

표지와 동일한 면지

토론회 개요

- ▶ **(목적)** 근로시간 제도 개편 입법을 위해 대국민, 현장 노·사, 전문가 등 폭넓은 **의견수렴을 위한 토론회** 개최
- ▶ **(일시·장소)** 2.24.(금) 15:00~17:30 / 로얄호텔 서울(로얄 볼룸)
- ▶ **(주제)** 근로자의 삶의 질 제고, 기업의 혁신·성장을 위한 **근로시간 제도 개편 방향**
- ▶ **참석자**
 - **(좌장)** 권순원 교수(숙명여대)
 - **(발제)** 고용노동부, 「근로시간 제도개편 방안(안)」설명
(임금근로시간과장, 근로기준정책과장)
 - **(토론)** 전문가(3명), 현장 노·사(4명) 등

* 대국민 참여를 위해 **유튜브 생중계 병행**

〈 토론자(안) 〉

구분	토론자
전문가(3)	건국대 조용만 교수, 부산대 권혁 교수, 김도형 변호사
현장 노·사(4)	이진수 (주)아이앤아이리서치 대표 유준환 LG전자 사람중심 사무직 노조 위원장 황용연 경총 노동정책본부장 이명로 중기증 스마트일자리본부장

▶ 진행일정(안)

* 유튜브 생중계

15:00~	개회	사회
15:00~15:10(*10)	• 인사말씀	고용노동부 차관
15:10~15:30(*20)	• 「근로시간 제도 개편 방안(안)」 설명	임금근로시간과장
15:30~16:00(*30)	• 자유토론 * 전문가 → 현장 노·사 順	토론자(진행: 좌장)
16:00~16:15(*15)	• 휴식	-
16:15~17:00(*45)	• 자유토론	토론자(진행: 좌장)
17:00~17:30(*30)	• 질의응답	유튜브, 현장 참여자
17:30~	• 폐회	사회

CONTENTS

• 인사말씀	1
고용노동부 권기섭 차관	
• 발제문(근로시간 제도 개편방안(안))	9
고용노동부	
01. 토론문	19
건국대학교 법학전문대학원 조용만 교수	
02. 토론문	27
부산대학교 권 혁 교수	
03. 토론문	35
법무법인(유한) 원 김도형 변호사	
04. 토론문	41
(주)아이앤아이리서치 이진수 대표	
05. 토론문	47
한국경영자총협회 황용연 노동정책본부장	
06. 토론문	59
중소기업중앙회 이명로 스마트일자리본부장	
07. 토론문	65
LG전자 유준환 사람중심 사무직 노조 위원장	

인사말씀

고용노동부 권기섭 차관

반갑습니다.

고용노동부 차관 권기섭입니다.

먼저 바쁘신 일정에도

오늘 토론회를 위해 소중한 시간을 내어주신

여러분께 감사의 말씀을 드립니다.

양대 노총도 함께 자리하여

근로시간 제도가 나아가야 할 방향에 대해

건설적인 논의가 이루어지길 기대하였으나,

이 자리에 함께하지 못해

안타까운 마음임을 전합니다.

앞으로 입법예고 등 개편 추진과정에서

지속적으로 의견을 수렴할 것이며,

논의를 위한 문은 언제나 활짝 열려있다는 말씀드립니다.

오늘 유튜브를 통해 생중제도 하고 있는데

국민 여러분께서도

많은 의견을 보내주셨으면 합니다.

☞ 근로시간 제도개편의 필요성

70년간 유지되어 온

‘1주 단위’의 획일적·경직적인 규제로는

나날이 달라지는 현장의 수요를 소화할 수 없습니다.

근로시간에 대한 근로자의 인식이 다양해지고

유연근로제에 대한 만족도가 높게 나타나는 등

근로시간의 유연한 활용은 시대적 흐름입니다.

글로벌 스탠다드는

주평균 또는 총량 준수의 방식으로

노사의 선택권을 존중하며 근로자의 건강권을

보호하는 것입니다.

반면 우리나라는 일, 주 단위 근로시간 규제 외에도

연장근로 할증과 형사처벌 등의 5중 규제가 맞물리면서

과도한 경직성을 유발하고 있으며, 이는 주요 선진국

에서도 유사 사례를 찾아보기 어렵습니다.

특히, 원청의 긴급한 추가 발주, 신상품 출시,

인사·고과와 직결된 중요한 업무보고 등

“평소보다 바쁠 때”가 있을 수밖에 없는 상황에서,

제도의 경직성은 그대로 유지한 채
급격하게 주52시간제를 도입하다 보니,

한 사람이 한 시간만 넘쳐 일해도
사업주는 범법자가 되고, 근로자는 꼼수야근을 하는
기형적인 상황이 발생하고 있습니다.

유연근로제 역시 까다로운 도입 요건과
근로자의 다양한 목소리를 반영할 수 있는
근로자대표제의 미비로 활용이 낮은 상황이며,

현장에서는 무한정 장시간 노동과
임금체불을 야기하는 소위 포괄임금 오남용으로 인해
근로시간 단축과 공정한 보상이 저해되고 있습니다.

주 52시간 초과 사업장이 1.4%에 불과한 상황에서
주 상한 규제로는 실근로시간 단축에 한계가 있으므로

휴가 활성화를 통해 일하는 날을 줄이고
근로시간과 근무방식을 다양화하여
업무 효율을 높이는 것이 중요합니다.

☞ 토론회 주요 논의사항

작년 12월 미래노동시장 연구회는
약 5개월에 걸친 논의 끝에 4차 산업혁명,
고령화 등이 초래한 변화에 대비하기 위해
노사의 선택권을 확대하면서
근로자의 건강권을 보호하기 위한
'근로시간 개혁과제'를 제시하였습니다.

고용노동부는 연구회 논의부터 권고문 발표 이후까지
간담회, 토론회, 현장방문 등을 통해 주셨던
다양한 의견을 고려하고, 권고문의 취지를 존중하여
근로시간 제도 개편방안을 마련할 예정입니다.

노사가 원하면 월, 분기, 반기, 연 단위로 연장근로를
운영할 수 있도록 선택지를 부여하여
'1주 단위'의 연장근로 칸막이를 없애고,
11시간 연속휴식 등 건강 보호조치를
보편적으로 적용하게 하여 근로자의 건강권 보호를
강화하는 방안을 검토하고 있습니다.

다만, 장시간 근로가 집중될 수 있다는 우려와
건강 보호조치의 경직성으로
제도를 활용하기 어렵다는 우려를 해소하기 위해
산재인정 기준을 준수하도록 하고
11시간 연속휴식에 상응하는
추가적인 건강 보호조치를 부여하는
방안도 고려 중입니다.

근로자대표의 선출 절차와 권한, 책무 등을
전반적으로 정비하고,
직종별 특성에 맞는 근로시간 제도 등을
선택할 수 있도록 제도적으로 뒷받침하는 것도
고민이 필요한 사안입니다.

근로시간 선택권 확대는 근로시간 기록·관리의
과학화를 통한 투명한 근로시간 관리와
공정한 보상이 전제되어야 합니다.

이를 위해 사업장에 대한
근로시간 기록·관리 지원 방안을 마련하고,

무한정 공짜야근을 조장하는
소위 포괄임금 오남용에 대해서는
행정력을 집중하여 엄정하게 지도·감독하겠습니다.

☞ 마무리 말씀

다양화·개별화된 산업현장의 수요에 맞게
근로시간의 선택권을 넓히고
근로자의 건강권과 휴식권을 강화하는 것은
더 이상 미룰 수 없는 우리 사회의 '숙제'입니다.

근로시간 제도 개편이 근로자의 삶의 질을 높이고
경제 활력을 제고하는 기폭제가 될 수 있도록
앞서 말씀드린 내용을 포함하여
애정 어린 조언과 지원을 부탁드립니다.

감사합니다.

발제문

근로시간 제도 개편방안(안)

고용노동부

발제문

근로시간 제도 개편방안(안)

2023. 2. 24.

고 용 노 동 부

- 현행 근로시간 제도는 1953년 공장법 시대에 만들어진 것으로,
- ▲1일·1주 단위의 법정근로, ▲1주 단위의 연장근로에 더해 ▲연장근로 할증률(50% 이상), ▲형사처벌의 5중 규제가 70년간 유지되면서 **확일적이고 과도한 경직성** 초래
 - 이는 시대 변화에 부합하지 않고, 노사의 선택권을 존중하면서 건강권을 보호하는 글로벌 스탠다드*와도 맞지 않음
 - * ▲(독일) 6개월 평균 1주 48시간 내 연장근로 허용
 - ▲(영국) 17주 평균 주 48시간, 노사 합의시 초과 가능(opt-out)
 - ▲(프랑스) 연장근로 연 220시간 ▲(미국) 근로시간 한도 없음
 - ▲(일본) 연장근로 월 45, 연 360시간 → 업무량 폭증 등 노사합의 월 100, 연 720시간
- 또한, **확일적·경직적인 규제가 오히려 근로시간 단축을 저해하고 공짜야근·꼼수야근 등 문제 야기**
- **확일적** 규제는 날로 다양화되는 산업과 직종, 근로자의 라이프 사이클을 반영하지 못해 노동생산성을 약화시키고,
 - **경직성** 때문에 한사람이 한시간만 넘겨도 사업주는 범법자*가 되고, 근로자는 공짜야근·꼼수야근**을 하거나 생계를 위해 부업·겸업(투잡)을 하는 기형적 상황 발생
 - * 1만명이 일하는 사업장에서 한명의 근로자가 하루 한 시간만 넘겨 일해도 위법
 - ** 1주 52시간 근무 후 급박한 업무 마무리를 위해 추가 근무, 근로시간에는 미산정
- ⇒ 근로자의 건강권·휴식권을 보호하면서, 노사 합의와 당사자 동의에 따라 사업주와 근로자의 상황에 맞게 근로시간을 선택할 수 있는 제도적 기반 마련 필요

II

주요 검토사항

- ◇ 「미래 노동시장 연구회」에서 '22.7월부터 5개월간 논의를 거쳐 '22.12월 미래 노동시장 대비를 위한 근로시간 제도 개혁과제 권고
 - * 전체회의(20회), 워크숍, 외부전문가 발제, 업종·규모·직종·연령별 노·사 심층 인터뷰, 현장 방문 및 간담회, 온라인 소통회, 노사단체 및 전문가 토론회 등 개최
- ◇ 연구회 권고문을 토대로 근로시간 제도 개편방안 모색·추진

1. 근로시간 선택권 확대와 건강권 보호의 조화

① (입법) 연장근로시간 운영에 대한 노사 선택권 확대

- 연장근로 관리 단위를 “주 단위” → “월, 분기, 반기, 연 단위” 추가 선택지 부여
- 연장근로 총량관리의 경우 근로자대표 서면합의로 도입하고, 연장근로는 현행 규정과 같이 당사자간 합의로 실시

② (입법) 근로일간 11시간 연속휴식 등 근로자 건강권 보호 강화

- 연장근로 총량관리 도입 시 근로일간 11시간 연속휴식 등 건강 보호조치를 보편적으로 의무화
- 연장근로 총량관리 분기 이상부터는 연장근로 총량 비례 감축

< 연장근로 총량관리(안) >

구분	현행	추가 선택지			
	1주	월(1개월)	분기(3개월)	반기(6개월)	연(1년)
총량	12시간	52시간	140시간	250시간	440시간
한도	12시간	감소 없음	156시간 대비 90%	312시간 대비 80%	625시간 대비 70%
도입	×	근로자대표 서면합의			
실시		연장근로 시 당사자간 합의(현행과 동일)			
건강 보호	×	① 근로일간 11시간 연속휴식 등 건강보호조치 ② 분기 이상부터 단위기간에 비례하여 연장근로 총량 감축			

📁 건강보호조치 관련 검토 사항

1. 뇌심혈관계 질환 산재인정 기준

- * 뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항(고용노동부 고시)

2. 11시간 연속휴식에 상응하는 추가적인 건강 보호조치를 부여하는 방안 검토

3 포괄임금 오남용 근절 및 근로시간 기록·관리 강화

- 근로시간 미산정, 실근로시간에 따른 임금 미지급 등 포괄임금·고정OT 오남용으로 발생하는 공짜야근·장시간근로 문제 개선 추진
- “포괄임금 오남용” 근절*의 원년으로, 근로감독 역량을 집중하고 사업장의 투명한 근로시간 기록·관리 지원

* ▲IT·사무직 등 포괄임금 오남용 기획감독 최초 실시('23년 1~3월), ▲온라인 노사 부조리 신고센터에 「포괄임금·고정OT 오남용 신고센터」개설·운영 ('23년 2월~)

4 (실태조사) 야간근로 및 야간근로자 보호

- 온라인 시장 확대 등으로 야간근로 지속 확산, 야간근로가 건강에 미치는 영향 등을 고려하여 보호 강화

<참고> 야간근로 관련 현행 규정 및 제도

- ◇ 근로기준법에서는 ▲야간근로를 오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로로 정의 ▲가산수당(50%)을 통해 간접 규제, ▲여성·임산부·연소근로자는 예외적으로 허용
- ◇ 산업안전보건법에서는 야간작업*을 특수건강진단 유해인자에 포함, 건강진단 결과 필요시 작업장소 변경, 작업 전환, 근로시간 단축, 야간근로 제한 등 사후조치 의무
 - * ①6개월간 0시~오전 5시를 포함해 계속되는 8시간 작업을 월평균 4회 이상 수행 또는 ②6개월간 22시~오전 6시 사이의 작업을 월평균 60시간 이상 수행
- ◇ 한편, 사업주가 자율적으로 사업장 내 유해·위험요인을 파악하여 위험성을 평가하고 결과에 따라 위험감소 대책을 수립·시행하는 위험성평가 제도 운영 중

- 1 보다 많은 야간작업 종사자의 건강권 보호를 위해 특수건강진단 사후관리 강화 등 제도 내실화
- 2 사업장 근로환경 및 특성 등을 고려하여 야간작업 등 업무상 질병 관련 위험요인에 관한 평가가 이루어질 수 있도록 위험성평가 개선
- 3 야간근로의 실태를 파악하여, 건강상 보호 필요성이 있는 야간근로자에 대한 보호방안 검토

2. 노·사의 다양한 수요가 반영되는 유연근로제 확대

① (입법) 근로자대표제 정비

- (근로자대표제 제도화) 근로자대표의 선출 절차, 권한과 책무 등을 마련하여 근로자대표의 민주적 정당성 및 대표성 강화
- (근로자 선택권 강화) 근무형태, 업무방식 등 차이가 있는 경우 근로조건 결정시 해당 근로자 의사 반영 절차 마련

② (입법) 선택적 근로시간제 활용 제고를 통한 근로자 선택 확대

- 근로자가 선택근로제를 활용하여 근로일, 출퇴근 시간 등을 자유롭게 선택, 시차출퇴근, 주4일제 등으로 활용할 수 있도록 개편
- 선택근로제 정산기간을 확대하고, 근로자가 사용자에게 선택근로제 적용을 요청할 수 있는 절차 도입 검토

③ (입법) 탄력적 근로시간제의 실효성 제고

- 3개월 이내 탄력근로제를 도입하려면 '근로일과 근로일별 근로시간'을 근로자대표와 서면합의 해야하나, 사후 변경 절차 미비
 - * 2주 이내: 절차 없음, 3개월 이내: 근로일과 근로일별 근로시간 근로자대표 서면합의
 - 3~6개월 이내: 주별 근로시간 근로자대표 서면합의 + 2주전 근로일별 근로시간 통보
- 산업·노동 환경의 불확실성 심화 등을 고려하여, 제도 운영 개선

3. 충분한 휴식을 통한 노동의 질 제고

① 휴가사용 패러다임 전환

- ((입법)저축계좌제) 연장·야간·휴일근로를 저축해두었다가, 휴가로 사용하거나 임금으로 받을 수 있는 '근로시간저축계좌제' 도입
 - 현행 '보상휴가제'를 '근로시간저축계좌제'로 대체·강화하고, 연장·야간·휴일근로의 적립 및 사용 방법 등 법적 기준 마련

- (휴가 활성화) 단체휴가*, 시간 단위 연차 사용, 장기휴가 활성화
* 예: 징검다리 연휴 등을 계기로 단체로 연차휴가를 사용할 수 있는 분위기 확산
- (연구) 연차휴가 개편) 연차휴가를 온전한 휴식과 재충전의 기회로 사용할 수 있도록 부여방식, 미사용 연차 보상 등 개선방안 모색

2 일·생활 균형 문화 확산

- 재정지원, 컨설팅 등을 통해 선택·재택·원격근무를 확산하고, 근무 혁신 우수기업 선정 등으로 체감근로시간 단축 및 일·생활 균형 도모

4. 경제구조 변화를 반영한 근로시간 제도 현대화

1 (연구) 근로시간 적용제외 규정 개편

- 1차 산업 근로자, 감시·단속적 근로자 등에게 근로시간·휴일·휴게의 적용을 제외하는 근로시간 적용제외 규정(근로기준법 제63조)은 1953년 법 제정 이래로 변경 없이 유지
- 기술혁명, 경제구조 변화를 반영한 제도 현대화 검토

* 예: 1차산업의 경우에도 스마트 농장 확산 등으로 근로시간 관리 가능
근로시간의 양과 성과의 연관성이 낮고 근로시간의 재량성이 광범위한 영역 등장

2 (입법) 휴게시간 선택권 부여

- 반차 사용, 단시간 근로 등으로 하루에 4시간만 근무하는 경우, 4시간 근무 도중 30분 휴게시간 부여 규정으로 인해 근로자가 곧바로 퇴근하지 못하는 상황이 발생하지 않도록 개선

3 (연구) '연결되지 않을 권리' 제도화 모색

- 재택·원격근무 확산에 따라 원격근무 등에 적합한 근로시간 산정 기준 마련 및 '연결되지 않을 권리' 제도화 방안 모색

01

토론문

건국대학교 법학전문대학원 조용만 교수

토론문

조용만 (건국대학교 법학전문대학원 교수)

1. 연장근로 총량관리제

- 연장근로 총량관리제 도입에 따른 우려는 이 제도가 근로시간 선택권 확대의 취지에도 불구하고 노동 현장에서 근로시간 단축이라는 큰 흐름에 역행하는 부작용을 낳지 않을지, 근로자의 건강권 보호와 균형적인 조화를 기대할 수 있는지에 있고, 이러한 우려를 해소할 수 있는 면밀한 대책이 강구되어야 할 것임
- 우선 연장근로 총량관리제 도입이 필요불가결하지 않은 연장근로를 유인하는 요인이 되지 않도록 기업 차원의 근로시간 관리체계 확립 및 정부 차원의 지도지원 방안 마련 필요
- 또한 연장근로 총량관리제 도입에 따른 근로자 건강권 보호책으로 근로일간 11시간 연속휴식제 시행 외에 추가적 보호조치 검토도 필요
 - 예컨대 연장근로 누적에 따른 피로회복 및 휴식 보장을 위해 일정 기준을 초과하는 연장근로시간에 대하여는 반드시 휴가로 보상하도록 근로시간저축계좌제 설계 (예, 프랑스법은 연간 220시간을 초과하는 연장근로에 대해서는 기업규모에 따라 50% 또는 100% 이상의 비율로 휴식을 부여하도록 의무화)
 - 연장근로 총량관리제 도입에 관한 근로자대표와의 서면합의 사항에 총근로시간 한도 설정 등 기업 실정에 따라 적절한 건강권 보호조치가 강구될 수 있도록 근거 규정 마련

2. 야간근로 및 야간근로자 보호

- 국제기준과 주요 입법례와 비교하여 우리 법제는 야간근로에 대한 법적 규율 및 야간근로자에 대한 보호책이 매우 취약한 실정

구분	ILO 171호 협약	EU 근로시간지침	프랑스법	한국법
야간근로 정의	○ (자정~오전 5시 포함 7시간 이상)	○ (자정~오전 5시 포함 7시간 이상)	○ (오후 9시~오전 7시)	○ (오후 10시~오전 6시)
야간근로자 정의	○ (특정 한도 초과하는 상당 시간의 야간근로 종사자)	○ (1일 3시간 이상 or 연간 근로시간의 일정 비율 이상)	○ (1일 3시간, 주당 2회 이상 or 연속 12개월간 270시간 이상)	×
야간근로금지의 일반원칙 및 예외적 허용	×	×	○ (예외성, 경제·사회적 정당성, 건강·안전보호)	×
야간근로자의 최대근로시간 제한	×	○ (1일 8시간)	○ (1일 8시간, 주당 평균 40시간)	×
야간근로에 대한 금전·휴식 보상	○	△ (특정의 보장책)	○ (휴식보상 원칙)	○ (금전보상 원칙)
야간근로자 건강진단(야간직무 배치 전후)	○	○	○	△ (요건 엄격 : 6개월간 월평균 60시간 이상 야간근로 등)
야간근로 및 야간근로자 관련 산업보건의 역할·임무	×	×	○	×
야간근로자의 주간업무 전환 요건	○ (야간근로 부적합)	○ (건강상의 문제)	○ (육아, 가족돌봄, 임신, 건강상태 등)	×
야간근로자 해고제한	○ (야간근로 일시적 부적합)	△ (특정의 보장책)	○ (야간근로 포함 업무 부적합)	×
야간근로자 사용에 관한 단체협약 체결 또는 근로감독관의 승인 등	△ (야간근로 도입 관련 근로자대표와의 사전 협약)	△ (야간근로자 통상적 사용 정보의 관할 당국 제공)	○	×

- 한시적인 야간근로와 상시적인 야간근로를 구분하지 아니하고 야간근로 일반에 대한 가산임금 지급의 간접적 규제방식 채택 및 상시적인 야간근로에 대한 특별한 규율 부재
- 야간근로가 허용되는 실체적·절차적 요건 결여 및 장시간 야간근로를 방지하기

위한 근로시간 한도 설정 부재

- 야간근로 종료 시부터 다음 근로 개시 사이의 충분한 휴식을 취할 수 있게 하는 보호책 미흡
- 불가피한 개인적 사정이나 건강상의 이유로 야간근로가 부적절한 경우 이를 이유로 하는 해고를 제한하거나 주간근로로 전환할 수 있도록 하는 제도적 장치 부재
- 야간업무 배치 전후 특별건강진단 대상이 되는 야간근로 종사 횟수 및 시간 요건의 상대적 엄격성
- 상시적인 야간근로의 도입·시행 관련 노동조합 또는 근로자대표의 참여를 촉진하거나 보장하는 제도적 장치 미흡
- 외부 전문가가 상시적인 야간근로의 영향과 문제점을 진단하고 개선책을 제안하여 산업재해를 예방할 수 있도록 하는 제도 미흡

○ 야간근로에 대한 적절한 규율과 제도적 개선을 모색함에 있어서는 특히 아래의 사항에 주목할 필요가 있음

- 야간근로 실태에 관한 정기적 조사를 통해 야간근로 종사자의 지위(성별, 나이, 고용형태, 근무기간 등), 야간근로의 이유·방식 및 규모, 야간근로에 따른 문제점(건강·안전, 가족·사회생활 등에 미치는 영향)과 그 해결방식, 야간근로 종사자에 대한 처우(보상과 휴식, 안전보건조치 등), 노동조합 또는 근로자대표의 관여 현황 등을 파악하여 행정지도·감독 및 입법적 개선 자료로 활용
- 한시적으로 이루어진 야간근로와 달리 상시적·주기적인 야간근로는 근로자의 건강과 안전에 미치는 영향이 지대하므로, 통상적으로 야간근로에 종사한다고 볼 수 있는 근로자를 보호하기 위한 전제로서 일정 시간이나 비율 이상의 야간근로를 행하는 사람을 ‘야간근로자’로 정의하는 규정 신설
- 가산임금 지급이라는 간접적 규제방식만으로 야간근로를 효과적으로 제한할 수 있는지에 대한 재검토 및 직접적 규제방식(야간근로 허용 요건·절차, 최대근로 시간의 제한 등)의 도입
- 야간근로자를 실질적으로 보호하기 위한 규정 신설(예, 야간업무직 배치 전후 건강진단, 통근 관련 편의제공 내지 보상, 야간근로 종료 후 일정 시간 이상의 휴식권 보장, 건강·임신·육아 등을 이유로 한 주간근로 우선 전환권, 야간근로 부적합을

초래한 건강상의 사유에 의한 해고의 제한 등) 및 일상적으로 야간노동에 임하는 특고종사자에 대한 보호책 강구

- 야간근로자를 사용하여 상시적인 야간근로를 도입·시행하는 사업 또는 사업장에서 노동조합이나 근로자대표에 의한 야간근로의 집단적 규율이 이루어질 수 있도록 행정지도하거나 제도적 개선책(예, 서면합의 등) 마련
- 상시적 야간근로로 인한 산업재해 위험이 크거나 산업재해가 발생한 사업 또는 사업장에 대한 근로감독 강화(기획감독 및 특별감독) 및 산업보건의 또는 산업안전 전문가에 의한 야간근로 현황 진단 및 개선책 자문 등이 가능하도록 제도개선

3. 근로자대표제 정비

- 근로시간제도 유연화 관련 근로자대표의 민주적 정당성과 대표성 강화를 위한 제도 개선은 필요불가결한데, 그간 논란이 되었던 주된 사항 중 하나는 이른바 ‘부분 근로자대표제’ 도입의 타당성 여부임
- 근로조건 등이 달라 직접적 및 공통적 이해관계가 있다고 보기 어려운 근로자집단을 대표하는 자가 이해관계를 달리하는 근로자집단의 근로조건을 결정할 수 있는 방식은 민주적이고 자주적인 대표성 원칙과는 거리가 있으므로, 직접적이고 공통적인 이해관계를 갖는 근로자집단의 대표자가 해당 근로자집단의 근로조건을 자율적으로 결정할 수 있는 대표제의 확립에 공감함
- 직접적이고 공통적인 이해관계를 갖는 근로자집단의 범주는 근로조건과 적용 범위에 따라 사업장 근로자 전체 또는 그 일부일 수 있는데, 근로자 일부에게만 적용되는 근로조건의 결정에 참여하는 근로자대표를 가리켜 ‘부분 근로자대표’로 칭하는 것은 대표성에 전혀 문제가 없음에도 마치 흠결이 있는 듯한 오해를 불러일으켜 타당하지 않으므로, 근로자 전체 대표이든 일부 대표이든 관계없이 ‘적정 근로자대표(제)’ 또는 ‘적정단위 근로자대표(제)’로 통칭함이 바람직하다고 봄

4. 기타

- 연차휴가제도 개편과 관련하여 근속연수에 따라 휴가일을 가산하는 현행 제도에 대한 재검토 필요
 - 연차유급휴가에서 근속연수와 관계없이 동등하게 처우함이 휴식권의 보편적 보장

및 근로조건 공정 처우 차원에서 가장 바람직함

- 근속연수에 따른 휴가일수 가산제의 근거로 장기근속에 대한 보상이나 그 유도를 들 수 있으나, 현행 제도상 총 휴가일수(25일) 대비 가산 휴가일수(10일) 비중이 위 이념을 고려할 때 적정한지 의문임
- 따라서 중단기적 개선방안으로 기본 휴가일수 상향 및 가산 휴가일수 단축을 고려 하되, 장기적으로는 근속연수에 따른 휴가일수 가산제를 폐지하는 것이 바람직 하다고 봄

○ 근로시간 적용제외(근로기준법 제63조) 관련 국내외 입법을 비교하면 아래의 표에서 보는 바와 같고, 근로시간 적용제외는 원칙적으로 통상적인 근로자의 일과에 따른 근로시간 제한 및 휴게·휴일의 부여가 적절하지 않은 경우와 연장근로 또는 휴일근로로 인한 피로를 해소할 수 있는 휴식이 보장된 경우로 한정되어야 함

구분		독일 (근로시간법)	프랑스 (노동법전 등)	미국 (공정근로기준법)	일본 (노동기준법)	한국 (근로기준법)
1차 산업	농업	적용 특례 / 휴일근로 허용	특별법상 규율	조건부 적용제외	당연 적용제외	당연 적용제외
	임업	-	"	"	-	"
	축산업	적용 특례 / 휴일근로 허용	"	"	당연 적용제외	"
	수산업		"	"	"	"
감시 근로		휴일근로 허용	휴일근로 허용	-	허가 적용제외	인가 적용제외
단속적 근로		적용 특례	-	-	"	"
관리·감독업무		고위 관리직 적용제외	경영간부 적용제외 / 연간 근로일수 약정 관리직 법정·최대근로시 간 적용제외	화이트칼라 이그젼션	당연 적용제외	당연 적용제외
기밀취급업무		-	-	"	"	"
기타					고도 프로페셔널제도	

02

토론문

부산대학교 권혁 교수

토론문

권혁 (부산대학교 교수)

고용노동부가 준비한 발제문을 잘 들었습니다. 토론에 갈음하여 제 의견 말씀을 덧붙이고자 합니다.

1. 근로시간제도 개편의 의의와 평가

- 이번 근로시간제도 개편은, 단순히 근로시간의 총량에 대한 논쟁을 의미하는 것이 아니며, 또 그래서도 안될 것입니다. 근로시간의 양에 대한 사회적 발전방향은 명백하기 때문입니다. 근로시간은 줄여가야 하며, 그러한 정책적 노력의 결과물이 바로 주52시간제였고,
 - 여전히 선진국의 근로시간에 비하면 부족하지만 현재로서는 근로시간의 양을 둘러싼 논의는 52시간제도 일단락 되었다고 봅니다.
- 우리에게 남은 과제는, 52시간제가 산업영역과 기업규모에 상관없이 실질적으로 정착하도록 하는 일입니다. 근로시간법제의 준수가 어려운 이유가 단지 그 규율의 획일성과 경직성에 기인하는 것이라면, 이러한 문제는 - 적어도 근로자의 건강권 침해가 본질적으로 대두되는 것이 아닌 한 - 마땅히 해소해줄 필요가 있습니다.
- 이번 발제문은, 결국 다음과 같은 두 가지 과제에 대한 개선방안으로 요약됩니다. "어떻게 노사의 근로시간에 대한 양적, 시점적 선택권을 확대할 것인가"와 "어떻게 근로자의 건강권 침해를 막을 것인가?"
 - 이번 발제문은 자율적 선택권과 법적 개입의 범위에 대한 새로운 설계를 의미하는 것이기도 합니다.

2. (연장)근로시간의 관리 단위 관련

(1) 근로시간의 선택권 확대와 노동 생산성 간의 관계

- 근로시간에 관한 규제의 틀이 "왜 1일 1주를 단위로만 해야 하는가"에 대해 적어도

현대 산업구조 하에서 항상 당위적 긍정을 하기는 어렵습니다. 발제문에서 나오듯 해외 선진국의 근로시간법제도 예외는 아닙니다. 일단위, 주단위의 관리규제를 획일적으로 강제하는 것은 두가지 점에서 의문이 있기 때문입니다.

- 첫 번째는, 산업의 다양성과 일하는 방식의 다양성을 수용하기 어렵다는 점입니다. 두 번째는 근로자에게 근로시간의 양과 시점에 대한 선택이 주어질 수 있게 되었고, 실제로 근로자의 선택을 존중하는 것이 필요해 지고 있다는 사실입니다. 이러한 두 가지 점은 절묘하게 상호 영향을 미치고 있습니다. (i) 산업환경의 변화로 창의성이 강조되는 업무나 사무직 근로자 등이 늘어나고 있고, 또한 (ii) 이들의 업무 생산성과 효율성은 그들이 원하는 시간에 원하는 만큼 일하도록 함으로써 최대화될 수 있기 때문입니다.

○ 궁극적으로는 노동생산성의 향상은, 단순히 기업과 근로자의 이익을 넘어서서, 근로시간의 총량에 대한 감소를 지향할 수 있을 것입니다. 오히려 정부는 이러한 변화가 가속화될 수 있도록 하는 제도개선방안을 지속적으로 마련하도록 노력해야 합니다. 독일 노동4.0에서 지적된 바와 같이 근로시간의 양적, 시점적 선택의 주도권은 근로자에게 이전하는 것이 추세적 변화이며 우리 역시 현재는 52시간제라는 양적 기준을 유지할 수 밖에 없지만, 궁극적으로는 생산성 향상을 통해 근로시간의 총량은 지속적으로 줄여가야 합니다.

(2) 근로자의 선택권 확대와 노동법적 강행성 간의 관계

○ 이번 근로시간 관리단위에 관한 법제도 개편은, 노사 간 합의를 바탕으로 하게 됩니다. 노사 모두에게 선택의 지점을 넓혀 준 것이지, 관리단위를 월단위 또는 연단위로 반드시 하여야 한다는 취지여서 안됩니다.

- 근로시간법제도의 획일성과 경직성을 해소하기 위해 제시된 해법이 또다시 경직적이고 획일적이어서는 안되기 때문입니다.

○ “근로자에게 근로시간의 양적 시점적 선택권을 확대할 필요가 있다는 점에 의문이 없지만, 여전히 남는 문제가 있습니다. 그것은 바로 근로자의 선호와 선택에 대한 진정성을 확보하고, 그러한 범위 내에서 개별 근로자의 의사와 선호를 최대한 존중하는 방법에 관한 것입니다.

○ 근로기준법은 원래 개별 근로자와 사용자 간의 힘의 비대등성을 보완하기 위한 강행법입니다. 적어도 근로기준법을 하회하는 내용이라면 아무리 노사 당사자가 진실로 원하는 것이라 하더라도 이를 금지하기 위한 법규정입니다.

- 근로자의 개별적 의사를 일일이 존중한다는 것은 자칫 사용자의 실질적 의사강제를 초래할 수도 있음을 간과해서는 안됩니다. 이러한 이유로, 근로자의 의사와 선호의 진정성을 담보할 수 있는 절차규범이 필요합니다. 근로자대표제도를 통한 근로자의 집단적 의사 형성과 이를 사용자가 수용하고 반영하도록 하는 법적 시스템이 정교하게 뒷받침되어야 합니다.

- 다른 한편 근로시간에 관한 선호가 업무나 직군별 근로자 집단으로 나뉘어 달리 나타나는 경우 소수의 근로자집단이라 하더라도 해당 근로자 집단의 의사가 효과적으로 반영되도록 하는 것도 필요하며 이를 위한 세밀한 제도 설계가 추가되어야 할 것입니다. 근로자대표에 대한 민주적 정당성을 강화하면서 근무형태·방식 등이 다른 근로자 집단의 의사도 반영될 수 있는 방안 등 기존 근로자대표제도에 대한 입법적 흠결을 충실하게 메우는 입법정책적 노력이 병행되어야 비로소 근로시간 제도의 정비도 가능할 것으로 생각됩니다.

3. 강행법으로서 노동법적 개입의 당위성과 건강권 확보

(1) 건강권 보호와 근로시간법제 간의 관계

○ 노동법 상 근로시간법제는 임금체계와는 이별해야 합니다. 근로시간법제의 본질적 의미와 기능은 근로자의 건강권 보장 지향에 놓여져야 합니다. 아무리 근로자 개인이 원한다고 하더라도 건강을 침해할 위험을 스스로 감수하도록 할 수는 없습니다. 이 대목에서 국가는 과감히 개입해야 합니다. 근로시간법제의 설계는 매우 어려울 수밖에 없습니다. 근로자의 근로시간 선택권 보장과 건강권 보장을 위한 국가의 법적 개입 필요성을 절묘하게 조화시켜야 하기 때문입니다.

- 이러한 맥락에서 이번 발제문에서 주목할 만한 것은, 근로일간 11시간 연속휴식제를 ‘보편화’시키는 것 뿐만 아니라, 관리단위를 넓힐수록 근로시간의 총량을 줄이도록 함으로써 근로자의 건강권 보호에 기여하도록 한 것입니다. 특히 산재인정기준 준수 조치를 모색한 점도 상당한 의미를 가진다고 판단됩니다.

(2) 야간 노동 보호 조치관련

- 다른 한편 우리나라는 야간 노동에 관하여 매우 흥미로운 나라입니다. 야간근로나 야간 근로자의 개념조차 생소한 것이 엄연한 제도현실이지만, 이와 상반되게 야간노동이 주는 사회적 편익이 상대적으로 크고, 이를 둘러싼 산업의 비중도 커지고 있습니다.
 - 발제문에서 언급된 바와 같이 야간 노동이 건강권 침해요인임은 명확하고, 이에 사전적으로는 위험성평가와 사후적으로는 특수건강진단 등을 통한 건강권보호방안에 동의합니다. 다만, 아직도 야간 노동 그리고 야간 노동자에 대한 면밀한 노동현실과 현황에 대한 객관적 진단이 선행되어야 하고, 이를 토대로 하여 추가적인 대책마련이 이루어져야 한다고 봅니다. 야간 노동에 수반되는 건강권 침해 요인과 예방 방안 등 야간 근로에 따른 재해 등 사회적 부담을 최소화하면서도 해당 산업의 발전에도 기여할 수 있는 <건강한 야간노동>이 가능하도록 해야 합니다.

4. 휴가다운 휴가제도의 구축

(1) 휴가제도의 후진성

- 그동안 근로기준법 상 근로시간과 휴식에 관한 규정에 대한 부분적 개선이 있어 왔지만, 가장 모호하면서도 기형적인 형태로 남아 있는 제도가 바로 휴가제도라고 생각합니다. 근로시간의 양을 늘여서 기업과 국가경제에 기여하여야 한다는 인식에 바탕한 휴가제도가 여전히 지속되어 왔음은 유감이 아닐 수 없습니다.
 - 상기의 측면에서 발제문에서 휴가사용에 대한 패러다임전환을 지적한 것은 다행이라고 생각합니다. 실제로 근로시간 총량의 감소는, 휴가의 실질적 사용을 통해서만 가능하다는 점도 간과해서는 안된다고 봅니다.

(2) 휴가제도 개편의 방향성

- 다만 휴가의 사용은, 해당 기업의 직장문화와 매우 밀접하게 맞닿아 있습니다. 실제로 많은 청년들이 휴가 사용 활성화를 두고, 지금 법제화된 휴가조차 사용할 수 없는 직장현실과 문화를 하소연하고 있음에 주목해야 합니다. 휴가를 진정한 근로자의 권리이자 가장 중요한 권리로 정착될 수 있도록 추가적이면서도 실효적인 입법정책을 추가적으로 마련되어야 한다고 봅니다.

- 다른 한편 근로시간계좌제와의 연계를 통해, 적어도 월단위 이상의 자유시간(소위 안식월, 안식년 등)을 일정한 근속연수 범위 내에서 구체적이면서도 실질적으로 구현될 수 있도록 하는 구체적인 방안 마련도 고민이 필요해 보입니다.

5. 결어

- 주52시간제의 도입이 근로시간의 양적 축소를 위한 노력의 일환이었다면, 그러한 52시간제의 토대 위에서 근로시간에 관한 법제도 체계를 정교화하고 노동현실에 규범이 괴리되지 않도록 만드는 것이 이번 근로시간제도 개편의 본질이 되어야 합니다. 주52시간제의 획일성과 경직성의 문제를 보완함으로써 주52시간제를 비롯한 근로시간에 관한 법제도가 노동현장에서 실질적으로 수용될 수 있도록 만드는 데 기여하여야 하기 때문입니다.
- 나아가 이번 근로시간제도 개편이 단순히 숫자의 문제나 근로시간유연제 종류나 실행절차의 미시적 개편에 그치지 말기를 희망합니다. 이제 "근로시간이란 무엇인가?"에 대해서도 한번쯤 되물어 보아야 할 시점입니다. 예컨대 연구직, 사무직, 생산직, 운전직, 서비스직, 영업직 등 다양한 직군과 직역에 속한 근로자 개개인에게 있어 근로시간이 가지는 의미는 제각각 다를 수 있음을 직시할 필요가 있습니다.
- 지금껏 근로시간은 근로의 총량을 산정하는 도구였고, 이는 임금의 지급근거였습니다. 현대산업사회에서 근로의 양과 질에 대한 평가는 근로시간의 총량으로만 결정될 수는 없습니다. 이제 근로시간법제 개편방향은 임금이 아닌 <근로자의 건강권보호 체계>로서 정착시키는 일이 되도록 해야 합니다. 이러한 점에서도 보다 근본적인 근로시간과 건강권 연계 방안을 추가적으로 고민할 필요가 있어 보입니다.
- 이처럼 근로시간법제의 양적 규제 차원에서의 단편적 개편이 아니라 보다 지속가능한 산업구조 변화와 연동된 <구조적> 개편의 일환이 되어야 합니다.
 - 근로시간법제의 개편은 단순한 숫자 개정에 그치는 것이 아니어야 하는 만큼 노사를 포함한 우리 사회 구성원 모두가 산업전환의 시대에 즈음하여 충분한 숙의를 거쳐 신중하게 그리고 지속적으로 다듬어가야 하는 구조적 과제임을 염두에 두어야 합니다.

03

토론문

법무법인(유한) 원 김도형 변호사

토론문

김도형 변호사 (법무법인(유한) 원)

1. ‘근로시간 선택권 확대와 건강권 보호의 조화’ 방안에 대한 의견

- 연장근로 월 단위 이상 총량관리제(이하 "연장근로 총량관리제"라 함)를 도입할 경우, 현행 탄력적 근로시간제와 같이 특정 주 및 특정 일의 최대 근로시간을 제한하는 규정을 둘 필요가 있으며, 그렇게 하지 않는다면 근로일 간 최소 11시간 연속휴식 제도를 의무화하는 것은 근로자 건강권 보호를 위해 반드시 필요함
- 천재지변이나 재난 발생 등으로 불가피한 사정이 있는 경우에는 현행 근로기준법 제 51조의2 제2항 단서와 같이 근로자대표와의 서면 합의에 따른 예외를 허용하는 규정을 둔다면, 최소 휴식시간제를 과도한 제한이라고 볼 수는 없을 것임

< 근로기준법 >

제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제)

- ② 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.

<근로기준법 시행령>

제28조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제에 관한 합의사항 등)

- ② 법 제51조의2제2항 단서에서 “천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
 1. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하거나 재난 등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
 2. 사람의 생명을 보호하거나 안전을 확보하기 위해 긴급한 조치가 필요한 경우
 3. 그 밖에 제1호 및 제2호에 준하는 사유로 법 제51조의2제2항 본문에 따른 휴식 시간을 주는 것이 어렵다고 인정되는 경우

- 연장근로 총량관리제에 따라 근로하는 경우에는 포괄임금제 및 고정OT제를 금지하고 실근로시간으로 계산한 연장·야간·휴일근로수당의 지급을 의무화하는 입법이 필요함

- 또한 연장근로 총량관리제에서는 유급휴일 근로 시 휴일근로수당과 연장근로수당을 병행하여 지급(가산수당 100% 지급)하도록 함으로써 장시간 근로에 대한 금전적 보상을 강화할 필요가 있음
- 상시적으로 야간근로에 종사하는 근로자의 건강권 보호를 위하여 연장근로 총량관리제에 따라 야간근로를 하는 근로자의 연장근로시간 총량을 통상 근로자보다 감축할 필요가 있다고 생각함
 - 예) 분기(3개월) 단위: 156시간 대비 90%→80%, 반기(6개월) 단위: 312시간 대비 80%→70%, 연(1년) 단위: 625시간 대비 70%→60%

2. ‘노사·사의 다양한 수요가 반영되는 유연근로제 확대’ 방안에 대한 의견

- 해당 사업(장)에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우의 근로자대표의 선출 및 해임 절차, 임기, 권한과 책무 등을 법령에서 명확하게 규정하는 입법이 필요함
 - 기본적 사항은 모법에서 정하고, 세부적 사항은 시행령 등에 위임
 - 근로자대표는 근로자들의 직접·비밀·무기명투표로 선출하도록 하여 민주적 정당성을 확보
 - 일정 규모 이상의 사업(장)에서는 근로자대표를 복수로 선출하도록 하여 근로자대표의 권한 남용을 방지
 - 해당 사안별로 근로자대표를 개별적으로 선출하지 않고 근로자대표가 모든 사안에 대해 포괄적으로 권한을 행사하는 경우에는 임기를 1년으로 제한
- 선택적 근로시간제의 정산기간 1개월 → 3개월을 신상품·신기술 연구개발 업무 외의 전 업종으로 확대하는 방안은 현행법과 같이 근로일 간 11시간 이상 연속휴식 부여 및 1개월 단위 초과근로수당 정산 의무 규정을 유지한다면 크게 문제될 점은 없다고 생각함
- 탄력적 근로시간제에서 근로시간 사전확정 요건을 예상치 못한 상황 발생 시 근로자대표와 협의하여 변경할 수 있는 절차를 3개월 이내 탄력적 근로시간제에도 도입할 경우 개별 근로자의 동의 요건을 추가할 필요가 있음

〈 현행 근로기준법상 탄력적 근로시간제 비교 〉

	3개월 이내 탄력적 근로시간제	3~6개월 탄력적 근로시간제
실시 근거	근로자대표와의 서면합의	근로자대표와의 서면합의
특정 일 최대 근로시간	12시간	12시간
특정 주 최대 근로시간	64시간 (52시간 + 연장 12시간)	64시간 (52시간 + 연장 12시간)
1주 평균 최대 근로시간	52시간 (40시간 + 연장 12시간)	52시간 (40시간 + 연장 12시간)
근로일별 근로시간 사전 확정	서면합의에서 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간을 정해야 함	서면합의에서 단위기간의 주별 근로시간을 정하고, 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보 천재지변 등 불가피한 사유 발생 시 근로자대표와 협의하여 변경 가능
최소 휴식시간제 적용 여부	적용 없음	근로일 간 최소 11시간 연속휴식시간 부여

3. ‘충분한 휴식을 통한 노동의 질 제고’ 방안에 대한 의견

- 근로시간저축계좌 제도에 대하여는 원론적으로는 찬성하는 입장이나 현실적으로는 시기상조라고 보이며, 부작용을 방지하기 위한 좀 더 심도 있는 연구와 논의를 거쳐 신중하게 도입할 필요하다고 생각함
- 연차휴가 제도의 개선 방안의 하나로 미사용 연차휴가 이월 제도(예: 연차휴가 사용 기간을 1년에서 3년으로 확대)를 도입하고 연차휴가 사용 촉진 제도를 개선하여, 장기휴가 활성화를 모색할 필요가 있음

4. ‘경제구조 변화를 반영한 근로시간 제도 현대화’ 방안에 대한 의견

- 근로기준법 제63조의 근로시간, 휴게, 휴일 규정 적용의 전면 배제 대상에 1차 산업을 여전히 포함시키고 있는 것은 시대착오적이므로, 제63조 제1호와 제2호는 삭제하는 것이 근로시간 제도 현대화의 취지에 마땅히 부합하며, 이를 연구 과제가 아니라 시급한 입법 과제로 설정할 필요가 있음

〈 근로기준법 〉

제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 토지의 경작·개간, 식물의 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 사람으로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 사람
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자

- 근로기준법 제63조 제3호 및 제4호에 대하여는 감시·단속적 근로자 적용 제외는 축소하고, 전문성·재량성이 높은 고소득 전문직에 한정하여 적용 제외를 하는 방향으로 개선 방안을 마련하는 것에 기본적으로 찬성함
- 근로기준법 제54조 제1항의 휴게시간 부여 요건을 4시간을 초과하여 근로하는 경우로 개정할 필요가 있어 보이며, 근로자의 건강 보호를 위해 연장근로시간에 대하여는 더 많은 휴게시간(예: 3시간마다 30분)을 부여할 필요가 있음

04

토론문

(주)아이앤아이리서치 **이진수** 대표

토론문

이진수 (㈜아이앤아이리서치 대표)

- 주 52시간 근로제는 중소벤처기업에 대한 규제에 해당함
 - 스타트업 기업의 경우 초기 제품 개발, 투자 유치, 돌발 변수(개발단계 불량 대응 등) 대응을 위해 상당한 시간을 투자하여야 하고, 이후에도 정해진 기한 내 인력을 집중적으로 투입하여 성과를 달성하여야 하는 경우가 대부분이므로, 주 52시간 이상의 초과 근무가 불가피한 상황임
 - 하청업체의 경우 원청이 지정한 납기일을 반드시 준수하여야 하고, 납기일 미준수 시 원청에 지연손해금을 원청에 지급하여야 하는데, 원청의 불규칙한 납품요구를 이행하기 위해서는 주 52시간 이상의 초과 근무가 불가피한 상황임
 - 건설·조선업의 경우 대표적인 옥외사업으로 계절적·기상적 요인 및 작업의 공정률에 따른 근로시간 및 근로일수의 변동이 크고, 공기 지연에 따른 지체상금이 상당함
 - 대기업의 경우 ①주 52시간 근로제를 반영한 계약내용 변경, ②인력충원, ③업무 체계 개선 등을 통하여 사업체의 손실을 최소화하는 방향으로 대응할 수 있으나, 대기업에 비하여 인력·자금·시장 지배력이 턱없이 부족한 중소벤처기업에게 이를 기대하기는 어려움
- (탄력적 근로시간제의 한계) 현행 탄력적 근로시간제의 경우 ①주 단위 근로시간을 사전에 미리 정하여야 하고, ②최대 적용 기간이 6개월에 불과하여 효율적인 대안이 될 수 없음
 - 사용자는 사전에 그 단위기간과 주별 근로시간을 사전에 미리 정하여야 하고, 각 주의 근로일 시작 2주 전까지 근로자에게 이를 통보하여야 하며(「근로기준법」 제 51조의2제1항), 탄력적 근로시간제 운영 중 잔여기간의 근로 시간을 변경하기 위해서는 근로자 대표와 서면으로 협의하여야함
 - 그러나 ①하청업체(원청이 발주시 일방적으로 제시한 납기일에 구속됨), ②스타트업(각 업무별로 소요되는 시간을 사전에 산술적으로 예측하기 어려우며 과업 진행 과정에서 돌발 상황이 자주 발생함), ③건설·조선업(계절적·기후적 요인에 따른 공정

진행 속도를 예측하기 어려움)의 경우 사업자가 주 단위로 집중근로의 필요성을 명확히 예측하여 근로시간을 사전에 정하여, 근로자에게 통보하는 것을 기대하기 어려움

- 한편 스타트업 기업의 경우 사업이 안정화되기까지 최소 2~3년 이상 구성원의 집중근로가 필요하고, 건설·조선업의 경우 계약기간 1년 이상의 장기공사가 대부분으로, 기후 상황, 민원, 파업 등 다양한 변수가 존재하여(특히 현지 여건 등 돌발 변수가 많은 해외현장의 경우 더욱 그러함), 6개월 내 집중근로의 필요성이 해소되지 않는 경우가 대부분

○ (특별연장근로제도의 한계) 현행 특별연장근로제도의 경우 1회 최대 인가 기간이 4주에 불과하여 주52시간 근로제로 인한 중소벤처기업의 애로상황을 해결하기 위한 중 국적인 대안이 될 수 없음

- 돌발적 상황(「근로기준법 시행규칙」 제9조제1항제3호) 및 업무량 급증(동조동항 제4호)을 사유로 한 특별연장근로기간의 총량은 90일에서 최대 150일로 확대되었으나, 1회 최대 인가기간이 여전히 4주에 불과함[고용노동부 보도자료, “특별연장근로 인가제도 설명 자료”, 임금근로시간과(2021. 4. 6), 17.]
- 중소벤처기업측은 4주의 기간은 돌발적 상황 및 업무량 증가로 인한 집중근로의 필요성을 해소하기에 턱없이 부족하다는 입장임

○ (소결) 현행 ①탄력적 근로시간제, ②특별연장근로신청제도는 중소벤처기업의 애로상황을 해결할 수 있는 효율적인 수단에 해당하지 않음

□ 해결 방안

○ (사업 기간 혹은 1년 단위의 탄력근로제 도입) 성수기 또는 집중근무시기가 인정되는 기업에 한하여, 단위기간을 사업 기간 혹은 1년으로 확대하는 방안을 고려할 수 있음

- 고정적 성수기가 있는 업종은 6개월 이상 성수기가 지속되는 경우가 대부분이고, 스타트업 기업과 건설·조선업의 경우 6개월 내 집중근로의 필요성이 해소되지 않는 경우가 대부분인바, 현행 탄력근로제는 현장의 다양한 수요에 대응하기 어려움
- 탄력적 근로시간제 단위 기간을 최대 1년으로 확대해 업종별·사업장별 상황에 맞게 1년 내에서 유연하게 활용할 수 있도록 개선할 필요성이 있음
- 일본의 경우 탄력적 근로시간제 이용 기업 중 과반수가 1년 단위 탄력적 근로시간

제를 이용하고 있고, 프랑스의 경우에도 단체협약으로 탄력적 근로시간제의 단위 기간을 최대 1년으로 정할 수 있도록 하고 있음

- (연장근로 단위기간 변경) 현재 주 단위로 관리하는 연장근로 단위 기간을 노사 합의에 따라 '월 단위'로 관리할 수 있게 하는 등 합리적인 총량 관리단위 방안 마련
 - 현행 근로기준법은 연장근로 시간의 총량을 주 단위로 관리하고 있으나, 단위기간이 지나치게 짧아 중소기업이 집중근로의 필요성에 효율적이고 즉각적으로 대응하기 어려운 상황
 - 단위기간을 확대할 경우 평균 주52시간 근로를 준수하면서도 근로자의 노동력을 보다 효율적으로 활용할 수 있음(극단적인 예시이나 1개월을 기준으로 할 경우 ① 3주간 40시간씩 근무하고 ②나머지 1주간 88시간을 근무하는 것도 가능함)
- (특별연장근로 인가 기간 확대) 「근로기준법 시행규칙」 제9조제1항 각호의 사유에 대한 1회 최대 인가기간을 모두 3개월로 연장하는 방안
- (근로시간저축휴가제 도입) 근로시간저축휴가제는 근로자의 실근로시간과 소정근로시간의 차이 또는 연차휴가를 근로시간저축휴가계좌에 적립하여, 계좌에 적립된 근로시간에 대해 근로자의 근로를 면제하고 이를 휴일 또는 휴가로 사용하게 하는 제도임
 - 탄력적 근로시간제나 선택적 근로시간제의 경우 정산기간이 최대 6개월로 제한되어 있으나, 근로시간저축휴가제는 정산기간의 제한이 없어 보다 유동적으로 근로시간을 변경·조정할 수 있음
 - 근로시간을 변경하거나 조정함으로써 기업의 입장에서는 경기변동 등의 상황에 대처하여 근로시간의 유연성을 확보하는 한편, 근로자 측의 입장에서는 근로시간과 휴일 또는 휴가를 근로자 개인의 필요성에 따라 조정할 수 있다는 장점이 있음

05

토론문

한국경영자총협회 **황용연** 노동정책본부장

토론문

황용연 (한국경영자총협회 노동정책본부장)

I. 들어가며

- 디지털 경제로의 대전환에 따라 경제환경이 급변하고 일하는 방식도 변하고 있어 근로시간의 유연한 활용 필요성이 커지고 있는 상황임.
 - 또한, 젊은 세대를 중심으로 워라벨, 시간선택권이 중시되면서 근로시간을 자율적으로 결정하게 해 달라는 요구도 확산되고 있음.
 - 그러나, 주단위 연장근로 총량 제한 등 획일적·경직적인 현행 근로시간제도로는 이러한 변화에 대응하기 어려움.
- 이에 정부는 노동개혁의 첫 단추로 근로시간 제도 개편을 추진하고 있어 산업현장의 기대가 높음.
 - 경영계도 다양한 현장 상황에 맞게 운용할 수 있도록 근로시간에 대한 자율성과 선택권을 확대하는 방향으로 근로시간제도를 시급히 개선해야 한다고 봄.
- 경영계는 근로시간 제도 개편이 실제 현장에서 활용 가능하도록 개선 방안들을 제시하는 것이고, 근로시간 총량을 지금보다 늘리자는 것이 아니라 주52시간 제도 안에서 효율적이고 유연하게 근로시간을 활용해 생산성을 높여 개인과 기업이 함께 발전할 수 있도록 하기 위함임.

II. 근로시간 유연화 관련 경영계 제언

1. 근로시간 선택권 확대와 건강 보호의 조화

① 연장근로시간 관리 단위 개편과 11시간 연속휴식제 등 건강보호조치

- 연장근로 관리 단위를 현행 1주 단위에서 월 단위 이상으로 개선하는 것에는 공감함.
- 다만, 연장근로 총량 감축은 관리단위 변경을 통한 유연성 확보라는 제도 개선 취지와 거리가 있고, 다양한 건강보호 장치가 고려되고 있으며 업무량 폭증시에는 오히려 연장근로의 총량을 늘리는 입법례(일본)도 있음을 고려할 때 총량유지가 바람직함.

※ 일본 연장근로 한도 : 월 45시간, 연 360시간 / 특별한 사정 시 월 100시간, 연 720시간

○ 또한, 연장근로 단위를 주단위에서 월, 연 단위로 개선하는 것은 유연성 확보 차원 인데 건강보호 조치로 11시간 연속휴식시간제를 도입해 사실상 일 단위로 연장근로를 제한하는 것은 제도 개선 취지와 맞지 않음.

- 갑작스런 업무증가, 불규칙한 업무의 발생으로 인해 연속된 집중근무가 필요할 경우가 있는데 11시간 연속휴식제가 도입되면 연장근로 관리 단위를 바꿔 유연성을 확보하자는 취지가 몰각됨.

- 또한, 교대제에서 갑작스런 사유로 대체근무가 필요한 경우 기업 상당수가 여유 인력을 운영할 수 없는 상황에서 11시간 연속휴식제를 도입한다면 신속한 대응이 어려울 것임.

○ 외국 입법례

- 일본은 후생노동성 고시로 장시간 근로시 노사가 여러 가지 건강보호 조치 중에서 선택할 수 있도록 하고, 최소연속휴식시간도 11시간으로 강제하지 않음.

[참고] 일본 연장근로시 건강관리 방안

후생 노동성 고시 제323호 제8조	〈노사가 다음 사항 중 선택〉
	1. 노동시간이 일정 시간을 초과한 근로자 의사 면접지도
	2. 야간 근로 횟수 제한
	3. 최소연속휴식시간
	4. 건강상태에 따라 보상 휴일 또는 특별 휴가
	5. 근무 상황 및 그 건강 상태에 따라 건강 진단을 실시
	6. 연차휴가 연속 사용 촉진
	7. 정신과 신체의 건강 문제에 대한 상담 창구를 설치
	8. 근무 상황 및 건강을 고려해 배치 전환
	9. 필요에 따라 산업의 등에 의한 조언·지도

- 11시간 연속휴식시간제도를 도입한 유럽국가들의 경우 일의 특성 등을 감안하거나 단체협약을 통해 휴식시간의 예외를 인정함.

[참고] 주요국 연속휴식시간 예외

국가	연속휴식시간 예외
독일	<ul style="list-style-type: none"> • <u>일의 특성상 휴식시간 단축이 필요하고 보상이 이루어지는 경우</u> 단체협약으로 2시간까지 휴식시간 단축 가능(근로시간법 제7조(1) 제3호)

국가	연속휴식시간 예외
	<ul style="list-style-type: none"> • 긴급한 상황, 당사자 의사와 무관하게 발생하며 그로 인한 결과를 다른 방법으로 대처할 수 없는 특별한 사정, 특히 원료 또는 생필품의 부패 또는 작업결과에 실패가 우려되는 경우(근로시간법 제14조)
캐나다	<ul style="list-style-type: none"> • 다음 사유의 경우 근무 시간 또는 교대 근무 시간에 추가로 근무하도록 요구 가능(노동법169.2 (2)) <ul style="list-style-type: none"> (a) 사람의 생명, 건강 또는 안전에 대한 위협 (b) 재산 피해 또는 손실 위협 (c) 고용주의 산업 시설의 일상적인 작업에 심각한 간섭을 일으킬 위협이 있는 경우
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> • 사업의 계속을 보장할 필요가 있는 활동(주거와 취업장소 간 거리가 먼 경우, 경비·감시 등 시설관리, 연속적인 작업조에 의한 근로방식으로 서비스 또는 생산의 계속을 보장할 필요, 운송서비스 관련 화물 취급·보관 등) • 업무량이 일시적으로 증가하는 경우 단체협약으로 휴식시간 단축 가능 • 긴급작업(구조조치, 임박한 사고의 예방, 시설 등에 발생한 사고의 수습)의 경우 등 (L.3131-2조)

○ 기업의 상황과 근로자의 건강보호를 위해서는 연장근로가 1주 12시간을 초과하는 경우 **다양한 건강보호 조치 중에서 노사가 선택할 수 있는 방향으로 제도를 마련**하는 것이 바람직함.

(건강보호 조치 예시)

- 12주 평균 주60시간 초과 근로자가 신청하는 경우 건강진단
- 연장근로시간이 1개월당 80시간을 초과하는 경우 의사면접 실시
 - ※ 일본 노동안전위생법 66조의8 / 노동안전위생규칙 52조의2 참고
- 보상 휴일 또는 특별 휴가
- 건강 고려 배치 전환
- 연속 12주간 총 근로시간이 720시간 이내
 - ※ 만성과로기준 - 발병 전 12주 동안 1주 평균 60시간 참고 (고용노동부고시 제2020 - 155호)
- 11시간 연속휴식시간
- 주 단위로 일별 평균 11시간 휴식 시간 부여
 - (예) 하루별 휴식시간을 일이 많을 때는 8시간, 일이 없을 때는 13시간 부여 할 수 있도록 함.

○ 만약, 11시간 연속휴식시간제를 도입 하더라도 기업상황에 맞게 예외 사유를 둘 필요가 있음.

(11시간 연속휴식시간제 예외 예시)

- 근로자대표(부분근로자대표를 포함한다)와 서면합의한 경우
- 일의 특성상 휴식시간 단축이 필요한 경우
- 업무량이 일시적으로 증가하는 경우
- 재산 피해 또는 손실 위험이 있는 경우
(예: 납기일, 프로젝트 마감 미준수로 인해 회사경영에 타격을 줄 우려가 있는 경우)
- 사업의 계속을 보장할 필요가 있는 경우
(예: 연속적인 작업에 의한 근로방식으로 서비스 또는 생산의 계속을 보장할 필요가 있는 경우, 교대제에서 근무조 변경과 근로자의 휴가 등의 이유로 발생한 대근의 경우)
- 긴급한 상황, 당사자의 의사와 무관하게 발생하는 특별한 사정의 경우
(예: 기상조건의 갑작스러운 변동, 시설·설비 고장, 재난 또는 사고, 인명 보호 또는 안전 확보 등)
- 기타 이에 준하는 경우로서 고용노동부 장관이 필요하다고 인정한 경우

○ 한편, 11시간 연속휴식시간의 예외 설정시 지난 탄력적 근로시간제의 개정 과정에서 나타난 문제가 되풀이 되어서는 안 됨.

- 지난 2019. 2월 경사노위 탄력적 근로시간제 노사정 합의 시 11시간 연속 휴식시간 예외 사유를 ‘근로자대표와의 서면합의’에 따르기로 했으나, 개정안(한정애 의원)은 ‘대통령령’으로 정하도록 범위를 정함.

노사정 합의문	한정애 의원(안)
2. 근로일 간 11시간 연속 휴식시간을 의무화 함을 원칙으로 하되, 불가피한 경우 근로자 대표와의 서면합의 가 있는 경우에는 이에 따른다.	제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) ② 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 불가피한 경우 에는 근로자대표와의 서면합의가 있으면 이에 따른다.

- 국회 입법과정에서 ‘천재지변 등’ 문구 추가로 사실상 사용을 제한하는 문제가 발생함.

현행 법률

제51조의2(3개월을 초과하는 단력적 근로시간제)

- ② 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.

2 포괄임금 오남용 근절 및 근로시간 기록·관리 강화

(1) 포괄임금제 관련

- 포괄임금제는 근로시간 산정이 어려운 점을 감안해 노사가 합의로 활용하는 제도임.
 - 법원은 근로시간 산정이 가능하다면 사전 약정한 연장근로시간보다 더 많이 일한 경우 부족한 부분은 더 주도록 하고 있음.
 - 실제 포괄임금제는 사전에 약정한 연장근로시간을 다 채우지 못하더라도 정해진 수당을 지급받는 등 근로자의 소득보전 측면에서 활용하는 경우도 많음.
- 포괄임금제를 활용하는 사업장에 대해서는 노사합의를 존중하고 근로시간의 정확한 관리를 내세워 빈번하게 근로감독을 실시하는 것은 기업 운영에 불필요한 부담을 줄 수 있음.

(2) 근로시간 기록·관리 강화

- 현재도 사용자는 임금대장과 임금명세서에 근로시간수(근로기준법 시행령 제27조)와 연장, 야간, 휴일근로를 시킨 경우 그 시간수를 기재해야 함(근로기준법 시행령 제27조의2).

[참고] 임금명세서 기재사항(근로기준법 시행령 제27조의2)

- 성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
- 임금지급일 • 임금 총액
- 기본급, 수당, 상여금, 성과금 등 임금의 구성항목별 금액
(통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우 그 품명 및 수량과 평가총액)
- 출근일수·근로시간 수 등에 따라 달라지는 임금의 구성항목별 계산방법(연장·야간·휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간수 포함)
- 임금의 일부를 공제한 경우 공제 항목별 금액과 총액 등 공제내역

- 그럼에도 불구하고 근로시간 관리체계 강화 명목으로 새로운 규제를 도입하는 등 경직성을 강화하는 방안을 논의하는 것은 신중할 필요가 있음.
- 특히, 사업장 체류시간과 근로시간이 반드시 일치하지 않는 경우가 많음에도 근로감독 시 체류시간을 모두 근로시간으로 인정하는 점은 지양해야 함.

2. 노·사의 다양한 수요가 반영되는 유연근로제 확대

① 부분 근로자 집단 의견 반영 조치 마련

- 현행법상 탄력적, 선택적, 간주, 재량 근로시간제 등의 서면합의의 주체는 과반수 노조 또는 과반수 노조가 없는 경우 근로자 과반수를 대표하는 자임.
- 그러나, 근무형태, 업무방식 등에 차이가 있는 경우 특정 근로조건 결정 시 해당 근로자들의 의사가 명확하게 반영될 수 있는 절차 마련이 필요함.
 - 전체 사업장 근로자대표와 같은 상시적이고 모든 근로조건에 대한 권한 부여가 아닌 특정한 근로조건에 관해서 해당 근로자들의 의사가 반영될 수 있는 절차가 필요함.

② 선택적 근로시간제 개선

- 현행 선택적 근로시간제는 최대 1개월(연구개발의 경우 3개월)내에서 활용 가능하며, 도입시 근로자대표 서면합의가 필요함.
 - ※ 정산기간의 총 근로시간 범위 내에서 근로자가 1일, 1주의 근로시간을 자율적으로 선택하는 제도
- 선택적 근로시간제 기간을 확대하는 방안에는 공감하나 3개월로는 부족한 측면이 있음.
 - 장기 프로젝트의 경우 집중 근무기간이 3개월을 넘는 경우도 있기 때문에 전체 기간을 3개월보다는 더 늘릴 필요가 있음.
- 또한, 현재 연구개발의 경우 1개월을 초과하는 선택적 근로시간제를 도입할 때 11시간 연속휴식시간을 부여해야 하는 점도 기업에서 활용하는데 제약이 됨.
 - 선택적 근로시간제는 근로시간을 근로자가 자유롭게 결정할 수 있음에도 11시간이라는 휴식시간을 일률적으로 강제하는 것은 제도의 본래 취지에 맞지 않음.
 - 11시간 연속휴식제의 예외도 현행법상 재난, 사고 수습, 인명보호를 위한 긴급조치 등에만 인정(근기법 시행령 제29조 제2항)하는 등 사유가 극히 협소함.

- 현재 1개월 단위를 활용하는 기업에서 3개월 단위를 활용하고 싶으나 11시간 연속휴식제 때문에 도입을 못하는 경우도 있음.

○ 아울러 선택적 근로시간제도는 근로자 개인에 따라 근로시간을 자율적으로 조정할 수 있는 제도임에도 전체 근로자대표와의 서면합의를 요건으로 하는 것은 제도 취지에도 맞지 않음.

○ 따라서, 선택적 근로시간제 활용도를 높이기 위해서는 다음과 같은 개선 조치가 필요함.

① 연구개발 뿐만 아니라 모든 업무에서 1년 단위로 확대

② 1개월 초과 선택적 근로시간제의 경우 11시간 연속휴식제만이 아닌 여러 가지 건강보호 조치 중 노사가 선택 또는 11시간 연속휴식시간 예외를 현재보다는 확대

③ 특정 집단에만 도입하는 경우에는 적용근로자 과반수 대표 서면합의로 도입

③ 탄력적 근로시간제의 실효성 제고

○ 3개월 이내 탄력적 근로시간제의 경우 근로일과 근로일별 근로시간을 사전에 확정해야 하는 점은 현장에서 활용하는데 제약요건이 되므로 3개월 초과 탄력적 근로시간제처럼 주별 근로시간을 정하도록 요건을 완화할 필요가 있음.

○ 또한, 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제를 도입할 때 11시간 연속휴식시간을 부여해야 하는 점 역시 기업에서 활용하는데 제약이 되므로 여러 가지 건강보호 조치 중 노사가 선택 또는 11시간 연속휴식시간 예외를 현재보다는 확대하는 것이 제도 활용률을 높이는 방안임.

○ 아울러 특정 집단에만 도입하는 경우에는 적용근로자 과반수 대표 서면합의로 도입하도록 할 필요가 있음.

3. 근로시간 저축계좌제 도입시 유의사항

○ 우리나라는 외국에 비해 가산수당 비율이 높는데 이러한 상황에서 근로시간저축계좌제를 도입하면서 휴가 장려 명목으로 과도한 혜택을 부여하는 것은 오히려 기업 부담을 가중시켜 제도 활용을 제약하는 유인이 될 것이므로 적립수준은 현행 보상 휴가제와 마찬가지로 1 : 1.5 비율을 유지하는 것이 바람직함.

- 현행법상의 연장·야간·휴일근로 가산률은 50%로 국제기준에 비해 높음.

[참고] 주요국 초과근로 할증률

국가	할증률
ILO 권고기준	• 25%
일본	• 연장근로 : 25%(월 60시간 초과하는 부분 : 50%) • 야간근로 : 25% · 휴일근로 : 35%
독일	• 할증에 관한 법률규정 없음(단체협약에서 결정)
프랑스	• 연장근로 : 25%(8시간 초과하는 부분부터 50%) • 단체협약에서 달리 결정 가능(단 10% 이상일 것)

- 휴가 사용을 활성화하기 위해서는 적립된 시간에 대해 특별한 사정이 없는 한 임금보상보다는 휴가사용촉진제도 등을 도입해 최대한 휴가를 쓰도록 하는 방안을 강구 할 필요가 있음.
- 또한 근로자가 금전으로 보상을 받는 경우에는 각각의 근로시간이 적립된 해의 통상 임금을 기준으로 정산되도록 할 필요가 있음.

4. 경제구조 변화를 반영한 근로시간 제도 현대화 - 근로시간 적용제외 규정 개편

- 기업들은 산업변화에 맞춰 일하는 방식을 다양하고 자유롭게 개선하고 있으며 특히 전문성으로 승부하는 인력들은 일하는 장소와 시간에서 자유가 보장될 필요가 있음.
 - 연구개발 프로젝트의 경우 수개월의 집중근로가 필요한데 현행 제도로는 집중근로를 할 수 있는 기간이 짧아 대응하기 부족함.
 - 전문직 등 기업 핵심인력들은 근로시간만으로 일의 성과를 평가하기 어려우므로 근로시간의 자율성을 보장하여 능력을 높일 필요가 있음.
- 미국과 일본은 일정 소득 이상의 전문직 또는 특정 업무 수행자에 대해서는 근로시간 규제 적용을 제외하는 제도를 운영 중임.
 - 미국은 관리직, 행정직, 전문직 등의 근로자가 일정 수준 이상의 임금(주급 \$684 이상 또는 연 107,432달러 이상)을 받는 경우 초과근로수당 및 최저임금 적용을 제외하는 화이트칼라 이그젬션 제도를 시행 중임.

- 일본은 고도의 전문지식이 요구되는 분석가, 프로그래머, 컨설턴트 등 연봉 1,075만엔 초과 근로자는 근로시간 한도 및 시간외수당 규정 적용을 제외함.

○ 일정 소득 이상(예 : 소득 상위 5%)의 연구개발 분야 및 전문직의 경우 근로시간 규제 적용 제외하도록 할 필요가 있음.

* 2020년 기준 전체근로자 **상위 7%(8,198만원), 5%(9,138만원), 3%(1억 535원)** <OT수당 포함>
고용노동부, 2020년 고용형태별근로실태조사 원자료 분석 결과

06

토론문

중소기업중앙회 **이명로** 스마트일자리본부장

토론문

이명로 (중소기업중앙회 스마트일자리본부장)

□ 중소기업중앙회 입장 : 대체로 찬성, 일부 내용 보완 필요

1) 연장근로 한도와 관련, 노사의 자율권·선택권 보장 필요성

[근로자의 선택권]

○ 노동(임금, 연장근로) vs 여가(휴식, 건강) 사이의 선택

- 경제학의 기본 전제로 근로자가 알아서 판단할 문제

- 임금 소득을 중요시하는 근로자는 노동(연장근로)을 선택할 것임.

최근 경제 상황상 고물가와 고금리로 인해 실질소득이 줄어든 근로자*는 연장근로를 통해 가계소득 보전할 필요성이 큼

* 연장근로 제한에 따른 사업체 규모별 임금 감소율<국회 예산정책처, 2018>

: (5~29인) 12.6% (30~299인) 12.3%. (300인 이상) 7.9%

※ 한가한 음식점에서 주 40시간 근무하며 저임금에 만족하지 vs 북적대는 음식점에서 연장근로하며 수당을 더 받을지는 근로자의 선택

- 장시간 근로로 과로사 위험이 있는지 여부와 관련,

전문가인 의사들도 “4주 평균 64시간, 12주 평균 60시간 근로까지는 뇌혈관·심장 질병 관련 과로사의 위험이 낮다”고 보고 있음

- 그럼에도 불구하고 특정 기간에 장시간 근로를 할 수 있어 근로자 건강권 보호 차원에서 11시간 연속휴식제 등의 규제는 필요함

○ 한편, 중소기업에서 근로자들이 어떤 선택을 하고 있는지에 대한 조사 결과, 상당수가 임금의 가치(연장근로)를 선택함*. 연장근로를 선택한 근로자가 몇 명이든지에 관계 없이 그 선택은 존중되어야 함

* 노사협의 기반 월 단위 연장근로제 도입에 근로자의 77%가 찬성<중기중앙회, 주52 시간제 중소기업근로자 의견조사, '22.8월>

- 근로자의 자유로운 선택이 보장되는 상황인가 ?

· 강제근로 금지(강한 형사처벌)

- 근로 강요는 직장 내 괴롭힘으로 통제됨
- 이직의 자유가 충분히 보장되어 있음
- 연장근로시간 결정은 개별동의와 집단동의를 전제로 함

[사용자의 선택권]

- 신규 근로자 채용(근로시간 배분하여 단축) vs 기존 근로자의 연장근로 활용 사이의 선택
 - 이윤극대화 논리에 따라 사용자가 선택할 문제
 - 고정비 부담(퇴직금, 4대보험료, 주휴수당, 엄격한 해고요건 등)이 큰 기업은 신규 채용을 기피할 것임
 - 제3자(국회, 정부)가 개별기업의 연장근로시간을 규제하는 것은 생산량을 규제하는 것과 동일. 국회와 정부가 연장근로시간 규제로 인한 기업의 거래처 상실을 책임질 수 있나?
- 중소기업은 **다양성**을 특징으로 함. 연장근로가 필요 없는 기업도 있고, 주52시간 연장근로가 불가피한 기업도 있음. 연장근로가 필요한 기업 중에는 상시 연장근로를 해야 하는 기업(뿌리산업 기업 등)이 있는 반면, 특정기간에 연장근로가 필요한 기업(조선·건설·IT산업 기업등)도 있음
 - 주52시간 이상 연장근로를 하는 중소기업은 그나마 경쟁력이 있는 기업. 따라서 근로시간 규제로 이들 기업의 생산활동을 규제하는 것은 국가 경제적으로도 큰 손실(비효율)
 - 일감이 적어 주52시간 근로에 만족하는 기업을 정상으로 간주하여 획일적으로 규제하는 것은 바람직하지 않음
- 근로시간 규제 시 **중소기업이 처한 어려운 현실**을 감안할 필요
 - 주52시간제 준수를 위해 신규 채용을 선택해도 인력난으로 채용 곤란 (중소기업의 낮은 지불능력 등으로 인해 청년 등의 구직자가 취업 기피)
 - ※ '22년 하반기 중소기업에서 구인 노력을 했음에도 미충원된 인력은 약 17만명, 미충원율은 16.8% (고용부, 직종별사업체노동력조사)로 전년 동기 대비 39%나 증가한 상황
 - 대·중소기업 역학 관계상 연장근로시간 규제로 수주물량의 납기 미준수 시 거래처

상실의 위험이 상존 ⇒ 개별적, 집단적 노사 합의로 선택한 연장근로 및 그 단위 기간에 대해서는 헌법 제119조 제1항(대한민국의 경제질서는 개인과 기업의 경제상의 자유와 창의를 존중함을 기본으로 한다.)에 따라 자율성을 존중해야 함.

2) 양극화 해소 필요성

- 대기업·공공부문의 조직노동자는 근로시간을 단축해도 기업의 지불 능력이 있어 임금 감소가 없으나 중소기업·미조직 근로자는 근로시간이 줄면 임금감소가 불가피 → 임금 격차 확대 → 양극화 심화
- 근로시간 규제로 대기업·공공부문 고임금 근로자는 저녁이 있는 삶을 누리나 중소기업 저임금 근로자는 투 잡을 가져야 하는 상황*. 중소기업 근로자는 결과적으로 근로시간이 늘어 건강을 해침. 이들에게 주52시간제는 그림의 떡 → 시급하고 중요한 민생 문제

* 지난 5년(2107~2022)간 부업자수는 33.1%, 가구주 부업자수는 41% 증가 <전경련>

3) 근로시간 규제는 줄이고, 시간당 생산성 향상 지원은 늘릴 필요성

- 근로시간을 줄인 상태에서 기존 인력으로 종전 생산량을 유지하려면 시간당 생산성이 증가되어야 함.
- 시간당 생산성은 단기에 증가 곤란. 특히 중소기업은 더 어려움
- 국회와 정부가 관심과 노력을 경주해야 할 이슈는 연장근로시간 규제가 아니라 시간당 생산성을 어떻게 높일 것 인가임
 - 중소기업(근로자)의 노동생산성 향상 지원 방안
 - 납품단가 연동제 안착
 - 스마트공장 구축사업 지원 확대
 - 직업훈련 확대(직업훈련 실시 여건 조성, 훈련비 지원 확대 등) 등

□ 결론

○ 노사의 선택권, 중소기업의 다양성을 존중하는 내용으로 구성된 점에 대해 대체로 찬성

- 다만, (1) 연장근로시간 한도와 관련, 미국은 아예 연장근로 한도를 규정하지 않고, 일본은 업무량이 폭증하면 월 100시간, 연 720시간까지 연장근로를 허용한다는 점을 감안해, 업무량이 폭증하거나 돌발상황이 발생하면 일본 수준으로 연장근로 한도를 넓혀줄 필요
- (2) 근로자 건강권 보호와 관련, 중소기업의 다양한 근로 실태를 감안하여, 주64시간 이내 근로, 주1회 24시간 연속휴식 부여 등 여러 방안 중에 사업장 상황에 따라 선택하게 하는 탄력적 운영 필요

○ 30인 미만 기업 8시간 추가연장근로제 재입법

- 30인 미만 기업은 8시간 추가연장근로제에 대한 의존도가 매우 높아, 작년 말로 제도 종료되자 마땅한 대책이 없음
- 정부에서 1년의 계도기간을 부여했지만, 기간이 한정되어 있고 근로자 진정 등으로 처벌받을 수 있는 위험*은 여전히 근본적인 해결책이 될 수 없음
- 고용부 주도로 연장근로 단위기간 확대 등 근로시간 제도개편 추진 중이나, 국회 논의 등을 거쳐야 해 상당한 시간이 소요될 것으로 보임
- 따라서, 당장 현장의 피해를 최소화하기 위해서는 8시간 추가연장근로제를 조속히 재입법할 필요

* '8시간 추가연장근로제 재입법안' 국회 계류중(권명호 의원, '23.1.30 발의)

07

토론문

LG전자 유준환 사람중심 사무직 노조 위원장

