아니며, 근로의 형태 및 업무의 특성상 정기적인 휴식을 엄격하게 적용하기 어렵기 때문이라는 점에 기인한 것이므로, 그 휴식권의 최저 한도에는 영향을 미치지 않고, 정기성 내지 규칙성에만 영향을 미친다고 해석되어야 함.
- 한편 제16조(b)에서 규정된 기준시간(4개월)의 예외에 관해서는 6개월을 초과하지 못함을 원칙으로 하고, 예외적으로 근로자의 안전과 건강 보호에 관한 일반원칙을 준수하고, 객관적 또는 기술적 이유, 근로자 조직상의 이유가 있는 경우 단체협약 또는 협정의 방식으로 12개월까지 이를 연장할 수 있다고 규정하고 있음(제19조).

### III. 프랑스

#### 1. 배경

- 프랑스에서는 2000년대 이후 노동시장을 개혁하려는 시도가 번번이 좌절되었으나 2016년에 이르러 비로소 노동시장 유연화를 골자로 하는 노동법 개정에 성공하였음. 프랑스에서는 2016

년부터 2017년까지 2단계에 걸쳐 노동법의 개정이 있었는데, 1단계는 사회당 올랑드 정권하에서 2016년 8월에 성립한 ‘엘 코므리(El Khomri) 법’이고, 2단계는 2017년 대통령 선거로 당선된 마크롱 정권하에서 2017년 9월에 성립한 ‘마크롱 오르도낭스’ 이후의 관련 입법임.

- El Khomri 법은 2016년 8월 8일에 제정된 “노동, 사회적 대화의 현대화 및 직업 행정의 안전화에 관한 2016년 8월 8일의 법률 제 2016-1088호(LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels)”를 말하며,<sup>5)</sup> 프랑스 노동법전을 수정하는 형태로 노동법전 안에 편입되었음. 이 법률은 성립 후에는 일반적으로 ‘Loi El Khomri’로 약칭되고 있음.
- El Khomri 법에 의해 신설된 프랑스 노동법전 L. 3111-3은 ‘동권(présent livre)은 제3편 제2장과 제6편, 제7편을 제외하고 공서(公序), 단체협약의 범위, 협약이 부재할 경우 적용되는 임의규정에 대해 규율한다’고 규정하고 있는바, 이는 노동법전 내의 제반 조항의 성격을 종전의 ‘강행규정 vs. 임의규정’이라는 이분법적 구분이 아니라 ① 강행규정(公序), ② 단체협약이 규율하는 영역, ③ 단체협약이 없는 경우에 적용되는 규정의 삼분법을 도입한 것임.<sup>6)</sup>
  - 즉, El Khomri 법에 의해 개정된 프랑스의 현행 노동법전의 근로시간 편에는 공서, 단체교섭, 보충규정의 3개의 절이 편재되어 있으며, 먼저 공서(公序)에 해당하는 규정을 소개하고, 이어 단체협약으로 법과 달리 정하는 것이 가능한 규정을 소개하고, 마지막으로 이러한 단체협약이 없는 경우에 보충적으로 적용되는 규정을 소개하는 방식을 취하고 있음. 이러한 개정 내용은 2017년 1월 1일부터 시행되었음.
- 2017년 5월 7일 열린 프랑스의 제25대 대통령 선거 2차 결선 투표에서 임마누엘 마크롱이 당선되었음. 마크롱 정부는 국회의 심의를 거치지 않고 신속하게 개정을 통과시키기 위하여 대통령령(오르도낭스, ordonnance) 방식을 취하기로 하고 정부 내에서 개정안 개요를 준비하였음.
- 오르도낭스(ordonnance)는 정상적으로는 법률의 영역에 속하는 사항을 정부가 의회의 승인을 얻어 제정하는 방식으로 의회에 의한 명시적 또는 묵시적 승인이 있기 전까지는 행정입법의 하나로 취급됨. 따라서 동 오르도낭스가 수권의 범위를 벗어난 경우에는 행정쟁송의 대상이 됨. 한편, 승인법률의 제출만으로는 오르도낭스의 법적인 성격이 변화하지는 않지만, 의회에 의한 명시적 또는 묵시적 승인이 있으면 오르도낭스는 법률의 일종으로 성격이 변화됨.
- 성립된 5개의 오르도낭스는 ① 단체교섭 강화에 관한 오르도낭스, ② 기업 내 노동조합의 책임 행사와 가치 평가를 촉진하는 사회적·경제적 대화를 위한 새로운 조직에 관한 오르도낭스, ③ 노동관계 예측 가능성과 확실화에 관한 오르도낭스, ④ 단체교섭 프레임에 관한 각종 조치에 관한 오르도낭스, ⑤ 직업위험 예방계정에 관한 오르도낭스임.
- 마크롱 노동법 개정 명령 중 첫 번째 명령인 ‘단체교섭 강화에 관한 2017. 9. 22.자 제 2017-1385호 명령(Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au

5) <<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032983213>>

6) Ibid.



renforcement de la négociation collective)’은 산별협약이 기업협약에 대해 우월한 지위를 가지는 경우를 예시적, 한정적으로 규정하였음.

- 프랑스 노동법은 근로자가 자신에게 가장 유리한 규범을 원용할 수 있다는 원칙(principe de faveur)이 긍정되지만, 개정법에 따라 근로자에게 유리한 개별 노동계약의 내용이 단체협약에 의해 수정될 수 있는 가능성이 생겼음.
- 노동법전 L. 2254-1은 “사용자가 협정이나 협약의 조항에 구속되는 경우, 이러한 조항은 그가 체결한 노동계약의 조항이 더 유리한 경우가 아닌 한 그 계약에 적용한다”고 규정하여 여전히 principe de faveur을 긍정하고 있지만, 다음 조항인 L. 2254-2는 기업협약으로 근로계약을 수정시킬 수 있음을 정하고 있음.
- 즉, 동조 제3항 제1문은 “근로계약의 조항과 반하거나 양립할 수 없는 협약의 조항은 보수, 근로시간, 근로장소 등에 대해서도 당연히 이를 대체한다”라고 규정하고 있음. 물론, 같은 항 제3항 제2문은 “근로자는 협약의 적용으로 인해 자신의 근로계약이 변경되는 것을 거부할 수 있다”고 정하고 있으나, 이러한 거부는 사용자로부터 이러한 변경의 사실을 통보받은 날로부터 한 달 이내에 서면으로 이루어져야 하고(동조 제4항), 사용자는 이러한 거부권을 행사한 근로자를 해고할 수 있음(동조 제5항).

## 2. 근로시간 제도

### 1) 개관

- 현재 프랑스 노동법전 L.3212-10는 임금 노동자의 노동시간을 주 35시간으로 규정하고 있음.
- 1982년 1월 16일 행정명령(ordonnance)은 노동시간을 40시간에서 39시간으로 줄였고, 그 후 1998년 6월 13일과 2000년 1월 19일의 “오브리 법”(lois Aubry)은 노동시간을 35시간으로 줄였음.<sup>7)</sup>

### 2) 실근로시간

#### (1) 공서

- 실근로시간은 근로자가 사용자의 처분 하에 놓여 있고, 개인적인 일(occupations personnelles)을 자유롭게 행할 수 없는, 사용자의 지시에 복종하는 시간을 의미함(L. 3121-1).
- 식사시간 및 휴게시간은 위 L. 3121-1조에서 정한 사항들을 충족하는 경우에는 근로시간으로

---

7) Alain Coëuret, Élisabeth Fortis et François Duquesne, *Droit pénal du travail. Infractions, responsabilités, procédure pénale en droit du travail et de la sécurité sociale* - 6<sup>e</sup> édition, LexisNexis, 2016, p. 555.

봄(L. 3121-2). 근무복의 착용이 법령, 단체협약, 내규 또는 노동계약에서 정해져 있고 착의와 탈의가 사업 내에서 혹은 근로장소에서 이뤄져야 하는 경우에는 착의와 탈의에 필요한 시간은 반대급부의 대상이 된다. 이러한 반대급부는 (유급의) 휴식 또는 금전적 형태로 주어짐(L. 3121-3).

- 근로장소로 이동하기 위한 직업적 이동시간은 실근로시간이 아님. 그러나 그러한 시간이 가정과 근무지 간의 이동에 소요되는 통상시간을 초과하는 경우 이러한 시간은 휴식 또는 금전적 형태의 반대급부의 대상이 되어야 함.
- 편성된 근로시간 중에 직업적으로 이동한 시간이 임금의 상실을 초래해서는 아니 됨(L. 3121-4). 장애로 인하여 출퇴근 시간이 늘어나면 휴식으로의 보상의 대상이 될 수 있음(L. 3121-5).

## (2) 단체교섭 대상

- 식사시간이나 휴게시간 및 통근시간은 법적으로 실근로시간이 아니지만, 이러한 시간을 유급으로 처리하는지 여부는 기업별 협약 등 단체협약으로 정할 수 있음.
- 기업별 또는 사업장별 협약이나 협정, 이것이 없으면 부문별 협약이나 협정은 L. 3121-2조 식사시간과 휴게시간이 실근로시간으로 인정되는지 여부와 관계없이 그러한 시간에 대하여 금전보상을 하도록 정할 수 있음(L. 3121-6).
- 기업별 또는 사업장별 협약이나 협정, 이것이 없으면 부문별 협약이나 협정은 L. 3121-3조의 착의와 탈의시간을 반대급부의 대상으로 정하거나, 착의와 탈의 시간을 실근로시간으로 본다 고 정할 수 있으며, L. 3121-4조에서 정하는 직업적 이동시간이 통상적인 통근시간을 넘는 경우에 그에 대한 반대급부를 정할 수 있음(L. 3121-7).

## (3) 보충규정

- L. 3121-6조 및 L. 3121-7조에서 정한 기업별 또는 사업장별 협약이나 협정 또는 부문별 협약이나 협정이 없는 경우, 노동계약으로 식사시간 및 휴게시간의 보상을 정하거나, L. 3121-3조의 착의와 탈의 시간에 대해 보상을 정하거나 실근로시간과 유사하게 취급하도록 정할 수 있음(L. 3121-8).
- 한편, L. 3121-7조 제2항에서 정한 반대급부는 기업위원회, 기업위원회가 없고 종업원대표가 있으면 종업원대표와의 협의를 거쳐 사용자가 결정함(L. 3121-8).
- 따라서 단체협약이 없는 경우 식사시간이나 휴게시간은 실근로시간이 아니나 근로계약으로 그러한 시간을 유급으로 처리할 수 있음.
- 이 경우 노동계약으로 식사시간이나 휴게시간을 유급으로 정하지 않으면 사용자는 이러한 시간에 대하여 금전지급의무를 부담하지 않음.

□ 착의와 탈의에 대한 보상 여부 및 실근로시간으로의 취급 여부도 근로계약으로 정하도록 하고 있음.

○ 직업적 이동시간이 통상적인 통근시간을 넘는 경우 그에 대한 반대급부는 사용자가 혼자 결정할 수 있으나 기업위원회와의 협의를 거쳐야 함.

### 3) 연장근로시간

#### (1) 공서

□ 근로자의 법정근로시간은 1주 35시간으로 정함(L. 3121-27).

○ 법정근로시간 혹은 ‘이에 준하는 시간’을 넘어서는 모든 시간은 연장근로시간이며, 임금의 가산에 대한 권리를 발생시키고, 경우에 따라 상응하는 휴식 보상에 대한 권리를 발생시킴(L. 3121-28).

○ ‘이에 준하는 시간’이란 근로자의 비활동시간(période d'inaction)을 포함하는 특정한 직업이나 고용에 대해 특별하게 정하는 법정근로시간에 준하는 시간을 의미함(L. 3121-13).

○ 구속력이 확장되는 부문별 협약은 이런 특정한 직업이나 고용을 위해 법정근로시간에 준하는 시간을 정할 수 있으며(L. 3121-14), 이런 협약이 없으면 명령으로 정함(L. 3121-15).

□ 연장근로시간은 주 단위로 산정함(L. 3121-29).

○ 따라서 프랑스에서는 1일 10시간을 하더라도 그 자체로 연장근로로 보지 않고 1주 35시간을 넘는 시간만 연장근로시간으로 인정됨.

□ 연장근로시간은 연간 총한도(un contingent annuel des heures supplémentaires) 내에서 실시될 수 있음.

○ 연간 총한도는 기업별 협약 등 단체협약에서 정함(L. 3121-33). 협약으로 이를 정하지 않을 경우에는 법령에서 정하도록 하였는데(L. 3121-39), 연 220시간임(D. 3121-24).

#### (2) 단체교섭 대상

□ 기업별협약 등 단체협약으로 1주를 월요일로 시작하지 않고 다른 요일로 시작하여 계속되는 7일을 1주일로 정할 수 있음.

○ 기업별 혹은 사업장별 협약이나 협정, 이것이 없으면 부문별 협약이나 협정으로 계속되는 7일의 기간을 1주로 정할 수 있음(L. 3121-32).

□ 기업별 혹은 사업장별 협약이나 협정, 이것이 없으면 부문별 협약이나 협정으로 법정근로시간이나 이에 준하는 시간을 초과한 연장근로에 대하여 가산율을 정할 수 있음.

○ 다만 그 요율은 10% 미만은 허용되지 않음(L. 3121-33).

□ 기업별 혹은 사업장별 협약이나 협정, 이것이 없으면 부문별 협약이나 협정으로 L. 3121-30

의 연장근로의 연간 총한도를 정할 수 있음(L. 3121-33).

- 법령에서는 220시간이지만 이와 다르게 정할 수 있도록 한 것임.
- 다만 공서로서의 최대근로시간(L. 3121-20)에 따르면 특정주의 최대상한은 48시간이고, L. 3121-22에 따르면 12주 평균하여 1주 44시간을 넘을 수 없으며, 일시적인 업무량의 폭증으로 인해 특별한 사정이 있는 경우에 특정주에 60시간까지 일할 수 있으나 행정관청의 승인을 얻어야 함.
- 연간 총한도를 넘어선 연장근로는 휴식보상으로 처리되는 것이 공서이지만, 기업별 협약 등으로 정한 경우 연간 총한도를 초과하는 연장근로에 대해서 그 보상방식을 달리 정하는 것이 허용됨.
- 이러한 휴식은 1년간 사용이 가능하고(D. 3121-17) 하루를 7시간으로 계산하여 반차부터 청구할 수 있도록 하고 있음(D. 31211-18).

### (3) 보충규정

- L. 3121-32에서 정하는 협약이나 협정이 없을 경우에, 1주는 월요일 0시에 시작하여 일요일 24시에 종료함(L. 3121-35).
- 협약이나 협정이 없는 경우 L. 3121-27에 명시된 법정 근로시간을 초과하여 초과하여 근무하거나 이에 상응하는 것으로 간주되는 시간은 첫 연장 8시간은 25% 그를 초과하는 시간에 대해서는 50%의 가산율을 적용함(L. 3121-36).
- 협약이나 협정이 없는 경우 L. 3121-30에서 정하는 의무적 휴식 보상은 20인 이하의 사업의 경우, 연간 총한도를 넘은 연장근로시간의 50%에 대해서 적용되며 20인 초과 사업의 경우 당해 시간의 100%에 대해 적용됨(L. 3121-38).
- 협약이나 협정이 없는 경우 연장근로의 연간 총한도 내에서의 실시 방식 및 이러한 한도를 일시적으로 넘어선 실시 방식은 기업위원회와의 최소 1년에 한 번의 협의 대상이며 이것이 없고 종업원대표가 있으면 종업원대표들과의 협의 대상임(L. 3121-40).

### 4) 야간근로

- 노동법전에 따르면 자정부터 오전 5시까지의 사이의 시간대를 포함하여 연속하는 9시간 이상 동안에 이루어지는 모든 근로를 야간근로로 간주하며, 야간근로 시간대를 오후 9시부터 다음날 오전 7시까지로 정하고 있음(L.3122-2조).

### 5) 연결차단권

- 프랑스 노동법전 L.2242-17조는 단체교섭의 대상사항에 대해 규정하고 있는바, 동조 제7호는

“휴식·휴가 시간과 사생활 및 가족생활을 보장하기 위하여 근로자가 자신의 연결차단권을 완전히 행사하는 방법과 디지털기기의 사용을 규율하는 장치의 마련에 관한 사항. 이에 관한 단체협약이 부재하는 경우에 사용자는 사회경제위원회(종업원대표기구)와 협의하여 지침을 작성한다. 이 지침에 연결차단권의 행사 방법을 정하여야 하고, 그 외에 근로자와 관리직 직원 및 경영진을 대상으로 하는 디지털기기의 합리적 사용에 관한 교육훈련 및 주의환기 조치의 실시 에 관한 사항을 정할 수 있다.”라고 규정하고 있음.

### 3. 정리 및 시사점

- 프랑스의 노동시간은 주 35시간임.
  - 프랑스는 연장근로시간을 주 단위로 산정하며, 연간 총한도는 기업별 협약 등 단체협약에서 정함. 협약으로 이를 정하지 않을 경우에는 법령에서 정하도록 하였는데, 연 220시간임.
  - 다만 공서로서의 최대근로시간에 따르면 특정주의 최대상한은 48시간이고, 12주 평균하여 1주 44시간을 넘을 수 없으며, 일시적인 업무량의 폭증으로 인해 특별한 사정이 있는 경우에 특정주에 60시간까지 일할 수 있으나 행정관청의 승인을 얻어야 함.
- 프랑스는 1일 단위의 연장근로를 별도로 규정하지 않고, 1주 단위로 연장근로를 산정한다는 점, 연 단위로 연장근로의 총한도를 규제한다는 점 등에서 보면 소위 근로시간의 ‘총량규제’의 방식으로 평가할 수도 있을 것임.
  - 그러나, 프랑스는 기본적으로 근로시간을 ‘주 35시간’으로 정하고 있으며, 특정주의 실근로시간의 최대상한은 48시간이고, 12주 평균하여 1주 44시간을 넘을 수 없다는 점에서 프랑스의 근로시간 규제가 우리나라에 비하여 완화되어 있다고 평가하기는 어려울 것임.

## IV. 독일

### 1. 근로시간 법제의 주요 내용

#### 1) 근로시간법의 목적

- 근로시간법의 목적은 첫째, 근로시간을 정함에 있어서 근로자의 안전과 건강보호를 보장하는 것, 둘째, 유연근로시간에 대한 기본조건을 개선하는 것, 셋째, 일요일과 법정휴일을 근로자의 휴식일이자 정신을 고양하는 날로서 보호하는 것이라고 규정(법 제1조). 근로시간법상 규정들을 해석함에 있어서는 근로시간법 제1조에 규정된 보호 목적을 유의해야 함.<sup>8)</sup>

#### 2) 근로시간법 적용범위

8) BAG v. 24.2.2005 - 2 AZR 211/04; Baeck/Deutsch, *Arbeitszeitgesetz*, 3. Aufl., 2014, § 1, Rn. 7.

- “이 법에서의 근로자라 함은 현업근로자(Arbeiter), 사무직근로자(Angestellte), 직업교육을 받기 위해 취업한 자를 의미한다.”라고 규정. 따라서 근로시간법은 원칙적으로 18세 이상의 모든 근로자와 직업교육을 받기 위해 취업한 자에 대해 적용(법 제2조 제2항)
- 근로시간법 적용이 제외되는 대상은 ① 사업조직법(Betriebsverfassungsgesetz) 제5조 제3항의 관리직 사원(leitende Angestellte),<sup>9)</sup> ② 고위관리직 의사(Chefärzte), ③ 공공관청의 관리자 및 그 대리인, ④ 인사 관련 업무에서 독립적 결정권한을 가지는 공공서비스부문 근로자, ⑤ 위탁된 자와 주거 공동체에서 함께 생활하면서 자기책임으로 이 자를 교육·간호 또는 보호하는 근로자, ⑥ 교회와 종교단체의 예배 부문(제18조 제1항). 그 밖에 선원법 제3조의 승무원으로서의 상선근로자에 대해서는 이 법 대신 선원법 적용

### 3) 근로시간의 개념

- 근로시간법 제2조 제1항은 “이 법에서 말하는 근로시간이라 함은 휴게시간을 제외한 근로의 개시부터 종료까지의 시간을 말한다.”라고 규정. 그
- 통설과 판례에 따르면 실제 일하는 시간만이 아니라 근로자가 근로계약상 의무 이행을 위해 사용자가 정한 장소에서 사용자에게 처분권한을 맡기는 시간을 의미. 예를 들어 기계를 고치기 위해 근로자가 기다리는 시간, 다음 업무 지시를 위해 근로자가 기다리는 시간 등은 이른바 경영상 이유에 의한 대기시간(betriebsbedingte Wartezeiten)으로서 근로시간에 해당.<sup>10)</sup>

### 4) 근로시간의 상한선

- 1일의 근로시간은 8시간을 초과해서는 안 됨(근로시간법 제3조 1문). 그러나 6개월 또는 24주 이내에 1일 평균 근로시간이 8시간을 초과하지 않는 경우에 한하여 1일 근로시간은 10시간까지 가능(근로시간법 제3조 2문).
- 근로시간법은 1일 근로시간의 상한선만 정하고 있을 뿐, 1주 근로시간의 한도는 정하고 있지

9) 사업조직법 제5조 제3항의 ‘관리직 사원’이라 함은 근로계약 및 기업 및 사업내 지위에 따라 다음 각호와 같은 경우의 자를 의미한다. 1. 사업이나 사업부분내에서 각 근로자의 채용이나 해고에 대해 독자적인 권한을 가지는 자, 2. 포괄적 대리권 또는 지배권을 가지고 있는 자 또는 사용자와의 관계에서 중요한 의미를 갖는 지배권을 가지고 있는 자, 3. 기업 또는 사업의 존속과 발전에 중요한 의미를 가지고 있고 또한 이러한 업무를 이행하는 데 특별한 경험과 지식이 요구되는 업무를 통상적으로 담당하고 있으며 그 경우에 본질적으로 지휘명령을 받지 않고 결정을 내리거나 또는 결정에 중요한 영향을 미칠 수 있는 자(이러한 업무에는 특히 법규정, 계획 또는 지침, 다른 고위관리직사원과의 협력에 의한 제한이 있을 수 있다). 한편 사업조직법 제5조 제4항에 따르면 관리직 사원 해당 여부에 대한 의심이 드는 경우에, 다음 각 호중 어느 하나에 해당하는 자는 관리직 사원에 해당된다. 1. 직전의 근로자대표위원회, 관리직위원회 또는 근로자의 감사위원회 위원의 선거에 있어서 또는 확정력 있는 법원의 판단에 의하여 관리직사원으로 분류된 자, 2. 기업 내에서 주로 관리직사원에 의해 업무가 수행되는 경영영역에 속해 있는 자, 3. 일반적으로 기업 내의 관리직사원이 받는 통상적인 연봉을 받는 자, 4. 제3호의 적용에 있어도 의문이 있는 경우에는 사회법전 제4편 제18조에 따른 소득액의 3배를 초과하는 통상적인 연봉을 받는 자.

10) Baeck/Deutsch, Arbeitszeitgesetz, 3. Aufl., C. H. Beck. 2014, § 2, Rn. 4.

않음. 다만 일요일 근로는 법에서 금지하고 있어(제9조) 월요일부터 토요일까지만 근로가 허용되기 때문에 연장근로가 없는 경우 1주의 근로시간 한도는 48시간(=6일×8시간)이 됨.

- 연장근로를 하는 경우에는 1일 2시간의 연장근로가 허용되기 때문에 6개월 또는 24주의 단위 기간 내에 평균하여 1일 8시간을 넘지 않는 한, 1주 최장 60시간(=6일×10시간)까지의 근로 가능. 즉, 법에 의한 1주 근로시간 상한선은 60시간임.
- 단, 단체협약 또는 단체협약에 근거한 사업장협정에 의하는 경우에는 예외가 인정됨.
- 사용자가 고의 또는 과실로 법 제3조의 근로시간 한도를 위반하는 경우에는 최고 15,000유로의 과태료가 부과될 수 있음(제22조 제1항 제1호 및 제2항). 위와 같은 위반행위를 사용자가 고의로 행하여 근로자의 건강이나 노동력을 해치거나(법 제23조 제1항 제1호), 이러한 행위를 지속적으로 반복하는 경우(제2호)에는 1년 이하의 자유형 또는 벌금형에 처해짐. 제23조 제1항 제1호의 행위를 과실에 의해 야기한 자에 대해서는 6개월 이하의 자유형 또는 벌금형에 처함(제23조 제2항).

### 5) 연장근로에 대한 금전보상

- 법에서는 연장근로에 대한 별도의 가산수당 지급 등 금전보상에 관한 규정을 두고 있지 않음. 이는 근로시간법이 순수한 노동보호법으로서 법제화되었음을 의미함.<sup>11)</sup> 다만 단체협약에서는 연장근로에 대한 가산수당 등 금전보상에 대한 내용이 규정됨.

### 6) 야간근로 및 교대근로에 관한 규율

- 근로시간법은 야간근로자와 교대근로자의 근로시간이 인간다운 근로시간의 형성에 관하여 노동학적으로 확립된 이론에 따라 정해져야 한다는 점을 명문화하고 있음(제6조 제1항).
- 근로시간법상 야간시간은 오후 11시부터 오전 6시까지이고, 다만 제빵점에서의 야간시간은 오후 10시부터 오전 5까지임(제2조 제3항). 야간근로라 함은 이러한 야간시간 내에 행해지는 2시간을 초과한 근로를 의미(제2조 제4항).
- 법에서는 야간근로자(Nachtarbeitnehmer)에 대한 정의 규정도 따로 두고 있는데, 야간근로자라 함은 ‘정해진 근로시간에 따라 통상적으로 교대근무로 야간근로를 행해야 하는 자’이거나 ‘1년에 최소 48일 이상 야간근로를 행하는 자’를 말함(제2조 제5항).
  - 야간근로자의 1일 근로시간은 8시간을 초과해서는 안 되고, 법 제3조의 규정과는 달리, 1개월 또는 4주 이내에 1일 평균 근로시간이 8시간을 초과하지 않는 경우에만 1일 근로시간이 10시간까지 연장될 수 있음(제6조 제2항).
  - 야간근로자는 고용개시 전 그리고 이후에는 3년을 초과하지 않는 기간마다 의료검진을 받을 수 있는 권리가 있고, 만 50세 이후에는 매년 이러한 권리를 가짐. 사용자가 근로자의 비용부담 없이 사업 내의 전담의사 또는 사업 내 의료서비스에 의한 검진을 제공하지 않는 한, 검진비용은 사용자가 부담(제6조 제3항).

11) Koch/Linck/Treber/Vogelsang, Hinrich, Arbeitsrechts-Handbuch, C. H. Beck, 2011, § 156, Rn. 37.

- 단체협약상의 보상규정이 존재하지 않는 한, 사용자는 야간근로자에게 야간근로가 행해진 근로시간에 대해 적정한 수의 유급휴일 또는 적정한 가산수당을 보장해야 함(제6조 제5항).
- 야간근로자에게는 다른 근로자와 동일하게 직업능력향상교육 및 승진에 필요한 조치에 참여할 기회가 확보되어야 함(제6조 제6항).
- 사용자가 고의 또는 과실로 법 제6조의 근로시간 한도를 위반하는 경우에는 최고 15,000유로의 과태료가 부과될 수 있음(제22조 제1항 제1호 및 제2항). 위와 같은 위반행위를 사용자가 고의로 행하여 근로자의 건강이나 노동력을 해하거나(법 제23조 제1항 제1호), 이러한 행위를 지속적으로 반복하는 경우(제2호)에는 1년 이하의 자유형 또는 벌금형에 처해짐. 제23조 제1항 1호의 행위를 과실에 의해 야기한 자에 대해서는 6개월 이하의 자유형 또는 벌금형에 처함(제23조 제2항).
- 단체협약 또는 단체협약에 근거한 사업장협정에 의하는 경우에는 법 소정 규정에 따른 예외가 인정됨. 예외의 경우에는 근로자 건강 보호 보장이 전제가 됨.

## 7) 일요일 및 휴일 근로의 제한

- 근로시간법은 “근로자는 일요일 또는 법정휴일 0시부터 24시까지 근로를 제공해서는 안 된다”라고 규정하여 일요일과 법정휴일의 근로를 금지하고 있음(제9조 제1항). 독일 통일기념일(10월 3일)을 제외하고는 법정휴일의 종류는 각 주별로 주법에 의해 규정됨.
- 교대제 근무의 경우, 제과점 및 제빵점의 경우, 업종에 따른 예외가 허용됨(법 제10조). 그 밖에 단체협약 또는 단체협약에 근거한 사업장협정에 의하는 경우, 법규명령에 의한 경우, 감독관청의 승인에 의한 경우에 의한 예외가 인정됨
- 근로시간법은 일요일 또는 법정휴일 근로에 대해서는 대체휴일 부여를 통해 보상하도록 하고 있고, 법에서는 가산수당 지급에 의한 보상에 대해서는 규정하고 있지 않음. 일요일 또는 법정휴일 근로에 대한 가산수당 지급에 관해서는 대개 단체협약에서 규정함.
- 일요일에 근로를 제공한다 하더라도 1년 중 최소한 15번의 일요일에는 근로하지 않도록 해야 함(제11조 제1항).
- 근로자가 일요일에 근로한 경우 해당 근로자에게는 근로일로부터 2주 이내에 대체휴일이 부여되어야 하고, 근로자가 평일인 법정휴일에 근로한 경우 근로자에게 근로일로부터 8주 이내에 대체휴일이 부여되어야 함(제11조 제3항). 기술상 또는 업무조직상 이유에 반하지 않는 한, 일요일·법정휴일 또는 위의 대체휴일은 법 제5조에 따른 최소휴식시간에 연이어서 부여되어야 함(제11조 제4항).
- 제9조 제1항에 반하여 근로자를 일요일 또는 법정휴일에 근로하게 한 자, 제11조 제1항에 반하여 근로자를 매 일요일에 근로하게 한 자, 제11조 제3항에 반하여 대체휴일을 부여하지 않거나 적시에 부여하지 않은 자에 대해서는 최고 15,000유로의 과태료가 부과될 수 있음(제22조 제1항 제5호 및 제6호). 이와 같은 위반행위를 사용자가 고의로 행하여 근로자의 건강이나 노동력을 해하거나(법 제23조 제1항 제1호), 이러한 행위를 지속적으로 반복하는 경우(제2호)에는 1년 이하의 자유형 또는 벌금형에 처해진다. 제23조 제1항 1호의 행위를 과실에 의해 야기한 자에 대해



서는 6개월 이하의 자유형 또는 벌금형에 처함(제23조 제2항).

## 8) 휴게시간(Ruhepausen)

- 근로시간이 6시간 초과 9시간 미만인 경우 최소한 30분 이상을, 근로시간이 9시간을 초과하는 경우 최소한 45분 이상을 휴게시간으로 미리 정하여 근로시간 도중에 부여해야 함(근로시간법 제4조 1문).
- 제4조 1문에 따른 휴게시간은 최소 15분 이상의 휴게로 나누어 부여될 수 있음(제4조 2문). 근로자가 휴게 없이 6시간 연속하여 근로를 제공하는 것은 허용되지 않음(제4조 3문).
- 제4조에 반하여 휴게시간을 부여하지 않거나 법에 규정된 최소시간으로 부여하지 않았거나, 적시에 부여하지 않은 자에 대해서는 최고 15,000유로의 과태료가 부과될 수 있음(제22조 제1항 제2호). 이와 같은 위반행위를 사용자가 고의로 행하여 근로자의 건강이나 노동력을 해하거나(법 제23조 제1항 제1호), 이러한 행위를 지속적으로 반복하는 경우(제2호)에는 1년 이하의 자유형 또는 벌금형에 처해진다. 제23조 제1항 1호의 행위를 과실에 의해 야기한 자에 대해서는 6개월 이하의 자유형 또는 벌금형에 처함(제23조 제2항).
- 휴게시간에 대해서는 근로시간법에서 정하고 있는바에 따라 단체협약 또는 단체협약에 근거한 사업장협정에 의하는 경우, 철도사업 및 운송사업, 병원, 치료·요양간병기관, 연방, 주, 지방자치단체 및 기타 공법상 단체 등에서 예외 허용

## 9) 최소휴식시간

- 성인근로자에 대한 최소휴식시간 보장은 근로시간법 제5조에서, 연소근로자의 최소휴식시간 보장은 연소자근로보호법 제13조에서 규정하고 있음. 즉, 18세 이상의 근로자가 하루의 근로를 마친 이후 다시 근로를 재개하기까지는 최소한 11시간 동안 중단 없이 최소휴식시간을 보장받음(근로시간법 제5조). 또한 18세 미만 연소근로자의 경우에는 12시간 동안 중단 없이 최소휴식시간을 보장받음(연소자근로보호법 제13조). 특히 연소자에 대해서는 원칙적으로 오후 8시부터 오전 6시까지의 시간 동안 최소휴식시간이 보장되어야 함(연소자근로보호법 제14조).
- 최소휴식시간은 “중단되지 않고(ununterbrochen)” 부여되어야 함. 또한 최소휴식시간은 역일에 따라 매일 11시간이 부여되어야 한다는 것이 아니라 하루의 근로가 종료된 시각부터 바로 이어서 부여되는 것임. 따라서 실무상으로는 특히 교대제 근로에서 의미가 있음. 이 시간 중에 근로자가 근로를 위해 호출되어 다시 작업장에 돌아오게 하는 것은 허용되지 않음. 최소휴식시간 중에 근로자가 사용자로부터 근로를 요구받은 경우 근로자는 이를 거부할 수 있다고 해석됨. 다만 긴급 상황(Notfälle)과 특별한 사정이 있는 경우(Außergewöhnliche Fälle)에는 그러하지 아니함. 연방 노동법원은 최소휴식시간 부여가 가능하지 않은 경우, 예컨대 근로관계 자체가 종료되어 최소휴식시간을 부여할 수 없을 때에는 이에 상응하는 금전으로 보상하여야 한다고 판시.<sup>12)</sup>
- 근로시간법 제5조 제1항과 제2항에 위반하여 최소휴식시간을 보장하지 않거나 최소휴식시간을

12) BAG 16.5.1957 AP AZO § 12. Nr. 1.

단축한 이후 최소휴식시간 연장을 통해 적법하게 부여하지 않은 경우에는 최고 15,000유로의 과태료가 부과될 수 있음(제22조 제1항 3호). 또한 법 제22조 제1항 제3호에서 금지하고 있는 행위(제5조 제1항에 반하여 최소휴식시간을 부여하지 않았거나 제5조 제2항에 반하여 휴식시간의 단축을 다른 휴식시간의 연장에 의해 보상하지 않았거나, 적시에 보상하지 않는 행위)를 사용자가 고의로 행하여 근로자의 건강이나 노동력을 해하거나(법 제23조 제1항 제1호), 이러한 행위를 지속적으로 반복하는 경우(2호)에는 1년 이하의 자유형 또는 벌금형에 처해짐. 제23조 제1항 1호의 행위를 과실에 의해 야기한 자에 대해서는 6개월 이하의 자유형 또는 벌금형에 처함(제23조 제2항).

- 최소휴식시간에 대해서 근로시간법에서 정하고 있는 바에 따라 업종에 따른 예외, 단체협약 및 단체협약에 근거한 사업장협정에 따른 예외가 허용됨.

## 10) 연장근로시간에 대한 사용자의 기록 의무

□ 근로시간법은 연장근로시간에 대해 사용자가 기록하여 보관하도록 하고 있음.

- 즉, 사용자는 제3조 제1항에 따른 1일 근로시간을 초과하는 근로자의 근로시간을 기록하고, 제7조 제7항에 따라 근로시간 연장에 대해 근로자의 동의를 필요로 하는 사안에 대해 동意的 의사표시를 한 근로자의 목록을 작성할 의무가 있으며 이러한 문서는 최소한 2년간 보관해야 함(제16조 제2항). 이는 근로시간법 준수 여부에 대한 증명책임을 원칙적으로 사용자에게 부과하는 것이라고 볼 수 있음.

## 2. 유연근로시간 제도

### 1) 탄력근로시간 제도

□ 현행 독일법상 탄력근로시간, 유연근로시간 등의 개념에 관한 규정 없음.

- 다만 근로시간법 제3조 1문은 1일의 근로시간이 8시간을 초과해서는 안 된다고 규정하고 있고, 제3조 2문은 6개월 또는 24주 이내에 1일 평균 근로시간이 8시간을 초과하지 않는 경우에 한하여 1일 근로시간은 10시간까지 가능하다고 규정하고 있는바, 제3조 2문의 내용이 탄력근로시간 내지 유연근로시간 제도의 법적 근거가 된다고 볼 수 있음.

□ 제도의 원칙

- 근로시간법상 1일 근로시간은 8시간을 초과할 수 없음. 입법 당시 이러한 규정은 노동학 및 노동의학적 지식과 경험 상 정당화되었음. 즉, 근로시간법 입법 논의에 관한 자료에서는 근로시간의 1일 상한선에 대한 법적 규율은 근로자의 보호를 위해 필수적이라는 점을 밝히고 있음.<sup>13)</sup>
- 원칙적으로 1일 근로시간은 10시간까지만 허용되고, 만 6개월 내지 24주의 단위기간 내에서 평균하여 1일 8시간을 넘지 않는 한, 1주 최장 60시간까지의 근로가 허용됨. 단, 단체협약 및 단체협약에 근거한 사업장협정에 의해 규정하는 경우 등 법에서 규정하고 있는 경우에는 단위기간 등

13) BT-Drs. 12/5888 v. 13.10.1993, S. 24.

에 대한 예외가 인정됨.

- 단위기간 중 평균하여 1일 8시간을 초과하지 않고, 하루의 근로시간이 10시간을 넘지 않는다는 조건이 충족된다면 다양한 형태의 유연 근로시간제도가 허용됨. 예를 들어 24주의 단위기간 중 1주간 소정근로일을 6일로 하고, 매 근로일 당 8시간 근로를 하여 총근로시간이 1,152시간이 되는 근로형태(144일 × 8시간 = 1,152시간), 24주 동안 총근로시간은 1,152시간으로 하되 115일 동안은 매일 10시간씩 근로하도록 하고 하루는 2시간만 근로하도록 하는 형태 등이 모두 가능함. 후자의 경우 115.2일 동안 근로하고, 28.8일은 근로가 면제되는 형태로 운영이 가능한 것임.<sup>14)</sup>

□ 예외

- 근로시간법 제3조에 대해서는 단체협약 또는 단체협약에 근거한 사업장협정에 의하는 경우를 비롯하여, 기관이나 업종, 업무의 특성 등을 고려한 예외가 규정되어 있음(근로시간법 제7조).

① 단체협약 또는 단체협약에 근거한 사업장협정에 의하는 경우

- 다음과 같은 경우에는 단체협약이나 단체협약에 근거한 사업장협정을 통해 근로시간법상 근로시간의 한도에 관한 규정과 다르게 정하는 것이 허용되고, 단위기간을 12개월까지 허용하고 있음.

i) 근로시간이 통상적으로 상당부분 근로대기 또는 대기근로에 해당되는 경우: 1일 근로시간이 10시간을 초과하는 것이 가능함. 단, 12개월을 평균하여 1주 근로시간은 48시간을 초과할 수 없음(근로시간법 제7조 제1항 제1호, 제7조 제8항). 여기서 “상당부분(in erheblichem Umfang)”이 어느 정도를 의미하는지에 관해서는 개별 사례별로 해석에 맡겨져 있고, 완전근로 시간 동안 근로자의 부담의 정도와 대기 시간 동안 이완의 가능성이 중요하게 고려되어야 함. 따라서 단체협약을 통해 직업군에 따라 다르게 정하는 것을 생각할 수 있다. 학설 중에는 전체 근로시간의 25~30% 정도가 근로대기나 대기근로에 해당된다면 “상당부분”으로 볼 수 있다고 하는 견해도 있는데, 연방노동법원은 1일 근로시간이 11시간이고 이 중 3시간이 근로대기시간이라면 근로대기시간이 “상당부분”인 것으로 볼 수 있다고 판단한 경우가 있음.<sup>15)</sup>

ii) 야간근로자의 근로시간이 통상적으로 상당부분 근로대기 또는 대기근로에 해당되는 경우: 1일 10시간 초과가 가능함. 단, 12개월 평균하여 1주 근로시간은 48시간을 초과할 수 없음(근로시간법 제7조 제1항 제1호, 제7조 제8항).

iii) 근로자의 건강 보호를 상응하는 시간의 보상에 의해 보장한다면, 농업분야에서 경작준비기간이나 수확기간 및 기상 영향으로 인한 기간에 맞춰 조정하는 경우, 병원, 치료·요양간병기관에서 근로시간 규정을 업무의 특성과 환자 이익에 맞게 조정하는 경우, 연방·주·지방자치단체 및 기타 공법상 단체 등에서 그 기관의 업무 특성에 맞춰 조정하는 경우에 1일 10시간과 달리 조정하는 것이 가능. 단, 12개월 평균하여 1주 근로시간은 48시간을 초과할 수 없음(근로시간법 제7조 제2항 제2호 내지 제4호, 제7조 제8항).

iv) 근로시간이 통상적으로 상당부분 근로대기 또는 대기근로에 해당되고 특별규정을 통해 근로

14) Koch/Linck/Treber/Vogelsang, § 156, Rn. 30-31.

15) BAG v. 24.1.2006 - 1 ABR 6/05.

자의 건강에 해가되지 않는다는 것이 보장된 경우: 1일 근로시간을 보상없이 8시간 초과하는 것이 허용됨(제7조 제2항의a). 단, 근로자의 서면 동의가 필요하고 근로자는 6개월 이내에 서면 동의를 철회할 수 있음(제7조 제7항).

② 단체협약 적용범위 내에 있으면서 단체협약을 적용받지 않거나 근로자대표위원회가 없는 사업장의 경우: 이 경우 근로자와 사용자간의 서면합의에 의해 근로시간법과 다른 내용의 단체협약을 적용받기로 합의할 수 있음(제7조 제3항). 단, 근로자의 서면 동의가 필요하고 근로자는 6개월 이내에 서면 동의를 철회할 수 있으며(제7조 제7항), 12개월 평균하여 1주 근로시간이 48시간을 초과할 수 없음(제7조 제8항).

③ 교회 및 공법상 종교단체: 내부 규율에 의해 다르게 정할 수 있음(제7조 제4항). 단, 근로자의 서면 동의가 필요하고 근로자는 6개월 이내에 서면 동의를 철회할 수 있으며(제7조 제7항), 12개월 평균하여 1주 근로시간이 48시간을 초과할 수 없음(제7조 제8항).

④ 감독관청의 승인에 의하는 경우: 일반적으로 단체협약이 체결되지 않는 분야에서 경영상 이유에 의해 필요하고 근로자 건강에 해가되지 않는 한 감독관청 승인에 의해 법 제7조 제1항, 제2항, 제2항의a와 다르게 정할 수 있음. 단, 근로자의 서면 동의가 필요하고 근로자는 6개월 이내에 서면 동의를 철회할 수 있으며(제7조 제7항), 6개월 또는 24주를 평균하여 1주 근로시간이 48시간을 초과할 수 없음(제7조 제8항).

⑤ 법규명령에 의하는 경우: 경영상 이유에 의해 필요하고 근로자의 건강에 해가 되지 않는 한 연방정부는 연방상원의 동의를 얻은 법규명령에 의해 법 제7조 제1항 또는 제2항의 예외를 허용할 수 있음(제7조 제6항).

○ 한편, 위와 같은 예외 규정에 근거하여 1일 근로시간이 12시간 이상으로 연장된 경우에는 근로시간 종료 직후 바로 최소 11시간 이상의 휴식시간이 보장되어야 함(제7조 제9항).

#### □ 사업조직법상 근로시간에 대한 공동결정

○ 개별 사업장 내에서 탄력근로시간을 비롯하여 근로시간을 결정함에 있어서 실무에서 특히 유의해야 할 점은 근로시간에 관한 사항은 ‘사업조직법’ 제87조 제1항 제2호 소정의 의무적 공동결정 사항에 해당된다는 점임. 예를 들어 탄력근로시간의 실시 및 단위기간 등에 대해서는 사용자와 종업원평의회가 합의한 내용을 사업장협정에 규정해야 함.

○ 한스 뵉클러 재단(Hans-Böckler-Stiftung)이 2015년 20인 이상 사업장 4,125개의 근로자대표위원회를 대상으로 조사하여 각 근로자대표위원회들이 사업장협정을 통해 체결한 사항의 비율이 높은 순서대로 나열한 결과, 근로시간계좌제도에 관한 사업장협정이 두 번째로 많았음.<sup>16)</sup>

#### □ 탄력근로시간 도입으로 인한 임금보전 문제

○ 독일 근로시간법 등 법령에서는 탄력근로시간 도입 시 단위기간 중 일간 혹은 주간 근로시간이 달라짐에 따라 해당 근로시간에 상응하는 임금액이 달라지는 문제에 대한 임금보전 방법에 관해 명시적인 법 규정을 두고 있지는 아니함.

○ 실무적으로는 주로 근로시간계좌제도와 관련하여 단체협약 상 단위기간 중 임금지급 방식, 연장근로에 대한 가산임금 지급 등에 관한 규정을 두는 경우가 많음.<sup>17)</sup>

16) Baumann/Maschke, Betriebsvereinbarungen 2015 - Verbreitung und Themen, WSI Mitteilungen, 3/2016.

17) Koch/Linck/Treber/Vogelsang, § 160, Rn. 42-44, 53.

## 2) 근로시간계좌제도

- 근로시간계좌제도에 관한 성문법상의 정의 규정은 존재하지 않음.
- 그러나 실제 독일 기업에서는 유연근로시간제도로써 근로시간계좌제도가 널리 이용되고 있는데 근로시간계좌제도에 대해서도 법에서 개념 규정이나 근거 규정은 두고 있지 않음.
- 독일 연구기관 IAB(Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung(노동시장 및 직업연구소))의 연구에 따르면, 1,6000명의 사용자를 대상으로 조사한 결과, 독일에서 근로시간계좌제를 이용하는 비율은 1999년 약 35%에서 2016년 약 56%로 증가하여, 독일 근로자 2명 중 1명은 근로시간계좌제를 이용할 정도로 상당히 많이 활용되고 있다고 함.<sup>18)</sup>

## 3) 재량근로시간제도

- 독일에서는 우리나라의 재량 근로시간제와 유사한 개념으로 신뢰근로시간제(Vertrauensarbeitszeit)라는 제도가 활용되고 있음. 주로 소프트웨어개발, 멀티미디어 영역 등에서 많이 활용되는 근로시간제로서 법에서 규정하고 있지는 않지만 현장에서는 이용되고 있음.
- 이 제도는 사용자는 근로자가 자신의 과업을 약정된 기간 내에 자기 책임으로 이행할 것을 '신뢰'하고, 따라서 상급자에 의한 출퇴근통제와 같은 형식적인 근로시간 파악은 이루어지지 않음.
- 중요한 점은 약정된 노동의 결과가 기한에 맞추어 나와야 한다는 것임. 언제, 얼마나 오랫동안, 어디서 일하는가는 근로자 스스로 결정함. 신뢰근로시간은 주로 프로젝트 단위로 이루어지는 업무에 적합하고, 팀 내지 프로젝트 관련 노동조직 단위에서 수행되어야 할 업무에 대한 합의가 이루어지기도 함.<sup>19)</sup>
- 신뢰근로시간제 도입은 사업장조직법상 의무적 공동결정 사항에 해당되고, 신뢰근로시간제를 이용하는 경우에도 근로시간법이 적용됨. 특히 근로시간법 제16조 제2항에 따라 사용자는 1일 근로시간을 초과하는 근로자의 근로시간을 기재할 의무도 있음. 다만 실무적으로는 상급자가 컨트롤 하지 않는 전자방식에 의한 시간기록 방식이 이용되기도 함.
- 신뢰근로시간제를 이용하기 위해서 가장 중요한 점은 적정한 인사계획임. 인력부족으로 인해 개별 근로자에게 과도한 부담과 초과근로가 발생되고 있다면 이는 신뢰근로시간제를 통해서도 해결할 수 없음. 신뢰근로시간제는 근로자에게 과로와 스트레스를 유발할 수 있기 때문에 노동보호법 등 관계 법령에 의한 근로자 건강보호조치가 중요함.<sup>20)</sup>

18)

<https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/arbeitsmarkt-gut-jeder-zweite-beschaeftigte-hat-ein-arbeitszeitkonto/22710314.html?ticket=ST-1361200-nnr10lAjbtLJj0B6dbHw-ap1>

19) Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin(BAuA), *Flexible Arbeitszeitmodelle Überblick und Umsetzung*, 2017, p.40.

20) Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin(BAuA), p.41.

### 3. 근로시간 단축 청구권 및 선택근로시간제도

- 2019년 개정된 독일의 ‘단시간 및 기간제근로에 관한 법률(Teilzeit- und Befristungsgesetz-TzBfG, 이하 “기간제법”이라 함)’에는 한시적인 단시간근로, 즉 근로시간 단축을 청구할 수 있는 일반적 권리가 포함되었고 이는 근로자들의 자기결정과 시간주권에 대한 수요를 충족시키는 데에 기여할 것이라고 하고 있음. 또한 노사합의에 의해 근로시간을 유연화하는 방안, 예를 들어 근로시간 및 장소와 관련해 근로자에게 더 많은 선택권을 부여할 수 있도록 사회적 파트너들 사이 또는 사업장 차원에서 협약을 체결하고 이를 통해 근로시간 법의 일부 조항의 적용을 배제하는 선택근로시간제도(Wahlarbeitszeit)가 시범적으로 운영되고 있음.<sup>21)</sup>
- 먼저, 근로시간 단축 청구권을 살펴보면 근로자는 법 소정 요건에 따라 기간의 정함이 없는 근로시간단축을 청구할 수 있고, 근로시간단축을 청구하는 특정한 사유를 요하지는 아니함(기간제법 제8조). 다만 사용자는 경영상 이유로 근로자의 근로시간단축 청구를 거부할 수 있음. 이에 더하여 2019년에 개정된 기간제법 제9조의a에 따르면 일정한 요건 하에서 근로자는 사용자에게 기간의 정함이 없는 근로시간 단축 및 기간의 정함이 있는 근로시간 단축(한시적 근로시간단축(Brückenteilzeit))을 청구할 수 있도록 하고 있음.
  - 즉, 제9조의a 제1항은, 근속기간이 6개월 이상인 근로자는 근로계약상 합의된 근로시간을 미리 결정된 기간 동안 단축하는 것을 요구할 수 있음.
  - 기간은 최소 1년 이상에서 최대 5년 이하로 함. 기간이 정해진 근로시간의 단축은 근로자 45인 이상 사업의 사용자에게 청구할 수 있음. 다만, 사용자는 근로자의 근로시간단축 요구를 경영상의 이유로 거부할 수 있음.
  - 상시 근로자 45인 이상 200인 이하 사업의 사용자는 어떤 근로자가 근로시간단축을 원하는 시점에 이미 일정 수의 다른 근로자가 근로시간단축제도를 이용하고 있는 경우, 당해 근로자의 근로시간단축 요구를 거부할 수 있음.<sup>22)</sup>
- 다음으로, 선택근로시간제도는 사용자가 근로자로 하여금 근로시간의 길이를 자유롭게 선택할 수 있도록 하는 제도임.

21) Bundesministerium für Arbeit und Soziales, a.a.O., S. 127.

22) 어떤 근로자가 근로시간단축을 원하는 시점에 이미 근로시간단축을 이용하는 근로자의 수가 다음과 같이 존재하는 경우, 사용자는 당해 근로자의 근로시간단축 요구를 거부할 수 있다.

- 45인 이상 60인 이하 사업장: 4명
- 60인 이상 75인 이하 사업장: 5명
- 75인 이상 90인 이하 사업장: 6명
- 90인 이상 105인 이하 사업장: 7명
- 105인 이상 120인 이하 사업장: 8명
- 120인 이상 135인 이하 사업장: 9명
- 135인 이상 150인 이하 사업장: 10명
- 150인 이상 165인 이하 사업장: 11명
- 165인 이상 180인 이하 사업장: 12명
- 180인 이상 195인 이하 사업장: 13명
- 195인 이상 200인 이하 사업장: 14명

- 대표적으로 독일 금속노조(IG-Metall)는 기업들과의 합의를 통해 2011년부터 2016년까지 금속노조 조합원 약 4,000명이 주간 근로시간을 15시간~40시간 내에서 자유롭게 선택할 수 있도록 하는 제도를 실시한바 있음. 이는 근로자의 시간주권을 보다 강화하고자 하는 것임.<sup>23)</sup>
- 그러나 선택근로시간제도의 활용은 불안정고용으로 이어질 위험도 내포되어 있다는 점도 지적됨. 예컨대 독일 여성법조인연합회는 선택근로시간제도가 가족정책 뿐 아니라 남녀동등대우 관점에서 도 의미가 있지만 근로시간 선택권이 불안정고용의 강화를 야기해서는 안 된다는 점, 지금까지는 주로 단체협약이나 노사공동결정에 의한 사업장협정을 통해 선택근로시간제도가 활용되고 있는데 원칙적으로 이러한 제도는 노동법적으로만 다루어질 문제가 아니라 사회보장법 및 세법상 지원제도와 결합을 통해 활용되어야 한다는 점 등을 지적한바 있음.<sup>24)</sup>

#### 4. 정리 및 시사점

- 독일 근로시간법은 근로자의 건강보호를 가장 중요한 입법 목적으로 지향하고 있고, 근로시간법은 노동보호를 위한 공법적 성격을 가진다는 점, 노동의학적 관점에서 1일 근로시간의 상한선을 법률로 정하여 규제하는 것은 근로자의 건강 보호를 위한 중요하다는 점이 강조됨.
- 독일 근로시간법은 근로시간의 상한선, 휴게 및 휴식의 보장, 일요일과 법정휴일의 근로제한 등을 규율하기 위한 여러 원칙에 관하여 규정하는 한편, 광범위한 예외 규정에 대해 매우 상세하게 규정하고 있음. 그러나 예외를 인정하는 경우 지켜져야 하는 한계, 즉, 예외의 한계 또한 규정하고 있는데, 법에서 예외를 인정하고 있는 조항들의 내용을 살펴보면 많은 경우 단체협약 또는 단체협약에 근거한 사업장협정에서 법과 달리 정하는 것을 인정함.
- 일요일, 법정휴일에는 원칙적으로는 일률적으로 근로를 금지하고, 이러한 날의 근로는 매우 예외적인 것으로 취급함. 이는 근로자들이 가정생활, 시민으로서의 문화생활, 공동체생활을 영위할 수 있도록 법적으로 보장하고자 하는 의미가 있음.
- EU지침 상의 내용이나 다른 유럽 국가들의 제도와 마찬가지로 독일법상의 최소휴식제도는 하루의 근로가 종료된 후에 일정 시간 동안의 휴식을 보장함으로써 근로자 건강보호와 가정생활 등 사생활 보장을 위한 최소한의 안전장치로 작용함.
- 유연근로시간제도에 관해서는 법에 구체적인 규정이 없지만 유연근로시간 도입 및 관련 사항은 사업조직법상 노사의 의무적 공동결정 사항에 해당되고, 단체협약을 통한 규율이 이루어짐.
- 최근 독일은 근로자의 시간주권을 강조하면서 근로시간 단축 청구권 및 선택근로시간제도 등이 활용되고 있는데, 이러한 제도는 불안정고용으로 이어질 위험도 내포되어 있다는 점이 지적되고 있음.

23) Uffmann, Katharina, Digitalisierung der Arbeitswelt - Eine kritische Analyse der Gestaltungsvorschläge befristete Teilzeit und Wahlarbeitszeit aus methodisch-gestalterischer Perspektive, NZA-Beilage, C. H. Beck, 2017, p. 45, 52.

24) 독일 여성법조인연합회(Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djbb)) 홈페이지 게시 자료 참조 <https://www.djbb.de/themen/thema/wahlarbeitszeit/>

## V. 영국

### 1. 개관

- 영국의 근로시간에 관한 기본 법제는 1998년 근로시간규정(The Working Time Regulations 1998)임.
- 근로시간규정은 유럽연합의 노동시간 입법지침(93/104/EC)과 연소근로자 입법지침(94/33/EC)을 국내법으로 입법한 것인데, 이 규정의 적용대상은 영국법상의 근로자(employee) 뿐만 아니라 노무제공자(worker)도 포함되고 있음(노동시간명령 제2조(1)).
- 다만, 선원 등 다른 법에서 노동시간에 관한 규제를 받는 대상에 대해서는 적용되지 않고(노동시간규정 제18조), 가사노동자의 경우에는 일부 규정(주당 근로시간, 연소자 보호규정, 야간근로시간, 특정 근로에 대한 휴게시간 등)이 적용되지 않음.
- 이사나 전결권을 가진 근로자, 가족 노동자, 교회나 종교단체의 종교행사에 종사하는 노동자에 대해서도 일부 규정(주당 근로시간, 야간근로시간, 휴식시간, 주당 휴식시간, 휴게시간 등)이 적용되지 않는 한편, 원거리 통근자, 보안·구급업무 담당자, 농업과 같이 특정 시기에 집중적인 업무를 하는 산업, 갑작스러운 사태에 대비하여야 하는 업무에 종사하는 자, 철도운송 종사자로서 간헐적이거나 계속적이고 정기적인 활동이 필요한 자에게도 일부 규정(야간근로시간, 휴식시간, 주당 휴식시간, 휴게시간 등)을 적용하지 않음.
- 그 외에도 단체협약, 사업장협약을 통하여 야간근로시간, 휴식시간, 주당 휴식시간, 휴게시간 규정의 적용을 배제하거나 변경할 수 있고, 52주를 초과하지 아니하는 범위 내에서 산정기준시간을 변경할 수 있다(근로시간규정 제23조). 교대제 근로, 군대 내 노동자 등에 대한 적용 제한 규정도 있음(제25조~제27조A).<sup>25)</sup>

### 2. 1주의 근로시간<sup>26)</sup>

- 근로시간 규정이 규정하고 있는 일반적인 근로시간에 관한 내용은 다음과 같음.
- 17주의 산정 기준시간을 평균하여 계산한 1주의 노동시간은 초과노동시간을 포함하여 7일당 48시간을 초과할 수 없음(근로시간규정 제4조(1)).
- 일정한 업무 영역과 관련하여서는 산정기준시간을 26주로 하고 있기도 하고(근로시간규정 제21조), 단체협약이나 사업장협약을 통하여 그 기간을 52주로 할 수 있도록 규정하고 있음(근로시간규정 제23조(b)). 또한 사용자가 근로자와 서면으로 매주 48시간 이상을 근로하기로 합의한 경우에는 근로시간규정 제4조가 적용되지 않음(근로시간규정 제5조).

25) 이상의 근로시간 적용범위에 대한 내용은 전형배(2017), 영국노동법, pp. 93-94 참조.

26) 전형배(2017), 영국노동법, pp. 94-95.



- 서면합의를 종료하고자 하는 당사자는 종료 7일 이상 3월 이하의 기간 전에 적절한 통보를 하면 됨.
- 야간노동자의 통상근로시간은 17주를 1주기로 하여 24시간마다 8시간을 초과할 수 없음.
- 단체협약이나 사업장협약 또는 1999년 사업장안전보건경영명령(The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999)에 따라 실시한 위험성평가에 의하여 특별한 위험, 육체적·정신적 과로가 수반되는 업무를 수행하는 노동자에 대해서는 24시간 주기에 8시간을 초과하여 근로를 시킬 수 없음. 야간근로자는 사용자에게 무료의 건강진단을 청구할 수 있고, 사용자는 의사의 진단결과에 따라 해당 근로자에게 야간근로 이외의 근로로 배치전환 등을 해야 할 의무를 부담함(근로시간규정 제6조).
- 15세 이상이면서 18세 미만의 자로서 의무교육연령을 초과한 자를 연소자로 규정하는데 연소자는 매일 8시간, 매주 40시간을 초과하는 근로를 할 수 없음. 또한 오후 10시부터 오전 6시 사이 또는 오후 11시부터 오전 7시 사이에도 근로를 할 수 없음.
- 다만, 사용자는 연소자에게 무료의 건강 및 노동능력 진단기회를 보장하고 야간근로를 실시할 수 있지만 진단은 근로자의 개별 사정을 고려하여 정기적으로 실시하여야 함(근로시간규정 제5A조, 제6A조, 제7조).
- 사용자는 주당 근로시간, 야간근로시간, 야간노동자에 대한 건강진단에 관한 기록을 2년간 보관하여야 함(근로시간규정 제9조).

### 3. 휴게와 휴식<sup>27)</sup>

- 사용자는 근로의 내용이 단조롭거나 근로의 양이 사전에 결정되어 있는 등으로 인하여 근로자의 안전보건에 위험이 생길 수 있는 때에는 적절한 휴게시간을 보장하여야 함(근로시간규정 제8조).
- 성인은 24시간을 기준으로 연속 11시간의 휴식시간이 보장되어야 하고, 연소자는 12시간 이상의 휴식시간이 보장되어야 함(근로시간규정 제10조). 노동자는 매 7일을 기준으로 24시간 이상의 자유로운 휴식시간을 보장받음.
- 유급 주휴에 대한 명문의 규정이 없으므로 주휴일의 유급 여부는 고용계약의 내용에 따르게 됨. 연소자는 원칙적으로 48시간 이상을 보장받음. 하루 6시간을 초과하여 근로하는 노동자는 업무장소에서 떠나 20분 이상의 자유로운 휴게를 보장받음. 연소자는 4시간 30분 이상을 근로하는 경우 30분 이상의 휴게를 보장받음(근로시간규정 제12조).
- 주 5일을 근로하는 노동자는 원칙적으로 매년 5.6주(28일)의 연차휴가를 청구할 권리를 가짐(근로시간규정 제13조, 제13A조).
- 근로를 시작한 날이 첫 번째 연차휴가를 시작하는 날보다 늦은 때에는 연차휴가를 가려는 해의 남은 고용일수에 비례하여 휴가를 부여함.

27) 전형배(2017), pp. 95~96.

- 병가 기간은 연차휴가 일수에 포함되지 아니함.
- 사용자는 연차휴가 기간의 임금을 지급하여야 하며(근로시간규정 제16조), 휴가를 사용할 수 있는 해의 중간에 고용이 종료된 때에는 그 기간에 비례하여 금전보상을 하여야 함(근로시간규정 제14조).
- 단시간 근로자는 근로시간에 비례하여 연차휴가를 청구할 수 있음
- 노동자가 연차휴가를 사용하기 위해서는 사용하려는 연차휴가 일수의 2배에 해당하는 기간 전에 예고 통보를 하여야 함.
- 한편, 사용자는 특정일에 연차휴가를 금지할 수 있는데 이를 위해서는 노동자가 청구하는 연차휴가일수에 해당하는 일수 전에 금지통보를 하여야 함(근로시간규정 제15조). 한국과 달리 특정일에 연차휴가를 금지하는 사유는 규정되어 있지 않음.

## VI. 덴마크

### 1. 배경

- 덴마크 노사관계의 특징은 법률보다 노사자치에 의해 노사관계와 근로조건의 대부분의 사항이 결정된다는 점임.
- 사회적 파트너 간에 합의된 요청 없이는 국가가 임금 등 고용조건을 직접 개입하지 않는다는 오랜 전통의 합의가 있음.
- 사회적 파트너들은 단체협약을 통한 자기규율을 선호해 왔으며, 국가의 제정법 입법은 노동법에서는 제한적인 역할을 수행하여 왔음.

### 2. 근로시간 제도

#### 1) 단체협약에 의한 규율

- 덴마크에는 법정 표준 노동시간이 없음. 사실상의 표준 노동시간은, 직업별·산업별의 노사의 단체교섭(kollektiv forhandling)으로 결정되는 단체협약(overenskomst)에 대해 규정되고 있음.
- 대다수의 단체협약에서는 주 37시간 노동이 일반적으로 규정되어 있음.
- 민간부문의 경우 주 37시간 노동으로 이행한 것은 1985년에서 1990년까지의 시기이고, 그 이후에는 주 표준 노동시간의 단축이나 연장에 관한 논의는 없음.
- 공공부문의 경우에도 주 37시간 노동이 정착되고 있음.
- 근로시간이 법정(法定)되지 않은 것이 원칙이나, 예외적으로 2002년 EU 지침(2000/34/EF)을 이행하기 위하여 근로시간법이 제정되었음.

- 근로시간을 간접적으로 규제하는 법률로서 연간 근로시간의 상한과 연 5주의 유급휴가를 정한 ‘휴가법’과 야간노동과 교대근무에 관하여 규제하고 있는 ‘노동환경법’이 있음. 이러한 노동환경법에 ‘11시간 룰’이 규정되어 있음.
- 소매점포에 관한 ‘폐점법’이 있어서 폐점 시각 및 폐점일을 규제하는 방식으로 근로시간도 규제하고 있음. 2012년 폐점법 개정으로 일요일 영업이 허용됨.

## 2) 근로시간법

- 덴마크에서는 노사자치의 관점에서 근로시간에 대한 법제화에 강한 저항이 있었으나, EU 지침을 무시할 수 없으므로 2002년 근로시간법을 제정하였음.<sup>28)</sup>
  - 동법은 단체협약이 적용되지 않는 노동자에 대한 노동시간의 상한을 규정한 것임.
  - 동법 제1조는 ‘집단적인 단체협약이 적용되지 않는 자’를 대상으로 하는 규제임을 명시하고 있음.
  - 전체적으로 EU 지침의 내용에 따르고 있으며, 주 48시간의 상한과 야간노동에 관한 규제가 중심이 됨.
- 평균(4개월간 평균으로 계산) 주당 근로시간이 48시간(초과근무시간 포함)을 초과할 수 없다는 규정을 제외하고는 평균 근로시간에 대한 실정법상 규제는 없음.
  - 대다수의 단체협약이 근로시간을 규정하고 있는바, 일반적인 주당 근로시간은 5일간 37시간으로 아침 6시부터 저녁 18시 이내에서 결정됨.
  - 적용되는 단체협약이 없는 경우 근로계약으로 근로시간에 대해 자유롭게 결정할 수 있음.

## Ⅶ. 일본

### 1. 배경

- 일본은 최근 저출산·고령화에 따른 생산 연령 인구의 감소, 육아 및 돌봄의 양립 등 다양한 과제에 직면하고 있음.
  - 이러한 배경에서 그동안 문제가 되었던 장시간 노동의 시정이나 다양하고 유연한 일하는 방식의 실현, 고용형태와 관계없이 공정한 대우의 확보 등 각종 대책과 조치를 추진하였음.
- 일본의 일하는 방식 개혁 관련법의 내용은 기존의 노동관계법령을 개정하고 노동자들이 보다 일하기 쉬운 환경을 정비하는 것을 목적으로 함.
  - 시간 외 노동의 상한규제, 연차유급휴가의 계절지정 등 7개 항목이 개정되었음.<sup>29)</sup>

28) <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2004/896>

29)厚生労働省「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」について」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html)를 참조함.

## 2. 근로시간 제도

### 1) 법정근로시간

- 노동기준법에서는 법정근로시간으로 휴게시간을 제외하고 1일에 8시간, 1주일에 40시간으로 규정하고(제32조) 이를 위반하면 6개월 이하의 징역 또는 30만원 이하의 벌금을 규정하고 있음(제119조).
- 법정근로시간제에 대한 예외로 변형근로시간제와 간주근로시간제를 두고 있음.
  - 변형근로시간제는 일정 단위기간을 통산하여 주 평균(소정)근로시간이 주의 법정근로시간을 초과하지 않는 범위 내에서 특정 주 또는 일에 법정 노동시간을 초과하여 근로하도록 하는 제도를 말함.

### 2) 변형근로시간

- 변형근로시간제는 법정근로시간의 기준 범위 내에서 시간외 노동을 적법화시키는 것이라고 할 수 있음.
  - 노동기준법에는 4가지의 변형근로시간제를 정하고 있는데, 1개월 단위의 변형근로시간제(제32조의2), 1년 단위의 변형근로시간제(제32조의4), 1주일 단위의 비정형 변형근로시간제(제32조의5), 플렉스타임제(제32조의3)가 있음.

#### (1) 1개월 단위의 변형근로시간제·1년 단위의 변형근로시간제

- 1개월 단위의 변형근로시간제와 1년 단위의 변형근로시간제는 기본적으로 각각 단위기간이 1개월 이내의 기간, 1개월 이상 1년 이내의 기간으로 한정되고 단위기간 안에 일정기간을 평균하여 주당 근로시간이 법정근로시간(주 40시간<sup>30)</sup>)을 초과하지 않는 범위 내에서 특정일 또는 특정 주의 법정근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있는 제도임.
  - 공통적으로 1일 또는 매주의 근로시간을 특정하여야 하지만 1년 단위의 변형근로시간제의 경우는 단위기간이 장기이기 때문에 과로가 장기간 집중될 수 있다는 점을 고려하여 도입요건이 엄격함.

#### (2) 1주일 단위의 비정형 근로시간제

- 1주일 단위의 비정형 근로시간제는 하루의 업무에 현저한 변한(繁閑)의 차가 발생하는 경우가

---

30) 노동기준법 시행규칙 제25조의2 제1항에 따라 상시 10인 미만의 노동자를 사용하는 상업, 영화·연극산업(영화제작 사업을 제외), 보건위생사업,接客오락업의 특례사업의 경우에는 1주에 44시간, 1일 8시간까지 노동할 수 있다.

많아 각 일의 노동시간을 특정하는 것이 곤란하다고 인정되는 사업에서 당해 사업장의 노동자 과반수로 조직된 노동조합이 있으면 그 노동조합, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 노동자 과반수를 대표하는 자(이하 '노동자대표'라고 함)와의 협정에 따라 1일 10시간까지 노동을 가 능하도록 하는 제도임.

- 사용자는 1주일 단위의 비정형 변형근로시간제에 노동자를 근로시키고자 하는 경우 일주일 동안 의 일별 근로시간을 미리 당해 노동자에게 통지하여야 하고, 통지하지 않은 경우에는 30만원 이 하의 벌금에 처함(제35조의5 제2항, 제120조 제1호).
- 이 때 미리 각 근로일의 근로시간을 특정해 둘 필요는 없고, 매주 시작까지 일별 근로시간을 통 지하면 됨. 이 점에서 1개월 단위 또는 1년 단위의 변형근로시간제와 차이가 있음.
- 대상이 되는 사업은 상시 30명 미만의 노동자를 사용하는 소매업, 여관, 요리점, 음식점임.

### (3) 플렉스 타임제

- 플렉스 타임제는 노동자가 시업 및 종업시간을 결정할 수 있는 제도라는 점에서 앞의 3가지 변형근로시간제와 크게 다름.
- 또한 1개월 단위 또는 1년 단위의 변형근로시간제처럼 미리 각 일별·주별 노동시간을 특정할 것 을 요구하지 않음. 다만, 플렉스타임제는 단위기간(3개월 이내의 기간)에 일정시간(총 근로시간) 노동은 필요함.

### (4) 도입요건

- 이상의 변형근로시간제를 도입하고자 할 때 사용자는 당해 사업장의 노동자대표와의 서면협정 (1개월 단위의 변형근로시간제와 플렉스타임제는 서면협정 또는 취업규칙 기타 이에 준하는 것)을 체결하여야 하고, 이를 행정관청에 신고하여야 함. 행정관청에의 신고의무를 위반하면 30만원 이하의 벌금에 처해짐.
- 취업규칙의 주지의무와 마찬가지로 당해 협정은 상시 각 작업장의 보기 쉬운 장소에 게시, 또는 비치, 서면의 교부, 기타의 방법(전자테이프, 전자디스크, 그 밖에 이에 준하는 것에 기록하고 각 작업장에 해당 기록의 내용을 상시 확인할 수 있는 기기를 설치하고 노동자가 필요할 때 쉽게 볼 수 있도록 해 둔 일체의 방법)에 따라 노동자에게 주지시켜야 할 의무(이하 '주지의무'라 함)가 발생함(제161조). 이를 해태한 경우 에는 30만원 이하의 벌금에 처함.

### 3) 비상사유에 따른 시간외·휴일근로

- 비상사유에 따른 시간외·휴일근로에 대해서는 재해 그 밖에 피할 수 없는 사유로 임시적 필요 가 있는 경우 행정관청을 허가를 받아 필요한 한도에서 법정근로시간의 연장이나 법정휴일에

근로시킬 수 있음.

- 다만, 사태가 급박하여 행정관청의 허가를 받을 여유가 없는 경우에는 사후에 지체 없이 신고하여야 함. 사후신고를 하지 않은 경우에는 30만원 이하의 벌금에 처함.

#### 4) 36협정

- 노동기준법 제36조에 따라 노동자대표(노동자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 노동자의 과반수를 대표하는 자)와 서면협정(36협정)을 하고 이를 행정관청에 신고하면 법정노동시간을 연장하거나 휴일에 근로하게 할 수 있음.
  - 종전에는 제36조의 연장근로의 한도는 후생노동대신의 고시(한도기준고시)<sup>31)</sup>에 따른 기준이 설정되어 있었음. 이 연장근로의 한도기준은 별칙에 의한 강제력이 없는 행정지도용으로만 사용되었고, 임시적으로 한도시간을 초과하여 시간외 노동을 하지 않으면 안 되는 특별한 사정이 예상되는 경우에는 특별조항을 둔 36협정을 체결하면 한도시간을 넘는 시간까지의 시간외 노동이 가능했기 때문에 그로 인한 장시간노동·과중노동문제가 발생하였음.
- 이에 일본 정부는 2019년 일하는 방식 개혁의 일환으로 ‘일하는 방식 개혁을 추진하기 위한 관계 법률의 정비에 관한 법률’(일하는 방식 개혁 관련법)을 제정하고 노동기준법 제36조를 개정하였음(대기업 2019년 4월 1일부터 시행, 중소기업 2020년 4월 1일부터 시행<sup>32)</sup>)<sup>33)</sup>.
- 개정 노동기준법 제36조에는 초과근무(휴일노동은 포함하지 않음)의 상한은 원칙적으로 월 45시간, 연 360시간으로 임시적인 특별한 사정이 없으면 이를 초과할 수 없도록 한정하고 있음.
  - 임시적인 특별한 사정이 있어 노사가 합의하는 경우에도 시간외 노동은 연 720시간 이내, 시간외 노동과 휴일근로를 합쳐 월 100시간미만, 2~6개월 평균 80시간 이내로 하여야 함.<sup>34)</sup>
  - 또한 원칙인 월 45시간을 초과할 수 있는 것은 1년에 6개월까지로 제한하고 있음.
- 한도시간을 초과한 시간외 노동을 시킬 수 있는 경우는 통상 예측할 수 없는 업무량의 대폭적인 증가 등 임시적인 특별한 사정이 있는 경우에 한함.
  - 임시적으로 한도시간을 초과하여 근로하게 할 필요가 있는 경우의 사유에 대해서는 가능한 한 구

31) 노동기준법 제36조 제1항의 협정으로 정한 노동시간의 연장의 한도 등에 관한 기준(한도기준고시).

32) 중소기업의 범위에 대해서는 사업장 단위가 아닌 기업단위로 ‘자본금액 또는 출자총액’ 과 ‘상시 사용하는 노동자 수’ 중 하나의 기준을 충족하는지로 판단한다(자세한 내용은 <https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/pdf/000463185.pdf> 참조).

33) 시간외 노동 상한규제에 대해서는 건설사업, 자동차운전사업, 의사, 가고시마현 및 오키나와 현의 설탕제조업에 대하여 5년간(2024년 3월 31일까지) 적용이 유예되고, 신기술·신상품 등의 연구개발 업무에 대해서는 상한규제의 적용이 제외된다.

34) 특별조항의 유무에 관계없이 1년을 통산하여 항상 시간외노동과 휴일노동의 합계는 월 100시간미만, 2~6개월 평균 80시간이내여야만 한다. 예를 들면 시간외노동이 45시간이내이고 특별조항에는 해당되지 않는 경우에도, 시간외노동이 44시간이고 휴일노동이 56시간이면 합계가 월 100시간 이상이 되어 법률위반이 된다.

체적으로 정하여야 함.

- 이 경우 '업무의 사정상 필요한 경우', '업무상 부득이한 경우' 등 지속적인 장시간노동을 초래할 우려가 있는 것은 인정되지 않음.
- 이를 위반한 경우와 36협정을 체결하지 않은 채 법정근로시간과 휴일에 근로시키면 6개월 이하의 징역 또는 30만엔 이하의 벌금에 처해질 수 있음.

□ 36협정의 체결의 상대방은 노동자대표임.

- 노동자대표는 노동자(파트나 아르바이트 등을 포함)의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 그러한 노동조합이 없는 경우에는 노동자 과반수를 대표하는 자로 선출해야 함.
- 노동자대표의 선출 시에는 36협정을 체결하는 사람을 선출한다는 점을 명확하게 밝힌 후에 투표·거수 등의 방법으로 선출해야 하고, 노동기준법 제41조 제2호 규정의 '관리감독자'에 해당하는 자는 대상에 포함되지 않음.
- 관리감독자는 '근로조건의 결정 기타 노무관리에 대해 경영자와 일체적인 입장에 있는 사람'이며 일반 노동자와는 구별됨.<sup>35)</sup>
- 노동자대표를 선출할 때 회사의 지명이나 직원 친목회의 대표가 자동적으로 선출되는 경우 등도 부적절한 선출이 됨.<sup>36)</sup>

□ 36협정은 체결 후 신고하여야 효력이 발생함.

- 위에서 본 바와 같이 변형근로시간제(플렉스타임제는 신고가 필요한 경우에 한한다)에 대해서는 신고의무 위반에 대한 벌칙이 적용되지만, 36협정은 신고를 하지 않으면 효력이 발생되지 않기 때문에 신고를 하지 않는 것 자체에 대해서는 벌칙이 적용되지 않음.
- 다만, 36협정은 신고에 의해 비로소 처벌이 면제되는 효과가 발생하기 때문에 신고를 하지 않고 초과근무를 시킨 경우에도 법정노동시간을 정한 노동기준법 위반으로 6개월 이하의 징역 또는 30만엔 이하의 벌금에 처해질 수 있음.
- 36협정도 노동자에게 주지하여야 하는데, 주지의무 위반에 대해서는 30만엔 이하의 벌금이 부과됨.

□ 36협정의 신고는 처벌을 면제하는 효과를 갖고 있지만 노동자에게 시간외·휴일노동을 의무화

35) 관리감독자에 해당하는지 여부에 대해 판례는 경영정책결정에 참여하거나 혹은 노무관리상의 지휘·명령권을 가지고 있고, 출퇴근에 대해 엄격한 규제를 받지 않으며, 자신의 근무시간에 대한 자유재량권을 가지고 있으며, 기본급, 직책수당, 보너스 등으로 그 지위에 따른 혜택을 받고 있는지로 판단하고 있다(햄버거 직영점 점장이 회사에 대해 2년 동안의 할증임금의 지급을 요구한 사안에서 점장은 그 직무의 내용, 권한 및 책임, 대우의 관점에서 볼 때 관리감독자에 해당하지 않는다고 한 판례로 日本マクドナルド事件・東京地裁平成20・1・28労判第953号10頁이 있다. 또한, 회사법에 따른 이사도 실질적으로 경영·노무에 관한 결정 권한이 없다고 인정된 경우에는 법적으로 '관리감독자'에 해당하지 않는다고 한 판례로 스타ジオ인크事件・東京地裁判平成23・10・25・労判第1041号62頁이 있다. 행정해석에서는 관리감독자의 범위를 결정함에 있어서는 자격, 직위의 명칭에 얽매이지 않고, 직무내용, 책임과 권한, 근무형태에 주목해야 한다고 하고 각각의 판단요소를 구체적으로 열거하고 있다(1988.3.14, 노기발150호).

36) 친목단체의 대표가 자동적으로 노동자대표가 되어 체결한 36협정이 무효라고 한 판례로 トーゴロ事件・最一小判平13・6・22労判第808号11頁이 있다.

하는 효력까지는 없음. 즉 노사협정만으로는 원칙적으로 노동자에 대한 구속력(사법상의 효과)은 발생하지 않음. 사용자가 노동자에 대하여 당해 노사협정에서 정한 내용을 강제하려면 근로계약상의 근거로 노동자의 개별적 동의나 취업규칙, 단체협약의 시간외·휴일노동을 의무화하는 규정<sup>37)</sup>이 필요함.

- 판례도 취업규칙의 36협정의 업무상 범위 내에서 시간외노동을 명할 수 있다는 취지가 명확하게 규정되어 있다면, 시간외노동의무가 발생한다고 하였음.<sup>38)</sup>

## 5) 재량근로제도

- 노동기준법에서는 일정한 전문적·재량적 업무에 종사하는 노동자에 대해 사업장의 노사협정이나 위원회의 결의 등에서 실제 근로시간 수에 상관없이 일정 근로시간을 근로한 것으로 간주하는 재량근로제도 두고 있음.

- 재량근로제는 전문업무형(제38조의3)과 기획업무형(제38조의4)으로 구별됨.

### (1) 전문업무형 재량근로제

- 전문업무형 재량근로제의 대상이 되는 업무는 ‘업무의 성질상 그 수행방법 및 시간배분의 결정 등에 관하여 구체적인 지시를 하는 것이 곤란한 것으로서 후생노동성령에서 정하는 업무’임.<sup>39)</sup>

37) 1988.1.1. 노기발1호.

38) 日立製作所武蔵工場事件号・最高裁第1小法廷判決平3・11・28民集第45卷8号1270頁.

39) 노동기준법 시행규칙 24조의2 2항

1. 신상품 또는 신기술의 연구·개발 또는 인문과학이나 자연과학에 관한 연구업무,
1. 정보처리시스템(전자계산기를 사용하여 수행정보처리를 목적으로 여러 요소가 결합된 체계에 있어 프로그램의 설계의 기본이 되는 것을 말한다, 7.도 동일)의 분석 또는 설계업무
2. 신문이나 출판사업의 기사의 취재나 편집업무 또는 방송법에 따른 방송프로그램이나 유선라디오 방송 업무의 적용의 규정에 관한 법률에 따른 유선라디오 방송이나 유선 텔레비전 방송법에 따른 유선 텔레비전 방송의 방송프로그램의 제작을 위한 취재나 편집업무
2. 의복, 실내장식, 공업제품, 광고 등의 새로운 디자인의 고안업무
3. 방송프로그램, 영화 등의 제작사업의 프로듀서 또는 디렉터의 업무
4. 광고, 선전 등의 상품 등의 내용, 특징 등에 관한 카피라이터의 업무
3. 사업 운영에 있어 정보처리 시스템을 활용하기 위한 문제점 파악이나 그것을 활용하는 방법에 관한 고안 혹은 조언업무(시스템 컨설턴트 업무)
4. 건축물 내에서 조명기구, 가구 등의 배치에 관한 고안·표현 또는 조언업무(인테리어 코디네이터 업무)
5. 게임 소프트웨어 창작업무
5. 유가증권 시장에서 시세 등의 동향이나 유가증권의 가치 등의 분석, 평가 또는 이에 근거한 투자에 관한 자문 업무(증권 분석가 업무)
6. 금융공학 등의 지식을 이용한 금융상품의 개발 업무
7. 학교교육법에 규정하는 대학교수의 연구업무(주로 연구에 종사하는 것에 한함)
8. 공인회계사의 업무
9. 변호사의 업무



- 전문업무형 재량근로제를 도입하는 데는 사업장의 노사협정에서 대상업무에 해당하는 업무를 특정한 후에 해당업무의 수행수단·시간배분 등에 구체적인 지시를 하지 않겠다는 취지 및 해당업무에 종사하는 노동자의 근로시간 산정에 대해서는 해당 협정에서 정하는 바에 따라 일정시간을 근로한 것으로 인정한다는 취지를 규정할 것 등이 요구됨.
- 동 협정은 관할 노동관청에 신고하여야 한다. 신고의무와 주지의무를 위반하면 30만원 이하의 벌금에 처함.

(2) 기획업무형 재량근로제

- 기획업무형 재량근로제는 ‘당해 사업장에서 기업 등의 운영에 관한 사항의 기획, 입안, 조사 및 분석 업무로 업무수행 방법 등에 대해 사용자가 구체적인 지시를 하지 않기로 한 업무’에 ‘대상업무를 적절하게 수행하기 위한 지식, 경험 등을 가지는 노동자’를 근로시킬 경우에만 가능함.
- 이 조건을 충족하면 사업장의 임금, 근로시간 기타 당해 사업장의 근로조건에 관한 사항을 조사 심의하고 사업주에게 당해 사항에 대해 의견을 언급하는 것을 목적으로 하는 위원회(사용자 및 당해 사업장의 노동자를 대표하는 자를 구성원으로 하는 것에 한한다. 이하 ‘노사위원회’라 함)의 결의와 그 결의를 행정관청에 신고한 경우에는 해당 결의에서 정하는 시간을 근로한 것으로 간주됨.
- 기획 업무형 재량근로시간제는 노사협정이 아니라 노사위원회의 결의가 필요한 특수한 것으로 이 노사위원회의 결의의 신고가 효력발생요건임.
- 결의의 신고 위반에 대한 벌칙은 없지만, 노동기준법 제106조에 따라 노동자에게 주지의무를 위반한 경우 30만원 이하의 벌금에 처함(제120조).

3. 요약 및 시사점

- 2019년 개정 전에는 노동기준법 제36조의 연장근로의 한도는 후생노동대신의 고시(한도기준 고시)에 따른 기준이 설정되어 있었으나, 이러한 한도기준은 벌칙에 의한 강제력이 없는 행정지도용으로만 사용되었고, 임시적으로 한도시간을 초과하여 시간외 노동을 해야하는 특별한 사정이 예상되는 경우에는 특별조항을 둔 36협정을 체결하면 한도시간을 넘는 시간까지 시간외 노동이 가능했기 때문에 사실상 근로시간의 ‘상한’에 관한 규제는 기능하지 못하였고, 이로 인하여 장시간노동의 문제가 발생하였음.

- 
- 10. 건축사(1급 건축사, 2급 건축사 및 목조 건축사)의 업무
  - 11. 부동산 감정사의 업무
  - 12. 변리사의 업무
  - 13. 세무사의 업무
  - 14. 중소기업 진다사의 업무

- 2019년 노동기준법 제36조의 개정으로 초과근무(휴일노동은 포함하지 않음)의 상한은 원칙적으로 월 45시간, 연 360시간이고, 임시적인 특별한 사정이 없으면 이를 초과할 수 없다는 내용이 신설되었음. 즉, 법률의 수준에서 연장근로의 최고한도가 도입된 것임.
- 또한, 임시적인 특별한 사정이 있어 노사가 합의하는 경우에도 시간외 노동은 연 720시간 이내, 시간외 노동과 휴일근로를 합쳐 월 100시간미만, 2~6개월 평균 80시간 이내로 하여야 하며, 원칙인 월 45시간을 초과할 수 있는 것은 1년에 6개월까지로 제한하고 있음.
- 이와 같이 일본 노동기준법 제36조에 따르면 임시적인 특별한 사정이 없는 경우 시간 외 노동의 상한은 월 45시간, 연 360시간을 초과할 수 없는데, 이러한 규율을 소위 ‘연장근로의 총량 규제’로 이해할 수도 있을 것임.
- 다만, 이러한 시간 규정을 도입한 2019년 노동기준법 개정의 취지는 근로시간 규제를 완화하기 위한 것이 아니라, 개정 전에 연장근로의 한도가 법률로 정해지지 않아 36협정을 통하여 사실상 상한이 없는 연장근로가 가능했던 상황을 규제하기 위한 것이라는 점을 유의해야 함.

## VIII. 시사점과 개선과제

### 1. 각 국 근로시간제도의 배경에 대한 이해

- 다른 나라의 제도를 참고하거나 수입하고자 할 때는 그 나라에서 왜 그러한 제도나 법리가 형성, 발전되었는지에 대한 이해가 중요함. 특히 근로시간, 휴가, 휴일, 휴식제도의 경우 그 나라 국민들의 정서, 가치관, 철학, 문화와도 깊은 관련이 있음. 유럽의 경우 우리에게 비해 직업생활과 사생활 및 가정생활의 균형을 중시하고, 여러 날의 휴가를 일괄 사용하는 제도와 문화가 오래전부터 뿌리내리고 있다는 특성이 근로시간 제도에도 영향을 미치고 있음.
- 한국에서는 연장·야간·휴일근로를 할증임금으로 보상하는 등 근로시간 문제가 임금의 문제로 다루어지는 측면이 강하다는 특징이 있음. 근로시간법제는 근로자 건강보호를 위한 노동보호 법이자 공법으로서의 성격을 가진다는 점이 가장 중요하지만 오랫동안 근로시간제도를 임금과 연계시켜 운용해온 우리 현실에서는 일정 수준의 소득 보장 역시 그 중요성이 큼.
- 이는 개인의 노동을 통해 얻는 수입에 거의 전적으로 의존하여 생활해야 하는 한국 노동자들의 현실에 기반한다는 점에서, 사회복지 수준이 대단히 높은 유럽 국가들과 단편적으로 비교하기 어려운 측면이 있음.
- 개인에게 제공되는 복지혜택을 모두 현금으로 환산해 더한 수치를 의미하는 ‘사회임금’의 수준이 높은 국가에서 근로시간을 단축하는 것은 워라벨과 노동자 개인의 자유를 실질적으로 향상시킬 수 있지만 사회임금 수준이 낮은 경우에는 그렇지 못하다는 점이 고려되어야 하고, 궁극적으로는 전반적인 사회복지 수준의 향상이 기반이 되어야 함.
- 프랑스 등 유럽 국가에서는 소위 근로시간의 ‘총량규제’의 방식을 채택하고 있는 경우들을 볼 수 있음. 그렇지만 글의 서두에서도 밝힌 바와 같이 유럽 국가들의 실근로시간 길이는 우리와

차이가 크고, 실근로시간의 단축 없이 무분별하게 총량규제 방식 등을 도입하여 근로시간 유연화를 확대하는 경우, 이는 결국 장시간 노동을 방치하면서 임금 삭감의 결과만 가져오게 되는 것 이상도 이하도 아니라는 점을 유의해야 함.

- 일본의 경우, 2019년 법 개정을 통해 소위 ‘연장근로의 총량규제’가 도입된 것으로 이해할 수 있는 측면이 있음. 그렇지만, 이러한 시간 규정을 도입한 법 개정의 취지는 근로시간 규제를 완화하기 위한 것이 아니라, 법 개정 전에는 연장근로의 한도가 법률로 정해지지 않아 36협정을 통하여 사실상 상한이 없는 연장근로가 남용되었던 상황을 규제하기 위한 것이라는 점을 유의해야 함.
- 한편, 유럽의 경우, 근로시간 규제를 위한 노조의 역할에 주목할 필요가 있음.
  - 덴마크에서는 오랫동안 근로시간 규제에 관한 법이 없었지만 단체협약을 통해 주 37시간 노동이 정착되었음. 다만, 유럽연합 지침에 따라 근로시간법제가 필요하다는 압박으로 인해 2002년에 비로소 근로시간법이 제정되었는데, 민간부문이건 공공부문이건 단체협약에 의해 이미 근로시간이 규율되고 있기 때문에 법의 역할은 미미한 것으로 알려져 있음.
  - 독일의 경우에도 단체협약 및 사업장협정 등을 통한 공동결정 등 집단적 규율체계의 배경 하에서 구체적인 근로시간제도가 운영되고 있음. 독일 근로시간법은 근로시간 규율을 위해 매우 상세한 규정들을 두고 있는데, 일정한 조건하에서 단체협약에서 법과 달리 정하는 것을 예외적으로 인정함. 즉, 법정 근로시간제도의 예외를 인정해야 하는 경우라도 노동조합 차원에서 논의되어 결정된 수준 정도를 허용하겠다는 취지가 보임. 따라서 근로시간 단축과 노동자 건강보호를 위한 유럽 노조들의 역할과 성과에도 주목할 필요가 있음.

## 2. 근로자 건강보호를 위한 최소한의 안전장치로서의 최소휴식시간제 전면 도입 필요성

- 유럽 국가들의 근로시간 제도를 참고해서 우리 제도를 바꾸고자 한다면 유럽연합의 근로시간에 관한 지침에 따라 여러 유럽 국가들이 공통적으로 두고 있는 제도를 주목해야 할 필요가 있음. 그 중 하나가 모든 노동자에 대한 최소휴식시간 보장임. 독일, 프랑스 등 유럽 여러 국가 법에서 명문화하고 있는 최소휴식제도는 하루의 노동이 종료된 후에 일정 시간 동안의 휴식을 보장함으로써 노동자 건강보호와 가정생활 등 사생활 보장을 위한 최소한의 안전장치임.
- 현행 근로기준법에서는 특례업종에 대해서만 최소휴식제도를 도입하고 있고, 그 밖의 일반 근로자들에 대해서는 하루의 근로가 종료된 이후 다음날의 근로가 개시될 때까지 최소한 몇 시간 동안은 근로를 시킬 수 없다는 취지의 규정은 두고 있지 않음. 따라서 근로기준법상 1일 근로시간, 연장근로시간, 휴게시간, 휴일 관련 허용 한도만 넘지 않는다면 결국 어느 날의 근로 종료시각과 다음 날의 근로 개시시각 사이의 간격이 대단히 짧을 수도 있고 어느 날의 근로가 다음 날의 소정근로시간대까지 계속 이어지는 것도 가능함. 이러한 문제 해결을 위해 우리도 최소휴식시간제도의 전면적 도입이 필요함.<sup>40)</sup>

- 최소휴식시간은 24시간 중 11시간의 최소휴식시간이 확보되어야 하는 것으로 제도화되어야 함. 즉, 새로운 유연근로시간 제도가 도입된다 하더라도 1일 근로시간의 상한은 원칙적으로 13시간(24-11)이라는 것임.
- 유연근로시간 제도의 확대는 근로자 건강보호 조치에 관한 구체적인 제도 및 정책이 반드시 수반되어야 함. 그렇지 않으면 사용자가 자의적으로 장시간 노동을 시키는 것의 합법화에 불과함.

### 3. “야간근로자”의 개념 법제화 및 야간근로자에 대한 보호 필요성

- ‘야간근로’와 ‘야간근로자’의 개념을 법에 별도로 규정하여 매일 일정 시간 이상 야간근로를 하는 야간근로자에 대한 별도의 보호가 필요함. 여러 연구를 통해 야간근로가 근로자 건강에 치명적인 악영향을 준다는 점이 알려져 있고, 최근 노동자 사망과 사고가 연이어 발생된 SPC 계열사 산재사건의 배경에도 결국 장시간의 야간노동이 있었음이 드러나고 있음.
- 현행 근로기준법에는 야간근로에 대해 할증된 임금을 지급해야 한다는 점만 규정하고 있고, 다만, 산업안전보건법에서는 야간작업을 유해인자로 인식하여 야간근로자를 특수건강진단 대상자에 포함시키고 있음. 즉, 신규입사자의 경우에는 산업안전보건법 시행규칙에 따라 야간작업 배치 시에는 배정예정업무에 대한 적합성 평가를 위하여 배치 전 건강진단을 실시하고, 배치 후 6개월 이내 특수건강진단을 실시해야 하며, 재직자는 배치 후 첫 번째 특수건강진단을 받은 이후 12개월 주기로 검진을 받아야 함.
- 유럽연합의 근로시간에 관한 지침에서는 야간노동자 보호에 관한 규정을 두고 있는데, 야간근로 시간은 자정과 오전 5시 사이를 포함하여 연속 7시간 이상의 시간을 의미하고, ‘야간근로자’란 야간근로시간대에 정규 근로시간이 하루 3시간 이상이 편성되어 근무하는 자를 말함. 야간근로자는 야간근로 배치 전에 무료 건강검진을 받아야 하고, 야간근로로 인한 건강문제로 고통을 받을 때에는 언제든지 주간근무로 전환할 수 있어야 하며, 야간작업의 특성에 적합한 안전보건 조치를 다할 것을 규정하고 있음. 프랑스 노동법전에서는 야간근로의 이용은 예외적이어야 하고, 근로자의 안전과 건강보호라는 요청을 고려해야 하며, 야간근로는 사회적 이익을 갖는 업무나 사업의 계속성을 보장해야 할 필요성에 의하여 정당화되어야 한다는 점이 규정되어 있음.
- 병원, 요양시설 등과 같이 소속 노동자들이 불가피하게 야간노동을 해야 할 필요성이 있는 경우에는 노동자들의 건강 보호를 위해 좀 더 실질적인 법적 보호 방안이 마련되어야 할 것임. 또한, 장시간 야간노동으로 인한 과로사와 사고사가 끊임없이 발생하는 택배회사나 제빵회사 같은 곳에서는 꼭 장시간의 야간노동이 필수불가결한 것인지가 검토되어야 하고, 최소한 필요한 부분이 있다면 노동자 건강 보호와 사고방지 등을 위해 필요한 법적 조치가 강화되어야 할

40) 박귀천, “근로기준법상 근로시간 특례제도의 문제점 및 개선방안에 관한 소고”, 『법학논집』 제16권 제3호, 이화여자대학교 법학연구소, 2012, 76쪽.

것임.

#### 4. 근로자대표 시스템 개선 필요성

- 현장에서는 노동관계법상 근로자대표제도 규정의 미비점을 악용, 탄력적 근로시간제도 등 유연근로시간제도를 편법적으로 도입하는 문제가 발생됨. 근로기준법을 비롯한 현행 노동관계법에서는 근로자대표 선출에 대한 명확한 규정을 두고 있지 않아 노조가 없는 사업장의 경우 근로자대표 선출 자체의 어려움이 있음. 현행 노동관계법령상 여러 조항에서 등장하는 근로자대표는 다양한 법적 근거에 따라 고용 및 근로조건과 관련된 사항에 대하여 동의하거나 협의 또는 의견제시를 하는 주체로 규정되어 있음. 현행법상 근로자대표제도는 여러 중요한 근로조건과 관련되어 있음에도 불구하고 그 개념의 모호성, 대표 선출에 대한 법적 근거의 미비 등과 같은 여러 문제점이 지적되어 왔고 경사노위에서는 근로자대표제도 개선과 관련된 합의도 이루어진바 있음.
- 근본적으로 노동관계법령 전반에 걸친 근로자대표제도에 대한 개선을 필요로 함. 가장 중요하고 대표적인 근로자의 이해대변기구인 노동조합이지만 미조직 사업장의 실효성 있는 근로자대표조직의 구성과 운영을 위한 근로자대표제도에 대한 입법론적 개선이 필요함. 근로시간 뿐만 아니라 평소 중요한 근로조건 전반에 대해 근로자들의 의사를 대표하고 사용자와 상시적으로 논의할 수 있는 성격을 가지는 사업장내 상설적인 근로자대표조직이 구축될 수 있도록 입법화 되어야 함.

#### 5. 연장근로시간 혹은 근로시간 기록 의무제도

- 근로시간의 법적 한도를 준수하고 실근로시간을 관리하기 위해서는 근로시간을 기록하고 관리하는 시스템을 도입할 필요가 있음.
- 독일 근로시간법의 경우 전체 근로시간에 대한 기록 의무는 없지만 연장근로시간에 대해 사용자가 기록하여 보관하도록 하고 있음. 즉, 사용자는 근로시간법에 따른 1일 근로시간을 초과하는 근로자의 근로시간을 기록하고, 근로시간법에 따라 근로시간 연장에 대해 근로자의 동의를 필요로 하는 사안에 대해 동意的 의사표시를 한 근로자의 목록을 작성할 의무가 있으며 이러한 문서는 최소한 2년간 보관해야 함(근로시간법 제16조 제2항). 이는 근로시간법상 연장근로시간 규정 준수 여부에 대한 증명책임을 원칙적으로 사용자에게 부과하는 것이라고 볼 수 있을 것임. 또한 근로시간기록 시스템의 활용과 도입에 관한 사항은 사업장조직법상 종업원협회가 공동결정권을 가짐(사업장조직법 제87조). 다만 재량근로시간제도를 적용받고 있는 근로자들의 경우에는 근로시간을 기록의무를 준수하기 어렵게 되는데, 실무적으로는 상급자가 통제하지 않는 전자방식에 의한 시간기록 시스템을 이용함.
- 유럽사법재판소는 유럽연합 회원국에서 사용자들은 근로시간을 기록할 의무가 있다는 판결을

내린바 있음. 독일 도이체방크(Deutsche Bank)의 스페인지사에 대해 스페인 노동조합 Federación de Servicios de Comisiones Obreras(CCOO)가 근로시간 기록 시스템을 마련할 것을 요구하였는데 도이체방크는 스페인법상 그러한 의무는 없다고 주장하였음. 이에 대해 유럽사법재판소는 “유럽연합 회원국들은 매일의 근로시간을 측정할 수 있는 객관적이고 신뢰할 만한 근로시간 측정시스템을 구축해야 한다.”고 하면서 이는 유럽연합의 근로시간지침과 근로시간의 최고한도, 매일 및 매주의 휴식, 연차유급휴가에 관한 근로자들의 권리에 대해 밝히고 있는 유럽연합 기본권헌장 제31조 제2항으로부터 도출되는 것이라고 판시함.<sup>41)</sup> 다만 유럽사법재판소는 유럽연합 회원국이 특정 분야나 특정 기업의 특수성을 고려하면서 근로시간 측정 시스템을 구축할 수 있다고 하여 각 회원국의 재량의 여지가 있다는 점도 언급하였음.

## 6. 일과 사생활 조화를 위한 제도 개선 필요성

- 한국의 근로시간 법제가 일과 사생활 양립을 지향하는 방향으로의 개선이 필요하다는 점은 자명함.
- 미래노동시장연구회가 2022. 11. 17. 발표한 “미래 노동시장을 준비하기 위한 근로시간의 자율적인 선택권 확대 방안” 발표문에서는 “근로시간 연장이 임금의 증대로 연계되는 구조에서 소수의 근로자(‘22.9월 기준 고용률 62.7%)가 근로시간을 독점함에 따라 여성과 청년의 노동시장 진입을 어렵게 만드는 것 또한 노동시간 제도가 직면하고 있는 문제임. 특히, 노동시장의 절반인 여성이 일자리에서 배제(‘21년 여성고용률 51.2%)되고, 일자리를 유지하는 여성은 경력단절을 우려해 출산을 포기하는 상황. OECD의 주류 국가들은 오래전부터 남녀가 함께 일해 왔으며, 이를 위해 근로시간 관리와 활용의 방식을 다양화 해 왔음. 그 결과 주요국의 고용률은 우리에게 비해 높으며 1인당 근로시간은 현저하게 적게 나타나고 있음. 최근 OECD 발표에 따르면 우리나라의 1인당 연간 근로시간은(전체 취업자 기준) 1,915시간으로 OECD 평균인 1,716시간에 비해 약 200시간이 많음. 현재의 노동시간 규율 방식으로는 이러한 장시간 노동을 개선하기 어려움. 장시간 근로의 실질적 개선을 위해서는 근로시간 활용의 방식을 다양화해 선택의 폭을 확장하고 이를 통해 여성과 청년의 경제활동 참가를 활성화하는 것이 효과적인 방법”이라고 밝히고 있음. 요컨대 정부가 추진하는 근로시간 제도 개편이 여성의 경제활동 활성화를 위해서도 필요하다고 주장함.
- '20년 여성 상용근로자<sup>42)</sup> 비중은 50.8%로 '00년 대비 31.6%p 상승하나 남성(56.3%)보다 5.5%p 낮으며, 임시근로자 비중은 여성(23.7%)이 남성(11.4%)보다 12.3%p 높음. '20년 비정규직 근로자 비율은 여성이 45.0%로 남성(29.4%)에 비해 15.6%p 높게 나타남. 또한, '20년 여성의 고용률은 20대 후반이 68.7%로 가장 높고, 다음으로 40대 후반(66.0%), 50대 초반(65.5%) 순으로 높음. 즉, 여성의 고용률은 30대에 결혼·임신·출산·육아 등의 경력단절 발생으로 감소 후

41) EuGH, Urteil vom 14.05.2019, C-55/18 (CCOO gg. Deutsche Bank SAE).

42) 고용계약기간이 1년 이상인 임금근로자.

40대에 재취업으로 증가하는 M자형의 모양을 보이고 있음. 한편, '20년 여성 저임금근로자 비율은 24.1%로 남성에 비해 12.1%p 높음. 저임금근로자는 전체근로자 중위임금의 2/3 미만자로 정의함.<sup>43)</sup>



- 여성의 경력단절 문제 해결을 위해서는 무엇보다도 임신·출산·육아의 고용안정과 적정 수준의 임금 보장이 전제되어야 하고 그 위에서 일과 사생활의 조화를 위한 다양한 제도 개선이 함께 이루어져야 함. 근로시간 제도 개선과 관련하여서는 유연근로시간 제도 확대만이 아니라, 근로자가 전일제 근로와 단시간 근로 간의 전환을 선택할 수 있는 근로시간에 대한 실질적인 선택권도 보장되어야 할 것임. 이와 관련하여서는 독일의 근로시간 단축 청구권이나 프랑스의 연결차단권 등과 같은 제도를 적극적으로 고려해 볼 필요가 있음.

43) 여성가족부(2021), 2021 통계로 보는 여성의 삶, pp.38~40.

유연근무제 확대 등 윤석열 정부 노동시장  
정책 문제점과 대응과제  
- 김종진 -



# 윤석열 정부 노동시간 정책 문제점과 대응과제

김 종 진  
일하는시민연구소 소장  
(사)유니온센터 이사장

## I. 머리말 - 윤석열 정부 노동시간 정책 문제점

- 윤석열 정부 국정과제(6대 목표, 20개 핵심과제, 110과제, 520개 실천과제)가 발표(2022.5.3.)되었음. 국정과제 목표3 ‘따듯한 동행 모두가 행복한 나라’에서 노동정책이 포함되어 있음.
- 윤석열 정부 노동정책은 “⑩노동의 가치가 존중받는 사회를 만들겠습니다.”로 제시되었고, 단위 과제는 7개 영역(과제 49~56)의 30개 세부 과제들임. 국정과제 51번(노사협력을 통한 상생의 노동시장 구축: 5개)의 ‘근로시간 선택권 확대’로 제시됨.
  - 문제는 윤석열 정부의 국정과제가 노동자의 삶을 파괴하는 파편적 노동시간 정책들이라는 것임. 특히 건강과 과로사 문제로 1주일 연장근무 한도 규정의 조정과 폐지, 특례 업종 확대가 포함된 자본중심 편향적 유연근무 중심으로 설정하고 있다는 것임.
- 특히 윤석열 정부의 노동시간 정책은 2018년부터 ‘주 52시간 상한’을 설정한 1주 12시간 연장근로 금지 법률(300인 이상 사업장부터 시행) 취지를 전면 부정하는 것임.<sup>1)</sup> 선택적 근로시간제 기간 확대(단위 기간 6개월 → 1년)나 52시간 장시간 특례 업종 확대(근기법 59조), 특별연장근로 인가 기간 연장 등이 대표적임.<sup>2)</sup>
- 장시간 노동시간 단축은 2021년 7월부터는 5인 이상 사업장에서 52시간 상한 규정이 시행(20년 7월 1일 50인 이상)되고 있으나

1) 윤석열 정부는 제11차 비상경제민생회의(2022.10.27.)에서 정부는 중소기업, 농축산업 등 산업현장의 인력난을 해소하고 해외건설현장에 진출한 우리 건설업체의 수주 경쟁력 확보를 위해 ‘23년 외국인력 도입 규모 확대, 30인 미만 사업체의 추가연장근로 유예기한 연장(현행 2022년 12월 31일 → 2년 연장), 해외건설업체 특별연장근로제 기한 연장(현행 90일 → 180일) 등을 추진할 계획을 밝혔다.

2) 윤석열 정부 노동시간 정책 중 그나마 독일식 노동시간저축계좌제(working time accounts)가 노사 논의 통해 진행될 경우 보완적 기제로 수용성이 있는 정책으로 볼 수 있음.

경영계에서는 주 52시간 상한으로 기업 운영 및 경영 손실 등을 주장하고 있는 상황이었음.

- 우리의 노동시간 단축은 경제사회발전노사정위원회(전 노사정위원회)에서 노사정 합의로 2020년까지 연간 1,800시간대로 노동시간을 단축하기로 한 사회적 합의도 잊지 말아야할 문제임.<sup>3)</sup>

**윤석열 정부 노동시장 개혁 추진 방향(2022.6.23)**

<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 우선, 현재 “주 단위”로 관리하는 연장 근로시간을 가령, 노사 합의로 “월 단위”로 관리할 수 있게 하는 등 합리적인 총량 관리단위 방안을 검토하겠습니다. 해외 주요국을 보더라도, 우리의 “주 단위” 초과근로 관리방식은 찾아보기 어렵고, 기본적으로 노사 합의에 따른 선택권을 존중하고 있습니다.</li> <li>○ 둘째, 실 근로시간 단축과 근로자 휴식권 강화 등을 위한 근로시간 저축계좌제 도입방안을 마련하겠습니다. 적립 근로시간의 상·하한, 적립 및 사용방법, 정산 기간 등 세부적인 쟁점사항에 대해 면밀히 살펴 제도를 설계하겠습니다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 셋째, 선택적 근로시간제의 경우, 연구개발 분야에만 정산기간을 3개월로 인정하고 있어(타 분야: 1개월) 그 범위의 불명확성, 형평성 등의 문제가 있습니다. 근로자 편의에 따라 근로시간을 조정할 수 있도록 하는 제도의 본래 취지에 맞게 적정 정산기간 확대 등 활성화 방안을 마련하겠습니다.</li> <li>○ 넷째, 전문성·창의성 등이 중시되는 스타트업·전문직의 경우도 실제 근로시간 운영에서 근로자·사용자 모두에게 도움이 되는 방안이 무엇인지 깊이 검토하겠습니다.</li> <li>○ 아울러, 이러한 제도개선 과제들이 근로자 건강권과 조화를 이룰 수 있도록 건강보호조치 방안도 함께 마련하겠습니다.</li> </ul>
--	---

□ 국제기구(ILO, EU)에서는 장시간 노동이 노동자 건강과 일과 삶의 균형은 물론 사회적 문제를 초래하기에 노동시간 단축이나 지침을 만든 것임.

- 다수의 연구에서는 1주일 48시간 이상 근무하는 경우, 일과 삶의 균형이 낮아지고 일과 삶의 갈등이 늘어난다는 연구도 존재함. 특히 장시간 노동이 비자발적 특성을 가질 때 개인의 삶의 질에 부정적 영향을 초래함을 지적하고 있음.

- OECD 주요 회원국 중 한국이 장시간 노동(1,908시간: 법정 연차휴가 보장 15일, 평균 사용 8일 전후)을 고려하면 윤석열 정부의 노동시간 정책은 국제적 흐름과 역행하는 정책의 퇴보임.

□ 윤석열 정부의 초기 노동정책(노동시간, 임금정책 등)의 주요 방향을 설정하고 있는 <미래노동시장 연구회>의 발표자료(2022.11.17)에서 노동시간 유연화 및 장시간 노동으로 인한 건간 등의 문제점이 우려됨.<sup>4)</sup>

- <미래노동시장연구회> 전문가 간담회 발표자료의 주된 방향은 ‘ 미래 노동시장을 준비하기 위한 근로시간의 자율적인 선택권 확대 방안’으로 표방하고 있음.

3) 한국은 노사정위원회에서 『장시간 근로관행 개선과 근로문화 선진화에 관한 노사정합의』 (2010년 6월) 및 『노동시장 구조개선을 위한 노사정합의』 (2015년 9월)에서 실근로시간을 2020년까지 1,800시간대로 단축키로 합의한바 있음.

4) 고용노동부 <미래노동시장연구회>에서 노동시간 관련 현장 간담회는 <근로시간 관련 시화·반월 공단 근로자 현장 간담회>(8/31)와 <주요 IT기업 근로자 및 인사담당자 간담회>(8/10) 정도로 확인됨. 물론 고용노동부 보도자료(2022.10.17.)에서는 “현장소통을 통해 총 67개 기업 노사 104명, 전문가 15명으로부터 의견을 들어본 결과, 현장에서는 임금·근로시간 제도 등 현행 법·제도의 변화가 필요하다는 목소리가 많았다.” 고 밝히고 있으나, 의견 청취 인원에는 3대 노동법 학회 토론회까지 포함한 것임. 한편 <미래노동시장 연구회>는 2022년 9월23일-10월6일까지 전국 3,026명 표본 조사(19-70세)를 통한 근로시간 인식조사를 진행한바 있음.

- 그러나 낮은 노조 조직률(14.2%)이나 산별교섭 제도화가 미약한 현실에서 실질적으로는 노동시간의 주권을 기업 혹은 고용사용주 지향·편향적인 조건들로 되어 있음.

**고용노동부 <미래노동시장연구회> 전문가 간담회 - 노동시간 발표 주요 내용**

<p><b>[배경]</b>          (1) 시대변화를 반영하지 못하는 획일적 통제 개선, (2) 주52시간제의 급격한 도입으로 인해 발생한 산업현장 충격 해소, (3) 여전히 높은 연간근로시간, 지속적인 실근로시간 단축 추진</p> <p><b>[내용]</b>          (1) 노사가 연장근로시간을 자율적으로 선택할 수 있도록 개편, (2) 근로일, 출·퇴근 시간 등에 대한 근로자의 자율적 선택 확대, (3) 충분한 휴식 보장을 통한 근로자의 건강 보호, (4) 근로시간 기록·관리 체계 강화, (5) 근로시간 저축 계좌제 도입 및 다양한 휴가 사용 활성화, (6) 근로시간 제도의 현대화<sup>5)</sup></p>
--

\* 출처 : 권혁(2022) 「미래 노동시장을 준비하기 위한 근로시간의 자율적인 선택권 확대 방안: 일하는 방식의 다양성에 대응한 근로시간 법제의 현대화」, 고용노동부 미래노동시장연구회 전문가 간담회 발표자료(2022.11.17.) 재구성.

## II. 노동시간 규율과 규정의 정책 논의 과정

### 1. 노동시간 규제 이론적, 정책적 논의<sup>6)</sup>

- 일반적으로 장시간 노동은 노동자의 삶과 건강(과로사: 뇌심혈관질환 등)은 물론 주관적으로 측정된 건강상태, 만성피로, 불면, 삶에 대한 불만족 등 다양한 종류의 건강 문제와 연관되어 있음.
- 이런 이유로 노동시간 규제가 논의된바 있고, 노사관계 차원에서 보면 다음과 같은 3가지 유형으로 구분 가능함(이주희 2022; Berg et al. 2014). 각 유형별로 노동자 친화적 유연성과 경제에 미치는 영향과 관련하여 큰 차이가 존재함. 사용자에게 해고와 시간 활용을 자유를 보장해 주는 미국의 경우 위기 시 일자리 나누기 관행이 없음.
  - 첫째, 사용자 주도의 일방적 결정 모델로 미국과 같은 나라들이 대표적 사례(Unilateral)가 될 수 있음. 둘째, 노사자율 합의 결정 모델로 스웨덴 같은 나라들이 대표적 사례(Negotiated)가 될 수 있음. 셋째, 법제도적으로 강한 구속력을 갖도록 하는 모델로 프랑스와 같은 나라들이 대표적 사례(Mandated)가 될 수 있음.<sup>7)</sup>

5) 근로시간 규제 적용 제외 즉, 화이트칼라 이그젠텐(White-Collar Exemption)은 고액(?) 연봉의 사무관리·전문직을 대상으로 한 연장근무 수당 미지급 정책임. 2008년 6월 13일 고용노동부 ‘근로기준 정책 브리프’에도 소개된 바 있고, 보수정부 시기마다 경영단체들이 지속적으로 요구한 바 있음. 미국에서 화이트 칼라 이그젠텐 제도가 운영되고 있는 곳이며 고임금자에 대해 연장근무 수당 제한하고 있음. 오바마 행정부 시기(2016)에는 주당 455달러(561,470원)에서 주당 913달러(1,125,729원)로, 트럼프 행정부 시기(2020)에는 주당 684달러(844,056원)였음.

6) 2장의 내용은 김종진·권혜원·신희주·이종수(2021) 보고서의 일부를 발췌 정리하고 최근 논의를 추가했음.

7) 프랑스와 같이 법적 규제에 의존하게 되면 제조업의 경우 독일만큼 유연한 작업시간 활용을 하지 못함. 사용자의 요구에 기초해 노동시간 유연화를 법 제도로만 관철시킨다면 사용자의 일방적 결정과 법 제도적 규제의 단점을 모두 가진 제도가 될 수 있음.

- 무엇보다 장시간 노동이나 비전형적인 유연근무(저녁, 주말, 야간)는 노동자들의 건강과 복지에 큰 영향을 미치며, 많은 경우 감정 탈진, 직무 스트레스, 심리적 건강 문제를 초래함.
- 피로, 스트레스, 수면장애, 과도한 흡연과 음주, 불규칙한 식사와 운동 부족 등의 부작용, 심혈관계 질환, 소화장애, 불임, 우울증에 대한 부정적 영향뿐만 아니라 산업재해와 부상 등을 통해 작업장 안전을 위협하는 요인임.
  - 예를 들어 1주일에 48시간 이상 혹은 50시간 이상 규칙적으로 장시간 노동을 수행하는 경우 인간의 건강과 작업장 안전 모두에 부정적 영향을 미친다는 경험적 증거가 늘어나고 있음.
- 기존 장시간 노동과 노동자들의 건강에 대해 메타분석을 수행한 연구에 의하면(Kivimäki 등)<sup>8)</sup> 주당 40시간 이상은 35~40시간 노동자에 비해 관상동맥 심장 질환(coronary heart disease)과 뇌졸중(stroke)을 경험할 가능성이 크며, 주당 55시간 이상 노동을 하는 사람들은 다른 노동시간 집단들에 비해 가장 큰 위험군이라 확인된바 있음.
- 한국의 노동자 연구에서도 관상동맥 질환과 뇌졸중 발병률은 장시간 노동과 관련이 있고, 노동시간이 늘어날수록 이 위험성은 커진다는 점을 확인하였으며,<sup>9)10)</sup> 뇌심혈관 질환과 장시간 노동의 관련성은 많은 국가들에서 실증연구에 의해 지속적으로 확인되었음.<sup>11)</sup>
- 장시간 노동에 의한 과로의 뇌심혈관질환이나 만성신장질환은 노동자들을 죽음이나 연관성이 이미 밝혀진 사실임. 특히 과로사는 일본, 중국, 한국 등 동아시아 국가들의 중요한 연구 관심사임.<sup>12)13)</sup> 특히 부정맥이나 관련 질환을 갖고 있는 노동자들의 경우 과로로 인한 사망률이 높아진다는 연구도

---

8) Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Singh-Manoux, A., Fransson, E. I., Alfredsson, L., ... & IPD-Work Consortium. (2015). *Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals*. The lancet, 386(10005), 1739-1746.

9) Jang, T. W., Kim, H. R., Lee, H. E., Myong, J. P., Koo, J. W., Ye, B. J., & Won, J. U. (2014). *Overwork and cerebrocardiovascular disease in Korean adult workers*. Journal of occupational health, 14-0086.

10) Lee, D. W., Hong, Y. C., Min, K. B., Kim, T. S., Kim, M. S., & Kang, M. Y. (2016). *The effect of long working hours on 10-year risk of coronary heart disease and stroke in the Korean population: the Korea National Health and Nutrition Examination Survey (KNHANES), 2007 to 2013*. Annals of occupational and environmental medicine, 28(1), 1-10.

11) Hannerz, H., Albertsen, K., Burr, H., Nielsen, M. L., Garde, A. H., Larsen, A. D., & Pejtersen, J. H. (2018). *Long working hours and stroke among employees in the general workforce of Denmark*. Scandinavian journal of public health, 46(3), 368-374.

12) Xiao, N., Yang, B. F., Shi, J. Z., Yu, Y. G., Zhang, F., Miao, Q., & Li, D. R. (2019). *Karoshi may be a consequence of overwork-related malignant arrhythmia*. Medical science monitor: international medical journal of experimental and clinical research, 25, 357.

13) Kubo, T., Matsumoto, S., Sasaki, T., Ikeda, H., Izawa, S., Takahashi, M., ... & Sakai, K. (2021). *Shorter sleep duration is associated with potential risks for overwork-related death among Japanese truck drivers: use of the Karoshi prodromes from worker's compensation cases*. International archives of occupational and environmental health, 1-11.

있음(Xiao 등, 2019).

- 만성신장질환 역시 장시간 노동과 관련이 있음. 만성신장질환의 직업적 위험 요소는 유해중금속과 유기용제노출로 알려져 있지만 사회경제적, 심리적 요인 또한 원인이 되며, 특히 스트레스를 유발할 수 있는 장시간 노동 또한 이에 영향을 미칠 수 있음.<sup>14)</sup>
- 기존 논의에서 주 52시간 이상의 장시간 노동을 수행하는 집단에서 노동시간이 길어질수록 신장기능이 감소하는 연관성 발견하고 있음. 노동자들의 업무상 피로로부터 불충분한 회복이 이루어지지 않으면 생리학적 시스템은 계속 긴장된 상태로 남아 있어 비가역적 질병으로 진행된다는 것임.
  - 일터에서 반복되는 심리적 스트레스는 교감신경계 활동의 강화 등을 통해 만성질환의 위험을 증가시킴. 업무상 과로 및 스트레스는 좋지 않은 습관과도 연관되어 간접적으로 만성질환의 발생위험 증가함.
- 더불어 노동시장에서 우울증과 자살생각 위험의 증가 역시 장시간 노동에 의해 영향을 받음. 장시간 노동은 그 단독적 요소로도 우울증과 상관성이 나타나지만, 고용형태와도 관련성이 있어서 장시간 노동을 하는 사람들 중에서도 비정규 고용형태를 가진 사람들에게서 우울증의 발생 확률이 높아짐.<sup>15)</sup> 또한 장시간 노동은 사회경제적 지위가 낮거나 수면장애가 있는 사람들에게서 자살에 대한 생각을 높이는 것으로 확인됨.<sup>16)</sup>
  - 많은 연구들이 장시간 노동과 우울증 혹은 자살 생각 간의 상관성을 연구하였다면 Lee 등의 연구<sup>17)</sup>는 실제 2007-2015 국민건강영양조사 참여자 중 임금노동자의 자료와 통계청의 사망원인 자료(사망 여부, 사망 일, 사망 원인)를 연결하여 노동시간과 실제 자살간의 연관성을 밝힌 연구도 있음.<sup>18)</sup>
- 때문에 노동시간 단축 논의가 제기되었던 것이며 노동시간 단축 유형은 각 유형별로 노동시간 단축의 내외적 환경, 노동시간 조절 정책적 수단, 노동시간 단축 결과 3가지로 비교 가능함.<sup>19)</sup>

14) Lee D, Lee J, Kim H, Jun K, Kang M. (2020), *Long work hours and decreased glomerular filtration rate in the Korean working population*. Occupational and Environmental Medicine Published Online First: 23 June 2020. (doi: 10.1136/oemed-2020-106428).

15) Kim, W., Park, E. C., Lee, T. H., & Kim, T. H. (2016). *Effect of working hours and precarious employment on depressive symptoms in South Korean employees: a longitudinal study*. Occupational and environmental medicine, 73(12), 816-822.

16) Yoon, J. H., Jung, P. K., Roh, J., Seok, H., & Won, J. U. (2015). *Relationship between long working hours and suicidal thoughts: nationwide data from the 4th and 5th Korean National Health and Nutrition Examination Survey*. PLoS one, 10(6), e0129142.

17) Lee H-E, Kim I, Kim H-R, Kawachi I. Association of long working hours with accidents and suicide mortality in Korea. Scand J Work Environ Health - online first. doi:10.5271/sjweh.3890

18) 국민건강영양조사 가중치 적용 계산하면 노동시간이 35~44시간인 경우 자살률은 10만명당 12명, 45~52시간인 노동자는 51.2명, 52시간 초과는 52.8명이며, 인구학적 요인과 우울증상 보정한 이후에도 비슷하게 나타남. 따라서 자살에 대한 생각이 아닌 실제 자살이 장시간 노동과 연관되어 있다는 점을 밝힌 데에 의의가 있음.

19) 노동시간 단축 유형은 과잉 노동시간 단축 유형(reduction of excessive working hours), 진보적 노동시간 단축 유형(reduction for progressive working hours), 일자리 나누기 유형(accelerated working hours), 노동시간

- 그간의 노동시간 단축 논의나 연구들은 대체로 법제도적 접근은 ‘장시간 노동단축’ 논의가 일반적이었고, 사회정책적 혹은 노사관계론적 접근은 ‘진보적 단축’, ‘일자리 나누기’가 일반적이었음. 다만 일부 영미형 나라들에서는 사회안전망이 고려되지 못한 상태에서 ‘시간제 일자리형’이 가속화되었음.

## 2. 노동시간 규제와 정책의 변화 특징

- 국제노동기구(ILO)는 설립 당시부터 ‘1919년 노동시간 단축에 관한 협약’ 형태로 노동시간을 최초 협약으로 채택한바 있음. 그 이후 꾸준히 노동시간을 핵심 의제로 제기해 왔음.
- 노동시간은 노동법과 규제에 있어서 가장 오래된 관심사 중 하나이며, 19세기부터 장시간 노동이 노동자의 노동권, 노동자와 그 가족의 건강에 심각한 위험 요소가 된다는 것을 널리 인정한 것임.
  - 1944년 필라델피아 선언에서는 성, 인종, 신앙과 관계없이 인간은 모두 물질적 행복과 더불어 자유와 존엄 조건에서 정신적 발전을 누릴 권리가 있으며, 경제적 안전성과 동등한 권리를 보장 받을 권리가 있다고 명시한바 있음.<sup>20)</sup>
- 국제노동기구(ILO)는 좋은 일자리 한 형태로 괜찮은 노동시간과 편성을 강조하고 있음. 특히 1999년 ILO의 ‘좋은 일자리’(decent work)에서 노동시간은 좋은 일자리 개념의 핵심적 차원 중 하나임.
- 최근의 상황이 노동시간과 관련된 사회 불평등과 젠더 불평등을 야기하고 있는 상황에 주목하여 노동자들의 임금노동이 개인적 삶과 가족 책임 간 균형 및 노동시간, 휴식기간, 사회적 시간 간 관계의 균형을 이루어야 한다는 것을 강조한 것임.
  - 이를 위해 장시간 노동의 규제와 더불어 균형 있는 노동시간의 편성·배열(balanced work time arrangements)이 중요하다는 것을 강조하고 있음.<sup>21)</sup>

[그림 2-1] 국제노동기구(ILO)의 노동시간 정의, 구분<sup>22)</sup>

유연화 유형(flexibility of working hours)으로 구분 가능함(김유선·김종진·곽상신 외, 2016).

- 20) 노동은 물질적 욕구를 충족시키는 수단에 그치지 않고 개인적 삶을 풍부하게 영위할 기회라는 것. 적정 노동시간은 정신적 개인적 삶의 질을 조건을 충족시키는 데 필수적인 것으로 규정되었으며, 2차 세계대전 이후 주 40시간이 사회적 표준이라는 국제적 공감대가 구축되어 1962년 노동시간 단축 권고로 이어짐.
- 21) 2019년 ILO에서 발간한 균형 있는 노동시간 편성을 위한 가이드에 의하면, 존엄한 노동시간은 5가지 차원(① 건강과 안전 촉진, ②기업의 생산성과 지속가능성 증대, ③가족친화적 특성을 지니며 일과 삶의 균형 개선, ④ 성평등 촉진, ⑤노동자 자신의 노동시간에 대한 일정한 선택 권한과 영향력 제공)을 강조하고 있음(ILO, 2019, *Working Time and the Future of Work*, ILO).
- 22) ILO는 노동시간을 “생산적 직업 활동에 연관되는 시간이며, 특정한 준거기간 동안 이러한 시간들이 배열되는 것”으로 정의함으로써 노동시간의 국제적 비교를 위한 틀을 제시하고 있음(ILO, 2008: 15).



- 이와 같은 긍정성은 ‘유연노동시간 편성 청구권’ (right to request flexible working arrangements) 제도화 통해 이와 같은 노동자 유연노동시간 접근권(시간 주권)이 보장될 때 가능한 것임.

□ 유럽연합 회원국은 노동시간 규정(WTR)으로 노동시간 지침(European Union Working Time Directive, WTD)이 시행되게 되었음.

○ 이 지침은 1993년에 건강 및 안전 조치의 일환으로 채택되었음. 노동시간 규정은 1998년 10월 1일에 시행되었으며 노동 및 휴식 시간(rest period)과 관련하여 새로운 권리와 의무를 도입한 것임. 각 회원국은 해당 국가 전체에 적용되는 규정과 보조 규정이 별도로 존재하고 있음.

- WTR 및 WTD의 핵심 권리를 파악하려면 ‘노동시간’의 정의가 중요하며, 본질적으로 노동시간이란 ‘노동자가 다음의 조건을 만족하는 시간을 뜻함.
- 휴식시간은 노동시간이 아닌 시간으로서 휴게 시간(rest break)이나 연차는 제외되며, 휴식 시간의 정의 또한 처음부터 명확히 하는 것이 중요함.

<표 2-1> EU 노동시간 지침 내용 - 최대시간, 야간시간, 휴게시간

영역	세부 내용 지침
주당 최대 노동 시간	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7일 동안의 평균 노동시간이 48시간을 초과하면 안 된다. 노동자의 주당 휴게 시간은 고용주의 제량(고용 계약에 일반적으로 명시된 기준)이지만 다음 중 하나를 포함해야 한다.               <ul style="list-style-type: none"> <li>A. 노동자가 고용주를 위해 일하는 7일 동안 최소 24시간의 방해 받지 않는 휴식 시간</li> <li>B. 14일마다 최소 24시간의 방해 받지 않는 휴식 시간 2회</li> <li>C. 14일마다 최소 48시간의 방해 받지 않는 휴식 시간 1회</li> </ul> </li> <li>• 특정 주의 노동시간은 48시간 제한을 넘어설 수 있으나 산정 기초 기간인 17주 동안의 평균 노동시간이 48시간을 초과하면 안 된다. 산정 기초 기간은 관련 합의에 따라 연장할 수 있으며 개별 노동자는 선택에 따라 48시간 제한을 적용 받지 않을 권리가 있다.</li> <li>• 이는 WTR에서 선택에 의한 제외가 적용되는 유일한 부분이다. 그러나 고용주는 여전히 이러한 제외로 노동자 건강과 안전이 위험에 처하지 않게 해야 할 의무가 있다(예: ‘보충 휴식’ 이나 대체 휴일 제공).</li> <li>• 18세 미만의 노동자는 주당 40시간 이상 고용되어서는 안 된다.</li> <li>• 관련 합의에 대안을 명시하지 않은 경우, 7일 혹은 14일의 기간은 일요일에서 월요일로 넘어가는 자정에 시작된다.</li> <li>• WTR상에는 휴식 시간과 휴게 시간에 관한 규칙 준수 여부를 확인할 수 있는 기록을 작성 및 보관해야 한다는 요건이 명시되어 있지 않다. 그러나 최근 ECJ의 판결에 따르면 현재 영국 법이 WTD를 준수하는지에 관한 강한 의혹이 있다.</li> <li>• 현재 기록 요건이란 각 노동자에 대해 주당 평균 노동시간 제한, 야간 노동제한, 야간 노동자의 건강 및 안전 평가 규정 등이 준수되고 있는지에 대해 고용주가 증명해야 한다는 뜻이다.</li> </ul>
야간 노동	<ul style="list-style-type: none"> <li>• WTR에는 주당 평균 노동시간 제한에 더하여 야간 노동자를 대상으로 하는 구체적인 조항도 포함되어 있다.</li> <li>• 야간 노동자의 일반적인 노동시간은 24시간마다 평균 8시간을 초과해서는 안 된다. 특수 위험, 과중한 신체적 혹은 정신적 부담을 동반하는 야간노동에는 8시간의 실제 기준이 적용된다.</li> <li>• 야간 노동자의 노동시간 제한 기준을 계산할 때도 산정 기초 기간인 17주 평균으로 계산하지만, 특수 위험, 과중한 신체적 혹은 정신적 부담을 동반하는 노동을 수행하는 노동자에게는 24시간마다 8시간이라는 절대적인 기준이 적용된다.</li> <li>• 일반적으로 18세 미만의 노동자는 밤 10시부터 새벽 6시 사이에는 노동할 수 없다. 밤 11시부터 아침 7시로 기준이 다른 경우도 있다.</li> <li>• 야간 노동자는 무료 건강 검진을 정기적으로 받을 권리가 있다. 야간노동과 관련된 건강 문제가 파악되면 적절한 직무를 찾을 수 있는 경우 주간 노동으로 전환할 권리가 있다.</li> </ul>



영역	세부 내용 지침
	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용주는 8시간이라는 노동시간 제한 기준을 준수하기 위해 모든 합당한 절차를 밟아야 한다. 또 개별 근로자의 야간 노동시간 제한 기준을 준수하고 있음을 증명할 수 있는 기록을 작성하고 최소 2년 이상 보관해야 한다.</li> </ul>
휴게 시간	<ul style="list-style-type: none"> <li>노동시간이 6시간보다 길면 노동자는 (가능하다면 작업 장소에서 떨어진 곳에서) 20여 분간의 휴게 시간을 취할 권리가 있다. 그러나 휴게 시간의 길이는 단체 협약으로 수정할 수 있다.</li> <li>18세 미만(의무 교육 연령 초과)의 노동자는 4시간 반 이상 노동하는 노동일마다 최소 30분의 휴게 시간을 가질 권리가 있다.</li> <li>WTR에는 '노동 패턴(pattern of work)' 관련 조항도 있다. 이에 따라 노동자의 노동 패턴이 단조롭다고 간주되거나, 작업량이 미리 정해져 있거나, 노동 형태 때문에 노동자의 건강과 안전이 위협에 처한다면 노동자에게 적절한 휴게 시간을 제공해야 한다.</li> </ul>

### Ⅲ. 한국의 노동시간 실태와 주요 특징

#### 1. 한국 노동시간 변화 추이와 특징

- 한국 노동시간은 1953년 10월 1일 8시간, 1주 48시간의 「근로기준법」 제정 이후 1989년 법률 개정(44시간), 2003년 개정(40시간), 2018년(장시간 규제)까지 크게 세 차례 변화되면 그 효과성이 확인되고 있음.
- 첫째, 지난 2003년 소위 '주5일제'로 불리는 주 40시간제는 우리 사회의 노동시간 단축의 전환기로 볼 수 있음. 실제로 2003년 1주 노동시간 법률 개정과 2018년 1주 상한 규제의 제도 효과로 감소가 확인됨(<표 3-1, 2>).<sup>24)</sup>
  - 2004년 임금노동자의 1주 평균 노동시간이 47.8시간에서 2018년 40.4시간으로 감소했고, 2021년 38.7시간임. 특히 단시간을 제외한 35시간 이상 풀타임 노동자의 주당 노동시간은 2004년 49.8시간에서 2018년 43.5시간으로 감소했고, 2021년 42.7시간임.

24) 노사정은 2015년 노동시간 정책으로 1주 최대 52시간으로 설정(4개 단계 기업 규모별 점진 시행)과 특례 업종 축소(기존 26개→10개) 그리고 특별연장근로 허용 및 탄력근로제 확대를 논의 합의한바 있음.

### 한국 사회 '법정 노동시간 단축' 법제도 변화

- 1953년 5월 10일 근로기준법 제정. 1일 8시간, 1주 48시간
- 1989년 3월 29일 근로기준법 개정. 주 48시간에서 44시간으로 단축
  - 1단계(89년 3월 29일): 모든 사업장. 주 48시간에서 46시간으로 단축
  - 2단계(90년 9월 30일): 300인 이상 사업 또는 사업장과 금융보험업. 주 46시간에서 44시간으로 단축
  - 3단계(91년 9월 30일): 나머지 모든 사업 또는 사업장, 주 46시간에서 44시간으로 단축
- 2003년 8월 29일 근로기준법 개정. 주 44시간에서 40시간으로 단축(주5일)
  - 1단계(2004년 7월 1일): 금융보험업, 정부투자기관, 지방공사 및 공단, 정부출연기관 및 단체, 상시 1천명 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장
  - 2단계(2005년 7월 1일): 국가 및 지방자치단체의 기관, 상시 300명 이상 1천명 미만 사업 또는 사업장
  - 3단계(2006년 7월 1일): 상시 100명 이상 300명 미만 사업 또는 사업장
  - 4단계(2007년 7월 1일): 상시 50명 이상 100명 미만 사업 또는 사업장
  - 5단계(2008년 7월 1일): 상시 20명 이상 50명 미만 사업 또는 사업장
  - 6단계(2011년 7월 1일): 상시 20명 미만 사업 또는 사업장
- 2018년 7월 1일 근로기준법 개정. 주 68시간에서 상한(노동부 고시) '52시간 법제화'
  - 1단계(2018년 7월 1일) : 상시 300인 이상 사업장의 52시간 상한(1주 12시간 연장근로 금지)
  - 2단계(2019년 1월 1일) : 26개 특례 업종 중 5개 업종 제외하고 모두 적용
  - 3단계(2020년 7월 1일) : 상시 50인 이상 사업장의 52시간 상한
  - 4단계(2021년 7월 1일) : 상시 5인 이상 사업장 52시간 상한
- 2022년 윤석열 정부 노동시간 유연화 및 30인 미만 추가연장근로 연장 등 국정과제 표방

<표 3-1> 한국 노동시간 주당 평균 노동시간 변화 흐름 - 고용형태( '04~' 21)

	전체 노동시간						35시간 이상 노동시간					
	임금노동자	정규직	비정규직	기간제	파견용역	특고노동자	임금노동자	정규직	비정규직	기간제	파견용역	특고노동자
2004년	47.8	49.7	44.7	45.1	51.7	44.9	49.8	49.7	49.9	49.1	53.8	48.5
2005년	47.5	49.2	44.5	45.6	51.2	44.6	49.3	49.2	49.6	48.9	52.9	47.6
2006년	46.6	48.5	43.2	44.3	51.0	41.0	48.6	48.6	48.6	48.2	52.7	45.6
2007년	45.9	47.9	42.5	44.1	49.8	41.3	47.9	47.9	47.9	47.4	51.5	45.2
2008년	45.1	46.9	41.7	43.8	48.6	41.6	47.1	46.9	47.5	47.1	50.3	44.4
2009년	43.9	45.9	40.1	41.5	47.3	40.8	46.1	46.0	46.4	45.7	49.5	44.6
2010년	43.4	45.6	39.1	40.7	46.3	40.7	45.8	45.7	46.3	45.9	48.6	44.1
2011년	42.8	45.0	38.4	39.8	45.7	39.4	45.2	45.1	45.4	44.8	48.1	43.0
2012년	42.1	44.2	37.7	39.3	45.0	39.9	44.5	44.3	45.1	44.6	47.6	42.9
2013년	41.8	44.0	37.2	38.8	44.0	40.0	44.1	44.0	44.4	44.1	46.8	42.7
2014년	41.5	43.8	36.7	38.2	44.1	40.6	44.0	43.9	44.5	44.4	46.8	42.8
2015년	41.4	44.0	36.0	38.0	43.0	39.5	44.1	44.0	44.3	44.2	46.3	42.5
2016년	40.9	43.7	35.2	37.0	42.5	39.3	43.8	43.8	43.8	44.0	46.1	42.5
2017년	40.9	43.9	34.8	36.8	42.8	40.3	43.9	43.9	43.8	44.2	46.3	42.9
2018년	40.4	43.5	34.1	35.2	42.3	40.3	43.5	43.5	43.4	43.5	45.4	43.2
2019년	39.8	43.3	33.6	34.7	41.5	38.9	43.4	43.3	43.4	43.4	45.5	43.4
2020년	39.1	42.7	32.7	34.0	40.9	39.0	42.9	42.8	43.1	43.2	44.9	42.9
2021년	38.7	42.5	32.6	33.5	40.4	39.0	42.7	42.6	42.8	42.9	44.7	42.7

자료: 통계청 MDIS, 경제활동인구조사, 근로형태별부가조사, 각년도.

○ 둘째, 한국 사회에서 노동시간 단축 효과의 사각지대와 배제는 사업장 규모와 고용형태, 업종을 반영하고 있음. 근기법 중 노동시간이나 연차휴가 예외 대상인 5인 미만 사업장이나 고용구조의 취약한 파견용역 간접고용 노동자들이 많은 곳임.

- 2004년 임금노동자의 1주 52시간 초과 비율도 27.6%에서 2021년 4.7%로 감소했음. 다만 파견용역 간접고용 노동자는 2004년 38.6%에서 2021년 9.2%로 노동시간은 감소했으나 10명 중 1명은 아직도 장시간 노동 상황임(<표 3-2>).

<표 3-2> 한국 52시간 이상 장시간 노동 변화 분포- 고용형태( '04~' 21, 단위: %)

		임금노동자 전체	정규직	비정규직	기간제	파견용역	특고노동자
2004년	15미만	1.4	.0	3.7	3.4	.9	2.5
	15-35	6.1	.1	16.4	12.0	6.5	12.4
	36-40	18.7	18.1	19.7	22.2	16.3	30.2
	41-52	46.2	53.2	34.3	38.6	37.7	31.2

		임금노동자 전체	정규직	비정규직	기간제	파견용역	특고노동자
2011년	<b>52초과</b>	<b>27.6</b>	<b>28.6</b>	<b>26.0</b>	<b>23.8</b>	<b>38.6</b>	<b>23.6</b>
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	15미만	2.6	.0	7.5	8.0	.9	3.2
	15-35	8.0	.5	22.4	11.5	10.0	15.6
	36-40	49.6	55.5	38.1	48.3	43.5	54.0
	41-52	26.1	29.2	20.0	20.6	22.3	21.3
	<b>52초과</b>	<b>13.8</b>	<b>14.7</b>	<b>12.0</b>	<b>11.7</b>	<b>23.3</b>	<b>5.9</b>
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
2021년	15미만	5.2	.0	13.4	15.6	3.4	2.7
	15-35	13.4	1.4	32.6	22.3	18.6	20.8
	36-40	58.2	71.5	36.8	43.2	45.0	53.2
	41-52	18.6	21.8	13.4	14.9	23.8	16.3
	<b>52초과</b>	<b>4.7</b>	<b>5.3</b>	<b>3.8</b>	<b>4.1</b>	<b>9.2</b>	<b>7.0</b>
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청 MDIS, 경제활동인구조사 근로형태별부가조사, 각년도.

<표 3-3> 한국 노동시간 변화 흐름 - 정규직 사업장 규모(2004~2021)

	정규직 전체	1-4명	5-9명	10-29명	30-99명	100명이상
<b>2004년</b>	<b>49.7</b>	<b>54.3</b>	<b>51.7</b>	<b>49.5</b>	<b>48.0</b>	<b>47.3</b>
2005년	49.2	53.8	51.9	49.4	47.8	45.9
2006년	48.6	52.7	51.0	48.9	47.3	45.1
2007년	47.9	52.6	50.0	48.1	46.6	44.2
2008년	46.9	51.7	49.4	47.0	45.5	43.2
2009년	46.0	50.5	48.6	46.1	44.7	42.7
2010년	45.7	49.9	48.3	45.8	44.2	42.4
2011년	45.1	49.3	47.0	45.1	43.6	42.3
2012년	44.3	48.5	46.3	44.0	42.8	41.7
2013년	44.0	48.0	46.2	43.6	42.7	41.7
2014년	43.9	47.6	45.5	43.5	42.6	41.7
2015년	44.0	47.3	45.5	43.9	43.1	42.2
2016년	43.8	46.9	45.3	43.7	42.9	42.0
2017년	43.9	46.9	45.3	44.0	42.7	42.4
2018년	43.5	46.2	44.6	43.6	42.6	42.2
2019년	43.3	45.6	44.4	43.2	42.5	42.2
2020년	42.8	44.7	43.7	42.6	42.3	41.7
<b>2021년</b>	<b>42.6</b>	<b>44.4</b>	<b>43.0</b>	<b>42.5</b>	<b>42.1</b>	<b>41.8</b>

자료: 통계청 MDIS, 경제활동인구조사 근로형태별부가조사, 각년도.

<표 3-4> 한국 52시간 이상 장시간 노동 변화 분포 - 정규직 사업장 규모( '04~' 21, 단위: %)

		1-4명	5-9명	10-29명	30-99명	100명이상
2004년	15미만	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	15-35	.1	.2	0.0	.2	.1
	36-40	12.9	12.6	16.8	17.2	25.9
	41-52	36.9	50.0	56.2	61.8	55.6
	<b>52초과</b>	<b>50.1</b>	<b>37.2</b>	<b>27.0</b>	<b>20.8</b>	<b>18.5</b>
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2011년	15미만	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	15-35	1.4	.7	.5	.3	.2
	36-40	28.0	40.6	53.2	58.1	80.8
	41-52	39.9	36.8	32.5	32.9	12.7
	<b>52초과</b>	<b>30.8</b>	<b>22.0</b>	<b>13.8</b>	<b>8.7</b>	<b>6.3</b>
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2021년	15미만	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	15-35	3.3	1.9	1.4	1.1	.5
	36-40	53.2	66.3	70.8	75.7	79.7
	41-52	29.9	23.9	23.0	19.6	17.8
	<b>52초과</b>	<b>13.7</b>	<b>7.8</b>	<b>4.8</b>	<b>3.6</b>	<b>2.0</b>
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청 MDIS, 경제활동인구조사 근로형태별부가조사, 각년도.

- 사업장의 종사자 규모가 100인 이상은 2021년 41.8시간이나, 5인 미만(44.4시간)과 6-9인(43시간)이었음. 한편 5인 미만 사업장의 52시간 이상 비율도 13.7%(6-9인 7.8%)로 100인 이상 사업장(2%)의 4배 가량 되었음(<표 3-3, 4>).
- 2021년 기준 음식숙박업(44.6시간, 52시간 이상 비율 13.7%), 건설업(43.2시간, 52시간 이상 비율 5.3%), 운송창고업(42.6시간, 52시간 이상 비율 6.2%)은 대표적인 장시간 업종으로 확인됨(<표 3-5, 6>).

<표 3-5> 한국 노동시간 변화 흐름 - 주요 산업, 직업( '13~' 21)

	주요 업종(정규 노동자)						주요 직업(정규 노동자)					
	제조업	건설업	도소매,음식숙박	운수,창고,통신	금융,보험,전문	사회 및 개인	관리직	전문직	사무직	서비스직	판매직	생산직
2013년	43.1	44.1	48.0	44.7	40.8	43.1	42.0	40.3	40.7	42.6	42.1	45.2
2014년	43.0	44.5	47.5	44.5	40.8	42.8	42.9	40.2	40.6	42.2	41.7	44.9
2015년	43.4	44.3	47.6	44.8	41.4	42.8	43.7	40.3	40.9	41.2	41.9	44.9
2016년	43.3	43.9	47.1	44.3	41.3	42.7	42.2	40.1	40.5	39.6	41.4	45.0
2017년	43.5	44.3	47.2	44.2	41.6	42.7	42.7	40.2	40.7	39.3	40.6	45.3
2018년	43.2	44.1	46.5	44.1	41.2	42.5	42.5	40.1	40.5	38.2	40.8	44.9
2019년	43.1	44.0	45.8	43.7	41.3	42.3	42.1	39.6	40.3	36.7	39.5	44.4
2020년	42.6	43.6	45.1	43.0	41.1	41.8	41.7	39.6	39.8	36.1	38.5	43.8
2021년	42.5	43.2	44.6	42.6	40.9	41.7	41.6	39.2	39.8	36.1	37.3	43.4

자료: 통계청 MDIS, 경제활동인구조사 근로형태별부가조사, 각년도.

<표 3-6> 한국 장시간 노동 분포- 주요 산업 (2021, 단위: %)

	제조업	건설업	도소매,음식숙박	운수,창고,통신	금융,보험,전문	사회 및 개인
15미만	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
15-35	.8	1.5	2.3	1.3	.7	1.7
36-40	70.4	62.5	55.7	74.2	84.7	76.7
41-52	25.9	30.7	28.2	18.3	13.9	17.4
52초과	3.0	5.3	13.7	6.2	.6	4.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청 MDIS, 경제활동인구조사 근로형태별부가조사, 각년도.

□ 한국 사회에서 노동시간 단축 효과성은 다양한 법률과 정책 시행과 함께 노동조합 효과성이 직간접적으로 확인되고 있음. 대표적으로 유급병가, 다양한 근무형태, 노동조합 유무에 따른 노동시간 등으로 판단할 수 있음.

○ 첫째, 유노조 사업장의 노동시간은 2004년 47.2시간, 2018년 42.1시간, 2021년 41.7시간으로 단축되었음. 그러나 무노조 사업장은 2004년 50.6시간, 2018년 43.8시간, 2021년 44.1시간으로 상대적으로 유노조 사업장에 비해 지체된 단축이 확인됨(<표 3-7>).

- 특히 52시간 장시간 노동 비율 분포도는 2004년 유노조 사업장이 18.4%에서 2021년 2.2%로 감소한 반면에, 무노조 사업장은 2004년 32.6시간에서 2021년 7%로 차이가 약 4.8%p 확인됨(<표 3-8>).

<표 3-7> 한국 노동시간 변화 - 노조 유무 사업장 ('04~' 21, 단위: %)

	정규직 전체	무노조 사업장	유노조 사업장		정규직 전체	무노조 사업장	유노조 사업장
2004년	49.7	50.6	47.2	2013년	44.0	44.9	41.8
2005년	49.2	50.5	46.0	2014년	43.9	44.7	41.9
2006년	48.6	49.8	45.3	2015년	44.0	44.8	42.2
2007년	47.9	49.2	44.5	2016년	43.8	44.5	42.0
2008년	46.9	48.3	43.6	2017년	43.9	44.6	42.2
2009년	46.0	47.2	43.0	2018년	43.5	44.1	42.1
2010년	45.7	46.7	42.9	2019년	43.3	43.8	42.1
2011년	45.1	46.0	42.6	2020년	42.8	43.2	41.7
2012년	44.3	45.2	41.8	2021년	42.6	42.9	41.7

자료: 통계청 MDIS, 경제활동인구조사 근로형태별부가조사, 각년도.

<표 3-8> 한국 노동시간 변화 분포 - 노조 유무 사업장 ('04~' 21, 단위: %)

	2004년		2011년		2021년	
	무노조 사업장	유노조 사업장	무노조 사업장	유노조 사업장	무노조 사업장	유노조 사업장
15미만	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
15-35	.1	.1	.7	.3	1.8	.6
36-40	13.9	28.6	48.8	72.2	66.5	80.9
41-52	53.4	52.9	32.6	20.8	24.8	16.3
52초과	32.6	18.4	18.0	6.7	7.0	2.2

	2004년		2011년		2021년	
	무노조 사업장	유노조 사업장	무노조 사업장	유노조 사업장	무노조 사업장	유노조 사업장
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청 MDIS, 경제활동인구조사 근로형태별부가조사, 각년도.

- 둘째, 한국 사회에서 유급휴가나 유연근무 활용은 최근 빠르게 확대되고 있는 것에 비해 유급병가는 매우 지체 되고 있기에 법률에 의한 의무 규정 필요성이 확인됨.
- 근로기준법 60조의 유급휴가 적용 비율은 2004년 58.2%에서 2010년 59.9%였고, 2021년 83.3%였음<표 3-9>. 그러나 유급휴가 적용 비율은 2010년 40.1%에서 2021년 43.7%에 불과했음([참조]).
- 유연근무 활용은 2015년 4.6% 수준에서 2021년 16.8%로 4배 정도 증가하고 있고, 주된 형태는 시차출퇴근제(26.8%), 재택 및 원격근무제(20.1%), 탄력적 근무제(18.3%)가 전체의 3분의 2 가량 됨(<표 3-9>).

<표 3-9> 한국 노동시간 제도 현황 - 유급휴가, 유연근무 현황 ( '04~' 21, 단위: %)

	유급휴가		유연근무 활용		유연근무 유형					
	적용	미적용	미적용	적용	근로시간 단축근무제	시차 출퇴근제	선택적 근무시간제	재택 및 원격근무제	탄력적 근무제	기타유형 (제량근무등)
2004년	58.2	41.8								
2010년	71.3	28.7								
2015년	73.9	26.1	95.4	4.6	.1	41.5	25.1	4.5	19.3	9.4
2016년	74.3	25.7	95.8	4.2	7.6	37.1	27.7	6.4	19.7	1.4
2017년	75.7	24.3	94.8	5.2	9.4	35.9	26.0	3.8	19.0	6.0
2018년	77.9	22.1	91.6	8.4	14.7	29.7	25.8	3.3	17.5	8.9
2019년	80.1	19.9	89.2	10.8	16.6	30.7	23.3	2.4	21.2	5.8
2020년	82.1	17.9	85.8	14.2	12.7	28.7	21.7	10.6	18.8	7.5
2021년	83.3	16.7	83.2	16.8	9.9	26.8	18.5	20.1	18.3	6.4

자료: 통계청 MDIS, 경제활동인구조사 근로형태별부가조사, 각년도.

[참조] 한국 노동시간 제도 현황 - 교대제, 단축근무, 유급병가 ( '10~' 20, 단위: %)

	교대제		단축근무		유급병가	
	미시행	시행	미시행	시행	미시행	시행
2010	91.5	8.5	98.2	1.8	59.9	40.1
2011	91.3	8.7	98.3	1.7	58.8	41.2
2012	91.6	8.4	98.0	2.0	56.3	43.7
2013	91.8	8.2	98.7	1.3	56.8	43.2
2014	90.5	9.5	99.4	.6	53.2	46.8
2015	91.3	8.7	99.5	.5	54.6	45.4
2016	91.8	8.2	99.4	.6	53.4	46.6
2017	90.9	9.1	99.6	.4	53.7	46.3
2018	91.8	8.2	98.6	1.4	54.5	45.5
2019	91.6	8.4	97.8	2.2	54.8	45.2
2020	91.9	8.1	98.7	1.3	56.3	43.7

자료: 한국노동연구원, 노동패널, 2010-2020년 자료.

## 2. 한국 장시간 노동 특징과 실태 - 주요 속성

### 1) 장시간 노동 분포 특징 (2021)

□ 한국 사회의 장시간 노동(52시간 이상, 60시간 이상)은 노조 유무, 고용형태, 성별, 연령대, 소득, 업종, 유급휴가제도 유무/적용에 따라 상이하게 확인됨. 결국 장시간 노동시간을 유인 전환은 노동의 불평등과 격차 촉진하는 상황이 됨.

- 첫째, 주당 평균 노동시간이 60시간 이상은 과로의 위험 기준인데, 무노조 사업장(4.4%), 파견용역(7.9%), 특고(6%), 여성(4.3%), 5인 미만(8.9%), 55세 이상 고령(5.4%), 소득 하위 20%(3.9%) 노동자들이 높게 확인됨(<표 3-10, 11>).
- 둘째, 주당 평균 노동시간이 60시간 이상은 과로의 위험 기준인데, 유급휴가 미적용(7.7%), 유연 근무제 미적용(4.1%) 노동자들이 높게 나타났고, 제조업, 건설업과 특례 업종(운송, 보건 등)의 노동자들이 적지 않게 나타났음(<표 3-12, 13>).

<표 3-10> 한국 35시간 이상 임금·특고노동자 분포도1(단위: %)

	노조 유무		고용형태				성별	
	무노조	유노조	정규직	기간제	파견용역	특고	여성	남성
35-40시간	68.0	80.6	72.7	69.8	59.0	71.2	67.8	78.1
41-48시간	17.0	10.0	14.5	16.0	20.8	11.1	16.2	12.9
49-51시간	5.4	3.8	4.6	5.7	6.3	8.3	5.7	3.7
<b>52-59시간</b>	<b>5.2</b>	<b>4.0</b>	<b>5.0</b>	<b>4.3</b>	<b>6.0</b>	<b>3.4</b>	<b>6.0</b>	<b>3.0</b>
<b>60시간 이상</b>	<b>4.4</b>	<b>1.5</b>	<b>3.2</b>	<b>4.3</b>	<b>7.9</b>	<b>6.0</b>	<b>4.3</b>	<b>2.3</b>
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청 MDIS, 경제활동인구조사 근로형태별부가조사(2021년 원자료, 이하 동일)

<표 3-11> 한국 35시간 이상 임금노동자 분포도2(단위: %)

	사업장 규모					연령대		
	1-4인	5-9인	10-29인	30-99	100인 이상	34세 이하	35-55세 이하	55세 -64세 이하
35-40시간	58.9	67.6	70.5	75.9	79.5	75.2	72.3	67.7
41-48시간	18.7	17.0	16.5	13.4	11.2	13.8	14.8	16.4
49-51시간	8.0	5.6	4.5	4.3	3.6	4.1	5.1	5.1
<b>52-59시간</b>	<b>5.4</b>	<b>4.8</b>	<b>5.4</b>	<b>4.4</b>	<b>4.4</b>	<b>4.3</b>	<b>4.9</b>	<b>5.2</b>
<b>60시간 이상</b>	<b>8.9</b>	<b>5.0</b>	<b>3.0</b>	<b>2.0</b>	<b>1.3</b>	<b>2.6</b>	<b>3</b>	<b>5.4</b>
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청 MDIS, 경제활동인구조사 근로형태별부가조사

<표 3-12> 한국 35시간 이상 임금노동자 분포도3(단위: %)

	소득 구분(5분위)					유급휴가	
	1분위 (하위 20%)	2분위	3분위	4분위	5분위 (상위 20%)	적용	미적용
35-40시간	74.1	72.6	67.7	68.2	78.9	75.9	59.9
41-48시간	12.6	15.1	17.1	16.0	11.7	13.7	18.5
49-51시간	6.1	4.5	4.6	5.8	4.3	4	7.7
<b>52-59시간</b>	<b>3.3</b>	<b>3.8</b>	<b>5.9</b>	<b>6.0</b>	<b>3.9</b>	<b>4.4</b>	<b>6.2</b>
<b>60시간 이상</b>	<b>3.9</b>	<b>4.0</b>	<b>4.7</b>	<b>4.0</b>	<b>1.2</b>	<b>2.1</b>	<b>7.7</b>
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청 MDIS, 경제활동인구조사 근로형태별부가조사

<표 3-13> 한국 35시간 이상 임금노동자 분포도4(단위: %)

	주요 업종					유연근무제	
	제조업	건설업	정보통신	보건업	운송업	적용	미적용
35-40시간	70.9	64.9	87.1	74.2	58.8	82.4	69.4
41-48시간	15.5	21.8	8.3	18.8	15.3	10.5	15.9
49-51시간	5.7	6.4	1.8	3.5	7.2	2.8	5.4
<b>52-59시간</b>	<b>6.4</b>	<b>5.1</b>	<b>2.2</b>	<b>2.1</b>	<b>9.1</b>	<b>3.2</b>	<b>5.2</b>
<b>60시간 이상</b>	<b>1.5</b>	<b>1.9</b>	<b>.4</b>	<b>1.3</b>	<b>9.5</b>	<b>1</b>	<b>4.1</b>
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

	주요 업종					유연근무제	
	제조업	건설업	정보통신	보건업	운송업	적용	미적용

자료: 통계청 MDIS, 경제활동인구조사 근로형태별부가조사

## 2) 유연근무제와 장시간노동 분포 특징 (2021)

□ 윤석열 정부 시기 국정과제로 추진될 유연근무제는 제도의 ‘긍정성’과 ‘부정성’이 혼재되어 있고, 시간 주권이 부재하거나 차별적 적용의 문제점이 제기되고 있음.

○ 첫째, 유연근무제 도입은 정규직(21.5%)과 청년·중장년(19%), 남성(18.2%), 유노조(32.9%) 사업장과 노동자들이 주로 적용받고 있는 상황임(<표 3-14>).

- 유연근무 형태 중 제도의 도입 과정에서 불이익한 방식으로 도입 우려가 되는 ‘탄력적 근로시간제’는 파견용역(23.7%), 55세 이상 고령(19.6%), 무노조(20.7%) 사업장이나 노동자들이 상대적으로 높았음(<표 3-14>).

<표 3-14> 한국 35시간 이상 임금노동자 유연근무 현황1(단위: %)

	고용형태			연령대			성별		노조 유무		
	정규직	기간제	파견용역	34세 이하	35-55세 이하	55세 -64세 이하	여성	남성	무노조	유노조	
유연근무	도입/적용	21.5	11.1	4.8	19.4	19.7	10.0	15.2	18.2	10.7	32.9
	미적용	78.5	88.9	95.2	80.6	80.3	90.0	84.8	81.8	89.3	67.1
유연근무 유형	근로시간 단축근무	10.6	9.1	15.3	9.5	10.3	10.1	9.8	10.0	10.5	9.4
	사차출근제	28.9	23.0	21.6	25.6	28.1	24.5	25.8	27.5	22.7	30.4
유연근무 유형	선택적 근로시간제	16.9	20.0	18.2	18.3	18.0	19.4	18.4	18.5	18.2	18.7
	제택 및 원격 근무제	20.3	21.2	17.1	22.2	19.8	15.5	22.8	18.2	19.1	20.9
유연근무 유형	탄력적 근로시간제	18.3	17.4	23.7	19.1	17.7	19.6	16.5	19.6	20.7	16.3
	기타(제량근무 등)	4.9	9.3	4.0	5.2	6.1	10.9	6.7	6.1	8.8	4.3
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청 MDIS, 경제활동인구조사 근로형태별부가조사

○ 둘째, 유연근무제 도입이 소득과 사업장 규모, 업종, 직종에도 직간접적인 영향을 미치는 것으로 확인됨. 더불어 관리직(28.6%)이나 사무직(25.6%)은 타 직업에 비해 2~3배 이상 높은 비율을 보였음(<표 3-14, 15>).

- 하나는 유연근무는 소득 상위 20% 집단(36.1%)이거나 100인 이상 사업장(36.6%)에서 2배 이상 높은 비율로 확인됨. 소득 하위 20% 집단은 선택적 근로시간제(37.6%)에서, 5인 미만 사업장(26.5%)에서 높게 나타났음(<표 3-15>).

<표 3-15> 한국 35시간 이상 임금노동자 유연근무 현황2(단위: %)

		소득 구분					사업장 구분				
		1분위	2분위	3분위	4분위	5분위	1-4인	5-9인	10-29인	30-99	100인 이상
유연근무	도입/적용	5.1	10.5	13.7	20.0	36.1	1.6	2.6	15.2	22.6	36.6
	미적용	94.9	89.5	86.3	80.0	63.9	98.4	97.4	84.8	77.4	63.4
유연근무 유형	근로시간 단축근무	4.7	11.8	13.6	10.7	8.2	5.5	8.8	12.1	9.7	9.4
	사차출근제	12.1	25.4	23.9	27.6	30.3	25.4	25.5	22.2	25.9	29.4
	선택적 근로시간제	37.6	16.9	14.5	16.2	19.0	26.5	14.8	19.2	16.1	19.3

	소득 구분					사업장 구분				
	1분위	2분위	3분위	4분위	5분위	1-4인	5-9인	10-29인	30-99	100인 이상
제택 및 원격 근무제	13.7	16.1	<b>20.5</b>	<b>19.3</b>	<b>22.4</b>	18.4	21.7	15.2	<b>20.6</b>	<b>21.8</b>
탄력적 근로시간제	18.1	20.7	20.4	20.4	15.7	13.0	21.6	<b>21.6</b>	19.3	16.5
기타(재량근무 등)	13.9	9.0	7.1	5.9	4.4	11.3	7.6	9.7	8.4	3.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청 MDIS, 경제활동인구조사 근로형태별부가조사

- 다른 하나는 유연근무가 업종과 직업 내에서도 도입 차이가 확인되는데 정보통신업은 유연근무 도입(45.2%)은 물론 제택/원격근무제(30.8%) 비율이 타 업종에 비해 높았음. 반면에 교대제 도입이 높은 제조업, 보건업, 건설업, 운송업이나 생산직은 탄력적 근로시간제 비중이 5명 중 1명 이었음(<표 3-16>).<sup>25)</sup>

<표 3-16> 한국 35시간 이상 임금노동자 유연근무 현황3(단위: %)

		주요 업종					직업				
		제조업	건설업	정보통신	보건업	운송업	관리직	사무직	서비스직	판매직	생산직
유연근무	도입/적용	17.4	7.4	<b>45.2</b>	8.7	17.7	<b>28.6</b>	<b>25.6</b>	9.5	13.1	10.7
	미적용	82.6	92.6	54.8	91.3	82.3	71.4	74.4	90.5	86.9	89.3
유연근무형	근로시간 단축근무	13.8	9.3	5.4	6.7	11.6	8.3	11.1	7.7	8.3	20.9
	시차출근제	21.0	22.7	24.6	25.6	21.9	21.8	<b>33.9</b>	<b>36.7</b>	16.0	17.9
	선택적 근로시간제	<b>24.3</b>	15.4	20.7	<b>22.7</b>	16.2	20.5	14.8	21.4	<b>24.6</b>	16.6
	제택 및 원격 근무제	10.8	18.4	<b>30.8</b>	8.4	13.3	22.2	22.3	4.4	17.5	2.9
	탄력적 근로시간제	<b>24.3</b>	<b>25.8</b>	13.8	<b>24.8</b>	<b>28.7</b>	20.2	14.8	23.0	19.4	<b>32.8</b>
	기타(재량근무 등)	5.8	8.4	4.7	11.8	8.3	7.1	3.1	6.7	14.2	9.0
	계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청 MDIS, 경제활동인구조사 근로형태별부가조사

□ 윤석열 정부 시기 국정과제로 추진될 유연근무제는 제도는 이미 기업 편향적으로 시행되고 있는 ‘특별연장근로 인가’(근로기준법 59조 연장근로의 제한)의 심화를 초래할 것임. 특별연장근로 인가는 실노동시간 단축에 대한 기업의 또 다른 대응 수단으로 활용되고 있는데, 이미 제11차 비상경제대책 회의(2022.10.27.) 해외 건설현장은 특별연장근로 인가를 연간 180일(현행 90일)까지 연장할 계획이라고 밝혔음.

○ 첫째, 이미 코로나19 시기 정부는 2020년 1월 31일 근로기준법 시행규칙 개정(근기법 59조 연장근로 제한)으로 4가지 인가사유(위 시행규칙 제9조제2호~제5호), 즉 ① 인명보호 등, ② 돌발적 상황, ③ 업무량 급증, ④ 연구개발 인가사유를 추가한바 있음.

- 이미 특별연장근로 인가건수는 2018년 ‘1주 52시간 상한제’ 시행이후 가파르게 상승하기 시작했음. 2020년 주52시간 상한제의 300인 이상 사업장 시행을 앞두고 정부가 특별연장근로 인가사

25) 정의당 류호정 의원실이 2022년 주요 게임업체 12곳(넥슨, 엔씨소프트, 스마일게이트, 네오위즈, 넷마블, 위메이드, 웹젠, 카카오게임즈, 컴투스홀딩스, 크래프톤, 펠어비스, 엔에이치빅풋)의 취업규칙을 분석한 결과, 12곳 모두 선택적근로시간제·탄력근로제·재량근로제·간주시간근로제 등 유연근무제를 채택하고 있었음. 문제는 12곳 중 10곳은 2주 단위 탄력근로제를 도입하면서 ‘노동자 범위’와 ‘유효기간’을 명시하지 않았음(근로기준법 51조 1항 적시 필요). 임신부까지 야근시키는 ‘판교의 등대’... 게임업체는 노동법 무법지대(경향신문, 2022.10.6., <https://www.khan.co.kr/national/national-general/article/202210061559011>)



유를 확대하자, 업무량 증가에 따른 특별연장근로 신청 및 인가 건수가 4배 증가(2015년 6건 → 2021년 6,477건 → 2021년 4월 기준 3,498건) 했음.<sup>26)</sup>

〈표 3-17〉 정부 특별연장근로 인가 확대 현황1 : 신청 건수, 인가 건수, 인가사유<sup>27)</sup>

연도	신청 건수	인가 건수	인가사유					인가기간			
			재해재난 대응	인명 안전 확보	시설·설비 장애·고장	업무량 폭증	소재 등 연구개발	7일 이내	8~14일	15~21일	22일 이상
2022년 (1.1.~4.14)	3,773	3,498	1,099	114	120	2,164	1	1,178	376	240	1,704
2021년	7,185	6,477	2,059	220	319	3,865	14	1,928	631	382	3,536
2020년	4,542	4,204	1,930	217	137	1,091	5	1,483	494	356	1,871
2019년	966	908	908					701	63	24	120

\* 주 : 2020.1.31. 인가사유 확대: (재난,재해 → ①재난재해, ②인명보호 등, ③돌발적 상황, ④업무량 급증, ⑤연구개발 인가 사유)

\* 자료 : 국회 환경노동위원회 이수진 의원실(2022.6).

○ 둘째, 현행 특별연장근로 인가사유 및 인가기간 및 인가횟수 등에 대한 법률상 근거 없이, 행정기관에서 자의적(?) 판단에서 실행되는 문제점을 내포하고 있음. 현재 근기법 시행규칙 및 정부지침에 따라 현장 근로감독관의 판단으로 이루어짐.

- 특별연장근로 인가신청 건수 대비 인가승인 현황을 인가 승인율이 90%를 넘고, 2회 이상 반복 신청 및 승인 받은 경우도 사업장 수 기준 60%에 이룸. 이는 주52시간 상한제를 초과하는 장시간 노동이 근로감독관의 판단에 의해 쉽게 허용될 수 있도록 했기 때문임. 이는 향후 특별연장근로 승인 심의위원회와 같은 기구를 통해 규제가 필요하며 연장근로 이후 11시간 휴식과 같은 건강보호조치 관리감독(모니터링)도 점검할 필요가 있음.<sup>28)</sup>

\* 2020년 인가신청 4,542건 중 4,204건 승인(승인율 93%), 2021년 인가신청 7,185건 중 6,477건 승인(승인율 91%), 2022년 인가신청 3,773건 중 3,498건 승인(승인율 93%)

26) 고용노동부는 보도자료(2022.5.9.)에서 특별연장근로 인가 사업장은 ‘21년 2,116개소(6,477건 인가)로서 5인 이상 전체 사업체(825,887개소, ’19년 사업체노동실태현황) 대비 0.26% 수준이며, 2020년과 2021년에 특별연장근로 기간이 긴 사업장 110개소( ’20년 68개소, ’21년 42개소)에 대한 점검을 실시한 결과 인가요건 위반 등 특별한 법 위반을 발견하지 못했다고 밝히고 있음.

27) ‘특별연장근로 인가제도는 자연재해, 재난 등의 사고가 발생하여 이를 수습하기 위해 불가피하게 연장노동을 해야만 하는 경우, 고용노동부 장관의 인가 절차(사후절차도 허용)를 거쳐 일시적으로 1주 12시간의 연장노동을 초과하여 근무를 할 수 있는 제도임.

28) 고용노동부 보도자료(2022.5.0)에서는 2021년 1월 근로기준법 개정을 통해 사용자는 특별연장근로를 하는 근로자에게 건강검진 또는 휴식시간의 부여 등 고용노동부 장관이 정하는 건강보호조치를 하도록 한바 있음(2021년 4월 6일 시행). 건강보호조치의 구체적인 내용\*은 고용노동부 고시로 제정·운영하고 있다고 밝히고 있음(현행 사용자는 근로자에게 건강검진이 가능함을 사전 서면통보하고 근로자 요청시 건강검진 실시 및 후속조치 + 다음 중 하나 이상의 조치 시행(▲1주 8시간 내 특별연장근로 운영, ▲근로일 간 11시간 연속휴식 부여, ▲특별연장에 상응한 연속휴식 부여 등)

<표 3-18> 정부 특별연장근로 인가 확대 현황2 : 인가 회수별 사업장 (단위: 개소)

구분	1회 인가 사업장	2회 인가 사업장	3회 인가 사업장	4회 이상 인가 사업장	총사업장 수
2019년	157	58	26	49	290
2020년	627	219	156	301	1,303
2021년	812	440	329	535	2,116
2022.5.3.	912	473	270	253	1,908

\* 자료 : 국회 환경노동위원회 이수진 의원실(2022.6).

<표 3-19> 정부 특별연장근로 인가 확대 현황3 : 인가 승인과 건강보호 조치

구분	인가 (승인)	건강 보호조치	건강 보호조치 유형		
			8시간 미만 연장근로	11시간 연속 휴식	연속 휴식시간 부여
2021년	6,477	6,953	1,838	3,458	1,657
2020년	4,204	3,330	929	1,296	1,105

\* 자료 : 국회 환경노동위원회 이수진 의원실(2022.6).

## 4. 한국의 노동시간 실제와 특징 - 업종

### 1) 주요 업종 장시간 노동 현황 - IT, 보건

□ 윤석열 정부 시기 국정과제로 추진될 장시간 노동의 확대(52시간)나 특례(스타트업 등) 및 유연근무 도입의 주된 영향을 받거나 논의되는 업종은 **노동조건에 더욱 부정적인** 영향을 미칠 것임.

○ 첫째, 2021년 성남 판교지역 IT 노동자 실태조사 결과 주당 평균 노동시간은 약 42.7시간(52시간 이상 2.4%, 48시간 이상 13.4%)이었으나, 장시간 노동 문제(1주일 평균 노동시간, 포괄임금)는 아직도 해결되지 못하고 있는 상황임.

- IT 사업장 10곳 중 4곳(38.7%)에서는 아직도 포괄임금제도를 시행하고 있는 상황이고, 이는 300인 미만 중견중소사업장이거나 대기업 무노조 사업장에서 상대적으로 높은 비중을 차지하고 있음.

- IT 사업장의 고강도·집중노동으로 지칭되는 ‘크런치 모드’(Crunch mode) 51%나 되었고, 크런치 모드 평균 일수는 34일(2달 이상 18.3%, 3달 이상 13.5%)이었음. 한편 IT 노동자의 절반 가량(45.6%)은 퇴근 후 혹은 휴일에도 SNS 업무 지시 월 평균 5.3회(10회 이상 20.7%)나 받고 있었음(<표 4-1, 2>).<sup>29)</sup>

29) 국제노동기구(ILO, 2019)는 최근 ‘언제라도, 어디서라도 일하는’ (working anytime anywhere) 형태 즉, 텔레워크와 같은 변화된 일하는 방식의 대응 필요성은 언급하고 있음. 21세기 텔레워크는 제1세대 ‘홈오피스’ 시대(1980~1990년대: 전화, 팩스) 제2세대 ‘모바일 오피스’ 시대(1990년대~2000년대: PC, 휴대전화 이용 자택 이외 작업)에서, 제3세대의 ‘버추얼 오피스’ 시대(2010~현재 : 스마트폰, 태블릿, 노트북 등 ICT 등 모바일)로 진화되어 ‘언제라도, 어디에서라 일하는 시기가 된 것임(김종진, 2022).

<표 4-1> 정보통신업 IT노동자 노동시간 및 상황(2021.8-9, 단위: %, 일)

	주당 평균 장시간 노동 비율			포괄임금제 시행 비율		
	45-48시간	49-52시간	52시간초과	예	아니오	
전체	17.3	11.0	2.4	38.7	61.3	
기업 규모	소기업 -노조/협의회 有	9.6	<b>13.7</b>	<b>63.0</b>	37.0	
	소기업 -노조/협의회 無	4.9	13.1	62.3	37.7	
	대기업 -노조/협의회 有	19.2	9.9	31.7	68.3	
	대기업 -노조/협의회 無	11.5	14.9	8.0	<b>67.8</b>	32.2
직무	IT컨설팅 및 기획	21.5	11.9	2.3	41.4	58.6
	IT프로젝트관리	12.5	16.7	2.8	51.4	48.6
	IT아키텍처	23.4	10.6	.0	44.7	55.3
	SW개발	18.5	8.3	2.3	33.5	66.5
	시스템구축및운영	13.0	16.7	.9	43.5	56.5
	IT마케팅	11.5	17.3	1.9	42.3	57.7
	IT품질관리	16.7	13.0	5.1	50.7	49.3
	정보보호	8.3	16.7	2.8	50.0	50.0
	IT기술교육	.0	14.3	14.3	85.7	14.3

자료 : 김종진(2021), 「성남지역 IT 노동자 실태조사」, 사단법인 유니온센터.

주 : 2021년 성남지역 IT 기업 유노조 무노조 사업장 노동자 대상 설문조사 결과 분석(조사 : 대면, 비대면, 2021.8-9, 엠브레인), 조사표본 1,552명(유노조 1,324명, 무노조 228명).

<표 4-2> IT노동자 고강도노동(크런치모드 등) 경험(단위: %, 일)

	크런치모드 경험		크런치 모드 일수	크런치모드 기간(%)						
	있음	없음		1주 이하	2주 이하	3주 이하	한달 이하	2달 이하	3달 이하	
전체	51.0	49.0	34.0	16.5	16.1	11.7	23.8	<b>18.3</b>	<b>13.5</b>	
기업 규모	소기업 -노조/협의회 有	65.8	34.2	19.5	37.8	13.3	13.3	26.7	4.4	4.4
	소기업 -노조/협의회 無	49.2	50.8	27.6	25.9	11.1	7.4	33.3	14.8	7.4
	대기업 -노조/협의회 有	48.6	51.4	<b>36.2</b>	13.3	16.3	11.8	22.5	21.3	14.7
	대기업 -노조/협의회 無	63.2	36.8	<b>34.4</b>	14.9	14.9	8.5	29.8	19.1	12.8
직무	IT컨설팅 및 기획	63.6	36.4	32.0	17.8	20.0	7.6	24.9	17.8	12.0
	IT프로젝트관리	48.6	51.4	37.8	12.5	9.4	3.1	40.6	<b>21.9</b>	<b>12.5</b>
	IT아키텍처	51.1	48.9	34.4	26.1	8.7	13.0	8.7	<b>30.4</b>	<b>13.0</b>
	SW개발	45.3	54.7	35.9	16.7	14.5	13.7	22.0	16.3	16.7
	시스템구축및운영	47.2	52.8	30.1	12.8	25.5	4.3	36.2	8.5	12.8
	IT마케팅	57.7	42.3	37.3	13.3	16.7	16.7	20.0	16.7	16.7
	IT품질관리	57.2	42.8	32.1	13.6	7.6	24.2	24.2	<b>21.2</b>	<b>9.1</b>
	정보보호	38.9	61.1	33.0	7.7	15.4	15.4	23.1	<b>38.5</b>	<b>.0</b>
	IT기술교육	71.4	28.6	22.6	20.0	.0	20.0	60.0	.0	.0

<표 4-3> 정보통신 IT노동자 (지난 1년간) 퇴근·휴일 중 SNS 업무지시 통보 경험(단위:%, 일)

	SNS 업무지시 경험 비율		월평균 경험	SNS 업무지시 통보 경험						
	예	아니오		월 1회	월 2회	월 3회	월 4회	월 5-9회	10회 이상	
전체	45.6	54.4	5.3	23.9	17.3	10.9	6.9	<b>20.4</b>	<b>20.7</b>	
기업 규모	소기업 -노조/협의회 有	<b>63.0</b>	37.0	5.2	10.9	19.6	19.6	6.5	26.1	17.4
	소기업 -노조/협의회 無	59.0	41.0	5.9	16.7	16.7	19.4	13.9	8.3	25.0
	대기업 -노조/협의회 有	40.4	59.6	4.9	27.5	18.9	9.1	6.3	18.9	19.3
	대기업 -노조/협의회 無	<b>66.7</b>	33.3	5.8	20.7	15.5	12.1	6.9	<b>20.7</b>	<b>24.1</b>
직무	IT컨설팅 및 기획	55.3	44.7	5.8	17.4	15.1	11.9	8.2	23.3	24.2
	IT프로젝트관리	61.1	38.9	6.6	11.4	22.7	15.9	4.5	22.7	22.7
	IT아키텍처	44.7	55.3	6.1	28.6	9.5	4.8	9.5	28.6	19.0
	SW개발	35.6	64.4	4.4	33.3	16.2	6.1	6.6	22.2	15.7
	시스템구축및운영	52.8	47.2	4.8	21.1	22.8	12.3	10.5	15.8	17.5
	IT마케팅	53.8	46.2	6.2	17.9	25.0	3.6	7.1	17.9	28.6
	IT품질관리	50.7	49.3	5.1	28.6	15.7	21.4	2.9	12.9	18.6
	정보보호	61.1	38.9	7.8	27.3	9.1	4.5	9.1	18.2	31.8
	IT기술교육	57.1	42.9	4.5	.0	25.0	50.0	.0	.0	25.0

○ 둘째, 2022년 300인 미만 중소병의원 노동자 실태조사 결과 1주일 평균 5.5일 출근(52시간 이상 5%) 하고 있고, 노동시간은 약 43시간이었음. 1일 평균 식사 등 포함 휴게시간은 49.4분(근로기준법 54조)이었음(<표 4-4>).

- 중소병의원 노동자들은 병원에 출근하여 일을 하면서 1주일 평균 식사 등 끼니를 굶는 횟수가 평균 1.6회 되었음. 한편 병의원 노동자들은 한 달 평균 ‘퇴근 후나 휴일 업무 관련 SNS 업무 지시’ 6.3회나 받고 있었음.

<표 4-4> 보건업 300인 미만 중소병·의원 노동자 노동시간 및 상황(2022 단위:%, 일)

		1주일 노동 일, 시간			1주일 평균 불합리한 노동 상황	
		주당 근무일	근무 시간	52시간 이상 비율	1주 끼니 굶은 횟수	월퇴근/휴무 SNS 카톡 횟수
	전체	5.5	43.0	5.0%	1.6	6.3
5개 직종	물리치료사	5.5	43.6	2.9%	1.8	6.9
	방사선사	5.7	43.8	7.0%	1.4	6.1
	임상병리사	5.7	43.4	5.8%	1.6	6.6
	작업치료사	5.2	43.3	4.2%	2.3	4.8
	치과위생사	5.1	40.4	2.0%	1.3	7.4
고용 형태	정규직	5.5	43.3	5.1%	1.6	6.4
	무기계약직	5.4	43.2	2.9%	1.8	3.8
	기간제·임시계약	5.3	41.2	5.1%	1.8	6.4
	시간제·파트타임	4.6	29.1	0.0%	1.8	5.5
사업장 규모	4인 이하	5.5	40.8	2.6%	1.4	5.0
	5~10인 미만	5.6	42.3	4.0%	1.4	5.3
	10~20명 미만	5.6	43.7	6.4%	1.7	4.6
	20~30명 미만	5.4	42.9	4.4%	1.6	7.9
	30명 이상	5.4	43.8	5.7%	1.7	7.1

주 : 2022년 8월 25일부터 9월 7일(약 12일) 동안 5개 직종협회와 보건의료노조, 국회 환노위 및 보건복지위 의원실(정의당 강은미, 더불어민주당 정춘숙)과 공동 진행 조사자료 분석. 5개 직종 협회 회원 대상 온라인 설문조사 방식(온라인) 진행(2022년 중소병의원 설문조사 유효 표본 5,044명).

자료: 김종진(2022), 「중소 병·의원 노동환경 실태와 개선과제」, 사단법인 유니온센터.

<표 4-5> 보건업 300인 미만 중소병·의원 노동자 노동조건 상황(2022, 단위: 일, %)

		2021년 법정연차휴가 사용/미사용 실태			유급/무급 병가제도 유무	
		보유 일	사용 일	미사용	유급 있음	무급 있음
	전체	13.0	9.4	3.7	19.0%	36.5%
5개 직종	물리치료사	12.6	9.7	2.9	17.8%	36.7%
	방사선사	13.6	9.0	4.7	18.4%	36.9%
	임상병리사	13.7	9.6	4.1	19.9%	37.4%
	작업치료사	13.8	11.0	2.9	22.3%	44.0%
	치과위생사	10.2	8.0	2.3	15.9%	27.1%
고용 형태	정규직	13.2	9.5	3.7	18.8%	36.7%
	무기계약직	14.0	9.1	4.9	24.8%	35.2%
	기간제·임시계약	10.1	7.1	3.4	27.2%	36.4%
	시간제·파트타임	5.9	4.1	1.9	6.0%	32.1%
사업장 규모	4인 이하	6.9	4.7	2.3	14.5%	15.4%
	5~10인 미만	11.2	7.6	3.7	15.7%	26.0%
	10~20명 미만	12.7	8.9	3.9	16.9%	33.0%
	20~30명 미만	13.3	9.6	3.7	23.0%	37.2%
	30명 이상	15.3	11.4	3.9	21.5%	47.6%

## 2) 장시간 노동과 건강, 소진, 감정노동 문제 - IT, 보건, 유통

- 윤석열 정부 시기 국정과제로 추진될 장시간 노동의 확대(52시간)나 특례 및 유연근무 도입의 주된 영향을 받거나 논의되는 업종은 노동자의 **건강권을 훼손**할 수 있어 심각한 문제가 될 수 있음.<sup>30)</sup>
- 첫째, 2021년 성남 판교지역 IT 노동자 건강상태를 판단하기 위해 지난 3년 사이 몸이 아파도 출근 한 상황(프리젠티즘 Presenteeism)이 31%나 되었음. 법정 연차 휴가 사용일은 11일 정도인데, 유급병가 53.9% 정도에 그쳤음.
  - 문제는 30인 미만 소기업 IT 노동자들의 프리젠티즘 비율이 45.2%나 되었고, 유급병가(37%), 연차휴가 사용(8.3일)은 전체 노동시장의 평균 이하였음(<표 4-6>).

<표 4-6> 정보통신업 IT노동자 몸이 아파도 나와서 일한 경험(단위: %, 일)

		프리젠티즘 (몸 아파도 출근)			유급병가 휴가		법정 연차휴가 사용일
		있음	아프면 일 나가지 않고 쉬었음	아프지 않았음	있음	보장 평균 일수	
전체		31.0	46.8	22.2	53.9	19.8	11.1
기업 규모	소기업 -노조/협의회 有	<b>45.2</b>	34.2	20.5	<b>37.0</b>	<b>7.5</b>	<b>8.3</b>
	소기업 -노조/협의회 無	<b>39.3</b>	44.3	16.4	<b>31.1</b>	9.9	<b>9.3</b>
	대기업 -노조/협의회 有	27.9	49.9	22.2	58.5	21.3	11.4
	대기업 -노조/협의회 無	39.1	39.1	21.8	34.5	11.9	9.8
직무	IT컨설팅 및 기획	36.9	45.7	17.4	55.1	18.1	10.4
	IT프로젝트관리	29.2	44.4	26.4	43.1	17.4	12.7
	IT아키텍처	23.4	48.9	27.7	68.1	15.0	11.1
	SW개발	22.7	52.3	25.0	55.8	22.2	11.2
	시스템구축및운영	27.8	48.1	24.1	43.5	22.7	10.7
	IT마케팅	36.5	50.0	13.5	51.9	14.3	10.7
	IT품질관리	43.5	30.4	26.1	52.2	16.7	10.8
	정보보호	44.4	33.3	22.2	47.2	13.9	10.0
	IT기술교육	71.4	.0	28.6	42.9	9.3	7.8

- 주당 평균 노동시간이 52시간 이상(2.4%)인 IT 노동자들은 프리젠티즘 비율이 45.9%로 정규 노동자(27%)에 비해 18.9%p 높았음. 더불어 52시간 이상 노동자들의 우울감은 8.1%로 정규 노동자(4.3%)들에 비해 2배 이상 높았음. 특히 크런치 모드 유경험 IT 노동자들이 프리젠티즘 비율이 43.4%(무경험 18%)로 2.5배 이상 높았고, 크런치 모드 기간이 길수록 프리젠티즘 비율도 높았음(<표 4-7, 8>).

<표 4-7> IT 노동자 장시간 노동과 건강 문제 - 프리젠티즘과 우울증(2021.9)

30) 정의당 류호정 의원실 자료(2022.10.6)에서 성남 판교의 엔씨소프트에서는 임신 노동자의 모성보호와 관련해 심각한 위반사항이 다수 적발되었음. 엔씨소프트는 임신한 직원에게 인가 없이 야간·휴일근로를 시키고 시간외근로를 시켜 시정지시를 받았음. 엔씨소프트는 또 산후 1년이 지나지 않은 직원에 대해 연장근로 한도를 위반(근로기준법 71조)하기도 했음(근로기준법 70조에 따르면 회사는 임신 노동자의 명시적인 청구와 고용노동부 장관의 인가가 없으면 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 또는 휴일에 일을 시켜선 안 되며, 근로기준법 74조는 임신 노동자에게 시간외근로를 시키지 못하도록 한다.)

	프리젠티즘 (몸 아파도 출근)			지난 6개월 사이 우울감			
	있음	아프면 나가지 않고 쉽	아프지 않았음	심한 우울	중간정도 우울	가벼운 우울	보통 상태
35시간 이하	38.5%	44.2%	17.3%	5.1%	38.5%	21.8%	34.6%
36-48시간 이 하	27.0%	49.3%	23.7%	4.3%	23.1%	30.7%	42.0%
49-52시간 이 하	<b>48.0%</b>	36.3%	15.8%	<b>5.3%</b>	<b>34.5%</b>	33.3%	26.9%
53시간 이상	<b>45.9%</b>	29.7%	24.3%	<b>8.1%</b>	<b>48.6%</b>	27.0%	16.2%
전체	30.9%	46.9%	22.2%	4.6%	26.5%	30.0%	38.9%

<표 4-8> IT 노동자 크런치모드 · 압축노동과 건강 문제- 프리젠티즘, 우울증(2021.9)

		프리젠티즘(몸 아파도 출근)			지난 6개월 사이 우울감			
		있음	아프면 나가지 않고 쉽	아프지 않았음	심한 우울	중간정도 우울	가벼운 우울	보통 상태
크런치 모드	있음	<b>43.4%</b>	39.6%	16.9%	<b>6.2%</b>	<b>35.2%</b>	29.7%	28.9%
	없음	18.0%	54.3%	27.6%	2.9%	17.5%	30.3%	49.3%
크런치 모드기 간	1주 이하	40.2%	47.0%	12.8%	6.8%	43.6%	21.4%	28.2%
	2주 이하	36.8%	43.0%	20.2%	4.4%	28.1%	26.3%	41.2%
	23주 이하	34.9%	47.0%	18.1%	8.4%	26.5%	37.3%	27.7%
	한달 이하	45.0%	37.3%	17.8%	6.5%	34.3%	26.6%	32.5%
	2달 이하	43.1%	37.7%	19.2%	4.6%	27.7%	40.8%	26.9%
	3달 이하	<b>47.9%</b>	35.4%	16.7%	<b>6.3%</b>	42.6%	27.1%	24.0%
전체		41.7%	40.8%	17.5%	6.1%	33.9%	29.6%	30.5%

○ 둘째, 2022년 중소 병의원 노동자들은 지난 3년 사이 일을 하면서 업무상 질환 경험 비율은 50.6% 였음. 건강상태를 판단하기 위해 지난 1년 사이 아파서 출근을 하지 못한 상황은 유노조 대형 사 업장에 비해 높았음.

- 중소 병의원 노동자들의 업센티즘(Absenteeism)은 31.5%였고, 프리젠티즘(Presenteeism) 68.7%이나 되었음. 지난 1년 사이 평균 9.7일 아파도 나와 일을 했고, 출근 못한 날은 5.4일이나 되었음. 그럼에도 병가(유급병가 19%, 무급병가 36.5%) 있는 곳은 55.5%에 불과 했음(<표 4-9>).
- 주당 평균 노동시간이 52시간 이상(5%)인 중소 병의원 노동자들의 프리젠티즘 비율은 79.3%로 정규 노동자(67.6%)에 비해 11.7%p 높았음. 더불어 52시간 이상 노동자들의 지난 3년 사이 업 무상 질환 비율(65.1%)은 정규 노동자(49.3%)에 비해 15.8p 높았음.

<표 4-9> 보건업 300인 미만 중소병 · 의원 노동자 노동조건 상황(2022, 단위: %, 일)

	업무상 질병 발생	프리젠티즘 (몸 아파도 출근)		업센티즘 (몸 아파 결근)		
		경험 비율	출근 일	경험 비율	결근 일	
전체	<b>50.6%</b>	<b>68.7%</b>	<b>9.7</b>	<b>31.5%</b>	<b>5.4</b>	
5개 직종	물리치료사	52.2%	69.4%	9.4	35.3%	7.2
	방사선사	44.2%	69.2%	9.7	27.7%	5.5
	입상병리사	47.6%	72.0%	8.1	29.6%	4.6
	작업치료사	59.9%	53.3%	12.2	32.4%	4.1
	치과위생사	56.7%	77.6%	10.6	38.2%	6.0
고용	정규직	50.5%	69.2%	9.8	31.4%	5.4



		업무상 질병 발생	프리젠티즘 (몸 아파도 출근)		업센티즘 (몸 아파 결근)	
			경험 비율	출근 일	경험 비율	결근 일
형태	무기계약직	52.1%	63.9%	7.6	37.2%	6.5
	기간제·임시계약	54.7%	62.3%	8.9	30.2%	4.5
	시간제·파트타임	45.2%	64.3%	8.6	28.6%	4.5
사업장 규모	4인 이하	50.1%	77.0%	8.2	30.6%	7.3
	5~10인 미만	47.2%	72.4%	10.0	28.7%	5.6
	10~20명 미만	48.3%	71.7%	9.5	29.5%	4.7
	20~30명 미만	51.1%	68.0%	10.5	30.8%	4.7
	30명 이상	52.8%	64.2%	9.9	33.7%	5.1

주 : 1) 업센티즘(Absenteeism) : 지난 1년 동안 몸이 아파 출근하지 못한 경험  
프리젠티즘(Presenteeism) : 지난 1년 동안 몸이 아픈데도 나와서 일을 한 경험  
2) 산재 유경험자: 본인 자비 33.6%, 병원 치료비 지원 21.6%, 산재처리 신청 20.6%, 기타 14.6% 순.

<표 4-10> 보건업 300인 미만 중소 병·의원 노동자 장시간 노동과 건강 문제(2022.9)

	프리젠티즘( 몸 아파도 출근)			웹센티즘 (몸 아파 결근)			지난 3년 사이 업무 질환 발생	
	있음	없음	아프지 않았음	있음	없음	아프지 않았음	있음	없음
35시간 이하	65.9%	19.5%	14.6%	33.5%	51.9%	14.6%	44.8%	55.2%
36-48시간 이하	67.6%	17.4%	15.0%	30.8%	54.4%	14.8%	49.3%	50.7%
49-52시간 이하	<b>72.2%</b>	17.1%	10.6%	<b>33.6%</b>	55.3%	11.1%	<b>55.4%</b>	44.6%
53시간 이상	<b>79.3%</b>	10.0%	10.8%	<b>34.4%</b>	53.9%	11.6%	<b>65.1%</b>	34.9%
전체	68.7%	17.2%	14.2%	1520	2614	681	50.6%	49.4%

○ 셋째, 더불어 유통서비스 노동자들은 장시간 노동을 할수록 정신적 질환 유경험 비율(25%)이 단시간 노동자(12.9%)에 비해 높았고, 이는 감정노동 노출·수행(48.6%)에 있어서도 정규 노동자(39.8%)에 비해서도 높았음.

- 마트, 백화점, 면세점 유통서비스 노동자들은 장시간 노동을 할수록 탈진(34.7%)과 소진(31.9%) 비율이 단시간 노동자들에 비해 2배 이상 높았음. 이는 장시간 노동이 번아웃(burn-out)에 영향을 미친다는 기존 연구와 동일한 결과가 다시 확인됨.

[참조 1] 유통업(마트/백화점/면세점) 노동시간과 건강문제 - 질병, 감정노동(2022.9)

	지난 3년 사이 업무상 질병 경험				(감정노동) 업무상 고객을 대하는 과정에서 나의 솔직한 감정을 숨긴다			
	육체적 질병 경험있음	정신적 질병 경험있음	육체/정신 질병 모두 경험있음	없다	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
35시간 이하	23.2%	12.9%	19.1%	44.8%	1.5%	4.9%	53.9%	39.7%
36-48시간 이하	19.0%	23.1%	18.5%	39.4%	.5%	6.1%	53.5%	39.8%
48시간 이상	<b>20.8%</b>	<b>25.0%</b>	<b>20.8%</b>	33.3%	0.0%	2.8%	48.6%	<b>48.6%</b>
전체	20.2%	20.8%	18.8%	40.1%	.7%	5.6%	53.2%	40.5%

주 : 2022년 8월 25일부터 9월 15일(약 15일) 동안 대형마트, 백화점, 면세점 노동자 대상 설문조사 자료 분석. 설문조사는 온-오프라인 진행(조사 표본 985명).

[참조 2] 유통업(마트/백화점/면세점) 노동시간과 건강문제- 번아웃(탈진, 소진, 2022.9)

	업무시간이 끝날 때쯤이면 <b>탈진</b> 상태가 된다.					내 업무로 인해 <b>소진</b> 된 느낌이다.				
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
35시간 이하	2.4%	12.7%	31.7%	35.6%	17.6%	2.5%	14.3%	34.5%	35.0%	13.8%
36-48시간 이하	1.1%	8.6%	28.7%	37.1%	24.5%	1.4%	10.9%	28.0%	39.6%	20.1%
<b>48시간 이상</b>	0.0%	2.8%	29.2%	33.3%	<b>34.7%</b>	0.0%	4.2%	23.6%	40.3%	<b>31.9%</b>
전체	1.3%	9.1%	29.5%	36.4%	23.7%	1.5%	11.2%	29.2%	38.6%	19.6%

#### IV. 맺음말 - 장시간 노동체제에서 벗어나기

- 한국의 노동시간 체제(working time regime) 혹은 편성(working time arrangements)은 휴가, 길이와 강도, 비사회적 노동시간, 유연성의 네 가지 요인에 따라 노동자들의 노동조건이나 건강 및 사회적 관계에 영향을 줄 수 있음. 그런데 기존 자료에서 보면 비교적 노동시간의 길이와 임금수준이 적절하고 휴식과 안정성이 보장되는 균형형 일자리는 전체의 약 20%에 불과함(신영민, 2018).<sup>31)</sup>
- 한국의 노동시간 법제도는 국제노동기구(ILO)나 유럽연합(EU) 등과 비교해보아도 장시간 노동체제(법정노동시간, 연장근로 및 특례, 연차휴가, 휴게시간 등) 속에서 멈추어 있는 상황임. 최근 몇 년 사이 일부 개선(52시간 상한, 특례 업종 축소, 1년 미만 유급 연차휴가 등) 효과가 있었음.
  - 그런데 2022년 윤석열 정부의 노동시장 유연화 정책(노동시장 개혁추진방향, 2022.6.23. 등)은 장시간 노동 확대(52시간 상한 변경)나 특례 업종 확대(스타트업 등) 및 유연근무 도입(탄력적 근무 기간 6개월 → 12개월), 30인 미만 기업 추가연장근로제 2년 연장(2024년 12월 31일까지)<sup>32)</sup> 등은 **노동조건 악화**와 **노동자 건강권을 심각하게 훼손**하는 사안들임.<sup>33)</sup>
- 주요 노동시간 현황 통계분석이나 몇몇 실태조사 결과에서도 확인되었듯, 윤석열 정부가 국정과제 노동시장 개혁 추진방향(2022.6.23)나 <미래노동시장연구회>(2022.11.17)가 밝히고 제시하고 있

31) 신영민(2018) 분석에 의하면 우리나라 장시간형은 긴 노동시간, 야근형은 잦은 초과근무, 유연형은 일자리의 불안정성과 같은 서로 다른 문제점을 안고 있음. 노동시간 유형 중 균형형을 제외한 다른 유형들이 일자리 만족도에 영향을 주지 못하거나 부정적인 영향을 주고 있는 것으로 확인됨(신영민, 2018, 「한국 노동자의 노동시간 배열 유형과 결정요인에 대한 연구」, 《노동정책연구》, 제18권 제1호, 한국노동연구원, 135~167쪽).

32) 30인 미만 사업장 주8시간 추가연장근로는 2018년 2월 여·야 합의로 주52시간제를 도입하면서, 30인 미만 중소 사업장의 영세성 등을 고려하여 '21년 7월부터 '22년 말까지 1년 6개월에 한해 1주에 8시간을 더 일할 수 있도록 22년 12월까지 1년 6개월에 한해 1주에 8시간을 더 일할 수 있도록 도입을 연장한바 있음.

33) 윤석열 정부 노동시간 유연화 언급은 국정과제(2022.5.3.), 노동시장 개혁 추진방향(2022.6.23) 고용노동부의 업무보고 자료(2022.7.15.)와 미래노동시장연구회 출범(2022.7.18.), 고용노동부 장관의 유연근무 우수사업장 방문(2022.10.14.), 연구회의 노사 및 전문가 등 간담회(2022.10.17.), 제11차 비상경제민생회의(2022.10.27.) 등 약 일곱 차례의 보도자료 문건에서 확인 가능함.



는 노동시간 정책이 추진될 경우 저임금, 영세, 고령, 간접고용, 여성 등 취약노동자들에게 더 가혹한 결과를 초래할 것임.

- 첫째, 장시간 노동이 건강(프리젠테즘: 아파도 출근)이나 우울 그리고 업무상 질병 등에 부정적 영향을 미치고 있음. 이는 무노조 사업장이 다수인 현실에서 연차휴가 및 유급병가와 같은 제도적 보호가 없는 곳에서 더 부정적인 영향을 미칠 것임.
- 둘째, IT 노동자 및 보건업과 같은 몇몇 업종을 통해서 크런치 모드나 포괄임금제도 그리고 SNS 업무 지시 등이 장시간 노동을 초래하는 다양한 제도적 요인들이 되고 있다는 것도 간과하면 안 됨.

□ 윤석열 정부의 노동시간 추진 정책이 전 세계적으로 노동시간 단축 흐름과 역행하는 것이며 국회 연설에서 언급한 글로벌 스탠더드 기준도 아님.<sup>34)</sup> 한국은 ILO 노동시간 협약 중 1935년의 47호 협약(주40시간)만 비준한 상태임.<sup>35)</sup> 그나마 그간의 노동시간 변화(1989년 48시간, 2003년 40시간, 2018년 52시간 법제화)에 역행하는 윤석열 정부의 노동시간 정책이 미칠 사회적 파급 효과나 삶의 질 하락의 위험성이 있음.

○ 첫째, 오히려 국회와 정부는 노동시간 정책의 새로운 변화가 더 필요한 시기로 봐야 함. 주요한 방향은 포괄임금제 폐지, 특별연장 근로 인가 규제와 같은 법률 추진과 함께 실노동시간 단축 관련 노동시간 체제 변화를 위한 재구조화 방향이 필요한 시기임.<sup>36)</sup>

- 예를 들어 근기법 51조(탄력적 근로시간제), 52조(선택적 근로시간제)와 같은 계약적 법률이 아니라, 53조(연장근로의 제한), 54조(휴게), 59조(근로시간 및 휴게시간 특례), 60조(연차유급휴가)의 개정을 논의해야 함.

[그림 5-1] 노동시간 제도화 각 영역별 정책 개선 과제 - 요일, 시간

34) 노동시간 정의와 구분 등은 국제노동기구 자료를 참조할 것(International Labour Organization(2008). *Report II: Measurement of Working Time-18th International Conference of Labour Statistics* ILO : Geneva).

35) 국제노동기구(ILO)의 노동시간(Working time) 협약은 주당 노동시간(Hours of work, weekly rest and paid leave)과 야간노동(Night work)으로 구분되어 있음 (<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO::>)

36) 정부는 2021년 주52시간 상한제 보완대책인 탄력근로제 확대 법률시행 시 특별연장근로 인가확대 조치를 엄격히 제한하겠다고 했으나 현실은 오히려 확대 되고 있음. 2021년 인가건수는 6,477건, 2022년 1/4분기에만 3,498건에 '21년의 절반을 넘어섬(인가사유도 '업무량 폭증'이 62%로 대부분 장시간노동 대체수단으로 악용). 2021년 탄력근로제 단위기간 확대 및 '선택근로제 정산기간 확대 조치에도 여전히 특별연장근로 인가제도가 남용되고 있는 바, 인가사유를 엄격히 제한하는 시행규칙의 재·개정이 필요함.

	연간 근로시간 (‘20)	법정 연차휴가 (‘20)	연차휴가 소진율 (‘20)	노동자 아파서 쉬 날 (‘18)	일-삶 균형 WLB (‘19)	10만명당 중대재해 (‘20)
	1,481	24일	23일	12.3일	8.4점	1.4명
	1,332	30일	28일	11.7일	8.4점	1.0명
	1,531	30일	30일	9.7일	8.4점	1.4명
	1,402	30일	30일	9.2일	8.7점	2.6명
	1,683	20일	15일	7.3일	5.6점	1.6명
	1,367	25일	25일	4.4일	6.4점	0.8명
	1,767	15일	12일	4.0일	6.0점	5.3명
	1,908	15일	8일	2.0일	4.1점	4.6명

자료 : OECD 홈페이지(<https://stats.oecd.org>), 연차휴가 및 일과 삶의 균형 OECD 조사자료 재취합 필자 재구성.

○ 둘째, 향후 한국의 노동시간체제와 정책은 ILO와 EU 기준으로서의 지향으로 하여, 장시간노동 및 불규칙한 노동시간 개선 등을 통한 일과 삶의 균형이 가능한 꽤 짧은 노동시간 정책으로서의 사회적 논의가 필요함.

- 현행 장시간 노동의 축소(52시간 → 48시간), 연차 휴가 상향(최소 20일 → 25일 등), 야간 및 심야노동 기준 재규율(22시~06시 → 22/24시 → 05시/06시)과 함께 법정노동시간 단축(40시간 → 37/35시간; 6일 근무 규제) 등이 대표적임. 특히 <표 5-1>에 있듯이, 국제노동기구(ILO)의 노동시간 협약 및 권고 목록을 노사정 이해당사자 간 논의와 노동계의 ‘시간의 정치’가 필요한 시점임.

<표 5-1> 국제노동기구(ILO) 노동시간 협약, 권고 목록

11.1. Hours of work, weekly rest and paid leave	
Up-to-date instrument	C014 - Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14) C106 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106) R103 - Weekly Rest (Commerce and Offices) Recommendation, 1957 (No. 103) C175 - Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175) R182 - Part-Time Work Recommendation, 1994 (No. 182) R116 - Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (No. 116)
Instrument with interim status	C001 - Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1) C030 - Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30) C047 - Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47) C132 - Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132) R098 - Holidays with Pay Recommendation, 1954 (No. 98)
Instrument to be revised	C153 - Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1979 (No. 153) R161 - Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Recommendation, 1979 (No. 161)
Outdated instrument	C052 - Holidays with Pay Convention, 1936 (No. 52) C043 - Sheet-Glass Works Convention, 1934 (No. 43) C049 - Reduction of Hours of Work (Glass-Bottle Works) Convention, 1935 (No. 49) R047 - Holidays with Pay Recommendation, 1936 (No. 47) C101 - Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952 (No. 101) R093 - Holidays with Pay (Agriculture) Recommendation, 1952 (No. 93)
Abrogated	C067 - Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1939 (No. 67)
Withdrawn	C031 - Hours of Work (Coal Mines) Convention, 1931 (No. 31) C046 - Hours of Work (Coal Mines) Convention (Revised), 1935 (No. 46) C051 - Reduction of Hours of Work (Public Works) Convention, 1936 (No. 51) C061 - Reduction of Hours of Work (Textiles) Convention, 1937 (No. 61) R018 - Weekly Rest (Commerce) Recommendation, 1921 (No. 18)

	R021 - Utilisation of Spare Time Recommendation, 1924 (No. 21) R037 - Hours of Work (Hotels, etc.) Recommendation, 1930 (No. 37) R038 - Hours of Work (Theatres, etc.) Recommendation, 1930 (No. 38) R039 - Hours of Work (Hospitals, etc.) Recommendation, 1930 (No. 39) R063 - Control Books (Road Transport) Recommendation, 1939 (No. 63) R065 - Methods of Regulating Hours (Road Transport) Recommendation, 1939 (No. 65) R066 - Rest Periods (Private Chauffeurs) Recommendation, 1939 (No. 66)
<b>11.2. Night work</b>	
<b>U p - t o - d a t e instrument</b>	C171 - Night Work Convention, 1990 (No. 171) R178 - Night Work Recommendation, 1990 (No. 178) P089 - Protocol of 1990 to the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948
<b>Instrument with interim status</b>	C089 - Night Work (Women) Convention (Revised), 1948 (No. 89) Request for information R013 - Night Work of Women (Agriculture) Recommendation, 1921 (No. 13)
<b>O u t d a t e d instrument</b>	C020 - Night Work (Bakeries) Convention, 1925 (No. 20) Abrogated C004 - Night Work (Women) Convention, 1919 (No. 4) C041 - Night Work (Women) Convention (Revised), 1934 (No. 41)
<b>Withdrawn</b>	R064 - Night Work (Road Transport) Recommendation, 1939 (No. 64)

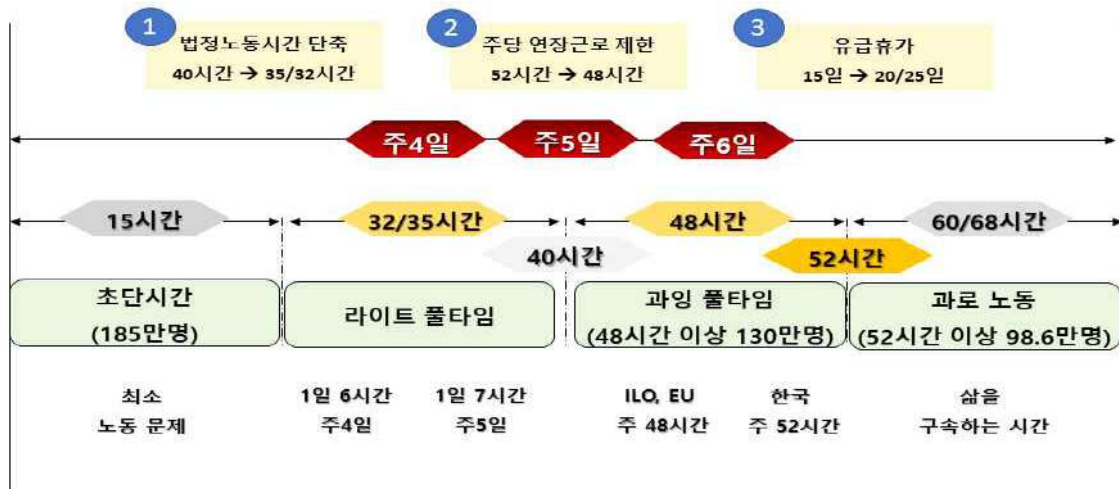
자료 : <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO::>

- 셋째, 한국의 노동시간 체제는 개별 사업장과 산업 및 국가 차원에서 논의될 때 기후위기 및 미래 세대 문제와 함께 고려해야 할 의제들도 있고, 최근 쟁점화되고 있는 텔레워크 문제도 고려해야 할 의제들임(김종진, 2021ab, 2022).<sup>37)</sup>
  - 예를 들어 기후위기 시기 탄소중립을 위한 노동시간 정책은 어떤 방향과 로드맵을 가질 것인지, 혹은 생산인구 감소 시기 지속 가능한 일자리와 생태계 및 일자리 만족도를 위해 미래 일자리는 어떤 노동시간이 필요할지 노동정책이 재검토 되어야 함.

[그림 5-2] 노동시간 제도화 각 영역별 정책 개선 과제 - 요일, 시간<sup>38)</sup>

37) 탄소배출량이 높은 주요 산업·업종과 집단에서 장시간 노동 비율이 높다는 점은 우리 사회에서 노동시간 정책이 산업정책 및 노사관계에서 새로운 변화의 필요성을 시사함. 관련 내용은 김종진(2021a), 「기후위기와 노동의 정의로운 전환: 지속가능한 규칙과 노동시장 상황」, 《KLSI 이슈페이퍼》, 제158호, 한국노동사회연구소, 김종진(2021b), 「주 4일제와 다양한 노동시간 단축 모델 : 시간의 정치를 향한 실험들」, 《KLSI 이슈페이퍼》, 제160호, 한국노동사회연구소를 참조할 것. 김종진(2022), 「텔레워크 확산 가능성과 과제: 일하는 방식 변화와 제도의 필요성」, 《KLSI 이슈페이퍼》, 제163호, 한국노동사회연구소.

38) 한국의 노동시간체제는 시간정치, 집합행동의 논리, 시간배분 양식 등 노동시간에 내재된 준칙을 기준으로 획일적 장시간 노동체제(1960년대~1990년대말)에서 분절적 노동시간체제(2000년대 이후)로 전환했고 보고 있음(황규성, 2022, 「한국노동시간 체제의 성격 변화」, 《노동정책 연구》, 제22권 제3호, 한국노동연구원, 67~99쪽).



자료 : 김종진(2022).

노동시간을 둘러싼 현장 갑질 사례분석과  
시시점  
- 박성우 -

# 노동시간을 둘러싼 현장 갑질 사례 분석과 시사점

공인노무사 박성우(직장갑질119 운영위원)1)

## I. 사례분석 대상

### 1. 직장갑질119 상담 사례

- 직장갑질119는 ‘카카오톡 오픈채팅방(카톡 채팅)’과 ‘이메일’의 두 방식으로 상담 및 제보를 접수하여 답변 등의 처리를 하고 있다. 연간 상담 총 건수는 약 2만 건이다.
- ‘카톡 채팅 상담’ : 월요일부터 금요일까지는 오전 10시30분부터 오후 9시까지 1일 5타임(1타임 당 1시간30분이고 점심시간 1시간을 제외하면 1일 총 7시간30분), 토요일에는 10시30분부터 12시까지 1타임(1시간30분)이 진행된다. 1타임 당 평균 13건의 상담이 들어오고(1주 평균 약 350건, 1월 평균 약 1,500건) 연간 약 18,000건을 처리하고 있다.
  - 다만, 카톡 채팅의 특성상 간략한 질문과 답변이 이뤄지며, 상담내용은 담당 스태프가 질문 요지만 정리하여 보고하고 있으나 제대로 기록(DB)으로 남기지는 못하고 있다. 다소 복잡한 내용이나 상세한 검토 및 자문이 필요한 사안은 이메일 상담을 활용하도록 안내하고 있다.
- ‘이메일 상담’ : 매일 수신하며 1일 평균 약 6건이 접수되어(평일에는 10건 내외, 휴일에는 대개 3건 이내), 월 평균 약 180건, 연간 약 2,200건을 처리하고 있다.
  - 2021년 1년간 접수된 상담 메일 총 건수는 2,152건이고, 이 중 노동시간 관련 내용을 포함하고 있는 건수는 총 152건이다.

<2021년 이메일 상담 통계>

유형 수	코로나	근로계약	임금	노동시간	휴가	징계해고	모성	성폭력	산재	고용보험	괴롭힘	근로감독/기타	
건수	2,152	82	220	384	152	187	538	53	154	109	141	1,171	267
비율	-	3.8	10.2	17.8	7.1	8.7	25.0	2.5	7.2	5.1	6.6	54.4	12.4

※ 여러 유형이 중복된 상담은 유형 모두에 중복 체크함. 다만 비율은 ‘건수’에서의 비율임.

- 2022년 3/4분기까지(1월 1일부터 9월 30일까지) 접수된 상담 메일 총 건수는 1,609건이

1) 본 발제문은 직장갑질119 <노동시간 상담 사례 분석팀>(공인노무사 박성우, 상근스태프 신지영, 공인노무사 권남표, 변호사 권호현, 공인노무사 김유정, 공인노무사 박소은, 공인노무사 이도균으로 구성)에서 사례 취합, 분석, 연구를 진행한 결과물임.

고, 이 중 노동시간 관련 내용을 포함하고 있는 건수는 총 127건이다.

<2022년(3/4분기까지) 이메일 상담 통계>

유형 수	코로나	근로 계약	임금	노동 시간	휴가	징계 해고	모성	성폭 력	산재	고용 보험	괴롭힘	근로감 독 /기타	
건수	1,609	43	154	318	127	115	300	31	109	79	80	958	189
비율	-	2.7	9.6	19.8	7.9	7.1	18.6	1.9	6.8	4.9	5.0	59.5	11.7

※ 여러 유형이 중복된 상담은 유형 모두에 중복 체크함. 다만 비율은 '건수'에서의 비율임.

## 2. '노동시간(근로시간)' 관련 이메일 상담 사례 : 분석대상 모집단

### 1) 분석대상

□ 본 연구는 기록(DB)으로 남아 있고 구체적인 내용 확인이 가능한 이메일 상담을 분석대상으로 하였다.

○ 상기한 바와 같이 노동시간 관련 이메일 상담은 2021년에 접수된 152건과 2022년(3/4분기까지)에 접수된 127건이다.

- 이렇게 2021년부터 지난 1년 9개월 간(2021년 1월 1일 ~ 2022년 9월 30일) 직장갑질 119에 접수된 노동시간 관련 이메일 상담 총 279건을 전수 분석하였다.

□ 참고로 분석대상 모집단을 몇 개의 세부 주제에 따라 다시 분류해보았다.

○ 이는, 해당 이슈에 대해서는 좀 더 집중 분석을 해보고자 한 의도였다. 그런데 대부분 세부 주제 내용도 흔재돼 있었고, 장시간 노동이나 시간외수당 미지급 등 일반적인 주제 유형(이를 [근로시간 일반(시간외근로 등)]으로 분류함)이 압도적으로 많아 특정 이슈에 대한 구체적인 분석에는 다소 한계가 있었다.

○ 세부 주제는 ① 근로시간 일반(시간외근로 등), ② 휴일·휴식, ③ 포괄임금약정, ④ 유연근무제, ⑤ 근로시간 외 업무연락 등의 5가지로 분류하였다.

- ① [근로시간 일반(시간외근로 등)] : 장시간노동, 시간외근로 강요, 시간외수당 미지급, 휴게시간 미부여 등 일반적인 내용

- ② [휴일·휴식] : 휴일근무, 비번일 근무, 공휴일 근무, 휴일근로수당 미지급, 야근 후 충분한 휴식 없는 출근 등

- ③ [포괄임금약정] : 포괄임금약정이 언급되어 있는 경우(대부분 위 ① 항목과 중복 해당)

- ④ [유연근무제] : 각종 유연근무제(탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 재량근로시간제, 간주근로시간제, 시차출퇴근제, 재택근무 등)가 언급되어 있는 경우(대부분 위 ①, ② 항목과 중복 해당). 소수이긴 하나 임신기 근로시간 단축, 교대제에서의 근무일 조정 등도 이 유형으로 분류

- ⑤ [근무시간 외 업무연락] : 근무시간 외 전화나 이메일, SNS 등을 통한 업무연락 내용이 있는 경우(주로 위 ①, ② 항목과 중복 해당)
- 각 유형별 통계 결과는 아래와 같다.

<세부 주제별 이메일 상담 통계>

연도 유형 수		2021년				
		근로시간 일반 (시간외근로 등)	휴일·휴식	포괄임금	유연근무	근무시간 외 연락
건수	152	139	65	17	6	16
비율	-	91.4	42.8	11.2	3.9	10.5

※ 여러 유형이 중복된 상담은 유형 모두에 중복 체크함. 다만 비율은 '건수'에서의 비율임.

연도 유형 수		2022년(3/4분기까지)				
		근로시간 일반 (시간외근로 등)	휴일·휴식	포괄임금	유연근무	근무시간 외 연락
건수	127	119	51	22	13	11
비율	-	92.2	39.5	17.1	10.1	8.5

※ 여러 유형이 중복된 상담은 유형 모두에 중복 체크함. 다만 비율은 '건수'에서의 비율임.

## 2) 상담을 구한 노동자 분포

- 상담 이메일을 보낼 때 꼭 적어야 할 필수 기재사항을 특별히 정하고 있지는 않아, 소속 사업체 및 노동자의 기본 정보를 정확히 확인할 수는 없다.
- 다만, 이메일 내용에 직원 수가 구체적으로 적혀있거나 추정 가능한 사례를 추출해보니, 2021년 152건 중 72건(47.4%), 2022년 127건 중 58건(45.0%)이었다.
  - 확인된 사례만을 가지고 통계를 내본 결과, 30인 미만 사업체가 60.8%(2021년 58.3%, 2022년 63.8%)로 절반이 훨씬 넘고, 100인 미만 사업체로 확대해보면 전체의 76.9%(2021년 73.6%, 2022년 81.0%)로서, 소규모사업체 소속 노동자들의 상담이 압도적으로 많다는 것을 확인할 수 있다.
  - 참고로, 2020년 기준 전체 '임금근로자' 2천17만4천명 중 100인 미만 사업체에서 근무하는 사람의 수는 1천576만7천명으로 전체의 약 78.2%라고 한다.<sup>2)</sup>

<소속 사업체 규모(상시 사용 근로자 수)별 이메일 상담 통계>

2) 고용노동부, 2021.12.30. '2020년 전국 노동조합 조직현황'



구분 수		소속 사업체 규모(상시 사용 근로자 수) <2021년>				
		5인 미만	5~29인	30~99인	100~299인	300인 이상
건수	72	6	36	11	11	8
비율	100	8.3	50.0	15.3	15.3	11.1

구분 수		소속 사업체 규모(상시 사용 근로자 수) <2022년(3/4분기까지)>				
		5인 미만	5~29인	30~99인	100~299인	300인 이상
건수	58	5	32	10	7	4
비율	100	8.6	55.2	17.2	12.1	6.9

- 한편, 정확한 수치는 없으나 직장갑질119에 상담을 구하는 노동자의 절대다수는 노동조합이 없는 사업체에서 근무하는 노동자들이다. 이는 특히 카톡 채팅 상담을 통해 경험 상 확인되며, 이메일 상담의 내용을 통해서도 추정 가능하다.
  - 덧붙여, 역시 정확한 수치는 없으나 온라인(카톡 오픈 채팅, 이메일)으로 상담이 이뤄지는 직장갑질119의 특성 상 다른 노동상담단체(양대노총 소속 노동상담기구, 서울노동권익센터 등 노동자종합지원센터 등)<sup>3)</sup>와 비교해봤을 때 노동자들의 연령이 상대적으로 낮고, 또 비교적 여성노동자의 비율이 높은 편이다.

## II. 사례 분석

- 분석대상 사례를 통해 확인되는 현장의 노동시간 관련 문제점을 핵심적인 ‘7대 주제’로 선정하였고 이 구분에 따라 정리한다.
  - 직장갑질119 <노동시간 상담 사례 분석팀>에서 선정한 노동시간 관련 현장의 7대 문제점은, ① 심각한 장시간 노동, ② 당사자 간 합의 없는 연장근로(강제근로), ③ 포괄임금약정 문제, ④ 위법천지인 현장, ⑤ 시도 때도 없는 업무연락과 ‘휴식권’ 문제, ⑥ 유연근무제 문제, ⑦ 노예노동의 현장 5인 미만 사업체이다.
  - 문제점은 ‘노동법제도의 문제’와 ‘법제도 운영 실태상의 문제’라는 양 측면으로 접근하여 검토하였다.

### 1. 심각한 장시간 노동

#### 1) 장시간 노동에 따른 고통 호소가 압도적

##### □ 관련 사례

- 3) 직장갑질119에서 노동상담을 하고 있는 스태프 약 170명 중 1/3 가량은 양대노총 노동상담기구 또는 지방자치단체에서 위탁 운영하는 노동자종합지원센터 등의 상근자임(공인노무사 또는 변호사 등).

※ 이하에서는 각 항목별로 주제에 부합하는 대표적인 몇 건의 상담 사례를 옮긴다. 다만, 대부분의 사례들이 여러 항목의 문제점들을 중첩적으로 포함하고 있어, 해당 항목 관련 내용에 밀줄을 그었다.

- 사례 맨 윗 줄은, ① 이메일 접수일(메일은 매일 취합하나 연휴기간에는 모아서 취합하는 관계로 연휴기간 중 접수된 메일은 ‘연휴’로 기재), ② 세부 항목 분류상 해당 유형(중복되는 유형은 모두 표기), ③ 사업체의 업종(노동자의 직군(또는 고용형태)이 확인되면 직군 등도 함께 표기), ④ 사업체의 근로자 수를 순서대로 표시했다. 위 ③, ④가 확인되지 않는 경우에는 기재하지 않았다.
- 전체 상담 글 중 근로시간 관련 부분만 요약하여 옮겼다. 신분 노출의 우려가 있는 부분에 한해 일부 각색하였다.
- 사례 인용 방식은 이하 각 항목별 사례에서 모두 동일하다.

<21.1.11.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : 전자제품제조업 (150명 이상)  
 “입사할 때부터 업무강도가 너무 세서 늘 늦게까지 남아 일했는데 추가업무도 계속 주어졌습니다. 새벽 1, 2시까지 일해야 하는 경우가 많았고 이에 대한 수당도 없었습니다. 평일은 통째로 헌납하고, 휴일도 거의 없어 속았다는 생각이 듭니다. 수면 부족, 두통에 너무 힘들어요. 퇴사를 해도 자진퇴사로 처리해서 실업급여도 못 받는다는데 이건 사실상 자진퇴사가 아닌 것 아닌가요?”

<21.10.12.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 / 포괄임금약정 : 물류업체 (30명)  
 “주 5일제, 주 52시간 근무 정규직이지만 실제로는 주중, 주말 할 것 없이 고객사와 매입처 전화 및 업무를 처리하고 있습니다. 포괄임금제라 주중은 야근수당을 지급하지 않으며, 주말의 경우 사무실이나 물류센터에서 일을 하는 경우에만 수당을 지급하고 집에서 근무하면 지급하지 않습니다. 경력자 인원들이 줄줄이 업무 과중을 못 이겨 퇴사하고 있어요. 하루 업무를 쳐내고 퇴근을 하며 하루하루 힘들고 머리가 깨질 듯이 아픕니다. 하루하루 살 수가 없습니다. 살려주세요.”

<22.4.7.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : 중견기업  
 “21일 간격으로 하루를 쉬었습니다. 주휴일이 없었어요. 월~토요일은 1일 7.5시간, 일요일 7시간으로 1주 52시간으로 근무시간이 짜여있으나 실제로는 1일 8시간 이상 근무를 했습니다. 교대근무 시에는 야간 근무 후 퇴근 당일(오전 6시 퇴근) 오후 2시에 출근하여 총 휴식시간 8시간 후 다시 출근이었구요. 명절 등 공휴일도 모두 수당으로 대체할 뿐 휴일이 없습니다. 동료가 갑작스레 휴가를 가면 강제로 대체를 해야 하고, 하루라도 쉬게 되면 무조건 연장을 시켜 주당 52시간을 맞춥니다.”

- 대부분 장시간 노동의 고통을 호소하고 있었다. 상담 사례의 90% 이상이 장시간 노동 문제를 포함하고 있어서, 이 주제와 관련해서는 위 몇 건의 사례 예시는 별 의미도 없다.
- 대한민국은 ‘주 40시간 노동제’ 국가다. 우리 「근로기준법」은 “1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.”(제50조 제1항), “1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.”(제50조 제2항)고 정하고 있다.
  - 누구나 아는(그러나 제대로 알고 있지는 못한) 법정 기준근로시간을 구태여 먼저 재확인하

는 이유는, 이것이 노동시간 실태를 파악하고 문제점을 찾아 제도적 대안을 설계하는 출발점이라고 보기 때문이다. 바로 법정 기준근로시간에 대한 분명한 인식으로부터 개선방향에 대한 논의가 시작되어야 한다.

- 대부분의 사례에서 노동자들은 조기출근, 상시적인 연장·야간·휴일근로를 하고 있었다. 주 40시간 노동제는 법조문에만 등장하는(존재하나 집행되지 않는) 상징적이고 선언적인 제도라 해도 과언이 아니다. 세계 최장시간 노동국가 중 하나<sup>4)</sup>인 한국사회의 모습이 여전히 노동시간과 관련한 현장의 가장 큰 문제점이라고 판단한다.

## 2) ‘주 52시간 상한’을 넘는 초장시간 노동

### □ 관련 사례

<21.4.9> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : 식자재마트  
 “식자재마트에서 근무하는 직원입니다. 마트이다 보니 토, 일요일에도 일합니다. 쉬는 날은 한 달에 5-6일 정도 됩니다. 법정공휴일에 쉬지도 않고 대체휴무를 주지도 않고 별도 추가수당도 지급하지 않습니다. 주간 야간으로 돌아가면서 근무를 하고 있는데 주간일 경우 보통 52시간 이내이지만 야간일 경우 1주에 73.5시간을 일하게 됩니다. 야간근무일 때는 휴가도 사용할 수 없습니다.”

<22.1.28> - 근로시간 일반 : 전자제품제조판매 대기업 하청업체  
 “원청 회사가 바쁘다는 이유로 초과근무에 동의해줬다면서 주 60시간을 훨씬 넘는 과도한 업무를 시킵니다. 회사도 아무 대책이 없는 것 같은데 어떻게 해야 하나요?”

<22.7.29> - 근로시간 / 휴일·휴식 / 포괄임금약정 : 사회복지시설 - 사회복지사 (11명)  
 “제가 일하는 기관은 주 52시간 초과근무가 그냥 장난처럼 하는 것 같은 기관입니다. 어떤 분들은 주 80시간 근무가 아예 시간표로 작성돼있기도 했습니다. 사람이 나가면 너네가 총당하라는 식으로 주에 60-80시간 근로를 배분받았습니다. 돈이라도 제대로 받으면 모르겠는데, 저희가 받는 실임금은 시간외 30시간만 포함해서 줍니다. 휴일에도 큰 행사 같은 것이 있으면 눈치주면서 참여하라 하는 건 사실입니다. 그 날 무슨 일이 있을 수도 있는데. 이런 회사를 어떻게 해야 할까요?”

□ 장시간 노동 사례 중에는 주 80시간 근무 등 극단적인 초장시간 노동 사례도 빈번하게 확인할 수 있었다.

- 문재인정부에서 2018년에 노동시간 단축을 위한 법 개정이 있었고<sup>5)</sup> 이로 인해 실제 노동시간이 다소 줄어드는 효과가 발생하기도 했다. 그러나 엄밀히 말하면 그것은 법제도의 개선이 아니라, 비정상적인 노동시간 상한에 대한 해석(소정근로일이 아닌 날은 ‘1주’에 포함되지

4) OECD 통계에 따르면 2021년 기준 한국의 연간 실 노동시간은 노동자 1인 평균 1,915시간으로, OECD 가입국 중 멕시코(2,128시간), 코스타리카(2,073시간), 콜롬비아(1,964시간), 칠레(1,916시간) 다음으로 긴 것으로 확인됨(OECD (2022), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Accessed on 26 October 2022)).

5) 법률 제15513호, 2018.3.20. 「근로기준법」 개정. 2018.7.1.부터 단계적 시행

않는다는 고용노동부의 해석)을 정상화한 것<sup>6)</sup>이었다.

- 그런데 그조차 지켜지지 않는 위법한 초장시간 노동 사례가 많이 확인되었다.<sup>7)</sup>
- 한편으로는 아래에서 다시 보겠지만, 2018년 주 52시간 상한제 관련 개정 「근로기준법」 시행 이후 이를 준수한다는 명목 하에 연장근로를 얼마나 더 하건 주 12시간까지만 인정 (연장수당 지급대상) 해주거나, 정시에 퇴근기록을 하게 한 후 연장근로를 시키는 사례도 많았다. 따라서 실제로 주 52시간을 넘겨 연장근로를 하는 경우는 훨씬 더 많을 것으로 추정된다.

### 3) 장시간 노동에 따른 신체적·정신적 건강 문제

#### □ 관련 사례

<21.1.20.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : 백화점 음식매장 (55명 이상)  
“백화점 음식브랜드 매장에서 일하고 있습니다. 상사의 성희롱과 모욕적인 인신공격 등으로 너무 힘든데요. 위생점검 시즌에는 휴무일에도 나와서 2-3시간씩 위생 체크 점검을 해야 합니다. 일찍 출근했어도 선배보다 늦게 출근하냐고 혼나고 이렇게 반복되는 스트레스로 일주일 동안 코피가 3번이나 났습니다.”

<21.2.9.> - 근로시간 일반 : 마케팅업무 (60명)  
“마케팅직무로 채용되었습니다. 계속된 야근으로 회사 근처에서 숙박을 하거나 회사 내부에서 해결해야 하는 일이 반복되었고 이로 인해 심리치료를 받는 등 병원비로 200만원이 넘게 발생했습니다.”

<22.5.16.> - 휴게시간, 휴일 : 건설회사 (110명)  
“왕복 80km가 넘는 출퇴근을 하고 있습니다. 보통 1시간 빨리 8시쯤 출근하는데, 다른 팀은 7시 반까지 다 온다면서 모범을 보이려고 합니다. 오전 회의가 있는 날은 6시까지 와서 회의 준비를 해야 합니다. 주말 앞두고는 일을 더 많이 줘서 휴일에도 일해야 합니다. 늘 심장이 두근거려서 잠도 이루지 못하고 있고, 우측 귀 아래부터 갈비뼈 부근까지 마비가 오는 등 치료가 필요한 상황입니다.”

□ 장시간 노동은 무엇보다 노동자의 건강 문제를 심각하게 야기하고 있다.

- 장시간 노동 문제를 제기하는 상담 사례에서는 대부분 공통적으로 장시간 노동으로 인한 건강 악화와 정신적 고통을 호소하는 내용이 함께 담겨 있었다. 실제로 건강이 심각하게 우려되는 사례들도 많았다.

- 과로사의 문제가 심각한 한국사회다.<sup>8)</sup> 먹고살기 위해 일을 하는데 일을 너무 많이 해서

6) 「근로기준법」 제2조(정의) 제7호로 “‘1주’란 휴일을 포함한 7일을 말한다.” 신설

7) 최근 고용노동부의 사업장 근로감독 결과에서도, 총 498개 사업체에 대한 감독 결과 약 10%에 해당하는 48개 사업체가 연장근로 한도를 초과한 사실이 적발되기도 함(고용노동부, 2022.8.28. ‘2022년 상반기 장시간 근로감독 결과’ 보도자료).

8) 2021년 1년간 565명, 지난 5년간 총 2,503명(산재법상 재해 2,286명, 교원·공무원 재해 113명, 어선원 재해 58명 등)이 과로로 인한 심혈관계질환 등으로 사망했다고 함(용혜인의원실, 2022.7.18. 보도자료 ‘지난 5년간 과로사 2500명 넘어’ 보도자료).

죽는다는 것은, 그 무엇과도 비교할 수 없는 심각한 노동문제로 인식되어야 한다.

- 한편, 관련해서 업무강도가 너무 높아 힘들다는 고통 호소 사례도 많았다. 다만, 이메일 상담 내용만을 통해서 업무강도에 대한 객관적인 평가가 어려운 관계로 구체적인 검토·분석은 불가능하다. 그러나 아래 항목에서 볼 고용창출 문제와 연계하여 함께 고민되어야 할 중요한 지점이라고 본다.

#### 4) 고용창출 저해

##### □ 관련 사례

<21.1.19.> - 근로시간 일반 : 병원 (1000명 이상)

“큰 병원에서 일을 하고 있는데, 동료 중에 개인적인 사고로 장기병가를 사용 중인 분이 있습니다. 대체 인력 충원이든 신규채용이든 해야 하는데 남아 있는 부서 사람들로 스케줄표를 짜서 일을 시키고 있어 너무 힘이 듭니다. 오프를 강제로 반납하면서까지 일하고 있어요.”

<21.2.23.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : 의료관련 연구원 (400명 정도)

“몸이 아파 병가를 가도 매번 팀장은 토요일·휴일에 대한 중압감으로 연락을 해서 언제 나올 것인지 추궁하고, 인력부족이라는 말로 근로를 강요했습니다. 업무량이 증가하여 오버타임을 해도 병원에서 정한 요일 야간진료 외에는 오버타임수당을 인정하지 않아 무급으로 일했구요. 그 뒤로 부서 인사발령이 나서 전혀 해보지도 않은 업무를 동료도 없는 곳에서 혼자 일을 하고 있어 힘들고 어려운 상황입니다.”

<21.7.15.> - 근로시간 일반 : 공직유관단체 (200명 이내)

“회사에서 인원 충원을 해주지 않습니다. 인력을 충원해달라고 요청하니 자동으로 굴러가야 되는 게 해당 업무가 아니냐고 무시했습니다. 그런 상황에서 사람들이 그만두니 결국 남은 직원은 주 52시간을 넘게 근무하고 있는 상황입니다.”

##### □ 장시간 노동은 고용창출을 저지하는 강력한 수단이 되고 있다.

- 장시간 노동 사례에서 대부분의 노동자들은 높은 업무강도에 따른 고충을 호소하고 있으며 무엇보다 인력충원의 필요성을 언급하고 있다. 업무강도에 대한 객관적인 확인은 어렵지만, 대다수 사업장에서 장시간 노동이 행해지고 있다는 자체가 대다수 사업장이 인력 부족 상태라고 평가하기에 무리가 없다고 본다. 그럼에도 신규 채용이 아니라 기존 인력에 대한 연장 근로체제로 사업체를 운영하고 있는 것이다.
  - 청년실업문제 등 일자리를 구하지 못한 노동자들이 많은데,<sup>9)</sup> 채용된 노동자들은 과로에 허덕이는 기현상이 공존하는 것이 우리 사회 노동시장의 모습이다.
  - 한편, 정확한 수치 확인은 어렵지만 직종과 상담 내용 등을 통해 추정해보면 인력 충원을

9) 한국의 실업률은 2021년 3.7%임. 2000년 4.4%의 가장 높은 실업률을 보인 이후 증감을 반복하다가 2013년(3.1%)부터 매년 증가추세였는데 2020년에 비해서는 0.3%p 감소하였음. 청년층(20~29세)의 실업률은 2020년 9.0%로 가장 높았으나 2021년 7.7%로 다소 낮아짐(통계청, 2022.3. '경제활동인구조사').

호소하는 상당수는 여성노동자로 보인다. 대개 생계부양자 지위에서 과로를 하더라도 더 높은 소득을 바라는 남성과 가사와 가족 돌봄을 더 많이 부담하여 정시 출퇴근을 상대적으로 더 바라는 여성 간 온도차가 느껴지는 부분이다.

## 2. 당사자 간 합의 없는 연장근로(강제근로)

### 1) 사용자에 의한 일방적인 시간외근로 실시

#### □ 관련 사례

<21.1.11.> - 근로시간 일반 : 사립유치원 - 방과후교사 (20명 내외)  
 “교회 부설 유치원 방과후교사입니다. 근로계약서도 작성하지 않고 연장근무를 사전 동의 없이 매일 시킵니다. 연차도 없구요 나가겠다 하면 아이들 핑계 삼아 책임감 운운하며 못 그만두게 합니다.”

<21.3.16.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : 판매업  
 “고객모집업무를 하고 있습니다. 쉬는 시간에 휴식을 취하지도 못하게 하고, 주중에 실적을 달성하지 못하면 일주일에 한번 뿐인 휴일에 쉬지 못하게 합니다.”

<21.8.10.> - 근로시간 일반 : IT업체  
 “게임회사에 다닙니다. 일이 많아지면 야근을 강요하는데 팀원커뮤니티에서 야근이 가능한 사람을 묻고 불가능하면 그 이유를 공유해달라고 합니다. 야근은 선택사항이 아니라고 하면서, 팀원들 전체가 일정을 조율해야 하고 일정조율이 다 돼야 퇴근이 가능하다면서 강압적인 분위기를 조성합니다.”

<22.1.20.> - 근로시간 일반 / 근무시간 외 업무연락 : 제조업 (18명)  
 “개인의의사 상관없이 늘상 잔업 특근, 전체 특근을 제멋대로 시킵니다. 약속이 있다고 어렵다고 하면 왜 약속을 잡았냐고 화를 냅니다.”

<22.3.30.> - 근로시간 일반 : 사무직 (150명 이상)  
 “프로그래밍 업무를 했습니다. 하루는 퇴근시간에 퇴근하겠다고 했더니 강제로 야근하라는 명령을 받았습니다. 야근시간 도중 불려가 업무배제를 통보받고 업무배제를 당해 퇴근하겠다고 하니 먹살을 잡았습니다. 그 날 이후 청소 및 잡일만 하다가 결국 생산직부서로 발령을 받았습니다.”

□ 시간외근로는 대부분 사용자에 의해 일방적으로 행해지고 있었다.

○ 「근로기준법」은 “당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.”(제53조 제1항)고 정하고 있다. 연장근로는 물론 야간근로, 휴일근로 역시 노동자와의 합의가 필수 요건이다. 시간외근로와 관련한 가장 기본적인 요건이 소규모사업체를 중심으로 한 노동현장에서는 지켜지지 않고 있다.

- 즉, 시간외근로는 사용자가 시키면 또는 사용자가 지시한 업무를 처리하려면 당연히 해야 하는 것으로 운영되고 있는 현실이다.

- 당사자 간 합의 없는 시간외근로는 사실상의 강제근로다. 「근로기준법」(제7조)은 강제근로를 동 법에서 가장 처벌형량이 높은 범죄행위(5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금)로 규정하고 있다. 사용자의 일방적인 지시에 따른 시간외근로는 심각한 범죄행위일 수 있다는 관점에서 엄중하게 사안을 바라봐야 한다.

## 2) ‘주 52시간제’라는 잘못된 용어가 만들어낸 효과

### □ 관련 사례

<21.10.12.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 / 포괄임금약정 : 물류업체 (30명)  
 “주 5일제, 주 52시간 근무 정규직이지만 주중, 주말 할 것 없이 고객사와 매입처 전화 및 업무를 처리하고 있습니다. 포괄임금제라 주중은 야근수당이 없고, 주말은 사무실이나 물류센터에서 일할 때만 지급하고 집에서 근무하면 지급하지 않습니다. 경력자 인원들이 줄줄이 업무 과중을 못 이겨 퇴사하고 있어요. 하루하루 힘들고 머리가 깨질 듯이 아픕니다. 하루하루 살 수가 없습니다. 살려주세요.”

<22.1.16.> - 근로시간 일반 : 제조업체 - 생산직  
 “작년 11월에는 주 55.5시간 근무를 했습니다. 그런데 52시간을 넘겨 일한 만큼 연말에 쉬게 해줄 테니 52시간제를 어긴 것은 아니라고 했는데, 실제로는 하루 정도 쉬었고 12월 31일에 4시 퇴근을 시켜준 것이 전부입니다.”

<22.1.28.> - 근로시간 일반 / 포괄임금약정 : 광고기획사(17명)  
 “근로계약서에는 ‘1주에 12시간 범위 내에서 시간외근로를 하는 것에 동의한다’ 라고 되어 있고 포괄임금제라는 이유로 각종 시간외근로수당을 받지 못했는데 임금명세서에는 기본급 항목밖에 없습니다.”

<22.4.14.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식휴계시간, 휴일 : 병원 (80여명)  
 “병원에서 일합니다. 근로계약서에 ‘업무상 필요한 경우 주 52시간 내에서 연장, 휴일, 야간 근로를 실시하는 데 동의한다’ 라는 문구가 있다면서 환자가 늦게 와서 퇴근이 늦어지더라도 무조건 하고 가라고 합니다. 게다가 입사할 때 토요일은 자유타라고 했는데, 조를 짜서 강제로 토요일 근무를 시킵니다. 괴롭힘도 당해서 신고하고 싶은데, 그냥 너무 지쳐서 퇴사할까 고민입니다.”

□ ‘주 52시간제’라는 용어로 인해 주 52시간이 마치 표준 근로시간인양 인식되고 있다.

- 문재인정부에서 2018년에 노동시간 단축 관련 법 개정(노동시간 상한 해석과 관련한 정상화)을 하였고, 이를 정부뿐만 아니라 언론에서도 대부분 ‘주 52시간제’라 부르고 있다.<sup>10)</sup> 그러나 대한민국에 주 52시간제라는 제도는 없다. 연장근로를 1주 12시간까지로 제한하므로 말하자면 ‘주 52시간 상한제’가 있을 뿐이다.<sup>11)</sup> 문제는 이 ‘주 52시간제’라는 용어가 당사자

10) ‘주52시간제’는 시사용어사전에 등장할 정도로 사회적 용어가 되었음. 심지어 ‘위키백과’ 같은 인터넷 백과사전에는 “주52시간근무제는 대한민국 정부가 2018년 2월 28일 처음 도입한, 한 주에 52시간을 노동시간으로 하는 근무제이다.”라고까지 설명하고 있음.

11) 「근로기준법」은 제정(법률 제286호, 1953.5.10. 제정, 1953.8.9. 시행) 당시에도 1주의 기준근로시간을 48시간으로 정하고 있었음(주 48시간제). 1989년(법률 제4099호, 1989.3.29. 개정 및 단계적 시행)

간 합의하에서만 연장근로를 하게 할 수 있다는 아주 중요한 요건을 희석시켜버리는 큰 부작용이 있다.

- 즉, 주 52시간을 일정한 표준으로 잘못 알고 있는 사례가 대단히 많았다. 주 52시간까지는 사용자가 일방적으로 일을 하게 할 수 있고 또 시키면 해야 하는 것으로 인식하고 있는 것이다.

- 이를 사업장 내에서 제도화한 형태로는, 주로 근로계약서에서 아예 “주 52시간 범위 내에서 업무상 필요한 경우 연장, 야간, 휴일근로를 실시할 수 있다.”는 내용을 둔 사례가 여러 차례 확인되었다.

□ 또한 ‘주 52시간제’라는 잘못된 용례와 인식 속에서, 주 52시간제를 준수한다는 명목 하에 행해지는 위법행위들도 많이 확인되었다.

○ 대표적으로는, ① 주 12시간까지만 연장근로수당 지급대상으로 연장근로를 인정하거나, ② 퇴근시간에 퇴근기록을 하게 한 후 연장근로를 시키는 사례들이 많았다.

- 주 12시간까지만 연장근로를 인정하는 사례

<21.1.연휴> - 근로시간 일반 : 마케팅업무

“주 52시간제 이후 하루 2시간밖에 야간 확인을 받지 못하게 해놨지만 사실 그 이상 일한 시간이 많습니다. 그만두려 하는데 내일채움공제 때문에 사표를 쓸 수도 없습니다.”

- 가짜 퇴근기록을 하게 하는 사례

<22.1.5> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 / 포괄임금약정 : 사무직 (19명)

“혼자 아이를 키우는 직장인이예요. 정식퇴근이 절실한데, 6시에 퇴근하는게 다른 직원들 보기에 민망하다면서 좀 늦게 퇴근하랍니다. 정식퇴근이 죄인가요? 포괄임금제라 6시간까지는 야근수당도 주지 않아 6시간 미만 야근하면 신청서도 안내고 일합니다. 집에서 일하는 건 물론 짧게 추가근무 하고 간 것은 내지도 않았습시다. 주말근무 한 동료는 아무도 못 봤다고 수당지급을 거부당한 적도 있고, 야근 금지 회사라며 6시면 지문인식기에 형식적인 퇴근처리를 강요합니다.”

<22.1.연휴> - 근로시간 일반 : 제조업체 - 사무직 (450명)

“원래 출근시간은 9시인데 대개 7시30분쯤 출근하고 어쩌다 8시에 출근하면 꾸지람을 듣습니다. 생산팀은 보통 밤 10시가 넘어서 퇴근하구요. 인사시스템에는 연장근로를 주 12시간까지만 표기 가능해서 야근 때는 퇴근카드 찍고 업무를 다시 시작합니다. 매일 오전 일일 업무회의를 하는데 회의 자료 만드느라 전날 매일 야근이 불가피합니다. 생산팀의 잦은 퇴사로 저희 사무직 인력을 로테이션으로 생산업무에 투입시키기까지 합니다. 매일 출근길이 너무 무겁고 지금처럼 회사가 힘든 건 처음입니다. 우리는 기계가 아닌데 사람답게 일할 수 있는 환경을 만들어주지 않습니다.”

### 3. 포괄임금약정 문제

44시간을 거쳐, 2003년(법률 제6974호, 2003.9.15. 개정 및 2004.7.1.부터 단계적 시행) 40시간으로 단축함.



□ 관련 사례

<21.3.7> 근로시간 일반 / 휴일·휴식 / 포괄임금약정 : IT업체 (150명 정도)

“업계 탑 기업의 자회사인 게임회사에 다니고 있습니다. 현재 크런치 기간이라고 해서 강제 야근 중입니다. 3개월에 한번씩 철야근무를 하고 있기도 하고요. 입사할 때 철야에 대한 얘기가 없었는데 갑자기 시켜서 하게 됐습니다. 또한 주말출근을 할 수도 있다는 통보를 받은 상태이고요. 입사한지 3년이 지났고 임신준비 중인데 장시간 근로시간 때문에 너무 걱정이 됩니다. 이 모든 상황들이 포괄임금제라는 명목 하에 행해지고 있습니다.”

<22.3.1> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 / 포괄임금약정 : 백화점 전산 유지보수 하청업체

“근무시간은 평일 10시에서 20시30분이고 주말은 10시에서 21시입니다. 휴게시간은 2시간으로 되어 있고요. 기본급은 법정 최저임금으로 포괄임금제입니다. 월 12시간의 고정 연장수당 있는데 실제로는 평일 30분 정도, 주말은 1시간 정도 더 일합니다. 명절 당일 하루씩만 빼고 공휴일도 다 일하는데 별도의 휴일근로수당이 없습니다. 대기시간이 필요해서 실제 출근 시간보다 일찍 출근하는데 이에 대한 보상도 없고요. 제가 제대로 보상을 받으며 일을 하고 있는 건지 궁금합니다.”

<22.4.6> - 근로시간 일반 / 포괄임금 : 숙박예약 어플리케이션업체

“포괄임금제인 사업장입니다. 주 52시간제 악용이 심각합니다. 철야를 해도 주 52시간을 넘지 않으면 초과근무수당을 주지 않습니다. 주 52시간을 안 넘어도 심각한 근로수준인데, 건강이 많이 안 좋아지고 있습니다.”

<22.9.19> 포괄임금약정 : 금융업체 - 사무직 (200명)

“포괄임금제로 일하고 있습니다. 이런 경우 회사가 평일 초과근무를 강요하면 제가 거절할 수 없는 건가요? 제가 대신 수당을 안 받겠다고 해도 문제일까요? 제 생각에는 초과근무는 저랑 합의해야한다고 생각하는데 포괄임금제라 걱정입니다. 초과근무에 대해서 전적으로 회사의 권한인지 궁금합니다.”

□ 소위 포괄임금약정이 장시간 노동의 주범 중 하나로 확인된다.<sup>12)</sup>

- 대법원은 근로시간의 산정이 어려운 업무 상 특성이 있는 경우가 아니라면 근로시간 수에 상관없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금약정 자체가 무효라고 해석<sup>13)</sup>하고 있으나, 고용노동부는 실제 관련 분쟁사건에서 이러한 기준을 엄격하게 적용하고 있지는 않다. 나아가 임금총액을 포괄적으로 정한 경우가 아니라 고정 연장수당만을 정한 경우는 포괄임금약정이 아니라고 보기도 하며, 그 경우 사전에 고정 시간으로 정한 것보다 실제 일을 더 했으면 그만큼 수당을 더 지급하면 된다고 쉽게 해석하기도 한다.<sup>14)</sup>

12) 참고로, 고용노동부 조사에 따르면 상시 10인 이상 근로자 사용 사업체 2,522개 중 포괄임금약정을 체결한 사업체는 전체의 37.7%에 달하고, 직무별로는 사무·관리직이 79.6%로 가장 높음(고용노동부, 2020.10. ‘2020 포괄임금제 실태조사 결과보고서’(비공개자료)).

13) 대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결 등

14) 한편, 상담사례에서는 연차수당까지 포괄임금약정 대상인 경우도 빈번히 확인되며, 이에 따라 실제 연차휴가를 사용하지 못하고 있었음. 법원이나 고용노동부는 연차수당도 포괄임금으로 약정할 수 있다고 보며 대신 노동자가 청구하면 휴가를 사용할 수 있게 해주면 된다(그에 따라 임금에서 연차수당 공제

- 그런데 이러한 법원이나 고용노동부의 해석을 떠나서, 포괄임금약정이 체결되어 있다는 자체가 사실상 무제한의 연장근로를 가능하게 만드는 도구가 되고 있는 것이 포괄임금약정 문제의 본질이라고 판단한다. 즉, 포괄임금약정이니 시간외수당은 당연히 없고(고정수당으로 월급 속에 포함되어 있고) 시키는 대로 일을 할 수밖에 없다고 현장은 인식하고 있는 것이 핵심이며, 그런 내용의 사례가 대단히 많았다.

□ 특히 포괄임금약정은 시간외근로에 대한 노동자의 동의권을 박탈하고 있다.

○ 「근로기준법」(제53조 제1항)상 시간외근로는 노동자와의 합의 하에서만 가능함은 상기한 바와 같다.

- 그런데 이에 대해 대법원은 연장근로를 할 때마다 그때그때 합의할 필요는 없고 근로계약 등으로 미리 약정하는 것도 가능하다고 보고 있다.<sup>15)</sup> 결국 동의하지 않으면 채용 자체가 안 되는 현실에서 입사 시 근로계약을 통해 한번 약정한 사전 포괄적 동의가 적절한 유효기한도 없이 무제한의 효력을 발휘하는 것이다.

#### 4. 위법천지인 현장

□ 노동현장은 한 마디로 위법천지라고 해도 과언이 아니었다. 법제도와 현실 간의 괴리가 심각한 한국사회 노동현장에서 노동상담을 하는 노동법 실무자의 입장에서는, 제도 개선 이전에 먼저 현행 법제도의 준수를 강조하지 않을 수 없다. 법이 지켜지지 않는 현장에서 법제도 개선 논의는 그저 뜬구름 잡는 판 나라 얘기일 수 있다.

○ 덧붙여, 정부나 경영계는 물론 노동계(조직노동) 역시 대기업이나 주요 산업·업종 중심의 실태에만 주목하고 있지는 않은지 돌아봐야한다. 특히, 전체 노동자의 약 80%가 일하고 있는 100인 미만 소규모사업체의 실제 현실에 친착한, 실태의 정확한 파악과 그로부터 출발한 법제도 개선 논의가 필요하다.

##### 1) 시간외수당 미지급 ①

□ 관련 사례

<21.1.13> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : 어린이집 (14명)

“어린이집에서 일하고 있는데 여기는 시간외연장수당을 지급하지 않습니다. 평가인증 준비기간 동안 평일은 물론 주말에도 출근해 대략 밤 10시 전후까지 일했지만 연장근무수당을 지급하지 않았습니다.”

가능)는 입장인데, 그야말로 현장의 현실을 도외시한 전형적인 ‘탁상 판결(해석)’이라 하겠음.  
15) 대법원 2006.6.23. 선고 98다54960 판결 등

<21.1.17.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : (약 500명)

“육아휴직에서 복직한 첫날부터 야근을 하지 않으면 다 할 수 없는 업무량이 배정됐습니다. 아이 등하원 때문에 평일 야근이 힘들어 정시 출퇴근 하는 대신 주말에 12시간을 월 3회 이상 하기로 하고 무상근무를 했습니다.”

<21.2.15.> - 근로시간 일반 : 사무직

“신입으로서 회사 경영기획실에서 근무하는데, 정시 퇴근을 절대 안 시켜줍니다. 퇴근시간이면 그날 업무에 대해 보고가 시작되고 이게 보통 1시간이 넘게 걸려요. 늘 9시가 넘어 퇴근했습니다. 부사장님께서 저희는 야근수당이 없다고만 하십니다. 너무너무 힘들어 죽고 싶다는 생각만 듭니다.”

<21.3.29.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : 종합병원 (230명)

“법정휴일에 근무해도 대체휴무도 없고 1.5배 보상도 없습니다. 추가 근무에 대해 당연히 수당을 지급하지 않고, 근무시간을 협의 없이 강제로 변경하고 있습니다. 연차미사용수당도 아예 지급을 안하거나 일부만 지급하구요. 코로나 방문객 관리와 투석환자 이송업무로 인한 시간외근무수당도 현재까지 지급이 없는 상태입니다. 야간당직자들의 당직수당도 제대로 계산해서 주지 않거나 축소해서 지급하고 이의제기를 하면 괴롭혀서 내보냅니다. 9시 출근인데 8시40분에 로비에 집합해서 친절인사에 참여해야 합니다.”

<22.9.15.> - 근로시간 일반 : 국립대 부설기관

“근무시간은 9시부터인데 센터장의 지시로 8시 반에 출근하고 있고 퇴근시간인 6시 이후에는 청소와 정리 등을 하나 6시부터 7시까지는 휴게시간이라면서 연장근로로 인정해주지 않습니다.”

□ 시간외수당이 지급되지 않는 무급노동이 만연해있다.

- 상당사례 대부분은 장시간 노동에 대한 고통을 호소하는 내용인면서 또 그 중 상당수는 시간외수당이 지급되지 않는다는 내용이었다. 워낙 이런 사례가 많다보니 상기 예시 사례들은 단지 초기 사례 몇 개를 골랐을 뿐 예시로서의 별 의미도 없다.
  - 나아가 조기출근, 출근시간 전 회의·교육, 퇴근시간 이후 다소간의 연장근로 정도는 당연히 시간외수당을 지급하지 않는 것이, 특히 소규모사업체에서는 거의 사회적인 노동관행이라 볼 수 있을 정도였다.
  - 위에서도 언급했지만, 특히 2018년 「근로기준법」 개정에 따른 ‘주 52시간 상한제’ 재확인 이후, 퇴근시간에 퇴근기록을 하게 한 다음 연장근로를 실시하거나, 연장근로 상한을 정해 놓고 그 이상은 연장근로신청도 못하게 하고 당연히 시간외수당도 지급하지 않는 사례도 많이 확인되었다.
- 시간외수당제도는 더 일한 만큼 더 임금으로(그것도 가산률을 적용하여) 보상을 해줘야 하는 당연한 취지와 함께 근본적으로는 가급적 법정 기준근로시간을 초과하는 노동을 하지 못하도록 사용자에게 부담을 주는 제도로 기능해야 하는 입법취지가 있다. 그런데 시간외수당이 적법하게 지급되지 않으니 시간외근로를 지양하는 제도로서의 제 기능을 발휘하지 못하고 있다.

□ 한편, 시간외수당 미지급은 위법행위이니 고용노동부(고용노동지청)에 임금체불로 진정을 하는 등의 법적 다툼으로 이어지기도 한다.

○ 문제는 시간외근로 사실을 노동자가 입증해야한다는 점이다. 당연히 입증이 어려워 임금체불이 인정되지 못하는 경우에 대한 상담사례도 상당히 많았다.

- 시간외근로 입증과 관련한 사례

<21.4.20> - 근로시간 일반 : IT업체 (약 30명)

“연장근로를 꾸준히 했는데 수당을 못 받아서 노동청에 신고하려 합니다. 야근이 있을지 없을지도 모르니 다들 퇴근시간 6시까지 개인적인 약속도 잡지 못하며 살았습니다. 그런데 야근 허락을 받은 증거가 있어야 야근수당을 받을 수 있다는 이야기를 들어 이해가 안 돼서 상담요청 드립니다.”

<22.추석연휴> - 근로시간 일반 : 요식업 (12명)

“아침 9시 반부터 밤 10시까지 내내 일했습니다. 휴게시간은 30분씩 세 번 준다고 하지만 제대로 쉰 적은 없습니다. 연장 근무도 수시로 했지만 수당은커녕 최저임금에 미달하는 임금을 받았어요. 노무사 통해 계산해보니 체불임금만 1800만원이더라고요. 노동청 진정했더니 사장은 근로계약서상 휴게시간이 3시간이라고 합니다. 단 한 번도 나가서 식사하고 온 적이 없을 정도로 휴게시간이 짧았는데, 감독관은 이런 진술은 증거가 될 수 없다고 합니다. 사장이 모든 직원들에게 강제로 확인증을 받아낸 상태고 없는 말을 지어내 저를 모함하고 있습니다. 너무 억울하고 화납니다.”

## 2) 시간외수당 미지급2 - 위법한 ‘보상휴가’ 일방적 실시

□ 관련 사례

<22.4.23> - 근로시간 일반 : 요양병원

“환자 수가 늘어났을 때는 감당이 안 되는 근무인력으로 쥐어짜서 근무하고 2~3시간 초과근무를 하는데도 초과근무수당은 줄 수 없다고 합니다. 하루 입원이 20명 이상 몰려올 때나 며칠 반짝 초과근무 인정해주는데, 그것도 수당이 아니라 한가한 날 그 시간만큼 조기퇴근을 시킵니다.”

<22.5.18> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : 기획사 - 사무직·서비스직 (17명)

“몇 개월 동안 초과근무와 야근, 주말출근을 해왔지만 시간외수당은 일체 없었고 알아서 눈치를 보며 대체휴무로 쉬어야했습니다. 그것조차도 다 쓰지는 못했구요. 최근에는 다른 업무 담당자가 그만뒀던 노동 강도가 더 극심해졌습니다. 휴게시간도 따로 안 주고 손님 없을 때 알아서 쉬는 식입니다. 임금 인상도 없었는데, 미래를 보잡니다. 대체 무슨 미래를 보자는 건지. 참고 버텨보려 했지만 너무 힘듭니다.”

<22.6.23> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 / 포괄임금약정 / 유연근무 : IT업체 (30명)

“신입 직원입니다. 주말 출근하면 휴가가 있다고 회의에서 들었습니다. 근데 수당 얘기는 없길래 물어보니 안 준다고 하더라고요. 곧 한달 동안 휴일 없이 일해야 하는데 수당을 안준대요. 대신 휴가를 주다는 거구요. 제 계약서에는 포괄임금제라는 말이 없는데 이게 정당한 것인지, 그리고 만약 포괄임금제라면 정당한 것인지 궁금합니다.”

- 사용자가 시간외수당 지급대신 일방적으로 휴가를 주는 사례가 다수 확인되었다.
  - 「근로기준법」(제57조)은 시간외수당 지급을 갈음하여 휴가를 줄 수도 있게 하고 있는데(보상휴가제), 근로자대표와의 서면합의를 요건으로 하고 있다.
    - 그런데 근로자대표와의 서면합의 없이(사례를 보면 이런 요건이 있는지, 근로자대표가 누구인지도 모름), 그것도 시간외수당을 포함한 휴가(보상휴가제는 시간외수당을 포함한 시간만큼 보상휴가를 주도록 하고 있음)가 아니라 실 연장근로시간만큼(또는 그보다 적은 시간의) 휴가를 부여하는 사례가 일반적이었다.
    - 결국 적법한 보상휴가제가 아니라 시간외수당을 지급하지 않기 위한 목적으로 행해지는, 사용자의 편의에 따른 일방적이고 위법한 휴가 부여 사례들이다.
  - 이러한 위법한 보상휴가 부여는 근래 많이 회자되는 ‘근로시간 저축계좌제’와 유사한 모습을 띄고 있어 주목할 필요가 있다. 결국 근로시간 저축계좌제와 같이 일면 노동자 입장에서도 좋은 유연근무제도도, 그 시간선택권(시간주권)이 누구에게 있는가에 따라 전혀 다른 기능을 수행하게 될 수도 있다고 본다.

### 3) 휴게시간 미부여

#### □ 관련 사례

<22.3.17.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : 지방해양수산청

“저는 업무 특성상 야간 근무가 있는데, 절대 중간에 쉬지 못하게 합니다. 불시 점검했다가 걸리면 징계를 준다고 협박합니다. 법에서는 휴게시간을 주도록 정하고 있지만 2년이 넘도록 한 번도 휴게시간을 가져본 적이 없습니다.”

<22.4.1.> - 근로시간 일반 : 대기업 청소 용역업체 (3천명)

“대기업에서 청소노동자로 일하고 있습니다. 급체가 와서 휴게시간에 약을 먹고 쉬고 있는데, 원청 관리자가 이걸 보고 용역회사에 뭐라고 했더라고요. 이후에 ‘휴게시간에 휴게실에서 눕는 것 금지’ 조치가 내려졌습니다.”

<22.4.13.> - 근로시간 일반 : 영어학원 (6명)

“영어학원 강사입니다. 실제로는 근로자로 일하지만 3.3%를 때는 프리랜서로 돼있습니다. 수습기간 2주는 종일 수업을 참관했는데 무급처리됐어요. 오후 1시 반부터 밤 10시까지 일하는 동안 휴게시간은 식사 시간 포함 30분이 전부입니다. 그마저도 다른 선생님들은 쪼개서 업무도 본다고 눈치를 엄청 줍니다.”

- 휴게시간을 제대로 사용할 수 없는 사례가 대단히 많이 확인되었다.
  - 「근로기준법」(제54조)은 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주도록 하고 있고, 휴게시간은 노동자가 자유롭게 이용할 수 있다고 정하고 있다.
    - 휴게시간을 실제로 사용할 수 없거나 자유롭게 쉴 수 없는 사례가 매우 많았다.

- 휴게시간에 제대로 쉬지 못하면서 업무를 겸하거나 휴게시간이 사용자의 지휘·감독 하에 있는 대기시간으로 운영되면 당연히 임금이 지급되어야 하는 근로시간으로 보아야 한다.<sup>16)</sup> 따라서 그만큼의 시간외근로를 하는 것이고 시간외근로수당 미지급의 임금체불이기도 하다.

□ 실제보다 많이 허위로 휴게시간을 정해놓은 경우도 다수 확인되었다.

- 주로 야간근무를 하는 교대제의 경우 이러한 형식적인 휴게시간 설정을 통해 임금을 줄이는 경우가 많았고, 식당이나 마트, 편의점 등 고객의 방문 빈도가 근무시간 중 일정하지 않은 업종에서도 적지 않았다.
- 휴게시간을 허위로 설정해놓은 사례

<22.3.4> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 / 포괄임금약정 : 아파트시설관리 (16명)  
 “시설관리 노동자입니다. 정해진 휴게시간은 있지만 실제로는 24시간 대기하고 있어야 하기 때문에 휴게시간을 보장받지 못하고 있습니다. 제대로 된 휴게시설도 없고요. 최근에는 포괄임금제를 이유로 수당도 삭감 당했습니다.”

<22.5.9> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : 마트 (8명)  
 “마트에서 일하는 노동자입니다. 공휴일에 일을 해도 일체의 휴일근로수당을 받지 못했고, 하루 1시간의 점심시간 외 휴게시간도 없었습니다. 그런데 급여 산정에서는 휴게시간을 2시간으로 공제했습니다. 이의를 제기하니 ‘중간 중간 차 마시고 수다 떠는 것도 합치면 1시간이다’ 랍니다. 저는 근로계약서를 안 써서 제 휴게시간이 언제인지도 몰랐고 점심시간을 휴게시간으로 생각했습니다. 매일 주 66시간을 근무해왔으나 월급은 쥐꼬리만큼 받고 임금체불까지 당하네요.”

<22.5.17> - 근로시간 일반 : 편의점  
 “근무시간은 23시부터 07시까지이고 휴게시간 1시간을 급여에서 차감하는데, 손님이 많지 않은 경우에는 휴게시간을 2~3시간으로 치고 급여를 차감합니다. 3개월은 수습기간이라 시급은 최저임금에 미달하는 8천원 정도입니다.”

<22.9.24> - 근로시간 일반 : 식품제조업체 (32~35명)  
 “24시간 격일제입니다. 24시간 중 7시간이 휴게시간으로 되어 있지만 야간 휴게시간은 기계 옆에서 오작동에 대비해 대기하며 밤을 새는데 휴게시간이라고 무급처리 되고 있으니 억울합니다.”

□ 업무특성상 구조적으로 휴게시간을 부여할 수 없는 문제 사례도 있었다.

- 예를 들어 점심시간이 급식지도 업무시간이기도 한 보육교사, 사업장에서의 이탈이 사실상 불가능하여 휴게시간이 존재할 수 없는 재가요양보호사 등이 있는데, 이런 경우에도 법상 휴게시간을 근로계약상 설정하지 않을 수 없으니 실제로는 쉬지 못하는 형식상의 무급 휴게시간이 되고 있다.
- 현실적으로 휴게시간 부여가 어려운 사례

16) 대법원 2016.9.8. 선고 2014도8873 판결 등

<22.4.29.> - 근로시간 일반 : 어린이집 (11명)

“어린이집 보육교사입니다. 저희는 휴게시간이 일체 없습니다. 점심시간도 아이들과 같이 점심을 먹으면서 아이들 케어를 해야 하거든요. 물론 근로계약서에는 1시간의 휴게시간이 정해져 있고 무급인데 휴게시간을 어떻게 보장받을 수 있을까요.”

<22.9.20.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : 아동양육시설 (42명)

“24시간 맞교대로 근무하는데 22시부터 06시까지는 취침시간이라 무급 휴게시간입니다. 취침시간에도 아이가 찾으면 케어를 해야 해서 잘 때도 방문을 열어놓고 취침하도록 되어 있습니다.”

□ 한편, 기본적인 생리적 현상까지 통제하는 사례도 다수 있었다.

○ 근무시간 중 화장실 사용 등 생리적 필수 현상까지 사용자가 통제하는 사례다. 특히 콜센터의 경우 유사한 내용들이 많이 포함되어 있었는데, 다른 직종에서도 같은 내용이 확인되기도 했다.

- 화장실 사용을 통제하는 사례

<21.2.3.> - 근로시간 일반 : 콜센터

“콜센터에서 근무 중입니다. 근무교대시간에 휴식할 때 휴식근무자가 중복되지 않도록 해야 하고, 기본 15분 외에는 쉴 수 없습니다. 생리적 현상 등 불가피한 상황에는 팀장에게 보고하라고 하여 화장실도 마음 편하게 가지 못합니다.”

#### 4) 사용자에게 의한 일방적인 근로시간(근로조건) 변경

□ 관련 사례

<21.1.17.> - 근로시간 일반 / 유연근무제 : 관공서 - 공무원직

“시설반장직으로 용역사원으로 근무했고 공무원직으로 전환되자마자 몇 달 후부터 근로계약서에 명시된 근무요일과 다른 요일에 교번근무를 하라는 요구를 받았습니다. 재택근무 중에는 하루 2번 이상은 점검을 하도록 요구하는 등 본래 재택근무의 취지에 벗어나는 업무를 지시했습니다.”

<22.2.11.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : 요양병원 - 물리치료사

“월~금 주 5일 근무(주 40시간)였는데 토요일 근무가 추가되어 주 6일로 변경되는 것에 대해 동의하라고 서명을 강요합니다. 동의하지 않으면 같이 일 못한다거나 주중 근무시간을 줄여서 토요일 근무를 하게 만들겠다 등의 말로 압박하고 있습니다.”

<22.5.19.> - 근로시간 일반

“근로계약서에 근무시간은 언제든 변경 가능하다고 기재돼있으면 무조건 회사 마음대로 변경이 가능한 건가요? 근로계약서에는 교대근무 특성상 별도로 정하는 근무스케줄에 따라 근무할 수 있다고 돼있습니다. 근무시간을 늘리면서 월급은 몇 만원 올려주겠다고 부당하게 아닌지 궁금합니다.”

<22.8.12.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : (5명 이상)

“작년까지는 주 46시간을 일했는데 올해부터는 주 40시간에 맞추기 위해 평일에 하루씩 돌아가며 쉬기로 했습니다. 그런데 평일에 하루를 쉬면 주 40시간보다 적다면서 월에 2주는 반차를 가고 1주는 토요일 휴무, 1주는 평일 휴무로 변경하겠다고 하네요 1년 넘게 인원이 부족해 제때 쉬지도 못하고 정말 너무 힘들게 일을 해왔다는 걸 알면서도 이렇게 하는게 너무 억울합니다.”

- 애초에 정한 근로계약 상의 근로시간(소정근로일, 휴게시간 포함)을 사용자가 일방적으로 변경하는 사례도 대단히 많았다.
- 필요에 따라 소정근로시간을 사용자가 일방적으로 늘린 사례, 휴게시간을 줄인 사례, 출근시간을 당긴 사례, 교대제 근무형태인 경우 근무일과 근무시간을 사용자가 일방적으로 정하고 또 변경하는 사례 등이다.
  - 임금, 근로시간 등의 근로조건을 정한 근로계약의 변경은 당연히 계약 당사자의 합의에 의해서만 가능하고, 특히 근로조건의 저하는 노동자의 동의가 없다면 위법할 뿐만 아니라 무효다.
  - 또한 사용자에게 의한 일방적인 근무일 및 근로시간 변경은 노동자의 예측가능성을 없애 노동자의 휴식권도 침해한다.
- 한편, 근로시간을 늘린 것은 아니지만 작업속도를 일방적으로 높이는 사례도 있었다. 근로시간은 업무강도와도 연결된 사안인바, 업무강도에 대해서는 객관적인 평가는 어렵지만 고민해 봐야 할 지점으로 보고 아래에 사례를 인용한다.

<22.4.23.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : 제조업체 - 생산직

“자동차용 호스 제조공장에서 현장직으로 14년간 일했습니다. 현재 주 52시간은 전혀 지켜지고 있지 않습니다. 야간근무 18시30분-08시까지 주 5일 근무하는데 주말근무까지 하고 있는 실정이네요. 공장 특성상 라인작업을 하는데 관리자들은 기준속도를 올려도 생산물에 문제가 없다면서 속도를 올려서 공간간 언밸런스를 발생시킨 후 타 공정 지원을 당연하게 요구합니다. 재료소진 시간이 보이는데 연장근무를 강요합니다. 수년간 반복되어 와서 뭐가 잘못된 건지 알지 못합니다.”

## 5) 사적인 지시

- 관련 사례

<21.3.28.> - 근로시간 일반 : 대학 - 무기계약직

“대학 통학버스 운전기사로 근무했습니다. 아침 7시에 학생들 등교시키고 중간중간 하교시키고 최종 퇴근하고 귀가하면 오후 8시쯤 됩니다. 휴게시간에는 쉬지도 못하면서, 상급자 친인척분들을 하루도 빠짐 없이 퇴근시켜줘야 했습니다. 우체국 및 은행 심부름이 일주일에 3-4회 정도 있습니다.”



<22.8.18.> - 근로시간 일반 : 새마을금고

“저희 회사는 점심 준비를 여직원들이 해야 합니다. 밥솥으로 밥을 하는데 밥이 질거나 뻑뻑하면 꾸중을 듣구요 밥 먹다가도 고객이 오면 업무를 봐야합니다. 식사가 끝나면 설거지와 뒷정리도 해야 하구요. 매일 출근시간보다 40~50분 일찍 출근해 청소를 해야 했고, 근무시간 끝나고 늦으면 8시에 회의를 해도 추가근무수당을 받지 못했습니다. 정시퇴근 하지 마라, 퇴근하겠다 통보하지 마라는 말이 일상입니다.”

<22.9.5.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : 새마을금고

“이사장님이 지방에서 사과농장을 하는데 주말에 일손이 부족하다며 직원들에게 농장에 사과 따러 가자고 합니다. 돌아가며 몇 명에게만 얘기하는데, 인사고과에 적용될까봐 거절하기가 어렵습니다.”

<22.9.28.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : 금융업(16명)

“이사장 아들 결혼식 때 직원들이 청첩장 접는 일을 해야 했고 결혼식 준비를 위해 야근 지시도 받았으며, 결혼식 당일에는 축의금 수납까지 해야 했습니다. 육아휴직에서 복귀한 직원에게 기존과 다른 업무를 주면서 야근 및 주말 출근 등 과도한 업무를 시켜 주 52시간을 초과해서 일해야 했습니다. 다른 직원들 역시 주 52시간을 넘겨 일하게 하는 경우가 많았구요. 연차휴가도 제대로 못쓰게 했습니다.”

- 사용자의 심부름을 하거나 사용자의 개인적 필요에 의한 지시를 사실상의 업무로서 수행하고 있는 사례도 다수 확인되었다.
- 근로계약상 부여된 업무가 아닌 업무를 시키거나 심지어 실제로 사적인 심부름을 시키기도 하고 각종 집안일에 동원되기도 한 사례들이다.
  - 온갖 ‘직장 갑질’에 대한 제보를 받고 상담을 하는 직장갑질119라서 더 비상식적인 사례들이 많았을 수도 있다. 그러나 특히 소규모사업체에서는 이러한 직장 갑질들이 꼭 이례적이고 특이한 사례는 아닐 것이며, 실제로 사용자의 사적인 지시가 사실상의 업무로서 많이 강제되고 있는 것으로 추정된다.

## 6) 기타

- ‘당직’이라는 이름으로 사실상의 무급노동이 행해지고 있다.
  - 법원과 고용노동부는 당직을 근로시간으로 보지 않고 있다.<sup>17)</sup> ‘사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등’도 근로시간으로 본다는 「근로기준법」 조항(제50조 제3항)이 신설<sup>18)</sup>된 것이 벌써 10년 전인데 아직도 이런 어처구니없는 법 해석을 하고 있다. 심지어 당직은 근로시간이 아니므로 법정 시간외수당이 아니라 대체 얼마인지 기준도 없는 당직수당만 주면 된다고 해석하고 있다.

17) 과거에 비해서는 다소 엄격해지는 했으나 기본적으로는, 본래의 업무가 연장된 경우나 그 내용과 질이 통상의 근로와 마찬가지로 평가되는 경우만 근로시간으로 보나 그렇지 않은 시설관리 등 통상의 일·숙직은 근로시간이 아니라는 과거의 해석이 사실상 유지되고 있음(대법원 2019.10.17. 선고 2015다 213568 판결 등).

18) 「근로기준법」 개정(법률 제11270호, 2012.2.1. 개정, 2012.8.2. 시행)

- 사실상 연장근로이자 휴일근로로서 행해지는 당직근무가 사용자가 일방적인 지시에 따라 행해지고 적법한 시간외수당이 지급되지 않는 사례가 빈번하다.
- 관련 사례

<22.4.29.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : 대학 - 계약직  
 “대학에서 일하는 사무직원입니다. 계약직이구요. 주말(토요일)에는 돌아가며 당직근무(8시간)를 하는데 당직수당이라 하여 10만원을 받습니다. 최저임금에도 미달된다 생각하여 부서장에게 질문했다가 앞으로 당직근무를 하지 말라고 하면서 당직근무 편성표에서 일방적으로 제외시켰습니다.”

<21.5.7.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 / 포괄임금약정 : 대형학원 - 사무직 (100명 이상)  
 “포괄임금제라 야근을 해도 야근수당이 없고, 모의고사 날이나 설명회 때는 휴일에도 무급으로 일합니다. 주 5일로 근로계약서 썼는데 주말당직이 필수로 변경되어 이제 주 6일 나오라 합니다. 주말 당직은 토요일 9시~16시, 일요일 10시~16시까지인데 당직수당으로 하루 4만원이 나옵니다. 또한 공휴일날 연차를 차감해서 연차를 사용할 수 없다고 합니다.”

□ 연차휴가 관련 위법사항들이 비일비재하다.

- 본 사례 분석은 노동시간 관련 상담 사례만을 대상으로 한 관계로 연차휴가 등 각종 휴가 관련 상담 사례는 제외하였다. 다만 노동시간 상담 사례에는 당연히 연차휴가가 같이 언급되고 있는 경우가 많았고, 분석대상 노동시간 사례에 포함되어 있는 연차휴가 내용만 살펴봐도 역시 위법천지였다. 휴가를 직접적인 분석대상으로 포함했으면 훨씬 더 많은 위법사례들이 확인되었을 것으로 본다.
- 연차휴가를 사용하지 못하도록 하는 경우, 사용자가 연차휴가를 일방적으로 지정하는 경우, 여전히 공휴일 등을 연차휴가로 대체하는 경우<sup>19)</sup>도 많았고, 연차휴가 일수를 위법하게 산정하는 경우도 대단히 많았다.
- 관련 사례(다른 항목 사례들에도 연차휴가 관련 내용이 많이 포함되어 있음)

<22.2.11.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : 요양병원 - 물리치료사  
 “여직원들에게 결혼, 임신 계획을 수시로 묻기도 하며, 임신으로 단축근무 중인 직원이 있는 부서는 연차휴가를 사용하지 못하도록 합니다.”

<22.2.23.> - 근로시간 일반 / 포괄임금약정 : 세탁업체  
 “포괄근로계약서라는 이름의 근로계약서를 작성했고 월급은 270만원인데 기본급 200만원에 제수당(법정, 약정수당 포함)이라고 하여 70만원이 기재되어 있습니다. 이걸 근거로 연차휴가도 없고(연차수당이 제수당에 포함되어 있다고 함) 각종 시간외근로에 대한 추가 임금도 없습니다.”

19) 2018년 「근로기준법」 개정(법률 제15513호, 2018.3.20. 개정, 2018.7.1. 시행)으로 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일이 「근로기준법」상의 유급휴일이 되었고 사업체 규모에 따라 단계적으로 시행됨. 상시 30명 이상 사업체는 2021.1.1.부터, 상시 5명 이상 사업체는 2022.1.1.부터 시행

<22.6.18.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : 병원 - 간호조무사

“주 47시간을 근무하여 초과근로시간에 대해 초과수당을 청구하니 그제야 수당을 지급했는데 조출로 인한 초과근로수당은 주지 않았습니다. 주휴일 외 공휴일은 모두 연차휴가를 사용한 것으로 처리했구요 그 외 연차휴가 역시 사업장 사정에 따라 강제로 쉬는 날을 연차 처리하는데 연차사용신청서도 팀장들이 대리서명 하였고 연차 처리한 잔여 날짜 수도 전혀 맞지 않습니다.”

□ 모성보호를 위한 근로시간 단축제도<sup>20)</sup>가 정착되지 못하고 있다.

- 최소한의 모성보호제도가 오히려 여성노동자에 대한 부당한 차별과 불이익한 처우라는 효과를 발생시키기도 함을 여러 건의 사례를 통해 확인할 수 있었다.
  - 근로시간단축 신청을 한 것을 이유로 각종 불이익을 당하고 심지어 성실하지 못한 직원으로 폄하되는 상황까지 발생하고 있다.
  - 관련 사례

<21.3.30.> - 근로시간 일반 / 유연근무제 : (150명 이상)

“중소기업에 재직 중입니다. 임신 중 단축근무가 가능하여 진단서를 제출했는데 진단서 내용과 필체가 다르며 단축근무를 거부했고, 병원에 몰래 전화하여 확인하는 상식 밖의 행동을 했습니다. 임신 중 건강상 사유로 휴게시간을 초과해 쉬었다고 시말서를 작성하게 하는 징계를 받았습니다.”

<22.4.22.> - 근로시간 일반 / 유연근무제 : 공사 - 사무직 (약 2만명)

“임신 6주차 사무직원인데 단축근무 신청을 하니까 노는 것만 잘 찾아온다느니, 이런 법제도도 있나면서 조롱을 받았습니다. 법에 있는 제도라는 것이 확인되어 결국 단축근무를 하고 있는데, 태아 검진휴가를 신청하니 힘들면 차라리 휴직하리면서 휴직을 계속하여 강요하고 있습니다.”

<22.8.30.> - 근로시간 일반 / 유연근무제 : 종합병원 (250명)

“육아휴직 후 복직하고 단축근무(육아기근로시간단축)를 신청했으나 단축근무를 하게 되면 새 직원을 채용해야 해서 안 된다며 코로나19 확진자 관리 재택근무를 일방적으로 강요했습니다. 아이를 어린이집에 입소시키고 정상근무 하겠다했는데 직책도 강등시켜서 다른 병동으로 발령했습니다.”

□ 이른바 감시·단속적 노동자들이 노동법의 사각지대에 있다.

- 「근로기준법」(제63조)은 감시·단속적으로 근로에 종사하는 근로자 등에 대해서는 「근로기준법」상의 근로시간제도(휴게, 휴일 포함) 자체를 적용하지 않고 있다(야간근로수당만 적용).<sup>21)</sup>

20) 「근로기준법」(제74조)은 임신기 근로시간단축제도를 두고 있고, 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(제19조의)은 육아기 근로시간단축제도를 두고 있음.

21) 「근로기준법」(제63조)상 근로시간제도 적용제외 대상은 ‘농림축수산업’(토지 경작·개간, 식물 식재·재배·채취, 그 밖의 농림 사업, 동물 사육, 수산 동식물 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업)과 ‘관리·감독 업무 또는 기밀을 취급하는 업무’(「근로기준법 시행령」 제34조)인데, 감시·단속적 근로에 종사하는 근로자 외에는 상담 사례가 확인되지 않아 다른 적용제외 유형과 관련된 문제는 언급하지 않음.

- 특히, 감시·단속적으로 근로에 종사하는 경우 고용노동부장관의 승인을 받으면 근로시간제도 적용이 배제되는데, 고용노동부장관 승인 신청은 사용자에 의해 일률적으로 행해지다 보니 실제 감시·단속적 업무에 종사하는지의 여부 자체에 대한 다툼이 발생하기도 한다.<sup>22)</sup> 그러다보니 근래 담당업무 범위가 확대된<sup>23)</sup> 경비노동자 등에 대해 「근로기준법」상 근로시간제도 자체를 적용하지 않는 것이 타당한가에 대한 논란이 제기되고 있기도 하다.
- 감시·단속적 노동자 사례

<21.5.19.> - 근로시간 일반 : 시설관리업체 - 감단지  
 “아파트 감단지기사입니다. 업체가 바뀌면서 휴게시간에도 업무지시가 계속 있었고 퇴근시간 미준수, 회장의 사적인 업무 지시도 있었습니다. 72시간 연속근무도 있는 불법을 저지르는 아파트입니다. 대응할 방법이 없나요.”

## 5. 시도 때도 없는 업무연락과 ‘휴식권’ 문제

- 스마트폰의 보급 확대와 SNS 등 정보통신기술의 발전에 따라 퇴근 후, 출근 전 수시로 행해지는 업무연락 사례가 대단히 많았다.
- 과학기술의 발전이 노동시간을 단축시키는 것이 아니라 오히려 일과 휴식의 경계를 허물고 있는 심각한 문제가 발생하고 있다.
  - 이러한 근무시간 외 업무 점검이나 지시는 당연히 무급으로 행해진다. 이에 대한 어떠한 법적제도적 장치도 없는 실정이다.
  - 근로계약이란 기본적으로 노동자의 시간을 사용자에게 판매하는 계약이다. 이것이 일정한 상품을 알아서 납품하는 도급(용역)계약과의 본질적인 차이이다. 그런데 근로계약상 정해진 근로시간이 아닌 사적인 시간에 업무와 관련된 시간을 할애해야 한다는 것은, 근로계약의 본질을 훼손하는 대단히 심각한 문제로 인식해야 한다.
  - 관련 사례

<21.11.26.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 / 근무시간 외 업무연락 : IT업체  
 “퇴근시간은 6시지만 대표님은 7시 전에 일과보고를 받는 것을 못마땅해 합니다. 대표님은 하루 종일 회사에 없어 카톡으로 자료를 보고하는 경우 새벽이 되어도 가리는 문자가 오지 않으면 퇴근을 못합니다. 직원 누구도 6시에 퇴근하지 않고 9시 전에 하는 퇴근을 칼퇴라고 부릅니다. 밤 12시 넘어 퇴근하는 사람들이 많으며 추기수당은 없습니다. 업무시간 외 카톡은 당연하며 밤 11시가 넘는 시간에도 주저 없이 보냅니다. 여기서 일하는 동안 정신적으로 너무 피폐해졌고 회사 꿈을 꾸며 악몽에 시달립니다. 저 좀 도와주세요.”

22) 고용노동부는 감시·단속적 근로자 승인과 관련하여 그 기준 등을 「근로감독관 집무규정」(고용노동부 훈령 제374호, 2021.10.25. 개정)에서 정하고 있음.

23) 「공동주택관리법 시행령」 개정(대통령령 제32076호, 2021.10.19. 개정, 2021.10.19. 시행)에 따라 경비업무 외에 청소와 이에 준하는 미화의 보조, 재활용가능자원의 분리배출 감시 및 정리 등 공동주택 관리에 필요한 업무가 추가됨.

<22.2.24.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 / 근무시간 외 업무연락 : 대기업 시설관리 하청업체 - 미화원 (29명)

“야간근무 마치고 귀가 후 자거나 쉬는 시간에도 끊임없이 카톡으로 업무관련 응답을 요구하며 무응답 시 공개적인 인민재판식 문책을 합니다. 그러다보니 전 직원이 24시간 긴장하면서 카톡을 주시하도록 하고 있습니다.”

<22.8.26.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 / 근무시간 외 업무연락 : 특수법인단체

“근무시간(09:00~18:00)외 수시로 카톡과 전화를 통해 업무지시를 하여 근무시간 외에도 추가 업무를 수행하고 있습니다. 하루 종일 전화로 폭언을 하면서 긴 통화로 인해 오히려 업무를 진행하지 못할 지경입니다.”

□ 적정한 휴식시간이 보장되지 않는 사례가 많이 확인되었다.

- 노동자의 휴식은 단지 노동력 재생산의 필요에서만 아니라 인간으로서의 당연한 권리다.
  - 교대제 근무이거나 야간노동을 하는 노동자의 경우 근무일과 근무일 사이에 적정한 휴식시간이 보장되지 않는 사례가 많았다. 또한 업무특성상 사실상 24시간이 대기시간인 경우나 일종의 호출 대기 형태의 노동을 하는 경우 등 제대로 유급 근로시간으로 인정되지 못하는 사례도 상당수 확인되었다.
  - 관련 사례

<21.12.18.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 / 근무시간 외 업무연락 : 요양병원 - 간호조무사 (33명)

“1인당 케어 어르신 수가 25명으로 점심시간도 쪼개고, 일찍 출근하고 늦게 퇴근해야 일이 겨우 제자리걸음입니다. 요양원은 의사가 없어 어르신이 응급상황이거나 아플 때에 대처해야 해서 퇴근 후에도 24시간 항상 대기상태입니다. 보호자가 멀리 있어 응급처치가 안될 때 제가 대신 가기도 하는 등 한마디로 제 개인 일상은 없습니다. 하지만 이에 대한 수당은 없습니다. 업무 압박으로 스트레스와 우울증으로 치료와 상담을 받으면서 일상생활을 겨우 하고 있는 상황입니다.”

<22.4.4.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : 시내버스업체

“1일2교대제로 근로계약서에 서명하고 2년 6개월째 일하고 있습니다. 1주일은 주간근무, 1주일은 야간근무를 하기로 했었는데, 2일 주간근무 후 2일은 야간근무 형식으로 일을 넣고 있습니다. 운전 업무다보니 피로감이 극심한데 어찌해야 하나요”

<22.4.7.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : 중견기업

“21일 간격으로 하루를 쉬었습니다. 주휴일이 없었어요. 월~토요일은 1일 7.5시간, 일요일 7시간으로 1주 52시간으로 근무시간이 짜여있으나 실제로는 1일 8시간 이상 근무를 했습니다. 교대근무 시에는 야간근무 후 퇴근 당일(오전 6시 퇴근) 오후 2시에 출근하여 총 휴식시간 8시간 후 다시 출근이었구요 명절 등 공휴일도 모두 수당으로 대체할 뿐 휴일이 없습니다. 동료가 갑작스레 휴가를 가면 강제로 대체를 해야 하고, 하루라도 쉬게 되면 무조건 연장을 시켜 주당 52시간을 맞춥니다.”

□ 한편, 근로시간을 어디까지로 볼 것인가의 고민을 던져주는 사례들도 확인되었다.

- 근래 강사의 강의준비시간을 근로시간으로 인정한 법원 판결들<sup>24)</sup>이 나오고 있고 최근 자택 대기 노동자의 대기시간을 근로시간으로 인정한 판결<sup>25)</sup>도 있었다.
- 일반적인 출퇴근시간은 근로시간으로 볼 수 없더라도 최소한 외근직의 출장 근무지에 따른 원거리 출퇴근시간에 대해서는 적절한 제도 마련이 필요하지 않은가라는 판단이 드는 아래와 같은 사례도 있었다.

<21.10.11.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : (11명)  
 “업무 특성상 타 지역으로 많이 가는데, 불가피 숙박을 하는 경우도 있지만 숙박을 하지 않고 현장에서 바로 출근하거나 퇴근하면 그건 출퇴근시간이라 근로시간이 아니라면서 쳐주지 않습니다. 평소보다 출퇴근시간이 최소 2시간 더 드는데 말이죠. 야간 수당 역시 안 줍니다.”

- 또 상기 다른 항목에서 인용한 사례들에서도 여러 차례 확인되듯, 퇴근시간 이후에 또는 휴일에 자택에서 업무를 수행하는 경우가 대단히 흔한데 이를 단지 사업장 밖에서 행해진 것이라고 하여 근로시간으로 보지 않는 것이 과연 타당한가에 대해서도 논의가 필요하다고 본다.

<21.10.12.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 / 포괄임금약정 : 물류업체 (30명)  
 “주 5일제, 주 52시간 근무 정규직이지만 실제로는 주중, 주말 할 것 없이 고객사와 매입처 전화 및 업무를 처리하고 있습니다. 포괄임금제라 주중은 야근수당을 지급하지 않으며, 주말은 사무실이나 물류센터에서 일을 하는 경우에만 수당을 지급하고 집에서 근무하면 지급하지 않습니다.”

## 6. 유연근무제 문제

### □ 관련 사례

<21.3.18.> - 근로시간 일반 / 유연근무제 : 제과점  
 “유명 브랜드 떡·제과점에서 6개월 정도 일했습니다. 근로계약서상 급여와 급여명세서의 금액도 다르고, 탄력근무제리면서 사장이 마음대로 근무시간을 운영했는데 시간외수당은 일체 없었습니다. 탄력근무제면 원래 시간외수당이 없는건가요?”

<22.3.25.> - 유연근무제  
 “입사 7년차인데요. 올해부터 관리자가 직원들에게 강제로 1년 단위 계약을 하자고 해서 변경됐습니다. 주 5일, 1일 8시간으로 되어 있는데 탄력근로제로 바꾼다니요. 그러면서 주말에도 근무해야하고 수당 대신 평일에 쉬게 해준다고 합니다. 하지만 평일에는 업무가 많아 못 쉬지 않을까 싶고, 주말에도 개인 약속을 못 잡게 된다니 답답하고 걱정입니다. 어떻게 대처해야할까요?”

24) 서울중앙지법 2016.11.24. 선고 2015가단5259109 판결 등  
 25) 서울중앙지법 2022.9.29. 선고 2020가합602440 판결

<22.5.2.> - 유연근무제 : 신문사 - 기자 (100명)

“기자는 업무특성상 출퇴근시간을 특정하기 어려워 재량근로 대상이자 사내 규정에도 근태규정이 없습니다. 그런데 직장 내 괴롭힘 신고를 하자 회사에서 저를 근태관리를 하겠다면서 압박하고 있습니다.”

<22.5.17.> - 유연근무제 : 지자체 - 시간선택제임기제공무원

“개인적인 사정으로 오전 8시 출근과 오전 9시 출근을 요일을 지정하여 번갈아 해왔는데 최근 상사가 출근시간과 퇴근시간 조정을 요구하면서 유연근무신청기안 결재를 미루는 등 압박을 하고 있습니다.”

<22.8.22.> - 유연근무제 : 지자체출연기관(청소년수련원) (70명)

“유연근무제(시차출근제, 선택적 근로시간제)를 시행중인데, 주말근무를 하지 말고 유연근무제를 활용하여 주말에 일하라고 합니다. 따르지 않으면 근무일을 월~금에서 수~일로 바꾸면 된다고 합니다. 그리고 선택적 근로시간제인데도 자꾸 사측에서 근무시간을 통제하려고 합니다.”

- 유연근무제의 사례는 상대적으로 많지 않았으나 대부분 유연근무제임에도 사용자가 일방적으로 근무시간을 정하거나 통제하는 문제를 호소하는 사례들이었다.
- 유연근무제와 관련한 문제 사례가 아직까지는 많이 제기되고 있지 않지만 앞으로는 더욱 유연근무제가 확산될 것으로 예상되므로 매우 중요한 영역이라 본다.
  - 우선 「근로기준법」상 각종 유연근무제<sup>26)</sup>는 근로자대표와의 서면합의 절차를 거쳐야 하고 (2주 이내 단위 탄력적 근로시간제는 취업규칙으로 정하여 시행 가능), 그 서면합의에서 제도 시행과 관련한 각종 내용들을 정해야 하는데<sup>27)</sup>, 이러한 요건을 거치지 않고 시행하는 위법한 사례들이 많았다.
  - 재택근무와 관련해서도 사용자의 불필요한 감시와 통제의 문제를 제기하는 사례가 다수 확인되었고, 자택대기발령과 유사하게 업무에서 배제하고 집단따돌림의 수단으로 행해진 사례도 있었다.
  - 특히, 선택적 근로시간제, 시차출근제, 재량근로제 등 노동자입장에서도 장점이 없지 않은 근로시간제도 역시 무엇보다 시간선택권(결정권)이 노동자와 사용자의 관계에서 누구에게 있는가에 따라 사용자의 경영상 효율성 제고와 노동자 통제 수단으로만 악용될 수도 있다고 판단된다.
  - 또한, 나름 노동자에게 시간선택권이 있는 유연근무제(선택적 근로시간제, 재량근로제)의 경우에도 오히려 장시간노동을 유발하는 문제점이 있을 수 있다. 원래부터 구조적으로 장시간노동을 해오던 업종에서 이러한 유연근무제를 실시함으로써 결국 소위 ‘자발적 장시간 노동’을 만들고 한편으로는 시간외수당을 지급하지 않는 수단으로 활용되는 아래와 같은 사례도 확인할 수 있었다.

26) 탄력적 근로시간제 : 제51조, 제51조의2, 선택적 근로시간제 : 제52조, 재량근로시간제 : 제58조 제3항

27) 간주근로시간제(「근로기준법」 제58조 제2항)에서도 ‘업무의 수행에 통상 필요한 시간’을 근로자대표와 서면합의로 정할 수 있음.

<22.6.24.> - 근로시간 일반 / 유연근무제 : 출판사

“재량근무제 사업장입니다. 하루 8시간 일하는 것으로 정해져 있는데 대신 집에서 일할 수도 있습니다. 문제는 워낙 일이 많기도 하고 창작 같은 업무이자 아이디어를 계속 만들어내야 하는 일이라, 업무와 휴식의 경계가 없습니다. 정말 잠자는 시간 빼고는 하루 종일 노트북 앞에 있는 것 같습니다. 재량근무제라 초과근무수당은 당연히 없습니다.”

## 7. 노예노동의 현장 5인 미만 사업체

### □ 관련 사례

<21.4.20.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : 제조업체 - 생산직 (5명 미만)

“근로계약서와 다른 근로시간으로 일을 하고 지난 네 달 동안 주말에도 5-6번 출근했는데 매달 같은 임금을 받았습니다. 출근시간은 8시임에도 사장이 빨리 오라해서 회사 도착하면 7시 15분 정도 되는데 그 시간부터 일을 시작했어요. 그러던 중 갑자기 해고통보를 받았습니다.”

<21.5.9.> - 근로시간 일반 / 흡소핑업체 (5명 미만)

“실제로 하루 5명 이상이 일하는데 가짜로 5인 미만 사업장으로 유지하여 연차도 없었고 휴게시간도 없이 계속 걸려오는 주문전화를 받아야 하는 열악한 환경 속에서 주 6일 근무를 하고 있습니다. 지각, 조퇴 한번 없고 불만토로도 없이 묵묵히 열심히 일한 죄 밖에 없는데 가족화 되어버린 소규모사업장이라 제가 너무 불리하고 억울합니다.”

<22.2.21.> - 체인플라워업체 (5명 미만)

“휴게시간 없고 공휴일도 평일처럼 근무했고, 지각이나 외출·조퇴 시에는 그만큼 연장근무를 했고 수당은 없었습니다. 노동청에 신고하려하니 5인 미만 사업장이라 아무 것도 할 수 있는게 없다고 하네요.”

<22.2.27.> - 디자인업체 (4명)

“정규직 조건으로 입사했지만 나중에 확인해보니 4대 보험 가입이 되어 있지 않았습니다. 근로계약서에는 근로시간이 9시 출근, 18시 퇴근으로 되어 있었지만 지켜진 적이 거의 없고 주말 출근, 새벽 근무가 일상이었습니다. 야근 수당도 한 번도 받지 못했습니다.”

<22.8.19.> - 근로시간 일반 / 휴일·휴식 : PC방 (5명 미만)

“평일 야간근무를 했습니다. 혼자 일하니 손님들 오더가 있으면 바로 음식 만들고 음료 서빙하고 오더가 없으면 매장청소를 해야 해서 온전한 휴게시간은 단 10분도 없었음에도 휴게시간 공제하고 임금이 지급됐습니다. 해고도 당해서 노동청에 해고예고수당과 임금체불로 진정을 했지만 사업주가 출석하지 않는다며 처리가 안 되고 있습니다. 누군가에게는 적은 돈이겠지만 저한테는 삶이 달린 문제입니다.”

□ 5인 미만 사업체<sup>28)</sup>는 그야말로 무법지대이자 노예노동의 현장이라 해도 과언이 아니었다.

28) 통계청의 자료를 토대로 추산해보면, 근로자 수가 5인 미만인 사업체는 전체 사업체의 68.3%를 차지하고 있고, 5인 미만 사업체에 종사하는 근로자의 수는 전체 근로자 수의 22.9%에 달하는 것으로 보임 (통계청, 「전국 사업체 조사」 2019년 자료에서 추산).



- 「근로기준법」(제11조)은 상시 사용 근로자 수가 5명 미만인 사업체에는 동 법을 전면적용하지 않고 있고, 「근로기준법 시행령」(제7조, 별표1)에서 4명 이하(5명 미만) 사업체에 적용하는 법 규정을 정하고 있다. 이에 따라 「근로기준법」상 근로시간제도(동 법 제4장)는 휴게시간제도(제54조)와 주휴일제도(제55조 제1항) 외에는 사실상 모두 적용되지 않는다.
  - 그런데 법정 기준근로시간이나 시간외근로 제한 및 그에 따른 시간외수당 등은 적용되지 않는다 하더라도 정해진 근로시간보다 더 근무를 했으면 그만큼 임금은 당연히 더 지급해야 하는데 이조차 지켜지지 않는 사례가 대부분이었다.
  - 5인 미만 사업체에도 적용되는 「근로기준법」상의 주휴일이나 휴게시간이 제대로 부여되지 않는 경우도 대다수였다.
  - 한편, 워낙 소규모 인원이 일하다보니 대개 하나의 업무를 온전히 다 완결적으로 처리하는 경우가 일반적이라 대체인력이 없고 사용자와 더 긴밀한 관계를 가질 수밖에 없어 더 시키는 대로 일할 수밖에 없는 구조이며, 무엇보다 「근로기준법」(제23조 제1항)상의 부당해고 금지제도도 적용되지 않아 근로조건에 대한 이의제기는 해고로 이어진다. 실제로 분석 대상 상담 사례에서 대부분 해고를 당했다는 내용이 포함되어 있었다.
  - 덧붙여, 5인 미만 사업체의 경우 「근로기준법」 적용을 회피할 목적으로 사업체를 형식상 나눠놓은(이른바 ‘쪼개기’) ‘위장 5인 미만 사업체’의 문제가 근래 많이 제기되고 있는데, 상담 사례에서도 다수 확인할 수 있었다.

### Ⅲ. 시사점 및 제도 개선 방향

#### 1. 장시간노동체제 종식

- 우리 사회 노동현장의 노동시간 관련 핵심 문제는 여전히 장시간노동이다.
  - 재확인하지만 대한민국은 ‘주 40시간 노동제’ 국가다. 그러나 현실의 대한민국은 ‘주 40시간 노동제’ 국가가 아니다. 대다수의 노동자들이 장시간노동에 따른 고통을 호소하고 있다.
    - 노동시간 관련 모든 논의의 전제이자 목표는 무엇보다 장시간노동체제의 종식이어야 한다.
- 법정 기준근로시간을 단축해야 한다.
  - 초장시간노동이 보편화되어 있는 한국사회에서 실질적인 실 노동시간 단축을 위해서는 표준이 되는 법정 기준근로시간의 단축이 필요하다.
    - 이는 이상적이거나 급진적인 주장이 아니라 가장 현실적인 방법이라고 판단한다.

#### 2. 법 준수를 위한 강력한 방안 마련

- 현장은 위법천지다. 특히 전체 노동자의 약 80%가 재직하고 있는 100인 미만 소규모사업체에  
서 노동시간 관련 노동법제도는 존재하나 사실상 집행되지 않는다.
- 법제도 개선 이전에 현행 법 준수부터 될 수 있는 강력한 방안을 마련해야 한다.
  - 대기업이나 주요 산업·업종 중심이 아니라, 일단 있는 법도 안 지켜지는 소규모사업체의  
현실에 보다 천착하여, 실태의 정확한 파악과 그로부터 출발하는 법제도 개선 논의가 필요  
하다.
  - 노동시간 관련 「근로기준법」 제도들은 대부분 위반 시 처벌규정까지 두고 있지만 실제로  
처벌된 사례는 찾기 힘들다. 노동법 위반행위는 심각한 범죄행위라는 사회적 인식을 만들  
어내야 하며, 정부의 강력한 근로감독이 진행되어야 한다.
- ‘주 52시간 상한제’ 정착이 우선이다.
  - 실 노동시간 단축, 과로 방지를 위한 최소한의 장치인 ‘주 52시간 상한제’가 현장에서는 제  
대로 정착되지도 않았다.
  - 이 현실에 대한 직시에서부터 논의가 시작되어야 한다.

### 3. 노동자에게 근로시간에 대한 결정권 부여

- 시간외근로는 노동자와의 합의가 현행법상 필수요건임을 재확인한다. 그러나 결정권(선택권)  
이 노동자에게 없다는 것이 현장 사례를 통해 확인되는 가장 큰 문제점이다.
- 근로계약은 기본적으로 노동자의 시간을 사용자에게 판매하는 계약이다. 그러므로 당사자 간  
합의 없는 일방적인 시간외근로 시행은 불법행위이자 범죄인 강제근로(「근로기준법」 제7조)  
라는 관점으로 접근해야 한다.
  - 「근로기준법」(제4조)은 “근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라  
결정하여야 한다.”고 하여 근로계약의 대원칙인 근로조건에 노사대등 결정의 원칙을 천명하  
고 있다. 노동시간과 관련해서도 당연히 이 원칙이 구현될 수 있는 입법적 보완이 필수적  
이다. 따라서 노동자의 시간외근로에 대한 동의권(거부권)이 실질적으로 보장될 수 있는  
제도 개선이 필요하다.
  - 또한 장시간노동의 수단으로 악용되고 있는 시간외근로에 대한 사전 포괄적 동의(포괄임금  
약정 포함)는 무효화해야 한다.
- 노동자의 교섭력 보장 및 제고를 위한 제도적 장치가 절실하다.
  - 시간외근로는 사용자가 시키면 당연히 하는 것이라는 보편적인 인식은 곧 노동현장의 권력  
관계를 반영한다.
  - 결국 노동자가 실제로 시간외근로에 대한 거부권을 행사할 수 있는 교섭력을 가지고 있는지,  
시간외근로에 대한 결정권과 선택권이 누구에게 있는지에 따라 모든 노동시간 관련 제도들

의 개선이 누구를 위한 것인가의 여부가 달라질 수밖에 없다. 노동자에게 권한이 없는 현실에서, 연장근로 상한 단위기간 확대나 각종 유연근무제 시행, 근로시간저축계좌제건 각종 휴가 활성화건 사용자의 경영상 효율성과 이익 제고를 위한 수단으로 기능할 수밖에 없다.

- 따라서 노동조합을 통한 집단적 교섭이건 취업규칙제도의 획기적 개선이건 근로자대표 선출방식 개선이건, 노동자의 교섭력과 결정권을 실질적으로 보장해줄 수 있는 제도적 장치가 절실하다.

#### 4. 시급히 개선해야 할 과제들

- 포괄임금약정을 즉시 법으로 금지해야 한다.
  - 포괄임금약정에 대해 법원이나 고용노동부가 어떻게 해석을 하건, 현장에서는 무엇보다 무제한의 장시간노동과 무료노동을 만드는 수단으로 기능하는 것이 현실이다.
    - 포괄임금약정만 금지해도 한국의 실 노동시간은 대폭 단축될 것으로 단언한다.
- 당장 제도적 보완이 필요한 사안들이 있다.
  - ‘휴게시간을 실제 쉴 수 없는 직종’에 대한 대안 마련, 모든 ‘당직근무’에 대해 근로시간 인정, ‘감시·단속적 업무 종사자’ 등에 대한 근로시간제도 적용제외 폐지 등의 법 개정은 시급하다.
- 사용자에게 근로시간 기록의무를 부여하자.
  - 시간외수당과 관련한 법적 다툼이 대단히 많은데 노동자에게 사실상 불가능한 시간근로 사실에 대한 입증책임이 부과되고 있다.
    - 사용자에게는 임금대장 작성 및 임금명세서 작성·교부의무(「근로기준법」 제48조)도 있듯이, 가장 중요한 노동조건인 임금과 근로시간에 대해 사용자에게 기록의무를 부여해야 한다.
- 5인 미만 사업장에도 근로시간제도를 전면 적용해야한다.
  - 5인 미만 사업체의 현실은 말 그대로 무법지대다. 특히 부당해고 금지제도(「근로기준법 제23조 제1항」)도 적용되지 않는 상황에서 사용자에 대한 이의제기는 곧바로 해고로 연결된다.
  - 인간의 존엄성을 보장하기 위한 최저 근로조건(「헌법」 제32조 제3항)인 「근로기준법」을 5인 미만 사업체라고 적용하지 않는 것은 어떤 이유나 명분으로도 정당화할 수 없다. 심지어 5인 미만 사업체에서 일하는 노동자의 수는 전체 노동자의 20%에 달한다.
    - 임금과 노동시간은 노동조건외 양대 축이자 근로계약에서 가장 중요한 두 가지 요소다. 5인 미만 사업체에도 「근로기준법」상 근로시간제도를 전면 적용해야한다.

## 5. 노동시간 관련 추가 논의과제

- 근로계약상의 업무가 아닌 것에 대한 사용자의 지시를 금지해야 한다.
  - 실제 만연하고 있는 사용자의 소위 ‘사적 지시’를 금지하기 위해서는 근로계약상 업무가 아닌 행위를 지시하지 못하도록 법으로 제도화할 필요가 있다.
  
- 시간외수당제도가 장시간노동을 억제하는 제 기능을 수행할 수 있도록 시간외수당 적정 가산율(현재 시급 통상임금의 50%)에 대한 논의가 필요하다.
  - 노동자가 시간외근로를 원하는 것은 오로지 더 많은 임금소득을 얻고자 하는 경우밖에 없다. 결국 노동시간의 문제는 기본적으로 임금과 직결되는 문제다. 시간외수당이 저임금에 대한 보완수단이 아니라 시간외근로 없이도 생활에 필요한 적정임금을 받을 수 있도록 하는 제도 개선을 고민해야 한다.
    - 한편으로는 고용창출을 위해서도, 기존 노동자들을 쥐어짜는 방식이 아니라 신규채용을 통해 부족한 인력을 충원하는 것이 사용자에게도 더 이익이 되어야 한다. 따라서 그런 효과를 만들어낼 수 있는 수준이 시간외수당 적정 가산율일 것이다.
  
- 근로시간의 정의 및 해석에 대한 재정립이 필요하다.
  - 퇴근시간 후 또는 휴일에 자택에서 일을 하는 경우는 너무나 많다. 업무를 단지 근무지(사무실 등)가 아니라 집에서 한다고 근로시간으로 보지 않는 문제, 현장 외근업무 수행에 따라 통상의 경우보다 출퇴근시간이 더 소요되는 때의 출퇴근시간, 업무(특히 강의)에 필요한 준비시간, 업무 성격상 자택에서 대기하는 시간 등 근로시간으로 포섭되어야 할 많은 시간들이 있다.
    - 사용자의 지배하에 있는 모든 시간을 근로시간으로 보고 그에 따른 적절한 보상과 규제가 행해질 수 있는 제도 개선이 논의되어야 한다.

## 6. 대안적 노동시간 제도 설계에서 핵심은 일과 생활의 균형<sup>29)</sup>

- 세계 최초의 근대적 노동법(The Factory Act of 1833)이 (아동)노동시간에 대한 규제로부터 시작됐듯이, 노동시간은 노동자의 삶을 규정하는 가장 중요한 노동조건이다.
  - 아무리 직장이 조직적 목표와 그에 따른 업무 중심으로 근무환경과 노동조건을 정하는 곳이라 해도, 현대국가에서 일과 생활의 균형은 이제 노동자의 노동시간제도를 설계하는 핵심 기

---

29) 직장갑질119가 여론조사 전문기관인 ‘엠브레인퍼블릭’에 의뢰해 직장인 1천명을 대상으로 실시한 ‘직장인 인식 조사’(2022.9.) 결과 총 25개의 조직진단 대상 중 가장 낮은 점수를 받은 하위 3개 항목이 1위 : ‘원하는 시기에 휴가를 가기 힘들다’, 2위 : ‘아파도 마음 편하게 쉬기 어렵다’, 3위 : ‘눈치가 보여서 정시에 퇴근하기가 어렵다’였음(직장갑질119, 2022.10.22. ‘직장인 불만 1위 휴가(61점)’ 보도자료).

준이자 가치여야 한다.

- 같은 취지에서, 일하지 않는 시간(휴식시간)은 단지 노동력 재생산을 위한 시간이 아니라 인간으로서의 노동자의 삶을 만드는, 노동시간제도의 본질이라고 인식하는 접근이 필요하다.
- ‘1일 연장근로 상한’ 설정, ‘근무일 간 최소 휴식시간’ 보장, ‘교대제근무형태’와 ‘야간노동’에 대한 보다 인간적인 개선, ‘근무시간 외 업무연락 금지 등 충분한 휴식권’을 보장해줄 수 있는 제도 개선이 논의되어야 한다.
- 노동시간 유연화와 유연근무제 역시 장시간노동을 근절하고 노동자의 일과 생활의 균형을 목적으로 하는 제도 개선이어야만 유의미하다는 것이 우리의 결론이다.

■ 덧붙임.

※ 2022.11.17. ‘미래노동시장연구회’가 근로시간 전문가 간담회에서 발표한 ‘발제문 - 미래 노동시장을 준비하기 위한 근로시간의 자율적인 선택권 확대 방안’에 대한 의견

- 장시간노동의 심각성에 대한 문제인식과 실근로시간을 단축해야 한다는 지향, 충분한 휴식보장을 통한 삶의 질 개선 등의 방향성에는 적극 공감함.
- 그러나 근로시간 제도개편의 기본방향으로 제시하고 있는 이른바 ‘노사의 선택권 확대’나 ‘근로시간 저축계좌제 등 휴가 사용 활성화’ 등은 현행법조차 제대로 지켜지지 않고 있고 무엇보다 노동자에게는 선택권(결정권)이 없는 대다수 노동현장(전체 노동자의 약 80%가 근무하고 있는 100인 미만 사업체)의 현실을 도외시한 탁상공론에 불과함. 현실에 눈감는 것이 아니라면, 실제 현장에서 일방적인 결정권(재량권)을 가진 사용자의 이익(경영상 효율성 제고와 노동자 통제)을 강화해주는 것으로 귀결될 것임.
- 특히, ‘연장근로시간 관리단위 확대’는 노동자의 건강을 심각하게 해치는 탄력적 근로시간제의 변형된 확장판에 다름 아니며, ‘주52시간 상한제’를 사실상 무력화하는 것임.

노동시간 제도관련 노동자 인식조사 및 특고  
노동시간 실태조사 결과와 시사점  
- 이창근.이상윤 -

# 노동시간 실태 및 제도 설문조사 결과 분석

이창근·이상윤·이정훈<sup>1)</sup>

## I. 조사 개요

- 양대노총은 조합원을 대상으로 ‘노동시간 제도 및 윤석열 정부 정책에 대한 노동자 인식 설문조사’와 ‘특수고용노동자 노동시간 실태 및 인식 설문조사’를 온·오프라인 방식을 병행하여 실시

<표 1> 조사 개요

조사 명칭	노동시간 제도 및 윤석열 정부 정책에 대한 노동자 인식 설문조사
	특수고용노동자 노동시간 실태 및 인식 설문조사
조사 시기	2022년 9월 26일 ~ 10월 14일
조사 방법	온라인 조사 (서베이몽키 이용) 및 오프라인 조사 병행

- 설문조사 목적은 다음과 같음

- 첫 번째 조사(노동시간 제도 및 윤석열 정부 정책에 대한 노동자 인식 설문조사)는 △ 현장 노동자들이 노동시간 제도 및 쟁점에 대해 어떻게 인식하고 있는지, △ 윤석열 정부 노동시간 정책을 어떻게 평가하고 있으며, △ 대안적 노동시간 제도 및 정책에 대한 의견은 무엇인지를 파악하기 위함
- 두 번째 조사(특수고용노동자 노동시간 실태 및 인식 설문조사)는 △ 대표적인 노동시간 규제 사각지대 노동자인 특수고용노동자의 노동시간 관련 실태를 살펴보고, △ 필요한 대책이 무엇인지에 대해 당사자 의견을 파악하기 위함

- 설문조사에 참여한 응답자 현황은 다음과 같음

- 첫 번째 설문조사 참여자는 양대노총 조합원 2,600명
- 두 번째 설문조사 참여자는 양대노총 특수고용노동자 조합원 672명

## II. 『노동시간 제도·윤석열 정부 정책 노동자 인식 설문조사』 결과 분석

1) 본 보고서의 설문조사 문항 설계와 취합 등 모든 과정에서 한국노총 이상윤 정책부장과 민주노총 이정훈 정책국장 등 양대노총 정책담당자와 협업하였음. 다만, 본문 내용의 집필 및 오류의 책임은 이창근 연구위원(민주노동연구원)에게 있음

## 1. 응답자 특성

□ 응답자(2,600명) 특성을 개괄하면 아래 표(<표2>)와 같음

- 성별로는 여성 20.6%, 남성 79.4%이며, 연령대별로는 20대 2.9%, 30대 16.8%, 40대 35.0%, 50대 40.8%, 60대 4.5% 등으로 40~50대 비중(75.8%)이 절대적으로 높음
- 고용형태별로는 정규직 85.1%, 비정규직 14.9%이며, 사업장 규모별로는 민간부문 300인 이상이 56.2%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 공공부문 22.2%, 민간부문 30~300인 미만 19.0% 순으로 나타남
- 응답자 비중이 높은 상위 3대 산업은 제조업(32.0%), 교육서비스업(12.3%), 보건·사회복지서비스업(11.0%)이었으며, 상위 3대 직업은 사무 종사자(25.0%), 서비스 종사자(15.5%), 기능원 및 관련 기능 종사자(14.6%)

<표 2> 응답자 특성

구분		응답자 수(명)	비율(%)	
성별	여성	536	20.6%	
	남성	2,064	79.4%	
	그 외의 성	0	0.0%	
연령	20대 미만	0	0.0%	
	20대	76	2.9%	
	30대	436	16.8%	
	40대	910	35.0%	
	50대	1,061	40.8%	
	60대	117	4.5%	
고용형태	정규직	2,212	85.1%	
	비정규직	무기계약직	281	10.8%
		기간제	36	1.4%
		시간제	20	0.8%
		파견/용역/하청	67	2.6%
		특수고용	13	0.5%
		일용직	13	0.5%
기타	16	0.6%		
사업장 규모	공공부문	576	22.2%	
	민간부문 300인 이상	1,461	56.2%	
	민간부문 30~300인 미만	495	19.0%	
	민간부문 5~30인 미만	37	1.4%	
	민간부문 5인 미만	4	0.2%	
기타	27	1.0%		
산업	농업, 임업 및 어업	7	0.3%	
	광업	8	0.3%	
	제조업	831	32.0%	
	전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	74	2.9%	
	수도·하수·폐기물 처리·원료 재생업	25	1.0%	
	건설업	107	4.1%	
	도소매업	97	3.7%	
	운수·창고업	211	8.1%	
	정보통신업	98	3.8%	
	금융·보험업	113	4.4%	



	부동산업	11	0.4%
	전문·과학·기술서비스업	124	4.8%
	사업시설 관리·사업 지원·임대 서비스업	67	2.6%
	공공행정·국방·사회보장행정	127	4.9%
	교육 서비스업	319	12.3%
	보건업·사회복지 서비스업	285	11.0%
	예술·스포츠·여가관련 서비스업	60	2.3%
	협회·단체·수리·기타 개인 서비스업	36	1.4%
	가구 내 고용활동	0	0.0%
	국제·외국기관	0	0.0%
직업	관리자	217	8.4%
	전문가	301	11.6%
	사무 종사자	649	25.0%
	서비스 종사자	404	15.5%
	판매 종사자	48	1.9%
	농림어업숙련종사자	0	0.0%
	기능원 및 관련 기능 종사자	379	14.6%
	장치·기계 조작 및 조립 종사자	347	13.4%
	단순노무 종사자	255	9.8%

## 2. 노동시간 실태

- 대략 10명 중 6명(61.7%)은 1주 평균 실노동시간이 41~52시간이었으며, 35~40시간이 28.9%, 1주 52시간을 초과하는 노동자 비중은 5.6%

<표 3> 1주 평균 실노동시간 실태

	전체		비정규직	
	응답자 수(명)	비율(%)	응답자 수(명)	비율(%)
15시간 미만	55	2.1%	15	3.7%
35시간 미만	45	1.7%	24	5.8%
35~40시간	751	28.9%	163	39.7%
41~52시간	1,604	61.7%	182	44.3%
53~64시간	122	4.7%	19	4.6%
64시간 초과	23	0.9%	8	2.0%
합계	2,600	100.0%	411	100.0%

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

- 한편, 비정규직의 경우 41~52시간(44.3%), 35~40시간(39.7%) 등으로 나타났으며, 1주 52시간 초과 노동자 비중은 6.6%

- 현재 유연근무제 도입 사업장 비중은 44.2%였고, 앞으로 도입 예정(4.4%)인 사업장까지 합하면, 거의 절반에 가까운 48.6%

<표 4> 유연근무제 도입 현황

	응답자 수(명)	비율(%)
도입되어 있다	1,149	44.2%
현재 도입되어 있지 않고, 도입 논의도 없다	907	34.9%
현재 도입되어 있지 않지만, 도입 예정이다	113	4.4%
잘 모르겠다	431	16.6%
합계	2,600	100.0%

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

- 도입된 또는 도입 예정인 유연근무제 유형은 탄력적 근로시간제가 44.0%로 가장 높고, 다음으로 시차 출퇴근제(38.8%), 선택적 근로시간제(37.3%) 순으로 나타남

<표 5> 현재 도입(또는 도입 예정) 유연근무제 유형 분포<sup>1)</sup>

	응답자 수(명)	비율(%)
탄력적 근로시간제	542	44.0%
선택적 근로시간제	459	37.3%
재량 근로시간제	56	4.6%
간주 근로시간제	33	2.7%
시차 출퇴근제	478	38.8%
잘 모르겠다	81	6.6%
합계	1,232	-

주 1) 중복선택 가능

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

### 3. 노동시간 제도에 대한 인식

- 근로기준법에서 정하고 있는 우리나라 노동시간 체제가 무엇인냐는 질문에 대해, 절반 이상(51.3%)이 주 52시간 체제로 응답했으며, 주 40시간 체제로 답한 응답자 비중은 46.3%
- 법정 기본노동시간은 1주 40시간이며, 노사합의를 할 경우 예외적으로 1주 최대 12시간 연장노동이 가능함에도, 현장에서는 1주 52시간이 기본이라는 인식이 광범위하게 퍼져있음을 시사
  - 즉, 노동 현장에서는 ‘1주 52시간’을 기본으로 하고, 여기에 더하여 유연근무제, 특별연장근로 등 다양한 방식으로 추가 연장노동이 시행되고 있는 것으로 추정됨
  - 특히 무노조 사업장은 장시간 노동 관행이 더 심각할 가능성이 높다는 점에서, ‘1주 40시간 체제’ 등 현행 노동시간 규율체제에 대한 범정부 차원의 적극적인 홍보와 현장지도감독이 필요함을 시사

<표 6> 우리나라 노동시간 체제에 대한 인식 분포

	응답자 수(명)	비율(%)
1주 40시간 체제이다	1,165	46.3%
1주 52시간 체제이다	1,291	51.3%
1주 68시간 체제이다	26	1.0%
잘 모르겠다	34	1.4%
합계	2,516	100.0%

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

- 현행 근로기준법상 1일 단위 실노동시간 규제 내용이 무엇인지를 묻는 질문에 대해, 10명 중 8명 이상(82.6%)은 잘못 알고 있거나 모르고 있는 것으로 나타남
- 현행법상 1일 단위 실노동시간의 상한을 규제하는 조항이 없어서, 1주 최장 12시간 연장노동을 하루에 다해도 상관없는데, 이를 정확히 인식하고 있는 응답자 비중은 10명 중 2명 미만(17.4%)에 불과
- 대다수 노동자는 1일 8시간 또는 12시간을 초과할 수 없는 것으로 알고 있었음

<표 7> 현행법상 1일 단위 실노동시간 규제 조항 의견 분포

	응답자 수(명)	비율(%)
1일 단위 실노동시간 상한 규정이 없어서, 1주 최장 12시간 연장노동을 하루에 다해도 된다	437	17.4%
1일 8시간을 초과할 수 없다	1,016	40.4%
1일 12시간을 초과할 수 없다	886	35.2%
잘 모르겠다	177	7.0%
합계	2,516	100.0%

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

- 윤석열 정부가 추진하고자 하는 대표적 노동시간 유연화 정책인 ‘선택적 근로시간제’의 실노동시간 규제 내용도 노동자 절반 이상(56.4%)은 부정확하게 인식하고 있음
- 현행법상 선택적 근로시간제 시행 시 특정일(1일)과 특정주(1주)의 실노동시간 상한의 제한을 받지 않는다는 사실을 알고 있는 노동자 비중은 43.7%

<표 8> ‘선택적 근로시간제’의 실노동시간 상한 제한 여부에 대한 인식 분포

귀하는 선택적 근로시간제 시행 시 사실상 특정일(1일)과 특정주(1주)의 실노동시간 상한의 제한을 받지 않는다는 것을 알고 있습니까?		
	응답자 수(명)	비율(%)
몰랐다	1203	56.4%
알았다	932	43.7%
합계	2135	100.0%

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

- 현행법이 정하고 있는 노동시간 제도에 대해 상당수 노동자는 부정확하거나 잘못된 인식을 가지고 있다는 점은 정부 당국의 적극적 홍보나 사업장 지도가 부재 또는 불충분했다는 점을 시사
- 사업장에 퍼져있는 부정확하고 잘못된 인식을 개선하지 않으면 법 위반 상태를 방지하고 장시간 노동 관행을 지속시킬 수 있다는 점에서, 현장의 규범 인식을 높이기 위한 선제적 개선 조치가 필요
- 특히 노사합의에 따라 예외적으로 허용되는 1주 최대 12시간 연장노동이 기본 노동시간으로 인식되고 있다는 점은 현장에서는 법이 허용하는 최대한의 노동이 광범위하게 시행되고 있어서, 이를 개선하지 않을 경우 추가적인 여가창출이 사실상 어렵다는 점을 시사

#### 4. 2018년 근로기준법 개정 이후 현장실태와 노동자 인식

- 2018년 정부는 ‘1주는 7일’이라는 상식을 법에 명시하여, 1주 최대 연장노동시간을 12시간으로 명확화하였는데, 이러한 법 개정이 현장 노동시간 실태에 어떤 영향을 미쳤는지, 노동자들은 현장의 변화를 가져온 요인을 무엇이라고 인식하는지 등을 조사
- 2018년 법 개정 이후, 현장의 장시간 노동 관행 개선 여부에 대해, 절반이 조금 넘는 노동자(56.0%)가 개선되었다고, 나머지는 개선되지 않았다고 응답

<표 9> 2018년 법 개정 이후 현장 장시간 노동 관행 개선 여부에 대한 의견분포

	응답자 수(명)		비율(%)	
	응답자 수	합계	비율	합계
전혀 개선되지 않았다	355	1,107	14.1%	44.0%
대체로 개선되지 않았다	752		29.9%	
대체로 개선되었다	1,166	1,409	46.3%	56.0%
매우 개선되었다	243		9.7%	
합계	2,516		100.0%	

자료: 서베이몬키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

- 2018년 법 개정 이후에도 장시간노동 관행이 개선되지 않은 이유로는 ‘법은 개정되었지만, 업무량이 줄어들지 않아서’가 압도적으로 높게 나타남(제1순위 57.0%, 제2순위 25.5%)
- 이는 단축된 노동시간에 상응하는 고용 확대가 장시간노동 관행 개선에 있어서 필수 조건임을 시사
- 그 이외에 ‘근로감독이 유예되면서 사측의 개선 의지가 없어서’(제1순위 12.7%, 제2순위 20.5%), ‘임금 때문에 기존 노동시간을 줄이기 어려워서’(제1순위 11.8%, 제2순위 23.8%) 등이 꼽힘

<표 10> 2018년 법 개정 이후에도 장시간 노동관행이 개선되지 않은 이유

	제1순위		제2순위	
	응답자 수(명)	비율(%)	응답자 수(명)	비율(%)
법은 개정되었지만, 업무량은 줄어들지 않아서	606	57.0%	271	25.5%
사업장 규모에 따라 법 시행이 지연되어서	78	7.3%	127	12.0%
근로감독이 유예되면서 사측의 개선 의지가 없어서	135	12.7%	218	20.5%
탄력적근로시간제 등 유연근무제가 빈번하게 활용되어서	101	9.5%	144	13.6%
특별연장근로 인가가 확대되어서	18	1.7%	50	4.7%
임금 때문에 기존 노동시간을 줄이기 어려워서	125	11.8%	253	23.8%
합계	1,063	100.0%	1,063	100.0%

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

- 한편 제2순위 이유에서 ‘임금 때문에 기존 노동시간을 줄이기 어려워서’가 23.8%로 상당히 높게 나타났는데, 이는 임금과 노동시간이 긴밀히 연계되어 있어서, 노동시간을 줄이기 위해서는 적정 임금이 보장되어야 함을 시사
- 2018년 법 개정 이후 장시간 노동 관행이 개선된 가장 중요한 이유로 대략 10명 중 8명 (80.9%)이 ‘노동조합이 단협 등을 통해 지속적으로 개입해서’를 제1순위(48.3%) 또는 제2순위(32.6%)로 꼽음

<표 11> 2018년 법 개정 이후에도 장시간 노동 관행이 개선된 이유

	제1순위		제2순위	
	응답자 수(명)	비율(%)	응답자 수(명)	비율(%)
노동조합이 단협 등을 통해 지속적으로 개입해서	666	48.3%	450	32.6%
위라벨에 대한 조합원의 선호가 높아져서	169	12.3%	228	16.5%
코로나19 팬데믹 등으로 생산량/업무 자체가 줄어서	40	2.9%	45	3.3%
개정된 근로기준법에 대한 현장의 준수 의지가 높아져서	193	14.0%	280	20.3%
법적 처벌 등 불이익 처분이 우려돼서	312	22.6%	377	27.3%
합계	1,380	100.0%	1,380	100.0%

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

- 이는 특정 제도가 현장에서 정착되기 위해서는 노동조합의 활동과 개입이 매우 중요한 요인임을 시사하며, 반대로 현재 우리나라의 낮은 노조 조직률을 고려하면 상당수 무노조 사업장에서는 장시간 노동 관행이 크게 개선되지 않았을 수 있다는 점을 시사

- 다음으로 ‘법적 처벌 등 불이익 처분이 우려돼서’(제1순위 22.6%, 제2순위 27.3%), ‘개정된 근로 기준법에 대한 현장의 준수 의지가 높아져서’(제1순위 14.0%, 제2순위 20.3%) 등으로 나타남
- 한편, ‘워라벨에 대한 조합원의 선호가 높아져서’는 제1, 2순위 각각 12.3%, 16.5%로 나타나, 주요 요인으로 인식되지 않았음

□ 최근 정부 정책 중 노동시간에 가장 큰 영향을 미친 요인으로 평가되는 ‘특별연장근로 인가 사유 확대<sup>2)</sup>’에 대해, 노동자 10명 중 거의 9명(87.9%)은 ‘특별연장근로가 개별 노동자 동의와 노동부 장관 인가만으로 실시할 수 있으므로, 사측에 의해 편법/탈법적으로 활용될 가능성이 크다’고 인식

<표 12> 특별연장근로 인가 사유 확대의 영향에 대한 인식

	매우 동의함	대체로 동의함	대체로 동의하지 않음	매우 동의하지 않음	가중 평균 <sup>1)</sup>
특별연장근로는 개별 노동자 동의와 노동부 장관 인가만으로 실시할 수 있으므로, 사측에 의해 편법·탈법적으로 활용될 가능성이 크다	52.9%	35.0%	7.8%	4.3%	1.63
	87.9%		12.1%		
1주 기본 40시간, 연장노동 최장 12시간이라는 노동시간에 대한 법적 규율체제를 근본적으로 훼손하여, 장시간노동 관행을 개선하는 데 악영향을 미치고 있다	49.5%	37.3%	10.2%	3.0%	1.67
	86.8%		13.2%		
특별연장근로가 쉽게 남용되면서, 사측은 집중·압축노동 확대라는 유연근무제 도입과 비슷한 효과를 누리고 있다	45.9%	37.4%	13.0%	3.8%	1.75
	83.2%		16.8%		
업무량 폭증과 같은 예기치 않은 상황에 신속하게 대응할 필요가 있는 만큼, 특별연장근로제도 인가 확대는 불가피하다	14.9%	28.6%	31.4%	25.2%	2.67
	43.5%		56.5%		

1) 매우 동의함(1), 대체로 동의함(2), 대체로 동의하지 않음(3), 매우 동의하지 않음(4) 등 1~4까지 4점 척도에 따른 동의 정도  
 의 가중 평균값. 수치가 낮을수록 해당 항목에 대한 동의율이 높음  
 자료: 서베이몬키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

- 1주 기본 40시간, 연장노동 최장 12시간이라는 노동시간에 대한 법적 규율체제를 근본적으로 훼손하여 장시간 노동 관행 개선에 악영향을 미치고 있다고 인식하는 노동자 비중도 86.8%에 달함
- 10명 중 8명 이상(83.2%)은 특별연장근로제도가 남용되면서, 사용자는 이미 유연근무제 도입과 비슷한 효과를 누리고 있다고 응답
- 반면, 업무량 폭증과 같은 예기치 않은 상황에 신속하게 대응할 필요가 있는 만큼, 특별연장근로

2) 특별연장근로 인가제도 : 근로법 제53조 제4항 규정에 따라 「재난 및 안전관리기본법」에 따른 재난이나 이에 준하는 사고발생 시 이를 수습하기 위하여 일정한 경우 1주 52시간을 초과하는 연장노동을 허용하는 제도. 2020년 1월 당시 문재인 정부는 인가 사유를 기존 ‘재해·재난 수습’에서 ‘① 재해·재난 수습 예방, ② 인명보호·안전확보, ③ 돌발상황 수습, ④ 업무량 폭증, ⑤ 국가경쟁력 강화를 위한 연구개발’ 등으로 확대함.

제도 인가 확대가 불가피하다고 인식하는 노동자 비중은 절반에 못 미치는 43.5%로 나타남

### 5. 윤석열 정부 노동시간 정책에 대한 인식과 태도

- 대략 노동자 10명 중 7~8명(76.4%)은 선택적 근로시간제 확대 정책에 대해 바람직하지 않다는 의견을 가지고 있었음
- 유연근무제를 도입했거나 도입 예정 사업장 소속 노동자도 전체 의견 분포와 큰 차이 없이 '선택적 근로시간제' 확대에 대해 10명 중 7명 이상(72.9%)이 부정적이었음

<표 13> '선택적 근로시간제' 확대 정책에 대한 의견 분포

	전체		유연근무제 도입(예정) 사업장	
	응답자 수(명)	비율(%)	응답자 수(명)	비율(%)
바람직하지 않다	1,631	76.4%	813	72.9%
바람직 하다	504	23.6%	302	27.1%
합계	2,135	100.0%	1,115	100.0%

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

- 주요 직종 중 기능원과 장치·기계 조작·조립 종사자의 경우 부정적 의견 비율이 전체 의견분포보다 상대적으로 높은 반면, 사무직은 다소 낮게 나타남
  - 하지만 사무직도 10명 중 약 7명(69.3%)이 선택적 근로시간제 확대에 부정적

<표 14> '선택적 근로시간제' 확대 정책에 대한 주요 직종별 의견 분포

	관리직	전문직	사무직	서비스 직	기능원	장치·기계 조작·조립	단순 노무직	전체
바람직하지 않다	78.0%	76.8%	69.3%	73.8%	82.4%	82.7%	79.8%	76.4%
바람직 하다	22.0%	23.2%	30.7%	26.2%	17.6%	17.3%	20.2%	23.6%
총응답자 수	182	259	560	340	312	243	203	2,135

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

- 30대 이하와 40대 이상으로 나눠서 살펴보면, 30대 이하의 경우 부정적 의견 비율(67.8%)이 전체 의견분포(76.4%)보다 상대적으로 다소 낮았으며, 40대 이상(78.5%)은 근소하게 높게 나타남

<표 15> '선택적 근로시간제' 확대 정책에 대한 연령대별 의견 분포

	30대 이하		40대 이상		전체	
	응답자수(명)	비율	응답자수(명)	비율	응답자수(명)	비율
바람직하지	280	67.8%	1,351	78.5%	1,631	76.4%

않다						
바람직 하다	133	32.2%	371	21.5%	504	23.6%
합계	413	100.0%	1,722	100.0%	2,135	100.0%

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

- 윤석열 정부가 추진하려는 유연근무제 확대 등 노동시간 유연화 정책에 대해 대다수 현장 노동자들은 부정적 의견을 가지고 있었음

<표 16> 윤석열 정부 노동시간 유연화 확대 정책에 대한 태도(전체)

	매우 동의함	대체로 동의함	대체로 동의하지 않음	매우 동의하지 않음	가중 평균 <sup>1)</sup>
노동시간에 대한 사용자의 재량권을 확대시켜줄 것이다	45.8%	23.8%	14.1%	16.4%	2.01
집중노동, 압축노동 등이 빈번하게 발생하여 건강권을 위협할 것이다	62.4%	25.6%	8.7%	3.2%	1.53
노동자의 시간주권(자율적 선택권)을 강화시켜줄 것이다	9.8%	17.5%	33.4%	39.3%	3.02
워라벨을 향유할 수 있는 계기가 될 것이다	9.2%	19.3%	34.2%	37.3%	3.00
연장노동수당 등이 감소하여 임금이 줄어들 것이다	35.1%	34.5%	20.7%	9.7%	2.05
경기변동에 대한 유연한 대응을 위해 불가피하다	9.6%	20.8%	35.8%	33.8%	2.94

1) 매우 동의함(1), 대체로 동의함(2), 대체로 동의하지 않음(3), 매우 동의하지 않음(4) 등 1~4까지 4점 척도에 따른 동의 정도의 가중 평균값. 수치가 낮을수록 해당 항목에 대한 동의율이 높음

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

- 노동자 10명 중 거의 9명(88.1%)은 노동시간 유연화 확대 정책이 ‘집중노동, 압축노동 등이 빈번하게 발생하여 건강권을 위협할 것’이라고 인식
- 노동자 10명 중 약 7명은 노동시간 유연화 확대 정책이 ‘노동시간에 대한 사용자 재량권 확대’(69.5%)와 ‘연장노동수당 등이 감소하여 임금이 줄어들 것’(69.7%)을 우려
- 반면, 노동시간 유연화 정책이 ‘노동자의 시간주권(자율적 선택권)을 강화시켜줄 것’이라는 주장과 ‘워라벨을 향유할 수 있는 계기가 될 것’이라는 주장에 동의한 노동자 비중은 각각 27.3%, 28.5%로 10명 중 3명 미만에 불과
- 노동시간 유연화 정책이 경기변동에 대응하기 위한 불가피한 정책이라는 주장에 동의하는 노동자 비중도 30.4%에 불과

- 한편 유연근무제가 도입되어 있거나 도입 예정 사업장 노동자들의 노동시간 유연화 확대 정책에 대한 태도 역시 전체 노동자와 매우 유사하게 나타났는데, 이는 현장에서 유연근무제가 노동자의 시간주권 강화 또는 워라벨 확대에 크게 기여하지 못하고 있음을 방증

- 유연근무제 사업장 노동자도 윤석열 정부 노동시간 유연화 정책이 압축노동·집중노동이 빈번하게 발생하여 건강권을 위협하고(87.1%), 노동시간에 대한 사용자 재량권을 확대시켜 줄 것(70.4%)



이라고 응답

<표 17> 윤석열 정부 노동시간 유연화 확대 정책에 대한 태도(유연근무제 사업장)

	매우 동의함	대체로 동의함	대체로 동의하 지 않음	매우 동의하 지 않음	가중 평균 <sup>1)</sup>
노동시간에 대한 사용자의 재량권을 확대시켜줄 것이다	42.6%	27.8%	15.0%	14.6%	2.02
	70.4%		29.6%		
집중노동, 압축노동 등이 빈번하게 발생하여 건강권을 위협할 것이다	57.6%	29.5%	10.0%	3.0%	1.58
	87.1%		12.9%		
노동자의 시간주권(자율적 선택권)을 강화시켜줄 것이다	7.9%	19.9%	35.3%	36.9%	3.01
	27.8%		72.2%		
위라벨을 향유할 수 있는 계기가 될 것이다	7.4%	21.2%	34.7%	36.8%	3.01
	28.5%		71.5%		
연장노동수당 등이 감소하여 임금이 줄어들 것이다	30.7%	37.2%	22.7%	9.4%	2.11
	67.9%		32.1%		
경기변동에 대한 유연한 대응을 위해 불가피하다	8.3%	23.2%	37.3%	31.2%	2.91
	31.5%		68.5%		

1) 매우 동의함(1), 대체로 동의함(2), 대체로 동의하지 않음(3), 매우 동의하지 않음(4) 등 1~4까지 4점 척도에 따른 동의 정도의 가중 평균값. 수치가 낮을수록 해당 항목에 대한 동의율이 높음  
 자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

□ ‘월 단위 연장노동시간 규제’ 역시 윤석열 정부가 중점적으로 추진하려는 정책인데, 이에 대해 ‘집중노동 등이 빈번하게 발생하기 때문에 건강권을 심각하게 위협할 것’(89.5%), ‘업무량이 많은 주에 집중노동을 했더라도, 다른 주에 그만큼 노동시간이 줄어들지 않을 것’(86.4%), ‘노동시간에 대한 사용자의 재량권 더 커질 것’(80.8%) 등 압도적으로 제도 변화의 부작용을 우려하는 목소리가 높았음

<표 18> 월 단위 연장노동시간 규제에 대한 태도

	매우 동의함	대체로 동의함	대체로 동의하 지 않음	매우 동의하 지 않음	가중 평균 <sup>1)</sup>
집중노동 등이 빈번하게 발생하기 때문에 건강권을 심각하게 위협할 것이다	63.4%	26.1%	6.8%	3.8%	1.51
	89.5%		10.5%		
연장노동수당 등이 감소하여 임금이 줄어들 것이다	40.1%	31.2%	20.3%	8.4%	1.97
	71.2%		28.8%		
업무량이 많은 주에 집중노동을 했더라도, 다른 주에 그만큼 노동시간이 줄어들지 않을 우려가 있다	50.5%	35.9%	8.6%	5.0%	1.68
	86.4%		13.6%		
경기변동에 대한 유연한 대응을 위해 불가피하다	11.2%	20.3%	34.1%	34.5%	2.92
	31.4%		68.6%		
노동시간에 대한 사용자의 재량권이 더 커질 것이다	55.5%	25.3%	11.2%	8.1%	1.72
	80.8%		19.3%		

1) 매우 동의함(1), 대체로 동의함(2), 대체로 동의하지 않음(3), 매우 동의하지 않음(4) 등 1~4까지 4점 척도에 따른 동의 정도의 가중 평균값. 수치가 낮을수록 해당 항목에 대한 동의율이 높음  
 자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

- 업무량이 많은 주에 집중노동을 했더라도, 다른 주에 그만큼 노동시간이 줄어들지 않을 우려가 있다는 항목에 거의 10명 중 9명이 동의했다는 점은 사용자의 자발적 노동시간 준수에 대한 현장의 신뢰가 매우 낮다는 것을 의미하며, 노동시간 유연화가 사용자의 재량권만 키울 우려가 있다는 점을 시사
  - ‘연장노동수당 등이 감소하여 임금이 줄어들 것’에 대한 우려도 71.2%로 높게 나타남
  - 한편, ‘경기변동에 대한 유연한 대응을 위해 불가피하다’는 주장에 대해서는 노동자 10명 중 거의 7명(68.6%)이 동의하지 않은 것으로 나타남
- 윤석열 정부가 유연근무제 도입의 절차적 요건을 완화하기 위해 추진 중인 ‘부분 근로자대표’에 대해, 현장 노동자 10명 중 약 9명은 ‘사업장 내 노동조건 격차가 더 커질 우려’(91.6%), ‘사용자가 의사결정과정에 개입하는 등 부작용이 심할 것’(91.3%), ‘노동시간, 임금 등 노동조건이 불이익하게 변경될 것’(90.5%), ‘노동조합 활동이 위축되거나 무력화 될 것’(89.2%) 등의 우려를 나타냄
- 한편 ‘업무별 특수성을 고려한 근무제도 도입을 위해 필요’하다는 주장에 대한 동의율은 36.9%로 나타남

<표 19> 부분 근로자대표 동의만으로 유연근무제 도입에 대한 태도

	매우 동의함	대체로 동의함	대체로 동의하 지 않음	매우 동의하 지 않음	가중 평균 <sup>1)</sup>
노동조합 활동이 위축되거나 무력화될 것이다	63.4%	25.9%	7.6%	3.2%	1.51
	89.2%		10.8%		
노동시간, 임금 등 노동조건이 불이익하게 변경될 것이다	62.5%	28.1%	6.8%	2.7%	1.50
	90.5%		9.5%		
사용자가 의사결정과정에 개입하는 등 부작용이 심할 것이다	65.7%	25.7%	6.3%	2.3%	1.45
	91.3%		8.7%		
사업장 내 노동조건 격차가 더 커질 우려가 있다	64.1%	27.5%	5.5%	2.9%	1.47
	91.6%		8.4%		
업무별 특수성을 고려한 근무제도 도입을 위해 필요하다	14.5%	22.3%	28.6%	34.5%	2.83
	36.9%		63.1%		

1) 매우 동의함(1), 대체로 동의함(2), 대체로 동의하지 않음(3), 매우 동의하지 않음(4) 등 1~4까지 4점 척도에 따른 동의 정도의 가중 평균값. 수치가 낮을수록 해당 항목에 대한 동의율이 높음

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

- 근로시간저축계좌제에 대해, 현장 노동자 10명 중 9명 이상(92.4%)은 ‘바쁠 때 일 많이 했지만, 정작 쉬어야 할 때 또 다른 업무로 저축한 연장근무 시간을 휴가로 사용하기 힘들 것’이란

의견을 가지고 있는 것으로 나타남

- 이 이외에도 ‘연차휴가도 소진 못하고 있는 상황을 고려하면 현실성이 없음’(89.2%), ‘휴가권 보장이 전제되어야, 근로시간저축계좌제의 긍정적 측면이 실현될 수 있음’(76.8%) 등 근로시간저축계좌제 도입에 부정적 의견이 압도적
- 한편 ‘업무량이 많을 때 집중적으로 노동하고, 업무량이 없을 때 쉴 수 있는 제도라서 긍정적’이라는 의견에 대해서는 10명 중 약 8명(78.4%)이 동의하지 않는 것으로 나타남

<표 20> 근로시간저축계좌제에 대한 태도

	매우 동의함	대체로 동의함	대체로 동의하지 않음	매우 동의하지 않음	가중 평균 <sup>1)</sup>
연차휴가도 소진 못하고 있는 상황을 고려하면 현실성이 없다	64.5%	24.7%	6.5%	4.3%	1.51
	89.2%		10.8%		
바쁠 때 일 많이 했지만, 정작 쉬어야 할 때 또다른 업무로 인해 저축한 연장근무시간을 휴가로 사용하기 힘들 것이다	66.0%	26.5%	5.0%	2.6%	1.44
	92.4%		7.6%		
업무량이 많을 때 집중적으로 노동하고, 업무량이 없을 때 쉴 수 있는 제도라서 긍정적이다	7.3%	14.4%	34.9%	43.4%	3.15
	21.7%		78.4%		
휴가권 보장이 전제되어야, 근로시간저축계좌제의 긍정적 측면이 실현될 수 있다	42.5%	34.3%	11.8%	11.4%	1.92
	76.8%		23.2%		

1) 매우 동의함(1), 대체로 동의함(2), 대체로 동의하지 않음(3), 매우 동의하지 않음(4) 등 1~4까지 4점 척도에 따른 동의 정도의 가중 평균값. 수치가 낮을수록 해당 항목에 대한 동의율이 높음  
 자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

## 6. 정책대안 우선순위

- 노동시간 관련 제1순위 정책으로 ‘5인 미만 사업장, 특수고용 노동자 등 노동시간 규율 사각지대 해소’(24.9%)가 가장 높게 나타남
- 다음으로 ‘장시간 노동 사업장에 대한 집중적인 관리/감독’(17.1%), ‘특별연장근로 인가 사유 확대 철회’ 및 ‘1일 단위 최장 실노동시간 제한’(10.7%) 등의 순으로 동의율이 높음
- 제1순위에서 제3순위 선택까지를 모두 합하여 상위 3대 정책을 꼽으면, ‘장시간 노동 사업장에 대한 집중적인 관리·감독’, ‘노동시간 규율 사각지대 해소’, ‘특별연장근로 인가 사유 확대 철회’ 등의 순으로 나타남

<표 21> 최우선으로 추진해야 하는 노동시간 정책 의견 분포

	제1순위		제2순위		제3순위	
	응답자 수(명)	비율(%)	응답자 수(명)	비율(%)	응답자 수(명)	비율(%)
5인 미만 사업장, 특수고용 노동자 등 노동시간 규율 사각지대 해소	531	24.9%	281	13.2%	267	12.5%
특별연장근로 인가 사유 확대 철회	228	10.7%	253	11.9%	196	9.2%
장시간노동 사업장에 대한 집중적인 관리·감독	364	17.1%	393	18.4%	333	15.6%
‘1일 단위’ 최장 실노동시간 제한(eg. 1일 최장 12시간)	228	10.7%	239	11.2%	186	8.7%
11시간 연속휴식권의 보편적 적용	33	1.6%	77	3.6%	80	3.8%
심야노동 금지	130	6.1%	131	6.1%	167	7.8%
포괄임금약정 금지	157	7.4%	163	7.6%	187	8.8%
유연근무제 확대	40	1.9%	84	3.9%	58	2.7%
월 단위로 연장노동시간 총량 규제	57	2.7%	109	5.1%	116	5.4%
법에 명시된 휴가권 보장	187	8.8%	247	11.6%	299	14.0%
임금명세서에 노동시간수를 명확히 기재함으로써 노동시간 관리 투명화	180	8.4%	158	7.4%	246	11.5%
합계	2,135	100.0	2,135	100.0	2,135	100.0

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

- 한편, 30대 이하와 40대 이상으로 구분하여 제1순위 노동시간 정책 선호도를 살펴보면, 아래와 같은 특징이 발견됨
  - 동의율이 높은 상위 2대 정책은 노동시간 규율 사각지대 해소와 장시간노동 사업장 집중 관리·감독으로 나타나, 연령대별 차이는 없었지만, 동의율은 40대 이상보다 다소 낮게 나타남
  - 한편 30대 이하 노동자는 전체 노동자 또는 중장년 노동자보다 ‘법에 명시된 휴가권 보장’(12.8%), ‘포괄임금약정 금지’(12.6%), ‘1일 단위 실노동시간 상한 제한’(12.6%) 등에 대한 동의가 상대적으로 높은 특징을 보였음

<표 22> 최우선으로 추진해야 하는 제1순위 노동시간 정책 연령대별 의견 분포

	30대 이하	40대 이상	전체
--	--------	--------	----

	응답자 수(명)	비율(%)	응답자 수(명)	비율(%)	응답자 수(명)	비율(%)
5인 미만 사업장, 특수고용 노동자 등 노동시간 규율 사각지대 해소	80	19.4%	451	26.2%	531	24.9%
특별연장근로 인가 사유 확대 철회	34	8.2%	194	11.3%	228	10.7%
장시간노동 사업장에 대한 집중적인 관리·감독	59	14.3%	305	17.7%	364	17.1%
‘1일 단위’ 최장 실노동시간 제한(eg. 1일 최장 12시간)	52	12.6%	176	10.2%	228	10.7%
11시간 연속휴식권의 보편적 적용	6	1.5%	27	1.6%	33	1.6%
심야노동 금지	18	4.4%	112	6.5%	130	6.1%
포괄임금약정 금지	52	12.6%	105	6.1%	157	7.4%
유연근무제 확대	13	3.2%	27	1.6%	40	1.9%
월 단위로 연장노동시간 총량 규제	9	2.2%	48	2.8%	57	2.7%
법에 명시된 휴가권 보장	53	12.8%	134	7.8%	187	8.8%
임금명세서에 노동시간수를 명확히 기재함으로써 노동시간 관리 투명화	37	9.0%	143	8.3%	180	8.4%
합계	413	100.0%	1,722	100.0%	2,135	100.0%

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

- 정규직과 비정규직 등 고용형태별로 구분하여 제1순위 노동시간 정책에 대한 선호도를 비교해 보면, 아래와 같은 특징이 발견됨
- 동의율이 높은 상위 2대 정책은 ‘노동시간 규율 사각지대 해소’, ‘장시간노동 사업장에 대한 집중적인 관리·감독’으로 나타나, 고용형태별 차이는 없었음
  - 한편, 비정규직 노동자들의 제1순위 정책 선호도에서 가장 큰 특징은 ‘임금명세서에 노동시간수를 명확히 기재함으로써 노동시간 관리 투명화’(12.6%)가 상당히 높게 나타났으며, ‘포괄임금약정 금지’(9.9%)도 정규직에 비해 높다는 점
  - 이는 현장에서 비정규직 노동자들의 노동시간에 대한 투명한 관리가 정착되지 않고 있으며, 포괄 임금약정이 여전히 심각하다는 점을 방증

<표 23> 최우선으로 추진해야 하는 제1순위 노동시간 정책 고용형태별 의견 분포

	비정규직		정규직		전체	
	응답자 수(명)	비율(%)	응답자 수(명)	비율(%)	응답자 수(명)	비율(%)
5인 미만 사업장, 특수고용 노동자 등 노동시간 규율 사각지대 해소	86	26.5%	450	24.6%	531	24.9%
특별연장근로 인가 사유 확대 철회	29	8.9%	202	11.1%	228	10.7%
장시간노동 사업장에 대한 집중적인 관리·감독	48	14.8%	318	17.4%	364	17.1%

'1일 단위' 최장 실노동시간 제한 (eg. 1일 최장 12시간)	28	8.6%	200	11.0%	228	10.7%
11시간 연속휴식권의 보편적 적용	5	1.5%	29	1.6%	33	1.6%
심야노동 금지	22	6.8%	107	5.9%	130	6.1%
포괄임금약정 금지	32	9.9%	127	7.0%	157	7.4%
유연근무제 확대	3	0.9%	37	2.0%	40	1.9%
월 단위로 연장노동시간 총량 규제	6	1.9%	52	2.9%	57	2.7%
법에 명시된 휴가권 보장	25	7.7%	165	9.0%	187	8.8%
임금명세서에 노동시간수를 명확히 기재함으로써 노동시간 관리 투명 화	41	12.6%	139	7.6%	180	8.4%
합계	325	100.0%	1,826	100.0%	2,135	100.0%

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

### Ⅲ. 특수고용노동자 노동시간 실태 및 인식조사

#### 1. 응답자 특성

□ 응답자(672명) 특성을 개괄하면 아래 표(<표 22>)와 같음

<표 24> 응답자 특성

구분		응답자 수(명)	비율(%)
성별	여성	123	18.3
	남성	549	81.7
	그 외의 성	0	0.0
연령	20대 미만	0	0.0
	20대	16	2.4
	30대	56	8.3
	40대	160	23.8
	50대	299	44.5
	60대	141	21.0
직업	보험설계사	86	12.8
	학습지교사	24	3.6
	건설기계종사자	193	28.7
	택배기사	153	22.8
	퀵서비스기사	1	0.2
	온라인/마트 배송기사	88	13.1
	특고제조업종사자	3	0.5
	대리운전기사	44	6.6
	대여제품방문점검노동자	17	2.5
	가전제품설치기사	0	0.0
	화물자동차운전노동자	8	1.2
	간병인	0	0.0
	배달노동자	5	0.7
	방과후강사	0	0.0
	셔틀버스기사	0	0.0
	방송작가	0	0.0
	자동차판매사	33	4.9
	자동차사고 손해사정사	0	0.0
	기타	17	2.5
현재 하고 있는 일에 종사한 기간	1년 미만	14	2.1
	1~3년 미만	69	10.3
	3~5년 미만	83	12.4
	5~7년 미만	82	12.2
	7~10년 미만	87	13.0
	10년 이상	337	50.2

○ 성별로는 여성 18.3%, 남성 81.7%이며, 연령대별로는 20대 2.4%, 30대 8.3%, 40대 23.8%, 50대 44.5%, 60대 이상 21.0% 등으로 나타남

- 60대 이상이 거의 5명 중 1명꼴로 상당히 높은 비중인 점이 특징적

○ 응답자 비중이 높은 상위 5대 직업은 건설기계종사자(28.7%), 택배기사(22.8%), 온라인/마트 배

송기사(13.1%), 보험설계사(12.8%), 대리운전기사(6.6%) 등임

- 현재 하고 있는 주된 일에 종사한 기간은 10년 이상인 응답자가 절반 이상(50.2%)으로 나타났으며, 다음으로 7~10년 미만(13.0%), 3~5년 미만(12.4%) 등으로 나타남

## 2. 특수고용노동자 노동시간 실태

- 절반에 조금 못 미치는(43.8%) 특수고용 노동자들은 1주 평균 6일을 근무하는 것으로 나타났으며, 1주 5일 근무는 36.5%

<표 25> 최근 1년간 1주 평균 근무일

	응답자 수(명)	비율(%)
1일 미만	0	0.0%
1일	1	0.2%
2일	12	1.8%
3일	48	7.3%
4일	46	7.0%
5일	240	36.5%
6일	288	43.8%
7일	22	3.4%
합계	657	100.0%

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

- 특수고용노동자 약 3명 중 1명은 1주 평균 노동시간(업무 대기 및 준비·이동시간 포함)이 53~64시간이었으며, 1주 52시간을 초과하는 응답자 비중이 절반이 넘는 55.4%

<표 26> 최근 1년간 1주 평균 노동시간(업무 대기 및 준비·이동시간 포함)

	응답자 수(명)	비율(%)
15시간 미만	44	6.7%
35시간 미만	62	9.4%
35~40시간	63	9.6%
41~52시간	124	18.9%
53~64시간	210	32.0%
64~80시간	101	15.4%
81~100시간	12	1.8%
101~120시간	10	1.5%
120시간 초과	31	4.7%
합계	657	100.0%

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

- 특수고용 노동자 대략 3명 중 1명(31.4%)은 업무를 위한 대기·준비·이동 시간이 1주 평균 20시간 이상인 것으로 나타남
- 대기·준비·이동 시간이 1주 평균 10~19시간인 응답자 비중이 29.5%로 가장 높았음



<표 27> 최근 1년간 1주 평균 '업무 대기 및 준비·이동시간'

	응답자 수(명)	비율(%)
6시간 미만	120	18.3%
6~9시간	137	20.9%
10~19시간	194	29.5%
20~24시간	67	10.2%
25~30시간	49	7.5%
30시간 초과	90	13.7%
합계	657	100.0%

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

- 특수고용노동자 약 3명 중 1명(32.3%)은 1달 평균 25~30일 근무하는 것으로 나타남
- 1달 평균 근무일이 20~24일인 응답자 비중이 44.0%로 가장 높았음

<표 28> 최근 1년간 한 달 평균 근무일

	응답자 수(명)	비율(%)
5일 미만	14	2.1%
5~9일	23	3.5%
10~14일	48	7.3%
15~19일	71	10.8%
20~24일	289	44.0%
25~30일	212	32.3%
합계	657	100.0%

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

### 3. 특수고용노동자 노동조건

- 상당수 특수고용노동자의 근무 기간 및 근무 시간은 매우 불안정하며, 원하지 않는 새벽·야간 근무와 연장·휴일 근무 등을 하는 것으로 나타남
- 특수고용 노동자 대략 2명 중 1명(54.8%)은 사업장 상황이나 사업주 요구에 따라 근무기간이 달라지는 매우 불안정한 상태
- 특수고용 노동자 10명 중 거의 3명(28.6%)은 새벽 또는 야간(심야) 근무를 자주 함
- 특수고용 노동자 3명 중 1명(32.5%)은 자신이 원하지 않는 연장·야간·휴일근무를 할 때가 많음

<표 29> 특수고용노동자 근무 실태

	매우 그렇다	대체로 그렇다	대체로 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	가중 평균 <sup>1)</sup>
새벽이나 야간(심야)근무를 자주 하십니까?	12.8%	15.9%	29.1%	42.3%	3.01
	28.6%		71.4%		
자신이 원하지 않는 연장·야간·휴일근무를 할 때가 많다.	12.3%	20.2%	20.1%	47.4%	3.03
	32.5%		67.5%		
근무기간이 사업장의 상황이나 사업주의 요구에 따라 달라진다.	33.1%	21.7%	11.8%	33.4%	2.46
	54.8%		45.2%		

1) 매우 그렇다(1), 대체로 그렇다(2), 대체로 그렇지 않다(3), 매우 그렇지 않다(4) 등 1~4까지 4점 척도에 따른 동의 정도의 가중 평균값. 수치가 낮을수록 질문에 대한 동의률이 높음

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

□ 특수고용노동자들은 적절한 휴게·휴일·휴가에 대한 권리를 누리지 못하는 것으로 드러남

○ 특수고용 노동자 10명 중 9명 이상(94.3%)은 유급 주휴일을 보장받지 못함

○ 특수고용 노동자 10명 중 거의 9명(87.7%)은 업무시간 중 별도의 식사·휴게시간을 보장받지 못함

○ 거의 모든(98.3%) 특수고용노동자는 연차유급휴가를 보장받지 못함

○ 특수고용 노동자 10명 중 거의 7명(67.1%)은 자신이 원할 때 휴가 사용할 수 없음

<표 30> 특수고용노동자 휴게·휴일·휴가권 보장 실태

	매우 그렇다	대체로 그렇다	대체로 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	가중 평균 <sup>1)</sup>
1주간 근무시 1일의 유급휴일이 있습니까?	2.2%	3.5%	6.0%	88.3%	3.80
	5.7%		94.3%		
업무시간중 별도의 식사시간이나 휴게시간이 정해져 있습니까?	3.5%	8.8%	12.2%	75.5%	3.60
	12.3%		87.7%		
연차유급휴가를 보장받고 있습니까?	0.5%	1.2%	5.4%	92.9%	3.91
	1.7%		98.3%		
자신이 원하는 경우 휴가를 사용할 수 있다.	11.2%	21.7%	16.7%	50.4%	3.06
	32.9%		67.1%		

1) 매우 그렇다(1), 대체로 그렇다(2), 대체로 그렇지 않다(3), 매우 그렇지 않다(4) 등 1~4까지 4점 척도에 따른 동의 정도의 가중 평균값. 수치가 낮을수록 질문에 대한 동의률이 높음

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

□ 특수고용 노동자들은 연장·휴일근무 가산수당, 대기시간 등에 대한 적절한 보상이 이뤄지지 않는 것으로 나타남

○ 특수고용 노동자 10명 중 9명(90.2%)은 연장근무 시 연장근무 수당을 지급받지 못함

○ 거의 모든 특수고용 노동자(96.3%)는 휴일근무 시 휴일근무 수당을 지급받지 못함

○ 거의 모든 특수고용노동자(96.4%)는 업무를 위한 대기·준비·이동시간에 대한 적절한 보상을 받지 못하고 있음

<표 31> 특수고용노동자 연장·휴일근무 가산수당 등에 대한 실태

	매우 그렇다	대체로 그렇다	대체로 그렇지 않다	매우 그렇지 않다	가중 평균 <sup>1)</sup>
연장근무시 연장근무에 대한 가산수당을 지급받습니까?	2.0%	7.9%	12.5%	77.7%	3.66
	9.9%		90.2%		
휴일근무시 휴일근무에 대한 가산수당을 지급받습니까?	0.6%	3.1%	6.8%	89.5%	3.85
	3.7%		96.3%		
업무를 위한 대기·준비·이동시간에 대한 적절한 보상이 이루어지고 있다.	0.7%	3.0%	14.4%	82.0%	3.78
	3.6%		96.4%		

1) 매우 그렇다(1), 대체로 그렇다(2), 대체로 그렇지 않다(3), 매우 그렇지 않다(4) 등 1~4까지 4점 척도에 따른 동의 정도의 가중 평균값. 수치가 낮을수록 질문에 대한 동의률이 높음  
 자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

#### 4. 정책대안 우선순위

- 특수고용노동자가 본인들의 장시간노동 개선을 위해 최우선으로 추진해야 할 제1순위 정책으로 근로기준법상 노동시간 규정 적용을 꼽은 응답자가 거의 절반에 가까운 46.1%로 나타남

<표 32> 특수고용노동자 장시간노동 개선을 위한 최우선 정책 의견 분포

	제1순위		제2순위	
	응답자 수(명)	비율(%)	응답자 수(명)	비율(%)
특수고용노동자에게도 근로기준법상 노동시간 규정이 적용되어야 한다	279	46.1%	225	37.2%
장시간노동을 방지하고 적정소득을 보장할 수 있는 제도를 마련하여야 한다(예:안전운임제)	185	30.6%	147	24.3%
특수고용노동자 스스로 노동조건 개선을 실현할 수 있도록 노조활동권을 인정해야 한다	129	21.3%	199	32.9%
산업·업종별로 법률에 최소한의 노동시간 규제조항을 도입하여야 한다(예:여객자동차운수사업법)	12	2.0%	34	5.6%
합계	605	100.0%	605	100.0%

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

- 다음으로 안전운임제와 같은 적정소득 보장 제도 마련(30.6%), 노조활동 권리 보장(21.3%) 등의 순으로 나타남
- 제2순위 정책으로는 근로기준법상 노동시간 규정 적용(37.2%), 노조활동 권리 보장(32.9%), 적정소득 보장 제도 마련(24.3%) 순으로 나타남
- 정부가 최우선으로 추진해야 할 제1순위 노동시간 정책으로는 ‘5인 미만 사업장, 특수고용노동자 등 노동시간 규율 사각지대 해소’가 거의 절반에 가까운 49.1%로 나타났고, 다음으로 ‘법에 명시된 휴가권 보장’(16.0%), ‘장시간노동 사업장에 대한 집중적인 관리·감독’(8.9%) 순으로 나타남

로 나타남

- ‘법에 명시된 휴가권 보장’이 전체 노동자 설문조사 결과와 비교하면 상대적으로 높게 나타났는데, 이는 특수고용노동자의 경우 법에 명시된 기본적 휴가권을 보장받지 못하고 있는 현실을 반영하는 것으로 판단됨

<표 33> 최우선으로 추진해야 하는 노동시간 정책 의견 분포

	전체		특고	
	응답자 수(명)	비율(%)	응답자 수(명)	비율(%)
5인 미만 사업장, 특수고용 노동자 등 노동시간 규 율 사각지대 해소	531	24.9%	297	49.1%
특별연장근로 인가 사유 확대 철회	228	10.7%	11	1.8%
장시간노동 사업장에 대한 집중적인 관리·감독	364	17.1%	54	8.9%
‘1일 단위’ 최장 실노동시간 제한(eg. 1일 최장 12 시간)	228	10.7%	30	5.0%
11시간 연속휴식권의 보편적 적용	33	1.6%	2	0.3%
심야노동 금지	130	6.1%	15	2.5%
포괄임금약정 금지	157	7.4%	35	5.8%
유연근무제 확대	40	1.9%	-	-
월 단위로 연장노동시간 총량 규제	57	2.7%	19	3.1%
법에 명시된 휴가권 보장	187	8.8%	97	16.0%
임금명세서에 노동시간수를 명확히 기재함으로써 노 동시간 관리 투명화	180	8.4%	45	7.4%
합계	2,135	100.0	605	100.0

자료: 서베이몽키(Surveymonkey) 설문결과분석 바탕으로 필자 작성

#### IV. 요약 및 시사점

- 절반 이상 노동자가 ‘1주 52시간 체제’로 인식하고, 10명 중 8명 이상은 현행 근로기준법상 1일 단위 실노동시간 상한을 8시간 또는 12시간으로 인식하는 등 현행법이 정하고 있는 노동시간 제도에 대해 상당수 노동자는 부정확하거나 잘못된 인식을 가지고 있음
  - 특히 노사합의에 따라 예외적으로 허용되는 1주 최대 12시간 연장노동이 기본 노동시간으로 인식되고 있다는 점은 현장에서는 법이 허용하는 최대한의 노동이 광범위하게 시행되고 있어서, 이를 개선하지 않을 경우 추가적인 여가창출이 사실상 어려울 것임을 시사
  
- 2018년 근로기준법 개정 이후에 현장에서 장시간노동 관행 개선되었다고 응답한 비중은 절반이 약간 넘는 56%에 불과했으며, 44%는 개선되지 않았다고 응답
  - 장시간노동 관행이 개선된 이유로 노동자 10명 중 약 8명이 단체협약 등을 통한 노동조합의 개입을 꼽음
  - 장시간노동 관행이 개선되지 않은 이유로는 10명 중 8명이 ‘업무량이 줄어들지 않아서’를 꼽았는데, 이는 단축된 노동시간에 상응하는 고용 확대가 장시간노동 관행 개선에 있어서 필수 조건임을 시사
  
- 윤석열 정부가 중점적으로 추진하려는 ‘월 단위 연장노동시간 규제’ 정책에 대해 현장 노동자 10명 중 9명은 ‘집중노동 등이 빈번하게 발생하기 때문에 건강권을 심각하게 위협할 것’이라고 우려하는 것으로 나타남
  - 이 이외에도 ‘업무량이 많은 주에 집중노동을 했더라도, 다른 주에 그만큼 노동시간이 줄어들지 않을 것’(86.4%), ‘노동시간에 대한 사용자의 재량권 더 커질 것’(80.8%) 등 압도적으로 제도 변화의 부작용을 우려하는 목소리가 높았음
  
- 노동자 10명 중 거의 9명은 특별연장근로가 개별 노동자 동의와 노동부 장관 인가만으로 실시할 수 있으므로 사측에 의해 편법·탈법적으로 활용될 수 있고, 노동시간에 대한 법적 규율체제의 근본적 훼손을 우려하는 것으로 나타남
  
- 윤석열 정부가 추진하는 유연근무제 도입 확대 등 노동시간 유연화 정책에 대해, 노동자 10명 중 약 9명은 집중노동과 압축노동 등이 빈번하게 발생하여 건강권을 위협할 것이라고 우려하고, 이 이외에도 노동시간에 대한 사용자 재량권 확대, 임금 감소 등 부정적 의견이 매우 높게 나타남
  - 유연근무제가 도입되어 있거나 도입 예정 사업장 노동자들의 노동시간 유연화 확대 정책에 대한 태도 역시 전체 노동자와 매우 유사하게 부정적 의견이 높게 나타났는데, 이는 현장에서 유연근무제가 노동자의 시간주권 강화 또는 워라벨 확대에 크게 기여하지 못하고 있음을 방증

- 유연근무제도 유형 중 윤석열 정부가 중점적으로 추진하려는 선택적 근로시간제 확대 정책에 대해서도 노동자 10명 중 7~8명은 부정적 의견이었는데, 이는 현재 유연근무제가 도입되어 있거나 도입 예정인 사업장 소속 노동자도 비슷한 비율로 나타남
- 윤석열 정부는 유연근무제 도입 확대 등 노동시간 유연화 정책이 노사의 자율적 선택권을 강화시켜 줄 것이라고 주장하고 있는데, 이에 동의하는 노동자는 10명 중 2~3명에 불과한 반면 오히려 노동시간에 대한 사용자 재량권을 확대시킬 것이라고 인식하는 노동자는 10명 중 거의 7명에 달함
  - 이는 ‘노동시간 자율적 선택권’이 현장에서는 노동시간에 대한 사용자 재량권 확대로 귀결될 가능성이 크다는 점을 시사
- 근로시간저축계좌제에 대해, 현장 노동자 10명 중 9명 이상(92.4%)은 ‘바쁠 때 일 많이 했지만, 정작 쉬어야 할 때 또 다른 업무로 저축한 연장근무 시간을 휴가로 사용하기 힘들 것’이란 의견을 가지고 있는 것으로 나타났는데, 이는 현장에서 노동시간에 대한 재량권이 사실상 사용자에게 있음을 시사
- 유연근무제 확대를 원활하게 추진하기 위해 윤석열 정부가 추진하고자 하는 ‘부분 근로자대표제’에 대해, 노동자 10명 중 9명 이상이 의사결정과정에서 사용자 개입 강화와 사업장 내부 노동조건 격차 확대를 우려하는 것으로 나타남
- 노동시간에 대한 제1순위 정책으로는 5인 미만 사업장·특수고용 노동자 등 노동시간 규율 사각지대 해소와 장시간노동 사업장에 대한 집중적인 관리·감독이 높게 나타났는데, 이는 여전히 장시간노동에 대한 효과적 규율과 감독이 우선적으로 추진되어야 함을 시사
- 특수고용 노동자는 장시간노동에 시달리면서도 제대로 된 휴가·휴식권을 누리지 못하고, 연장근무 또는 휴일 근무를 했더라도 대다수는 가산수당을 지급받지 못하는 등 노동조건이 매우 열악한 것으로 나타남
  - 특수고용 노동자 10명 중 4~5명은 1주 평균 6일을 근무하며, 10명 중 5~6명은 1주 52시간을 초과하여 일하는 것으로 나타났는데, 이는 대다수 특수고용 노동자들이 장시간노동에 시달리고 있음을 시사
  - 특수고용 노동자 10명 중 9명 이상은 유급주휴일, 연차유급휴가 등 노동자들이 기본적으로 누려야 하는 휴가권을 보장받지 못하고 있으며, 10명 중 거의 7명에 달하는 특수고용 노동자는 자신이 원할 때 휴가를 사용하지 못하는 것으로 나타남
- 특수고용 노동자의 장시간노동 관행 개선을 위해서는 근로기준법상 노동시간 규정 적용이 필

수적이고, 장시간노동과 소득이 연계되어 있음을 고려하여 안전운임제와 같은 소득보장제도의 병행 추진이 필요함을 시사

- 양대노총이 실시한 두 개의 설문조사 결과의 정책적 함의를 요약하면 아래와 같음
  - 첫째, 우리나라 노동 현장에서는 장시간노동 관행이 여전히 강하게 유지되고 있으며, 특히 근로기준법이 적용되지 않은 특수고용노동자는 매우 심각한 것으로 나타나, 노동시간 정책의 우선순위는 장시간노동체제 개선을 위한 전방위적 규제 대책이어야 함을 시사
    - 특별연장근로 확대 등 행정부가 자의적으로 장시간노동을 조장하는 대책은 즉시 철회 필요
  - 둘째, 사업장에 퍼져있는 현행 노동시간 규율체제에 대한 부정확하고 잘못된 인식을 개선하지 않으면 법 위반 상태를 방지하고 장시간 노동 관행을 지속시킬 수 있다는 점에서, 현장의 규범 인식을 높이기 위한 정부 당국의 적극적 홍보와 사업장 지도 및 감독 강화 등 선제적 개선 조치 필요
  - 셋째, 2018년 근로기준법 개정 이후, 그나마 장시간노동 관행이 개선된 주요 이유가 노동조합의 개입이라는 점에서, 노조할권리 보장은 노동시간 정책에 있어서도 필수적임을 시사하며, 동시에 부분근로자대표제 인정은 사업장 내 노동조건 격차를 확대시키는 등 현장실태를 악화시킬 수 있음을 시사
    - 현재 노조조직률이 14% 수준임을 고려하면, 상당수 무노조 사업장에서는 법개정 이후에도 장시간 노동 관행이 크게 개선되지 않았을 가능성이 상당
  - 넷째, 윤석열 정부가 추진하려는 유연근무제 확대 등 노동시간 유연화 정책은 노동자의 자율적 선택권보다는 노동시간에 대한 사용자 재량권을 확대시켜 '유연 장시간노동체제'로 귀결될 가능성이 크다는 점에서 근본적인 정책 전환 필요
    - 월 단위 연장노동시간 규제 정책과 근로시간저축계좌제 도입에 대한 조사에서 노동자 10명 중 8~9명은 업무량이 많을 때 집중노동을 했더라도 업무량이 적을 때 쉬거나 적게 일할 수 없을 것이라고 응답했는데, 이는 현장에서 노동시간에 대한 재량권이 사용자에게 있으므로, 집중노동 이후 휴가휴식 또는 단축노동이 보장되지 않는 현실을 보여줌
  - 다섯째, 저임금은 여전히 장시간노동을 유발하는 주요 요인 중 하나라는 점에서 적정 임금을 보장하는 대책이 노동시간 규제 정책에 필수적이며, 특히 특수고용 노동자에게는 안전운임제와 같은 적정소득보장 대책이 매우 중요함.
    - 추가로 특수고용노동자는 ILO 협약비준에도 노동기본권 보장이 되지 않아서 실제 장시간노동 근절과 연장노동에 대한 임금보전이 제대로 되지 않고 있는 현실을 고려하면, 노동3권 보장이 매우 중요
- 종합하면, 2018년 법 개정 이후에도 장시간 노동 관행은 개선되지 못하고 있으며, 특수고용 노동자 등 사각지대 노동자는 특히 심각하다는 점을 고려하면, 정부 정책의 최우선 순위는 노동시간 규율 사각지대 해소와 장시간노동 체제 해소를 위한 전방위적 규제 강화가 되어야 함
  - 노동조합 조직률이 낮고, 현장에서 노동시간에 대한 재량권이 거의 전적으로 사용자에게 있

다는 점을 고려하면, 윤석열 정부가 추진하는 유연근무제 확대 등 노동시간 유연화 정책은 ‘압축·집중노동’과 ‘장시간 노동’이 결합된 ‘유연 장시간노동체제’라는 최악의 노동시간체제로 귀결될 가능성이 큼



## 토론

김영선 | 노동시간센터 연구위원

### □ 시간 단축=생명 정치

- 노동시간은 노동-자본의 관계, 노동자의 안전/건강성을 나타내는 동시에 생명의 지표다

- 주52시간 상한제의 효과에 대하여

그 이전 8시면 영상통화로 ‘아빠 조금 있다 갈게’ 풍경, 당시 워라벨 있었으면 바람

이후 퇴근시간이나 연차휴가 차원에서 워라벨 만족해하는 표현들

~로부터의 자유, ~할 가능성의 여지가 많아지면서,

워라벨에 대한 단순 바람 수준에서 실천적 고민의 단계로 변화(워라벨을 위한 실천들)

- 참조: 발제문 가운데 ‘대안 핵심은 일-생활 균형’에 대해!

현재, 일-생활 균형의 상이나 기준점이 낮은 정도 또는 저인지 상태

(① 무뎠진 권리감각/감수성[ ‘칼퇴만 했으면’, ‘그래도 좋아진 편이에요’, ‘주변에 비하면 저희는 적게 일하긴해요’ ], ② 시간권리 교육의 부재[ ‘휴게시간이 있는 줄로 몰랐어요’ ], ③ 법제도 실태 무지[ ‘반반차 그런 것도 있어요?’ ], ④ 비제도적 규범/관행이 법제도를 무력화[ ‘저희 팀장은 옛날 사람이라’ ] 등)

### □ 시간의 양극화

- 주52시간 상한제의 효과는 대기업, 공기업, 노조, 정규직의 경우로 제한되는 경향
- 하지만, 위의 경우에도 비제도적 요인들이 제도 효과를 무력화하는 모습들 발견: 조직문화, 지점상황, 회사특성에 따라 조기출근, 돌발노동, 주말근무 또는 새벽근무 등이 여전함, 초과근로를 아예 입력 못하게 하기도 하고 넘으면 자꾸 눈치/꾸지람 등
- 비정규직, 불안정 노동, 5인 미만 영세업체, 무노조 사업장, 이주노동자, 포괄임금제 등이나 자회사, 가맹점, 지사, 지점, 하청업체의 경우 주52시간제 위반 정도 상대적으로 높음
- 장시간 노동과 소외/불건강(신체질환 또는 정신질환) 간 상관성 연구/실험 많음  
위 다양한 요인이 중첩/교차되는 경우들은 더욱 문제
- 교차하는/복합적인 불평등의 하층 축적은 이미 코로나19 시기에 경험

## □ 사각지대의 확대

- 5인 미만 업체, 초단시간노동자, 농어촌 이주노동자, 플랫폼노동자 등 근기법의 사각지대가 더 증가하는 경향 → 일하는 사람을 주어로 한 노동법 개정 요구됨
- 물류서비스의 야간노동을 비롯해, 부품제조업체 및 금번 사망사고가 발생한 제과제빵제조를 포함한 여러 업종의 주야맞교대 여전!  
‘어떠한 개선 조치를 하더라도 건강에 나쁘지 않은 야간노동은 없다’ 는 문제 제기나 ‘야간노동은 원칙적으로 규제하고 예외적으로만 허용한다’ (프랑스)는 원칙과도 상당히 거리가 먼 상태
- 미화원 주간근무 전환으로 산재 43% 감소(의왕시) 처럼, ‘꼭 야간노동이어야 하는가?’, ‘필수불가결한 것인가?’ 라는 질문을 던지고 사용사유를 제한하는 등의 전환 사례를 만들어 나가야!  
cf. 최근 법개정 취지(안전사고 방지를 위해 원칙적으로 야간근무를 금지, ‘주간작업 원칙’)가 무색해지는 상황들 잦음

## □ 실재에 대한 진단-해법 차이

- 최근 노동시간 관련 사건이나 현상에 대한 진단-해법의 서사는 ‘기승전~유연화[규제완화]’ 로 요약되는 듯!
- 주52시간 상한제의 취지나 그 과정에서 축적한 사회적 합의를 무력화하는 양상, 그나마의 단축 효과도 쪼그라들게 하는 조치들 ~ 대형마트 의무휴업 폐지 주장이나 안전운임제 폐지 주장도 마찬가지!

- 주52시간제 위반이 잦은 상태에 대한 해법: 관리감독을 강화해 법제도의 실질성을 높이는 조치 X < ‘기준 그 자체를 재고해 봐야한다’ 는 논리들 출몰
- 비상경제민생회의: 추가연장근로 2년 더 연장 안, 특별연장근로 사용기간 확대 안
  - ‘팀장이 회의때 자꾸 비상상황, 비상상황이라고 말하면, 어떻게든 골치아파질 일만 많아진다’ 고 하는데, 비상상황, 돌발상황, 위기상황 등의 언어와 형식은 줄곧 시간권리를 무력화하는 방식으로 작동, 이 같은 어법들이 지배적인 위치를 점하고 유연화를 정당화하려는 경향
- 실재(장시간 노동, 그에 따른 노동의 고통/비참)에 대해! 무지는 아닌 것 같고, 조금 더 감내해야 할 것으로 전제
  - 한편, 일터 내 능력주의/각자도생 담론은 시간권리 유보/무력화를 감내해야 할 것으로 인식케 함 ~ 장시간 노동 전제하는 착취가 수월하게 재생산되는 양상
- 한 논자는 그 노동의 고통을 알고 있으면서도 적극적인 조치를 취하지 않음에 따른 위험들(마모, 박탈, 무기력, 소외, 비극적 사건들)은 사회적 폭력(살인)의 단면이라고 일갈
- 장시간 노동 ~ 상품집약적 소비패턴 ~ 탄소유발 라이프스타일! 장시간 노동체제는 지구적 관점에서 그 시효를 소멸시켜야 할 대상임(세르주 라투슈, 줄리엣 쇼어)

## 토론<sup>1)</sup>

박제성 | 한국노동연구원 선임연구위원

○ 노동관계에서 근로시간은 두 가지 기능을 수행한다.

- 개별적 차원에서 근로시간은 자유시간의 반대로서의 종속시간, 즉 근로자가 사용자의 처분 하에 놓여 있는 시간을 의미한다. 근로시간은 근로자의 신체에서 분리되어 시간당 가격으로 교환되는 상품으로서의 노동이라는 의제가 승인되는 시간이다. 하지만 바로 그렇기 때문에 근로시간은 근로자의 삶이 걸쳐 있는 긴 리듬의 시간을 포착하지 못하며, 근로자의 삶에서 노동이 차지하고 있는 진정한 의미를 알지 못한다.

○ 근로시간은 생산에 직접 소용되는 노동만을 포착할 뿐, 이른바 재생산노동 즉 생산에 소용되는 노동력을 재생산하는 데 필요한 노동(가사, 양육, 학업, 훈련 등)을 알지 못한다(생산노동과 재생산노동을 구분하는 이분법은 생산노동시간을 남성의 시간으로, 재생산노동시간을 여성의 시간으로 할당했다).

- 또한 근로시간은 실제로 근로를 이행하는 데 사용된 시간만 포착할 뿐, 근로에 바쳐지는 자유시간을 포착하지 못한다. 예를 들어 창작노동이나 지식노동을 수행하는 근로자 혹은 자신의 숙련을 향상시키기 위하여 휴식시간에도 공리를 멈추지 않는 생산직 근로자의 정신은 실제로 근로를 이행하는 시간을 넘어 휴식시간이나 자유시간에도 일에 사로잡혀 있

1) 이 토론문의 내용은 한국노동연구원 2022년도 사업내과제 [장시간노동 해소와 일·생활 균형 연구]의 일환으로 수행된 『프랑스 근로시간법제의 변천과 정책적 시사점』(박제성 외, 근간)의 서론 및 결론의 일부를 수정한 것이다.

는 경우가 많다. 근로기준법의 정의(제2조 제1항 제3호)에 따라 “근로”를 “정신노동과 육체노동”을 말하는 것으로 이해한다면, 이 근로자들이 휴식 중에 수행하는 “정신노동”은 왜 “근로”가 아니며, 이 시간은 왜 “근로시간”이 아니란 말인가?

- 집단적 차원에서 근로시간은 하나의 공동체에 속해 있는 근로자들을 집단적으로 규율하는 기능을 수행한다. 이 규율기능은 사업 안에서도 행해지지만 사업 밖에서도 행해진다. 근로자들은 같은 시간에 출근하고, 같은 시간에 점심을 먹고, 같은 시간에 퇴근한다. 여기에서 근로자들 사이의 연대가 비롯된다. 초기의 노동운동을 가능하게 했던 것이 바로 이 집단적 근로시간 개념이다.

- 공장의 시간에 따라서 도시의 시간도 규율된다. 대중교통은 근로자들의 출퇴근시간에 맞춰 운행리듬을 조정하고, 식당은 근로자들의 점심시간과 퇴근시간에 따라 영업시간과 영업방식을 조정한다. 저녁이나 휴일에 한군데 같이 모일 수 있었던 근로자들이 있었기에 대중 정당정치와 민주주의가 가능했다.

- 그러므로 근로시간의 유연화와 개별화의 파급력은 단지 사업장 내부로, 개별 근로자 차원으로 한정되지 않는다. 그것은 근로자들 간의 집단적 연대를 해체하는 데 그치지 않고, 나아가 도시의 사회적 연대를 해체하는 것으로 이어진다.

- 하지만 개인주의의 토대는 사회적 연대에 있다. 내가 독립된 개인으로 살아갈 수 있는 것은 다른 개인의 노동에 의지할 수 있기 때문이다. 나의 노동은 타인의 노동에 빚지고 있는 것을 갚는 것이다. 개인과 개인은 여전히 노동을 통해서 사회적 관계를 맺는다. 아무리 근로시간을 유연화하고 개별화한다고 할지라도 이 점은 변하지 않는다. 근로시간의 유연화 · 개별화 의제를 다룸에 있어서 집단적 차원의 개입이 요청되는 이유가 여기에 있다.

○ 근로시간 개혁은 두 가지 차원에서 조화를 추구하는 방향으로 가야 한다.

- 개별적 차원에서는 종속시간과 자유시간, 생산노동시간과 재생노동시간, 남성노동시간과 여성노동시간, 상품노동시간과 비상노동시간, 임금시간과 비임금시간 등 무엇이라고 불러도 좋은 이 두 가지 종류의 시간을 조화시킬 수 있는 개념과 정책과 제도를 고민해야 한다.

- 집단적 차원에서는 개별적 시간과 집단적 시간, 공장의 시간과 도시의 시간, 시장의 시간과 정치의 시간 등 마찬가지로 무엇이라고 불러도 좋은 이 두 가지 종류의 시간을 조화시킬 수 있는 개념과 정책과 제도를 고민해야 한다.

○ 요컨대 근로시간은 임금의 문제이면서 동시에 정치의 문제이다.

○ 한국 근로시간법제의 기본원칙

- 1주 간의 근로시간은 40시간을 초과할 수 없다(근로기준법 제50조 제1항)
  - 1일의 근로시간은 8시간을 초과할 수 없다(근로기준법 제50조 제2항)
  - 제50조를 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원의 벌금에 처한다(근로기준법 제110조 제1호)
- 주 40시간은 이른바 법정근로시간이 아니라 최대근로시간이다. “초과할 수 없다”고 했으므로.
- 이른바 “주 52시간 상한제”는 틀린 말. 근로기준법은 “주 40시간 상한제”를 정하고 있다.

○ 연장근로

현행법은 1주 12시간이라는 제한만 있다. 이를 1년 내내 적용한다면 연간 600시간 이상의 연장근로가 가능하다. 실제로 연 625시간을 한도로 연장근로를 허용하자는 법안이 국회에 제출되어 있다(2022. 12. 1. 이주환의원 대표발의 근로기준법 일부개정법률안). 필요한 경우에는 1주 12시간 한도 내에서 연장근로를 허용할 수 있겠지만, 이를 1년 내내 상시적으로 허용하는 것은 지양해야 한다. 연간 연장근로 허용총량을 제한할 필요가 있다. 예를 들어 프랑스는 연간 220시간으로 제한하고 있다.

○ 일간최소휴식제도

현행법은 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제(근로기준법 제51조의2) 및 근로시간 특례업종(근로기준법 제59조)에 대해서만 연속 11시간 이상의 일간휴식 제도를 두고 있을 뿐이다. 하지만 통상의 근로시간으로 일하는 근로자라고 해서 휴식권의 보장 없이 수시로 업무에 호출되는 상황을 허용해도 좋은 것은 아닐 것이다. 특히 호출근로나 원격/재택근로가 증가하는 현실을 고려한다면, 최소한도의 안정적인 휴식시간의 보장은 특별한 배려가 아니라 보편적인 근로권의 일환으로 간주되어야 할 것이다.

○ 대기시간

현행법은 “작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는” 시간 즉 “대기시간”은 근로시간으로 간주하여 처리한다(제50조 제3항). 그러나 그 구별이 언제나 분명한 것은 아니다. 프랑스는 호출대기시간(astreinte)과 상시대기시간(permanences)을 구별한다. 호출대기시간이란 근로자가 통상적인 근로장소에 있지 않으면서 사용자의 지시가 있는 경우 즉각적으로 업무의 수행에 착수할 수 있는 상태에 있어야 하는 시간을 말한다. 상시대기시간은 근로자가 통상적인 근로장소에 머물어 있어야 하며 사적인 용무를 위하여 임의로 이석할 수 없는 시간을 의미한다. 상시대기시간은 전부 근로시간으로 간주된다. 호출대기시

간에 대해서는 별도의 금전보상과 휴식보상이 적용된다.

#### ○ 야간근로

한국은 특히 야간근로에 대한 규제가 약하다. 가산임금만 지급하면 자유롭게 야간근로를 할 수 있는 것처럼 되어 있다. 야간근로는 국제노동기구(ILO)와 국제암연구소(IARC)가 지정한 2급 발암요소이기도 하다. 발암요소를 방치할 수는 없다. 야간근로를 원칙적으로 금지하는 규정을 도입할 필요가 있다. 그리고 예외적으로 야간근로가 허용될 수 있는 경우를 엄격하게 정해야 한다. 1주 혹은 1개월 등 일정한 단위기간 동안에 허용될 수 있는 야간근로의 총량을 규제해야 한다. 야간근로가 불가피한 경우에도 금전보상보다는 휴식시간보상을 원칙으로 삼아야 한다. 금전보상은 추가적인 보상으로 삼아야 한다.

#### ○ 휴일근로

휴일근로에 대한 보상은 금전보상보다는 대체휴일보상을 원칙으로 삼아야 한다. 어떤 경우에도 평균해서 1주에 1일의 휴일이 보장될 수 있도록 해야 한다. 이와 관련해서는 근로기준법 제55조와 제110조 제1호의 취지를 적극적으로 고려해야 할 것이다. 제55조에 따르면 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장해야 하고(제1항), 공휴일을 유급으로 보장해야 한다(제2항). 이를 위반하는 경우에는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다(제110조 제1호).

#### ○ 연차휴가

중소기업·비정규직 근로자들은 근속이 짧은 경우가 많다. 기간제 근로자의 경우 기간 만료로 직장을 옮기면 근속이 단절된다. 그러면 휴가일수가 늘어나지 않는다. 중소기업·비정규직 근로자의 근속을 이어주는 제도가 필요하다. 직장을 옮기더라도 근속을 통합하는 것이다.

#### ○ 근로자대표

한국은 근로시간 유연화를 근로기준법상의 “근로자대표”를 통해서 허용하고 있다. 그런데 이 근로자대표의 법적 지위가 모호하다. 근로시간에 대한 근로자의 민감성이 갈수록 커지고 있다. “시간주권”이라는 개념도 등장하고 있다. 개별 근로자의 사정으로 인해 근로시간 유연화의 도입이 필요할 수 있다. 그렇다면 법적 성격과 지위가 모호한 “근로자대표” 제도를 유지하기보다는 단체협약이라는 확실한 제도를 통해서 하도록 하는 것이 바람직할 것이다. 문제는 단체협약을 체결할 수 있는 노동조합이 없는 중소기업이 많다는 데 있다. 이 경우에는 업종별 협약을 체결하여 노동조합이 없는 중소기업에서 이를 준거로 삼을 수 있도록 하는 방안을 생각해 볼 수 있을 것이다.

○ 근로시간 기록의무

사용자에게 근로시간과 임금 기록의무를 부여하자는 제안이 나왔는데, 이미 근로기준법 제 48조에서 임금대장(제1항)과 임금명세서(제2항)에 이를 기재하도록 정하고 있지 않은가? 제안의 내용을 좀 더 구체적으로 설명해 달라.

○ 기후위기와 근로시간

기후위기 시기 탄소중립을 위해 노동시간 정책은 어떤 방향과 로드맵을 가질 것인지, 혹은 저출산 고령화 시기 미래 세대의 일자리를 위하여 어떤 노동시간이 필요한가 등 중요한 질문을 제기한 것에 공감한다. 좀 더 구체적인 내용이 있다면?



## 토론

이정희 | 민주노총 정책실장

### 윤석열정부 노동시간 제도개편의 문제점과 정책대안

#### 1. 미래노동시장연구회 제도개선 권고안의 내용과 문제점

##### ○ 현실인식

- 기술혁명과 디지털혁명, 일하는 방식과 생활체계의 변화, 노동력고령화와 구성의 다양화에 따른 노동시장 규율체계의 구조적 변화 모색 필요

##### ○ 변화의 방향

- 노동시간통제와 성과의 분리현상 극복. 노동의 성격과 직무의 속성에 상응하는 시간 관리 및 보수결정의 방법

- 소수노동자의 근로시간 독점이 아닌 여성과 청년의 노동시장 진입을 용이하게 만들어야

- 52시간 상한제의 충격 완화

- 실노동시간의 단축

##### ○ 제도개편의 방향

- 연장근로시간 관리단위를 주단위에서 월단위 이상으로 개편
- 출퇴근시간등에 대한 자율적 선택 확대
- 충분한 휴식보장을 통한 근로자의 건강권 보호
- 근로시간 기록, 관리체계 강화
- 근로시간 저축계좌제 도입, 휴가 사용 다양화
- 근로시간제도의 현대화 : 적용제외 규정의 확대

○ 문제점

- 목표의 혼란 : 52시간 상한제의 완화와 실노동시간의 단축, 고용률의 상승이라는 상반된 목표 설정
- 제도개편방향의 상충과 현실성 : 연장근로단위를 월단위이상으로 개편한다는 것과 적용제외규정을 확대한다는 것 외에는 실현가능성이 없는 당위적인 주장

**2. 노동시간 제도개편의 방향**

○ 노동시간 제도개편의 목표

- 연간 노동시간의 단축을 통한 노동자의 건강권 보장, 삶의 질 향상, 고용률 상승을 목표로 설정
- 노동시간 단축을 위한 가장 실효적인 방안은 법정 노동시간을 줄이는 것이며 당면하게는 주52시간 상한제의 예외없는 적용과 준수 강화
- 초단시간 노동계약 확대에 대한 통제, 최소 노동시간 보장을 통한 생활안정 보장과 이를 위한 제도개선

○ 노동자 선택권 확대를 위한 노사관계 재편

- 현실에서 장시간 노동체제가 유지되는 주된 이유는 노동시간, 방식의 선택권이 사용자에게 있기 때문
- 노조법 2, 3조 개정을 통해 특수고용노동자등의 교섭권 보장을 통한 노동시간 통제, 결정권의 강화
- 사문화되어 있는 노동자대표와의 서면합의 제도화, 노동자대표제도의 민주적 선출절차 강화
- 산별교섭 활성화를 통한 미조직노동자의 노동조건에 대한 규율체계 마련. 보건의료중소영세병원 교섭, 공단노동자 교섭등 산별노조와 지자체의 노력

○ 편법적인 노동시간 확대에 대한 규제

- 미래노동시장연구회의 시도에도 불구하고 근로기준법의 변경은 쉽지 않으며 법개정 없이 시행할 수 있는 특별연장근로 인가사유를 명확하게 하고 제한
- 중소기업사업장에서 광범위하게 행해지는 포괄임금제에 대한 금지원칙의 명문화
- 노동시간에 대한 기록, 관리체계 강화를 위한 현실적인 방안 마련

○ 사각지대의 해소

- 30인 미만 사업장에 대한 52시간 상한제 적용유예 일몰
- 5인미만 사업장에 대한 근로시간 상한제 적용
- 안전운임제, 안전배달제, 택배 주5일제등 특수고용노동자들의 노동시간을 줄일 수 있는 제도도입의 확대

## 토론

유정엽 | 한국노총 정책본부장

### 현 정부, 노동시간 제도개편의 실체와 문제점, 그 대안은 무엇인가?

#### 1. 들어가며

- 윤석열 정부는 대선국면 공약에서부터 당선 후 국정과제 발표, 노동시장 개혁방안 발표 등을 통해 ‘노동시간 유연화’를 최우선으로 추진하겠다고 공언함.
- 일련의 내용은 노동시간에 대한 노사선택권 확대란 미명하에 연장근로 시간총량 관리(월 단위 연장근로시간 관리), 선택적 근로시간제 확대, 근로시간저축계좌제 등에 의한 집중적 초과노동 허용, 사용자의 가산수당 지급의무 회피 등을 골자로 하고 있음.
- 또한 노동시간 유연화를 위한 제도를 사용자가 손쉽게 도입할 수 있도록 부분별·직종별 노사협의회 근로자위원이나 근로자대표제 등을 통한 ‘노조배제’, ‘노조의 영향력 축소’을 추진하겠다는 것임.
- 정부의 노동개혁 과제추진을 위해 발족한 ‘미래노동시장연구회’ 활동은 ‘답정너 연구회’라는 속칭에 걸맞게 원하는 답을 정해놓고 듣는 현장 간담회, 전문가간담회 등을 거쳐 역시나 정부안을 벗어나지 못한 권고안을 내놓을 것으로 예상되는 상황임.
- 정부나 ‘미래노동시장연구회’는 노동시간 규제의 첫째 목적인 노동자의 건강과 안전을 우선 어떻게 확보할 것인지, 고질적인 장시간-저임금노동체제를 어떻게 개선할 것인가? 우리 노동현실에서 노사자율선택에 의한 장시간노동 해소와 균형적인 노동과 휴식권 확보가 실현가능한 것인가? 등에 대한 해법을 제시하지 못하고 있음.

## 2. 윤석열 정부, 노동시간 제도개편의 배경과 의도

- 윤석열 정부는 대선국면 공약에서부터 당선 후 국정과제 발표, 노동시장 개혁방안 등을 통해 ‘노동시간 유연화’를 최우선으로 추진하겠다고 공언함.
  - 장시간 노동시간 단축은 2021년 7월부터는 5인 이상 사업장에서 52시간 상한 규정이 시행(20년 7월 1일 50인 이상)되고 있으나 경영계에서는 주 52시간 상한으로 기업 운영 및 경영 손실 등을 주장하고 있는 상황이었음.
  - 현 정부의 국정과제 발표, 경제운용방향 발표(22. 6/16), 고용노동부의 노동시장 개혁방안 발표(22. 6/23)는 철저히 재계의 요구에 대한 화답에 해당
    - ▶ 2022년 3월 21일, 윤 당선인-경제6단체장 회동, 경영계 “최저임금제, 주52시간제, 중대재해법 전면 수정 요구”
    - ▶ 경제운용방향 보고(22. 6/16), 윤 대통령 발언: “기업의 경쟁력을 훼손하고, 기업이 정신을 위축시키는 제도와 규제를 개선하겠다.”
    - ▶ 연이은 고용노동부 장관의 노동시장 개혁방안 발표(22. 6/23), “근로시간 제도는 기업의 생산성과 직결되는 중요한 요소 … 현 제도는 기업의 활력제도의 걸림돌”
- 최근 제11차 비상경제민생회의(10/27)를 통해 30인 미만 사업장에 대해 올해까지만 인정되는 1주 8시간 한시적 추가연장근로를 2년 연장, 특별연장근로의 인가기간도 조선업에 이어 해외 건설현장은 연간 180일까지 연장하는 방침을 밝힘.
  - 최대 주52시간제가 5인 이상 사업장에 전면 시행되었음에도 법 개정 없이 이를 우회하는 제도의 확대시행을 연이어 발표하며, ‘노동자들의 생명·안전의 문제, 건강권 문제를 내팽개치고, 경영계에 최장 주52시간제 따위는 무시해도 된다’는 신호를 끝없이 보내고 있음.
  - 최근 일련의 정책행보에서 “실노동시간단축 기조와 주52시간제의 기본 틀은 유지하겠다”라는 정부의 방침은 말뿐이지 노동시간단축을 위한 어떠한 정책도 찾아볼 수 없음.

## 3. 답정너식 활동의 결과물인 미래노동시장연구회 권고안

- 윤석열 정부의 노동시장 개혁을 뒷받침할 ‘미래노동시장연구회(이하 연구회)’가 7월 18일 발족한 이래, 5개월 남짓한 논의를 거쳐 오는 12월 13일 권고안을 발표할 예정임.
  - “연구회가 내놓을 경과는 이미 정해져 있다”라는 “답정너식” 연구회 활동의 결과물인 미래노동시장연구회 연구보고서(권고안) 역시, 지난 11월 17일, 전문가간담회에서 발제된 내용만 보더라도 당초 정부의 노동시장 개혁안과 달라진 게 없음을 확인할 수 있음.
  - <미래노동시장연구회> 전문가 간담회 발표자료의 주된 방향은 ‘미래 노동시장을 준비하기 위한 근로시간의 자율적인 선택권 확대 방안’으로 표방하고 있으나,

**[배경]**

(1) 시대변화를 반영하지 못하는 획일적 통제 개선, (2) 주52시간제의 급격한 도입으로 인해 발생한 산업현장 충격 해소, (3) 여전히 높은 연간근로시간, 지속적인 실근로시간 단축 추진

**[내용]**

(1) 노사가 연장근로시간을 자율적으로 선택할 수 있도록 개편, (2) 근로일, 출·퇴근 시간 등에 대한 근로자의 자율적 선택 확대, (3) 충분한 휴식 보장을 통한 근로자의 건강 보호, (4) 근로시간 기록·관리 체계 강화, (5) 근로시간 저축 계좌제 도입 및 다양한 휴가 사용 활성화, (6) 근로시간 제도의 현대화(고소득 전문직에 대한 근로시간 적용제의 등)

- 장시간노동-저임금체계 고착화된 현실 극복방안, 넓은 노동시간 규제의 사각지대 해소, 낮은 노조 조직률(14.2%)이나 산별교섭 제도화가 미약한 현실에서 실질적으로는 노동시간의 자율선택이 작동하지 않고, 실재는 업무지시권을 가진 사용자의 노동시간 배정을 사실상 거부할 수 없는 현실에서 노동시간유연화는 사업주의 상한규제 없는 노동시간 활용권만 확대될 것이라는 우려를 전혀 불식시키지 못하고 있음.

#### 4. 윤석열 정부, 노동시간 개편안의 실체와 문제점

##### 1) 우리 현실이 노동시간 규제완화, 노사자율선택권 확대가 필요한가

- 유연하고 싶어도 유연할 수 없는 우리나라 초장시간 노동현실
  - 우리나라는 OECD국가중 최장의 노동시간 국가에 속하는 상시적 장시간노동 국가임. 아직도 많은 노동자들이 연장·휴일·야간노동을 해야만 기본생계를 유지할 수 있는 ‘저임금-장시간노동체제’ 속에서 살고 있음.
  - 노동시간 유연화 정책은 기본적으로 일하는 시간이 법정노동시간(주40시간) 이하로 안정되게 짧아야 하고, 적절한 인력확보 등을 통해서 일하는 시간에 대한 선택과 결정권이 노동자에게 일정수준 청구권 형식으로 부여되어야 비로소 실현가능함.
  - 그렇지 않은 현실에서 월단위로 연장근로의 총량을 확대하거나 선택적 근로시간제 정산기간을 확대할 경우 주92시간 노동 또는 11시간 연속휴식시간제를 도입하더라도 주당 80시간을 넘는 초장시간노동이 가능해짐
- 노동시간 법제의 핵심목적은 노동자의 건강·안전 확보 및 일과 생활의 균형 실현
  - 국제노동기구(ILO) 설립 당시부터, ‘1919년 노동시간 단축에 관한 협약’ 채택되었듯이 노동시간 규제의 핵심은 장시간 노동이 초래하는 노동자의 건강과 안전에 대한 심각한 위협으로부터 노동자를 보호하는 것임.
  - 우리 근로기준법상 노동시간 규제가 상시적 장시간노동 체계를 개선하고, 법정노동시간 이하로 실노동시간단축을 실현하여 노동자의 건강과 안전을 확보하는 법률로서 기능을 충

실히 하도록 하는 것이 우선임.

- 노동시간 규제는 장시간 노동의 규제와 더불어 일과 삶의 균형있는 노동시간의 편성을 실현하는 수단이 되어야 함에도 윤석열 정부의 노동시간 유연화 정책은 상시적 장시간노동 체계에 머물고 있는 우리나라의 노동현실에서 불규칙적이고, 집중적인 장시간노동을 가능 하도록 하는 데에만 초점을 맞추고 있음.

○ 우리 노동현장에서 노사자율선택권이 보장될 수 있는가?

- 정부는 ‘노사합의’를 전제로 하기 때문에 우려되는 장시간노동 문제가 발생하기 힘들다는 해명을 하기도 함. 이러한 뉴스에 대해서 “노사합의가 필요하다고 하지만 우리 회사의 경우 회사 공문 내려오고 직원들은 싸인만 하면 끝이더라. 회사 지침을 반대할 사람은 아무도 없다” 라는 많은 댓글들이 쏟아지고 있음.
- 노조조직률 14%에 불과한 우리나라 상황에서 절대다수 사업장의 경우 노동시간 관리는 사용자의 작업지시권에 의해서 일방적으로 결정됨. 노사협의회 근로자위원들도 사실상 사용자의 선정하고 형식적인 찬반 절차만 거치고 있는 현실임.
- 2019년 탄력근로제 단위기간 확대 도입을 논의하면서, 근로자대표와 사용자가 서면 합의 해야 할 부분이 많아졌고, 이듬해(2020년) 10월16일 ‘근로자대표 제도 개선에 관한 노사정 합의’도 이루어졌으나 이러한 합의도 이행되지 않고 있음.
- 노사정 합의에 따르면 30인 이상 노사협의회 설치 의무화된 사업장의 경우 직접, 비밀, 무기명투표로 근로자위원을 선출하고, 근로자위원으로 구성된 “근로자위원 회의체”를 상설적으로 두어 자주적 의사결정하도록 제도개선을 하기로 함.
- 국회는 법안심사 과정에서 근로자위원 선출 및 활동에 대한 사용자의 개입시 처벌규정, 근로자위원으로 구성된 회의가 근로자대표 지위를 갖는다는 합의사항도 반영되지 않음.
- 아직까지도 노사협의회가 없는 30인 미만 사업장의 근로자대표 선출과 지위·활동 보장 방안을 담은 근로기준법 개정안은 환경노동위원회조차 통과하지 못함.

## 2) 구체적 개편안의 문제점

□ ‘월(月)’ 단위 연장 노동시간 관리

- 정부는 노사합의에 따른 선택권을 확대한다는 명문으로 현행 주단위 초과근로 관리방식을 ‘월(月)’ 단위로 개편하겠다고 밝힘. 그 주요 근거로 해외 주요 선진국 중 주 단위 초과 노동 관리방식은 우리나라가 유일하다는 점을 들고 있음.
- 해외 주요국에서는 다양한 방식으로 노동시간 상한을 규제하고 있으며, 노동시간 규제방식을 일률적으로 ‘주(週)’ 단위 관리방식이 아니라고 설명하기에는 무리가 있음. 특히, 대다수 선진국의 경우 유연근무제를 하더라도 1일, 1주 최대 노동시간 상한을 엄격하게 규율하고 있고 우리나라와는 비교할 수 없을 정도로 노동시간이 짧고 휴가·휴일을 폭넓게 보

장하고 있는 점을 감안해야 함.

- 월 단위로 노동시간을 관리하게 될 경우, 1주 최대 92시간까지 근무하는 것이 가능하게 됨. 즉, 일주일에 1일의 유급휴가를 제외한 6일동안 매일 15시간, 쉽게 설명하면 월요일부터 토요일까지 오전 7시에 출근해서 저녁 12시에 퇴근해도 위법이 아님.<sup>2)</sup>
- 미래노동시간연구회에서 제시한 근로일간 11시간 연속휴식권을 보장하더라도 하루 13시간 주당 80시간에 가까운 초장시간노동이 가능해짐.
- 이는 노동자의 건강, 안전과 직결되는 문제이며, '1일' 최장 노동시간(10시간) 및 주당 최장노동시간의 상한을 제한하는 법적 규제가 필요함.

#### □ '선택적 근로시간제' 정산기간 및 적용업종 확대

- 선택적 근로시간제는 일정기간 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일 근로시간을 노동자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도(1주 40시간, 1일 8시간 법정근로시간 제한없이 근로자의 선택에 따라 근무)임.
- 선택적 근로시간제의 핵심은 업무의 시작 및 종료의 시각을 노동자가 결정할 수 있도록 하는 것, 즉 노동자에게 '노동시간 선택권의 확대'가 핵심 취지임.
- 정부도 '노사선택권', '노동자의 자기결정권' 등을 명분으로 제시하고 있으나 노조조직률 14%에 불과한 우리나라 상황에서 절대다수 사업장의 경우 노동시간 관리는 사용자의 작업지시권에 의해서 전적으로 결정되며, 실질적인 노사의 자율적 선택이나 노동자 개인의 선택은 존중되지 힘든 현실임.
- 정부가 선택적 근로시간제 정산기간을 확대하고자 하는 것은 경영계의 요구에 따라 '1주 52시간 최장 상한제'을 회피하고자 하는 목적이며, 특히 1일, 1주 노동시간 제한이 없는 제도적 허점을 노리고 집중적인 장시간노동을 시키는 수단으로 재계가 거듭 요구해온 사안임.
- 이에 최근 정부는 선택적 근로시간제 정산기간 확대와 함께 월단위 연장근로 시간관리를 추가로 발표하는 것은 신상품 및 연구개발 업무에 한정된 3개월 단위 선택근로제의 업종제한 해제, 1일 8시간 초과시 가산임금 부담축소, 최대 1주 52시간 한도 무력화 등을 다각적으로 추진하려는 꿈수임,
- 특히 IT, 게임개발 업체 등에서 선택적 근로시간제 정산기간 확대를 요구하는 것은 해당 업종에서 포괄임금약정 시행하고 있는 경우가 많은데, 선택적 근로시간제를 활용하여 집중적이고 불규칙적 장시간노동을 시키면서도 이에 따른 연장·휴일·야간 가산임금 부담을 줄이고자 하는 의도로 보임.
- 선택적 근로시간제 정산기간을 현행 1~3개월에서 '1년'으로 확대할 경우, 주당 노동시간의 상한 제한이 없는 선택적 근로시간제 경우 탄력적 근로시간제보다 더욱 심각한

2) 1달을 정확히 '4.345주' 이므로  $4.345\text{주} \times 12\text{시간} = 52.12\text{시간}$ 을 1주에 몰아서 사용할 수 있게 되므로, 법정노동시간인 40시간에서 52.12시간을 더하여 92.12시간이 나오게 됨.



노동자의 건강권 침해, 연장·휴일·야간노동에 대한 가산임금 미지급 등에 따른 노사분쟁은 피할 수 없을 것임.

□ ‘근로시간계축계좌제’ 도입

- ‘근로시간(저축)계좌제’ 또는 ‘근로시간저축휴가제’란 원칙적으로 노동자의 실노동시간과 소정노동시간의 차이 또는 연차휴가를 근로시간저축휴가계좌 또는 근로시간계좌에 적립하여, 계좌에 적립된 근로시간에 대해 노동자의 노동을 면제하고 이를 휴일 또는 휴가로 사용하도록 하는 제도를 의미함.
- 장시간 노동을 근절하기 위해서는 연장·야간·휴일노동 자체를 줄이는 법·제도상 보완 대책이 마련되어야 하는데, 근로시간저축계좌제는 연장·야간·휴일노동 등에 대해 수당 지급에 갈음하여 원칙적으로 휴일 또는 휴가 등으로 보상한다는 것으로서 실노동시간 단축을 통한 장시간 노동문제 해결과는 거리가 있음.
- 연차휴가조차 제대로 사용할 수 없는 우리나라의 노동현실을 감안할 때 노동시간을 적립해 두었다가 필요시 휴가로 사용하는 것은 현실적으로 불가능에 가깝다고 볼 수 있음.
- 특히, 탄력적·선택적 근로시간제를 실시하면서 ‘근로시간저축계좌제’가 도입될 경우 야간·휴일노동에 대한 가산임금 지급부담도 회피할 수 있게 됨. 결국 경영상 여건에 따라 사용자의 요구에 의해 비자발적 휴가를 사용하게 되는 식으로 악용될 가능성이 농후하게 됨.

□ 고소득 전문직에 대한 근로시간 적용제외

- 미래노동시장연구회는 고소득 전문직에 대하여 근로시간 적용을 제외하는 등 근로시간 적용제외 규정을 마련하는 방안을 검토한다고 하였음.
- 정부가 노동시간 개혁과제로 밝힌 내용중 일정 직군의 고액연봉자에게 근기법상 노동시간 제한 규정을 적용하지 않는 이른바 ‘화이트칼라 이그젠텐(White Collar Exemption)’을 의미하는 것으로 보임.
- 이 제도를 최초로 도입한 미국은 현재 초과근무수당 지급제외 대상의 축소 등 제도보완에 나서고 있는 중임. 미국의 제도를 참고하여 2019년 제도를 도입한 일본에서 과로 노동을 초래하는 문제 등으로 제도에 대한 국민의 인식은 부정적 측면이 강한 것으로 조사되고 있음.
- 전문직의 근로시간 규제완화(화이트칼라 이그젠텐) 등도 근로기준법상의 노동시간 규제 회피하려는 제도개악 방안이며, 헌법상의 행복추구권의 하나인 국민의 휴식권·건강권 보장, 평등권과 위배되는 제도적 접근임.

5. 장시간노동 체계를 위한 대안 노동시간 제도체계는?

- 우리나라의 장시간노동 관행에 비추어 노동시간 유연화 확대정책은 부작용만 초래
  - 장시간노동-저임금노동 관행이 여전히 강하게 유지되고 있는 우리 현실에서 장시간노동체제-저임금체제 개선 및 실노동시간 단축을 위한 강력한 대책이 없는 노동시간 유연성 확대 정책은 집중적이고, 불규칙적 장시간노동의 확대로 이어질 것임.
  - 노동조합 조직률이 낮고, 현장에서 노동시간에 대한 재량권이 거의 전적으로 사용자에 있다는 점을 고려하면, 윤석열 정부가 추진하려는 유연근로시간제 확대 정책은 노동자의 자율적 선택권보다는 노동시간에 대한 사용자 재량권을 확대시켜 ‘유연 장시간노동체제’로 귀결될 가능성이 크다는 점에서 근본적인 정책에 대한 전면적인 재검토 필요
  
- 장시간노동 관행 개선 및 실노동시간단축을 위한 대책 우선
  - 우리나라 노동 현장에서는 장시간노동-저임금노동 관행이 여전히 고착화 되어 있으며, 노동시간 정책의 우선순위는 장시간노동체제 개선을 위한 전방위적 규제 대책 필요
  - 정부의 노동정책 방향에서나 미래노동시간 연구회의 권고안에는 장시간노동-저임금노동 체제의 개선, 실노동시간단축을 위한 전방위적 대책은 찾아볼 수 없음.
  - 노동시간 법제의 핵심목적인 노동자의 건강·안전 확보 및 일과 생활의 균형 실현하기 위해서는 1일·1주 노동시간 최대 상한의 엄격한 규제, 1일 24시간중 11시간 연속휴식권 보장하는 최소휴식시간제의 전면 도입 등 장시간노동 남용을 규제하는 법률적 조치가 우선 마련되어야 함.
  
- 노동시간 사각지대 해소를 위한 대책 절실
  - 노동시간의 사각지대 해소 위한 근로기준법 5인 미만 전면 적용, 노동시간 특례업종, 노동시간 적용제외 업종에 대한 노동시간 규제 전면 적용, 장시간노동 관행 개선을 위해서는 특수고용 노동자 등 근로기준법을 적용대상에서 배제된 노동계층에 대한 노동시간 규정 적용방안 마련이 필수적임.
  
- 야간 노동에 대한 규제 강화
  - 박귀천 교수님의 발제문에서 지적되었듯이 최근 노동자 사망과 사고가 연이어 발생된 SPC 계열사 산재사건의 배경에도 결국 장시간의 야간노동이 있었음.
  - ‘야간근로’와 ‘야간근로자’의 개념을 법에 별도로 규정하여 매일 일정 시간 이상 야간근로를 하는 야간근로자에 대한 별도의 보호조치를 강구해야 함.

□ 법정노동시간의 준수를 위한 강력한 근로감독과 현장의 인식 개선 필요

- 양대노총에 실시한 조사한 따르면 노동조합이 있는 노동현장에서 조차 노동시간 규율 체계에 대한 잘못된 인식이 팽배함.
- 현장은 법정 주40시간제의 준수가 원칙이고 부득이한 경우 노사합의로 연장근로를 하는 것이라는 인식을 갖고 있는 것이 아닌 현행 노동시간 체제를 주52시간 상한제로 인식하고 상시적인 주52시간 연장노동을 하고 있음.
- 최근 특별연장근로 인가사유 확대와 무분별한 인가남발로 주52시간을 초과하는 장시간노동 조차 당연한 것으로 받아들이고 있음.
- 현행 노동시간 규율체제에 대한 잘못된 인식을 개선하지 않으면 법 위반 상태를 방치하고 장시간 노동 관행을 개선하기 어려움. 정부 당국의 적극적 홍보와 사업장 지도 및 감독 강화 등 선제적 개선 조치 필요
- 정부는 1주 52시간제 보완대책으로 2021년 4월 6일 탄력적 근로시간제 확대(6개월), 선택적 근로시간제 확대(1개월 → 3개월)로 확대하고, 제도적 시행효과에 대해 실태조사를 하고 검증하겠다고 법률에 명시한 바 있으나 어떠한 검증도 없이 유연근무제 확대가 미흡하기 때문에 현장에서 제도활용되지 않는다고 주장하고 있음.
- 그 원인은 정부가 특별연장근로 인가사유 확대, 특별연장근로 승인이 무분별하게 이루어지고 있기 때문임을 인정하고 주52시간제를 무력화시키는 특별연장근로 인가제도의 남용중단해야 할 것임.

□ 근로자대표제 개선을 위한 노사정 합의의 온전한 이행, 노동자의 노동시간단축 청구권

- 현장에서는 노동관계법상 근로자대표제도 규정의 미비점을 악용, 탄력적 근로시간제도 등 유연근로시간 제도를 편법적으로 도입하는 문제가 빈번히 발생되고 있음.
- 노동시간제도 개선, 노동시간 선택의 노사대등 결정권 확보는 양대노총의 실태조사를 통해서 그나마 자주적 노조활동을 통해서 가능함을 확인할 수 있었음. 노동조합의 없는 사업장의 경우에도 근로자대표의 민주적 선출과 사용자의 개입 없는 상설적이고 자주적 근로자대표조직의 보장이 필요함.
- 정부는 노동시간 제도변경, 임금체계 변경 등 쉬운 근로조건 불이익변경을 이용하게 하려는 의도로 부분근로자대표제의 도입을 검토하고 있으나 이는 노조가 있는 사업장에서조차 노조의 영향력을 약화시키고 사업장 내 노동조건 격차를 확대시키는 등 노사 분쟁과 현장실태의 악화를 초래할 수 있음.
- 노조할 권리의 온전한 보장이 최우선으로 담보되어야 하며, 미조직 사업장의 경우에도 “근로자대표의 민주적 선출절차 및 활동보장(이에 대한 사용자의 개입 금지 및 처벌), 근로자대표로 구성된 조직의 상설적 활동보장, 자주적 의사결정 절차의 보장 등”을 골자로 한 근로자대표제 개선에 관한 노사정 합의(2020년 10월 16일)의 온전한 이행과 법률 개정이 뒷받침되어야 함.