

# 보 도 자 료



이 자료는 2012년 3월 7일(조간) 부터 보도해 주시기 바랍니다

노사·사회정책연구본부장 배규식,  
02-3775-5524

2012.3.5(월) 작성

총 8쪽

## 장시간 노동 실태와 노동시간 단축 토론회

- 한국의 장시간 노동체제 더 이상 지속가능성 없어!!
- 장시간 노동개혁을 위해서는 포괄임금제와 교대제 개혁이 필수
- 27 - 55세의 고용시스템의 장시간 노동 개혁과 정년연장으로 세대간 일자리 나누기와 고령화 대비 필요

### ◆ 한국노동연구원 '장시간 노동 실태와 노동시간 단축 토론회'

- 일시: 2012. 3. 6. 14:00 - 17:40
- 장소: 대한상공회의소 중회의실 A
- 주최: 한국노동연구원
- 후원: 한국노사관계학회, 한국노동법학회

### ◆ 발표문

1. 장시간 노동의 실태, 구조와 원인  
(홍민기, 한국노동연구원 연구위원)
2. 서비스산업 노동시간실태와 노동시간 단축: 은행업을 중심으로  
(권현지, 영국 King's College of London 교수)
3. 제조업 노동시간 실태와 노동시간 단축  
(전 인, 영남대 경영학부 교수)
4. 교대제개편과 노동시간 단축  
(이상민, 한양대 경영학부 교수)
5. 한국의 장시간 노동체제 개혁과 노동시간 단축  
(배규식, 한국노동연구원 노사·사회정책연구본부장)

## ◆ 보도자료 본문

### 1. 장시간 노동의 실태, 구조와 원인

- 주 48시간 이상을 일하는 장시간 근로자의 비율이 2009년 30%로 다른 나라에 비해 매우 높다.
- 한국은 전일제를 표준으로 하고 있다. 40시간 이상 일하는 근로자 비중 한국 82.0%, 다른 나라에 비해 매우 높음. 여성의 경우에도 전일제가 표준이 되어 결혼, 자녀 양육, 고령화 등 생애주기적 노동시간 변경 요구와 괴리
- 한국에서는 정규직 시간제 혹은 차별 없는 시간제 노동을 할 수 있는 제도나 관행의 부재.
- 포괄임금제는 장시간 노동의 한 형태로 연장근로수당의 부분 지급(매일 연장근로를 하는 곳의 40.6%) - 하급 사무직, 판매직, 서비스직이나 전문직에서 고정연장수당보다 훨씬 길게 일함
- 장시간 노동의 원인 생계비 보충형 - 정액급여가 100-150만원일 때 초과노동시간이 가장 길고, 정액 급여가 증가함에 따라 초과노동시간 감소
- 근로기준법 제59조에서 12개 근로시간 특례업종을 지정 12시간을 초과하여 연장근로 허용. 1961년에 입법되어 50여년 동안 12개 업종 무변화특례의 고용비중이 2010년 현재 52.9%로 지나치게 높음.
- 근로시간 특례제도의 실효성 부재
  - 특례의 적용을 받지 않는 산업에서 오히려 초과노동시간이 길고, 초과노동시간이 12시간 이상인 비율도 높다.
- 2조격일제와 2조2교대제의 노동시간이 긴 것으로 나타나는데 2조2교대제의 비율이 가장 높음

### 2. 서비스산업 노동시간실태와 노동시간 단축: 은행업을 중심으로

- 한국의 장시간 노동은 제조업 생산직에 국한된 문제가 아니라 서비스업에도 포괄임금제관행으로 행정통계치 보다 실제 노동시간의 훨씬 길 수 있음.
  - 제조업의 경우 33.4%의 업체가 고정연장근로수당을 지급하는데 반해 비제조업의 경우 64.1%의 업체가 해당정책을 사용하고 있음(2009년 사업체패널 결과).
- 본 연구는 서비스업의 대표업종인 은행업에서의 개인단위 노동시간 실태조사를 통해 실제의 근로시간 현황에 가깝게 접근하고자 함.

- 은행업은 1990년대 말 외환위기 이후 산업구조조정 및 탈규제의 핵심대상으로 대규모 고용조정과 지점의 슬림화 등 외환위기 이후 고용조정과 노동시간의 변화간의 관계를 잘 보여줌.
- 산업구조조정, 탈규제, 시장경쟁강화로 판매위주 영업으로의 사업전략 변화, 작업조직변화, 업무폭 변화, 성과위주 인사관리정책 등 질적 변화도 수반됨.
- 이러한 변화는 2004년 금융노사의 주5일 근무제 합의나 2008년 근무시간 정상화 관련 교섭 등에서 보듯 지난 10여년간 은행업의 장시간노동체제 형성에 큰 영향을 미침.
- 은행업은 그동안 여타 서비스업과 같이 특별한 근거도 없이 근기법 제59조 근로시간 특례대상 업종으로 분류되어 연장근로시간 규제에서 제외됨.
- 정부 공식통계에 따르면, 월평균 초과근로시간은 6시간 내외.
  - 사업체 조사에서 금융보험업 2010년 현재 평균 주당 노동시간은 41.2시간, 월 초과근로시간은 전산업 평균 15.2시간과 비교할 때 5시간으로 매우 짧음(고용형태별 근로실태조사).
- 실제 개인 근로자 조사 결과 노동시간
  - 은행의 중간관리직급 이하 정규, 비정규노동자들의 1일 평균 근로시간은 11.23시간 (중간값: 11시간).
  - 남성, 11.54시간, 여성 10.9시간으로 5일 기준 주당 평균 노동시간이 총 56시간, 남녀 공히 근기법상 12시간의 소정 연장근로시간 한도를 초과해 근로. 하루 12시간 이상, 즉 4시간 이상의 연장근로 비율역시 20%에 가까움.
- 설문조사결과 장시간 노동의 요인으로 지목된 것은, 1) 절대적 인력부족, 2) 과중한 후작업, 3) 강화된 성과문화, 4) 관행으로 정착된 장시간 노동문화, 그리고 5) 업무상의 저효율 등.
- 여름휴가 평균 3.35일, 연차휴가 평균 4.15; 사용하지를 희망하는 연차일수와 실제 사용일수간에 6-7일의 차이를 보임.
- 연장근로시간에 대한 보상은 주당 약 3시간 정도가 신청되고 있으며 전혀 신청하지 않는 경우도 16%에 달함.
- 주요 서비스업인 은행업의 개인단위 실태조사 결과 정부공식 사업체 단위 통계와는 달리 장시간 노동체제가 크게 확산되어 있음을 보여줌.
- 외환위기 이후 과도하게 추진된 인력효율화 정책과 그에 따른 과중한 업무부담이 가장 빈번하게 제기된 문제. 적정휴가일수확보와 함께 현재의 숙련별, 지점특성별

인력 구조를 고려한 적정인력충원 및 형평성 있는 인력운용 정책이 필수적. 특히 일부 일반은행과 유사한 기능의 국책은행 인력충원이 시급.

- 연장근로를 통한 수량적 유연성 확보 외에 미발달한 기능적 유연화 정책을 개발하여 시행함으로써 장시간근로 해소를 꾀할 수 있음. 팀활용 등 작업조직 고도화가 근로시간에 미치는 정적인 영향이 발견됨.

### 3. 제조업 노동시간 실태와 노동시간 단축

#### □ 자동차산업 장시간 노동

- (H자동차 노동시간) H자동차의 연간 총 노동시간은 2,500시간 내외. 서유럽 1,600시간 내외, 미국 일본 1,900-2,100시간 수준
- 월 평균 노동시간은 대략 190-210시간이며, 평일 연장근로와 주말 특근이 50-70시간(노동시간의 30%) 임
- (생산모델 수요에 따른 공장별, 개인별 노동시간 차이) H자동차 생산모델의 시장 수요에 따라 노동시간 차이가 존재 함
  - 3공장(아반떼)의 경우, 2,400-2,800 시간 노동이 68.7%
  - 2공장(싼타페, 베라쿠르즈), 5공장(에쿠스, 제네시스, 투싼)은 제품 판매부진에 따라 22,00시간미만이 82.1%, 63.8% 임
- (노동시간과 임금) H자동차 근로자의 월평균 임금총액은 540만 원 수준이며, 초과근로수당이 120만 원 수준으로 23% 정도 임
- (장시간 근로 요인: 회사측) 기계설비의 가동률 극대화 추구. IT 기술 적용확대와 설비자동화 등에 따른 생산성 향상으로 월 생산량 14-15만 대 수준 유지. 반면, 신규고용 축소 및 외주·사내하청 활용을 통한 유연성 유지
- (장시간 근로 요인: 노측) 근로자의 초과근로수당 선호와 노사간 담합 구조. 높은 휴일 및 특근수당에 대한 근로자의 장시간 노동선호와 노동조합의 장시간노동체제에 대한 묵시적 동의와 노사 담합

#### □ 조선산업 장시간 노동

- (A, B기업 현황)조선 대기업 정규직근로자의 연간 총노동시간은 2,880 -3,120시간 내외로 매우 장시간 노동.
  - 월 평균 노동시간은 240-260시간, 1주 60시간 내외

- (사내하청) 300인 이상 조선대기업의 사내하청 비중은 61.3%
  - 사내하청 근로자는 정규직 보다 장시간노동, 저임금(70% 수준) 및 열악한 근로조건에서 노동. B기업의 사내하청 노동시간은 월 평균 290-300시간
- 장시간 근로요인
  - (회사측) 조립공정 자동화, 모듈화, UNIT 생산 방식 등으로 선박건조 시간단축. 기계설비 운영의 극대화를 위해 교대제 및 상시적 잔업과 초과근로
  - (노측) 초과근로수당(월 66-72만 원)선호와 노사간 담합 구조. 정규직 보호와 사내하청 활용에 대한 노동조합의 묵시적 동의와 사내하청 문제 외면
- (장시간 근로 결과) 신규고용 억제와 사내하청을 통한 가격경쟁력 유지, 정규직의 노동시간 독점과 고령화, 산재위험과 일과 가정의 양립 문제

#### □ 철강산업 장시간 노동

- (철강산업 교대제) 지불능력이 많은 경우 4조교대조, 적은 경우 2조교대조 사용. 3조 3교대 연간 노동시간 2,324시간, 4조2교대 1,920시간
- (삼정파엔에이 4조2교대: 도입배경) 모회사인 포스코의 검토지시, 근로자의 교대제 개편요구, 인적자원 생산성 향상 필요성
  - (3조3교대--> 4조2교대 도입과정) 고용관계체계의 신중하고 종합적 고려
  - 종업원 의견 수렴을 통해 모든 유형의 교대조 시범운영 후 결정
  - 인사제도개선, 인력수급, 임금보전, 생산성향상 운동, 환경개선 및 교육 등 체계적이고 오랜 준비를 통해 진행
  - (4조2교대 도입성과) 고용인원 44명증가, 연간 노동시간 2,324시간--> 1,920시간, 휴일수 48일-->165.5일, 의무학습시간 증대(96시간), 교육예산 증액(2억 원), 제안제도 및 개선활동 활성화로 90억 원 원가절감
- (동부제철 열연공장 4조2교대: 도입배경) 신규 공장설립에 따른 조기 인력확보, 작업능력 향상을 위한 교육훈련, 성과주의체제 도입
  - (4조2교대 도입과정) 다양한 이해관계자의 의견수렴, 공청회 등 진행, 경영진 주도 노동조합 협조 하에 이루어짐
  - (도입성과와 한계) 고용창출 250명, 주당 노동시간 42시간, 연간 교육훈련 240시간. 한계점은 품질, 생산성 목표 미달, 근로자간 낮은 동질감으로 인한 현장 OJT 미성숙, 임금 소폭 감소

#### 4. 교대제 개편과 노동시간 단축

- 업종별 주요 이슈
  - 각 산업과 업종 마다 교대제 관련 다양한 문제들이 존재하고 이들 교대제 개선 방안도 다양한 해결책이 필요함.
- 장시간 교대제 근로의 원인
  - 사용자 측의 경영혁신 노력의 미흡, 느슨한 생산관리 관행, 공장가동시간 연장을 통한 효율성 추구, 수요변동에 대한 유연성 추구의 수단으로 활용
  - 원청업체의 납품단가 인하 요구, 단납기 다품종 요구, 그리고 불공정한 도급계약
  - 근로자 측면에서 생계형 저임금 근로자의 소득안정, 고임금 숙련근로자들의 소득 수준 개선 요구, 느슨하게 오래 일하는 근로문화, 그리고 임금과 노동강도는 유지한 채 근로시간의 단축을 요구하는 노동조합의 태도
  - 사회제도적 측면에서 외국인근로자 활용과 중소기업 인력난
- 정책 방안
  - 수요가 많은 시간에 연장근무를 축적하였다가 비수기에 단축근로를 통하여 축적된 연장근무를 차감하는 근로시간저축계좌제 방식의 확산
  - 연장근로시간 규제를 주단위로 하지 않고 일단위 최장 3시간 규정을 두는 대신에, 월 단위 혹은 연단위 연장근로시간 제한 규정을 신설할 필요
  - 생산성 향상이나 불량률 저하, 연장근로시간 단축 등의 목표를 노사가 공동으로 세우고 이에 따른 보상방식으로 정부의 컨설팅사업 진행
  - 수요변동에 맞게 공장가동시간을 유연화하여 수요감소시 하루 8시간 이하로 근로시간 감축, 공장가동과 관련한 변동비 절감 방안의 적극적 검토
  - '질' 위주의 공공부문 합리화 관점에서 공공부문 근로자들의 근로시간 단축과 일자리 창출 문제를 공공서비스 개선 및 예산합리화 문제와 결합하여 다루어야 함
- 하도급 관계에서 노동시간 규정 준수의 원천 책임 공유
  - 최저임금수준의 생계형 근로자들에게 최저휴가일을 정책적으로 부여하고 하도급 계약 시에 준수하는 정책을 추진할 필요
  - 하청업체의 불법적 장시간근로 관행에 원청업체의 엄격책임(strict liability) 적용
  - 근로감독 시에 부품제조 과정에서 부품사가 연장근로 제한과 같은 법률 규정을 위반한 경우에 원청사도 연대책임 부과, 행정지도 대상화
  - 장시간근로로 인한 근로자 건강상의 문제를 광범위하게 산업재해로 인정하고 보상책임을 하청업체뿐 아니라 원청업체도 부과.

- 도급계약 시에 연차휴가를 보장하는 표준계약서를 작성하고 체결하도록 유도

## 5. 한국의 장시간 노동체제 개혁과 노동시간 단축

### □ 장시간 노동의 결과

- 낮은 고용률, 생산시스템 업그레이드 지체, 직장가정과 가정의 관계, 생애주기, 노동과 여가 문화, 건강과 산업재해 등에서 심각한 결과 초래
  - 노동시간 독점으로 정규직 노동자의 과중노동(overwork), 노동시간의 사회적, 세대 간에 불균등한 배분 초래.
  - 전일제 고용을 전제로 정규직 시간제 고용으로 일할 기회를 박탈함으로써 여성들의 고용률을 낮춤
  - 장시간 노동체제로 기업들의 노동시간의 효율적, 계획적 관리 부진과 노동자들의 건강 위협, 산업재해, 직업병의 가능성을 높이고 노동생활의 질과 삶의 질 저하
  - 노동시간의 상방유연성을 보장하되 하방경직성 초래, 노동시간의 규제 곤란 혹은 규제의 사각지대를 낳고 있음.
- 정규직 시간제 고용의 활용을 통한 일자리 나누기로 일자리수 증가에 기여
  - 현 전일제 고용에서 정규직 시간제 고용으로 전환하고 역전환을 하도록 하면서 정규직 시간제 고용을 늘리는 것도 일자리 나누기로 일자리수를 크게 늘릴 것임

### □ 장시간 노동의 개혁 방향과 정책방안

- 장시간 노동체제의 개혁방향
  - 현 27세- 55세 고용모델의 장시간 노동체제를 근본적으로 개혁하고 생애주기, 일과 가정의 양립, 삶의 질 개선에 적합한 노동시간과 고용체제를 재설계
  - 1일 8시간 노동, 1주 40시간 노동이라는 사회적 규범을 세우고 생활 속에 내면화
  - 기업들의 인력 최소화 전략 변화 유도 - 근로시간에 대한 근로감독강화, 불황이나 수요감소 시 유연성을 갖는 대안적인 방안 마련. 고용을 늘리되 기업복지비용을 포함한 각종 비용 통제 방안도 마련 필요
  - 장시간 노동을 줄이기 위해서는 중소기업들의 생산시스템의 개선과 혁신 필요
  - 전일제 고용 중심의 고정화된 사회적 노동시간과 고용규범 개혁과 생애주기의 필요에 따라 일정한 범위 내에서 노동시간을 유연하게 조정할 수 있는 방안 필요.
  - 노동시간 단축을 위해 교대제도 개편과 포괄임금제 개혁도 필수적임

- 장시간 노동과 관련된 법적 규제의 개선
  - 인정근로시간제를 남용한 실제 노동시간과 임금지급시간과의 격차 확대, 포괄임금제나 고정OT제를 통한 연장근로시간의 과다 등 근로기준법상 노동시간 한도의 위반행위에 대한 근로감독 강화
  - 근로기준법 개정을 통한 고용노동부 행정해석(근기 68207 -2855, 2000. 9. 19)을 폐기로 휴일근로를 연장근로시간에서 제외하여 장시간노동 관행에 제동
  - 근로시간 특례업종의 최소화 필요 - 업종 전체가 아니라 노사가 해당 업종 중 특례제도필요업무·직종 등을 합의하여 적용범위와 적용 근로자수 축소.
  - 근로시간 특례업종의 해당 근로자들에게 1일 11시간의 연속최소휴식시간 부여
  - 최대노동시간을 규제방안으로 월 최대연장근로시간제 도입.
  - 포괄임금제를 입법으로 명문화하여 금지하고 연장근로시간 대로 수당 지급필요
  - 입법적으로는 휴일 및 휴일근로에 관한 규정을 국제노동기준에 맞게 개정
- 장시간 노동의 단축을 위한 세부정책 제언
  - 장시간 노동이 관행화된 산업·업종, 직종 등을 대상으로 노동시간에 대해 종합적인 조사를 통해 법 위반행위가 있는지를 조사
  - 공무원과 공공부문부터 1일 8시간, 주 40시간제를 노동시간의 기본적인 표준과 사회적 규범으로서 재정의하고 확립
  - 전일제 노동을 시간제 노동으로 전환하고 나중에 역전환 제도를 통해 노동시간 단축, 일과 가정의 양립, 생애주기에 맞는 노동시간 조정 제도와 관행의 확립