



발행인 김승택 원장직무대행
편집인 성재민
편집교정 정철

자료문의 KLI 학술출판팀
주소 30147 세종특별자치시 시청대로 370 한국노동연구원
TEL 044-287-6088
FAX 044-287-6089

발행일 2017년 10월 25일

일과 삶의 균형을 위한 근로시간 단축의 과제

안주엽 외 4인*

노동시장에 만연한 장시간근로를 완화하여 일과 삶의 균형을 이루기 위한 현 정부의 노력이 가시화되고 있다. 이 글에서는 장시간근로를 해소하기 위한 방안으로서 휴일근로의 연장근로 산입을 통한 주52시간 근로시간 한도의 정착, 휴일휴가제도의 개선, 4인 이하 사업장에 대한 근로시간 규정 적용, 포괄임금제 개선, 연결되지 않을 권리의 정책과제를 제시한다.

I. 서론

1980년 2,700시간을 넘었던 연간 총근로시간은 1989년 근로기준법 개정¹⁾으로 2000년에는 2,497시간으로 줄어들었고, 2003년 근로기준법 개정²⁾의 적용범위가 사업체규모별로 확대되면서 2016년 2,184시간까지 지속적으로 감소하였다.³⁾ 그러나 OECD

자료에 따르면, 2016년 한국의 연간 노동시간은 2,069시간으로 회원국 평균(1,763시간)보다 3백여 시간, 독일(1,363시간)에 비해 7백 시간이나 긴 수준이다.⁴⁾

현 정부는 ‘국정계획 5개년 계획’(2017년 7월)에서 ‘휴식 있는 삶을 위한 일·생활 균형의 실천’을 100대 국정과제 중 하나로 선정하고,⁵⁾ 법정근로시간 준수 및 근로시간 단축 추진과 근로자의 휴식권 보장

휴식 있는 삶을 위한 일과 삶
균형의 실현

* 안주엽(한국노동연구원 선임연구위원, iyahn@kli.re.kr), 김기선(한국노동연구원 연구위원, arbeit@kli.re.kr), 김근주(한국노동연구원 연구위원, keunju@kli.re.kr), 정동관(한국노동연구원 연구위원, ryanjung@kli.re.kr), 이경희(한국노동연구원 연구위원, khlee@kli.re.kr)

1) 법정근로시간을 주48시간에서 주44시간으로 단축. 이에 따라 토요일 격주휴무제가 도입되었다.

2) 법정근로시간을 주40시간으로 단축하여 주5일 근무제가 도입되고 일반화되는 경향을 보이고 있다.

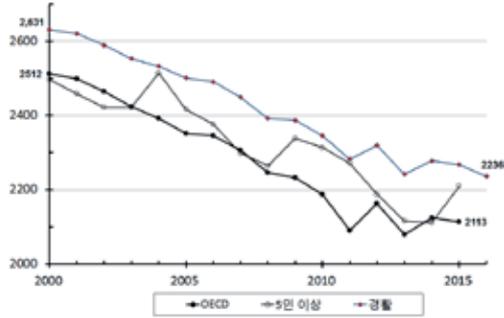
3) 고용노동부의 「고용형태별 근로실태조사」(5인 이상 사업체)로, 이러한 추이는 경제활동인구조사나 OECD 기준에 따른 연간 근로시간의 추이와 다소 수준의 차이는 있지만 거의 유사하다.

4) 최근 OECD 연간 근로시간 자료의 값에 변화가 있었음에 주의하여야 한다.

5) 5대 국정목표의 ‘내 삶을 책임지는 국가’, 20대 국정전략 중 ‘자유와 창의를 넘치는 문화국가’.

[그림 1] 연간 근로시간의 추이(2000~2016)

(단위: 시간/년)



자료: 통계청 국가통계포털, OECD Statistics.

<표 1> 근로시간 집단별 근로자 수

(단위: 천명, %)

	전체	근로시간 집단				비중	
		40시간 이하	52시간 이하	52시간 초과	(60시간 초과)	52시간 초과	휴일 근로
전체 근로자	14,162	7,623	5,104	1,435	(476)	10.1	5.0
근로시간 적용 여부							
적용업종	5,605	2,671	2,142	792	(277)	14.1	9.6
미적용업종	8,557	4,951	2,962	643	(199)	7.5	1.9

자료: 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사(2016년) 원자료.

및 육아휴직 확대 등을 통해 일·가정 양립 확산을 과 제목표로 제시하였다. 이를 위해 주52시간 근로 확립 등 법제도 개선, 포괄임금제 규제, 장시간근로 사 업장 지도감독 강화, 근로시간 단축에 따른 중소기업 근로자 부담 완화 지원, 근로시간 외 업무지시 금지, 공휴일 민간 적용 및 연차휴가 보장을 통하여 2022년 까지 1,800시간대 근로시간을 실현하는 것을 목표로 하고 있다.

본고에서는 장시간근로의 개선을 통해 일과 삶의 균형(Work-Life Balance: WLB)을 이루기 위한 근로 시간 관련 정책과제를 제시한다. 이에는 휴일근로의 연장근로 산입을 통한 주52시간 근로 확립, 휴일휴가 제도 개선, 근로기준법상 적용제외의 합리적 축소, 포 괄임금제 개선, 연락받지 않을 권리 등이 포함된다.

II. 휴일근로의 연장근로 산입의 효과

고용노동부의 「고용형태별 근로실태조사」(2016 년) 자료에 따르면, 근로기준법상 근로시간의 적용을 받는 업종에서는 주당 52시간을 넘는 장시간근로의 비중이 14.1%(792천 명)에 이르고, 휴일근로를 하는 근로자의 비중은 9.6%에 이르고 있다.⁶⁾

여기에서는 휴일근로를 연장근로에 산입하였을 때, 일자리 창출 가능성과 해당 근로자의 근로시간과

임금수준에 미치는 영향 및 해당 사업체의 노동비용 에 미치는 효과를 분석하기로 한다.

1. 시뮬레이션의 가정⁷⁾

근로시간 적용업종의 총근로시간을 주당 52시간 으로 제한하는 시뮬레이션에서 ①소정근로시간이 52시간을 초과하거나 초과근로시간이 0시간이면, 초 과근로시간은 0시간, 소정근로시간은 52시간으로 하 거나 ②소정근로시간이 52시간보다 작지만 초과근 로시간으로 총근로시간이 52시간을 초과하면, 현재 의 소정근로시간은 유지하고 초과근로시간을 52시 간에서 현재 소정근로시간을 제한 값으로 한다.

2. 근로시간의 변화

시뮬레이션의 영향을 받는 장시간근로자의 총근 로시간은 주당 59.2시간에서 52.0시간으로 7.2시간 (12.2%) 줄어들고, 초과근로시간은 주당 15.9시간에 서 6.1시간(38.6%) 감소한다. 근로시간 적용업종의 총근로시간은 43.4시간에서 42.4시간으로 1.0시간 (2.3%) 줄어들고, 전체 근로자의 총근로시간은 41.0 시간에서 40.6시간으로 0.4시간(1.0%) 줄어든다.

6) 조사자료에 포함된 15,338천 명의 근로자 중 근로시간에 대한 정보 누락자와 주당 근로시간을 확정할 수 없는 조사시점 당월 입사자를 제외.

7) 시뮬레이션에서는 사업체규모별(5인 이상 50인 미만, 50인 이상 300인 미만, 300인 이상으로 구분)로 미치는 효과를 구한 후 전규모에 미치는 효과는 사업체규모별 효과를 합한 값으로 한다.

3. 일자리 창출효과: 110~190천 명

시뮬레이션 결과 시뮬레이션의 영향을 받는 근로자의 총근로시간이 줄어들고, 유효노동(=근로자 수×주당 총근로시간)은 570만 시간 줄어들게 된다. 이러한 유효노동의 감소를 보전하자면 주 52시간 근로자는 109.6천 명, 주 40시간 근로자는 142.5천 명, 주 30시간 근로자는 190.0천 명의 신규채용이 필요하게 된다.

4. 임금수준 변화

시뮬레이션의 영향을 받는 근로자의 임금총액⁸⁾은 월 289만 원에서 252만 원으로 37.5만 원(13.0%), 특별급여를 포함한 임금총액은 월 330만 원에서 288만 원으로 42.2만 원(12.8%) 감소한다.⁹⁾

5. 순노동비용은 3.9~5.5천억 원 증가

사용자의 노동비용의 변화는 기존 장시간근로자의 근로시간 감소에 따른 노동비용 감소효과와 유효노동 감소를 보전하기 위한 신규채용에 따른 노동비용 유발효과를 함께 고려한 순노동비용으로 추정한다.¹⁰⁾

근로시간 적용업종에서 총근로시간을 주52시간 제한하는 시뮬레이션에 따르면, 사회보험료를 포함한 노동비용은 249조 원에서 245조 원으로 4조 3,815억 원(1.8%) (임금총액은 3조 5,652억 원, 특별급여를 포함한 임금총액은 4조 99억 원) 감소한다.

한편 유효노동 감소를 보전하기 위한 신규채용에 따른 노동비용은 4조 7,751억 원~4조 9,355억 원 늘어나게 된다.¹¹⁾

따라서 총근로시간을 주당 52시간으로 제한하였을 때 순노동비용은 3,936~5,540억 원 늘어나게 된다.

III. 휴일·휴가제도의 개선

‘심각한 장시간노동’을 벗어나지 못하는 우리나라의 현실이 정상적인 노동체제로 전환되기 위해서는 근로시간의 이면에 존재하는 ‘휴식제도’의 개선이 이루어져야 한다. 근로관계 중 인간으로서 필요한 최소한의 휴식은 반드시 확보되어야 하는 ‘최소 근로조건’이다. 이에 관하여 「근로기준법」을 비롯한 노동관계법령에서는 ‘주휴일’, ‘연차휴가’ 등을 규정하고 있으며, 부가적으로 「근로자의 날 제정에 관한 법률」, 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 등에서 ‘공휴일’ 등에 관하여 규정하고 있다.

휴일·휴가제도와 관련해서 주로 다루어지고 있는 것은 1주 근로시간 상한과 관련하여 ‘연장근로와 휴일근로’의 중복 문제이지만, 전체적인 휴일·휴가제도의 틀에서 보면 가장 문제되는 것은 제도와 현실의 괴리, 즉 실제로 휴가와 휴일을 사용하는 것이 쉽지 않다는 점이다. 이러한 배경에는 휴일·휴가제도 자체가 고용형태 및 기업규모 등에 따라 차등적으로 실시될 가능성이 높으며, 이에 따른 ‘휴식의 양극화’가 발생하고 있다는 점도 간과할 수 없다.

우선 ‘공휴일’에 관하여 살펴보면, 근로자의 날을 제외한 공휴일에 관해서는 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따라 결정되고 있다(대체공휴일제도 포함). 그리고 정부의 결정에 따른 ‘임시공휴일’에 관해서도 원칙적으로 관공서 및 공공기관에 대해서만 인정된다. 이에 따라 공무원, 관공서 또는 공공기관에 중

8) 임금총액은 정액급여와 초과급여로 구성된다. ①시뮬레이션의 정액급여는 현재 소정근로시간 대비 시뮬레이션에 따른 소정근로시간의 비율에 현재의 정액급여에 적용하여 계산하고, ②시뮬레이션 초과급여는 현재 초과근로시간 대비 시뮬레이션 초과근로시간의 비율에 현재의 초과급여를 적용하여 계산한다. ③시뮬레이션의 특별급여는 현재의 임금총액 대비 특별급여의 비율을 시뮬레이션의 임금총액에 적용하여 계산한다.

9) 근로시간 적용업종의 임금총액은 292만 원에서 287만 원으로 5.3만 원(1.8%) 감소하고, 전체 근로자의 임금총액은 259만 원에서 257만 원으로 2.1만 원(0.8%) 감소하게 된다. 특별급여를 포함한 임금총액은 근로시간 적용업종에서 339만 원에서 333만 원으로 6.0만 원(1.8%), 전체 근로자에서는 294만 원에서 292만 원으로 2.4만 원(0.8%) 감소한다.

10) 노동비용은 고용형태별 근로실태조사에서 파악가능한 임금총액과 특별급여 및 사회보험료의 사용자 부담금을 합한 금액을 말한다. 사회보험료 사용자 부담금은 개별 근로자의 각 사회보험별 가입 여부(원자료)를 고려하고, 가입근로자의 임금총액(특별급여 포함)에 사회보험료율(사용자 부담금)을 적용한다. 적용보험료율은 고용보험 0.65%, 건강보험 3.6%(장기요양보험료 포함), 국민연금 4.5%(한도 적용), 산재보험 1.7%(전산업 평균)이다.

11) 신규채용 근로자의 시간당 기본급, 정액급여, 초과급여는 근로시간 한도 적용업종에 종사하는 근로자 중 근속기간이 12개월 미만인 근로자의 근로조건을 적용, 특별급여 비율과 사회보험료 비율은 근로시간 한도 적용업종에 종사하는 근로자의 근로조건을 적용하였다.

휴식권의 평등한 보장을 위한
공휴일에 대한 법적 근거 확립

사하는 근로자들은 ‘공휴일’을 유급휴일로서 쉴 수 있지만, 민간기업의 근로자들은 집단적 합의(단체협약 및 취업규칙)에 따라 ‘공휴일’ 적용 여부와 유급성이 달라지기 때문에 근로자들 사이의 휴일 양극화가 발생하게 된다. 이러한 문제점을 해결하기 위하여 최근 국회에서는 공휴일에 대한 법적 근거를 명확하게 하는 한편 휴식권을 평등하게 보장하고자 하는 취지의 다수의 법률 개정안(김해영 의원의 안 등 9개)이 제출되어 있다.¹²⁾

이처럼 ‘공휴일’의 보편성 논의에서는 단순히 ‘공휴일’을 민간기업 근로자들에게 적용하는 문제를 넘어서 임시공휴일의 지정 및 공고에 관한 사항도 정리하여, 국민들의 공휴일에 대한 예측가능성을 높이는 방안도 마련할 필요가 있다.¹³⁾

연차휴가에 관해서는 휴가의 취득과 부여에 있어서 차별적 요소를 개선함과 동시에 공무원과 같은 휴가 일괄사용제·계획연휴제도와 같은 제도적 개선이 요구된다. 현재 연차휴가는 80% 이상 출근한 근로자에 대하여 근속기간에 따라 차등적으로 부여(근속 3년 경과 시 매 2년마다 1일, 25일 한도)된다.

기간제 등 비정규직의 비율이 높은 상황에서 근속기간에 따른 휴가일수의 차등은 고용형태에 대한 제도적 차별이 될 수 있다. 특히 기간제 근로자의 경우 월단위 연차휴가를 적용받게 되는데, 계속 근로기간이 1년 미만인 경우와 1년 이상인 경우의 연차휴가 부여 기준이 다르기 때문에 「근로기준법」 제60조 제3항의 조정규정을 두고 있다.¹⁴⁾ 그러므로 실제 기간제 근로자의 경우에는 ‘사용할 수 있는 휴가일’은 제한이 있게 된다.

공무원의 경우 「국가공무원 복무규정」에서 연차휴가의 10일 이상의 연속적 사용(제16조의4)을 규정

[그림 2] 휴일·휴가에 대한 제도적 규율

2016.1.1.		2016.12.31.		2017.12.31	
A		B		C	
총 12일 중 11일 사용 가능		(15-A) 4~15일		연차휴가 미사용수당 발생(15일)	
고용 개시		계속 근로 1년 (계약 연장)		고용 종료	
월 단위 연차휴가		완전한 연차휴가			

하고 있다. 연차휴가의 일괄사용은 국제노동기구 제 132호 협약을 비롯하여 많은 국가들에서 규정하고 있는 연차휴가의 원칙으로 ‘휴가를 휴가답게’ 사용하기 위해 필요하다. 아울러 「국가공무원 복무규정」에서 규정하고 있는 연가의 저축(제16조의3), 병가(제18조) 등에 관한 민간부문 확대도 적극적으로 검토되어야 할 것이다. 연차휴가의 사용에 관해서는 일본의 계획연휴제도(개별적 연차휴가(5일 이하) 이외의 5~10일의 연차휴가에 대하여 노사의 서면협정에 따라 실시)와 같이 사업장 단위의 전체 노동력에 대한 휴가 배분을 위한 집단적 계획 설정을 통하여 상사와 동료의 ‘눈치를 보지 않고 휴가를 사용하는 문화’를 정착할 필요가 있다.

추가적으로 휴식제도 중에 ‘일간 휴식’에 관한 법적 근거가 없다는 점도 전체 휴식제도의 차원에서 보완되어야 할 사항 중 하나이다. 근로시간법제라는 관점에서 볼 때, 우리나라의 특징은 근로시간 상한 규제가 매우 약하다는 특징이 있다. 1일의 상한이 없으며 연장근로에 대한 많은 특칙과 예외가 인정되고 있고, 이를 방지하기 위한 일간 휴식(daily rest)이 존재하지 않는다. EU 근로시간 지침(제3조)을 비롯하여 다양한 국가들에서 근로일과 근로일 사이의 11시간의 연속 휴식을 도입하고 있는데, 이는 근로자의 인

휴가를 휴가답게, 일간
휴식을 통한 근로자 건강과
생애적 회복 도모

12) 행정안전위원회는 2016년에 발의된 경대수·이찬열·양승조·한정애·장재원·심재원 의원안에 대하여 ‘공휴일 법제화 여부 및 공휴일의 인정범위와 관련된 제정내용과 마찬가지로 국민의 평등권 및 휴식권 보장이라는 측면에서 임시공휴일 지정 사유가 구체화되면, 공휴일 지정에 대한 예측가능성을 높여 국민들의 여가활동 등을 촉진하는 효과를 기대할 수 있는 측면이 있는 한편 그로 인하여 임시공휴일이 확대될 가능성(휴일 수 증가)이 있다고 한다(기업 입장에서는 생산 차질 또는 인건비 추가 부담의 우려를 제기할 수도 있는 등 다각도에서 검토하여 입법정책적으로 결정할 사항’이라는 검토의견을 제시하였다(행정안전위원회(2016.11), 공휴일 관련 법률안 검토보고서).

13) 예컨대 중국에서는 매년 말, 다음해의 연간 공휴일을 국무원에서 일괄 발표하면서, ‘연간 공휴일 계획표’를 작성한다. 이에 반하여 우리나라에서는 임시공휴일의 지정 및 공포에 관한 어떠한 사항도 제도적으로 마련되지 않아서 예측가능성이 떨어지게 되는 문제가 있다.

14) 「근로기준법」 제60조 제3항 “사용자는 근로자의 최초 1년 간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15일에서 뺀다.”

간으로서의 생체리듬의 유지와 생애적 회복을 위한 것이다. 특히 연장근로의 상한 적용이 되지 않는 근로자들(제58조 : 근로시간 및 휴게시간의 특례제도)과 근로시간 등의 적용제외자(제63조) 등 근로시간 법제에 대한 예외가 넓게 인정되고 있는 현행 「근로기준법」 체계에서는 일간 휴식과 같은 장치를 통해 근로자의 건강과 생애적 회복을 도모할 수 있는 방안이 반드시 마련되어야 할 것이다.

IV. 상시 4인 이하 사업에 대한 근로시간 규정 적용

1953년 제정된 근로기준법은 그 적용확대의 역사라 해도 그리 틀린 말은 아닐 것이다. 근로기준법이 제정된 이후 정치적·경제적 상황의 변화에 따라 여러 차례의 개정이 있었으며, 보호내용의 지속적인 상향조정과 함께 근로기준법이 적용되는 사업장의 범위도 꾸준히 확대되어 왔기 때문이다. 제정 근로기준법부터 현재까지 사업장 규모에 따른 근로기준법 적용확대의 모습을 보면, 1954년 ‘15인 이하 사업 적용제외’에서 1962년에는 ‘15인 이하 사업 적용제외 및 16인 이상 30인 미만 사업 일부규정 적용배제’, 1975년 ‘상시 4인 이하 사업 적용제외 및 상시 5인 이상 16인 미만 사업 일부규정 적용배제’, 1987년 ‘상시 4인 이하 사업 적용제외 및 상시 5인 이상 10인 미만 사업 일부규정 적용배제’, 그리고 1998년 ‘상시 4인 이하 사업 일부규정 적용배제’로 요약될 수 있다.

현행 근로기준법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업에 대하여는 전면적용을 원칙으로 하면서, 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업에 대해서는 근로기준법의 일부규정만을 적용하도록 하고

있다(근로기준법 제11조, 근로기준법 시행령 제7조 별표 1). 즉, 상시 4인 이하 사업에서 일하고 있는 근로자에 대하여는 해고관련 규정 대부분이 적용되지 않을 뿐만 아니라 근로시간, 휴가 등 중요 근로조건 보호와 관련된 규정이 적용되지 않는다. 현행 근로기준법 제4장(근로시간과 휴식)에서는 제54조(휴게), 제55조(휴일), 제63조(적용의 제외)에 관한 규정만 적용되고 그 밖의 규정은 상시 4인 이하 사업에는 적용되지 않는다. 즉, 상시 4인 이하 사업에는 1주 40시간의 법정근로시간, 1주 최대 12시간의 연장근로 제한, 연장근로에 대한 가산수당, 연차유급휴가 등이 적용되지 않는다.

상시 4인 이하 사업에 대해 근로기준법의 일부규정만을 적용하는 것은 여러 차례 헌법재판소의 대상이 되어 왔다.¹⁵⁾ 헌법재판소의 결정에 따르면, 사업의 규모에 따라 법의 적용범위에서 제외하는 것은 사회정책의 문제로서 헌법상 입법자에게 입법재량이 허용될 수 있지만, 이와 같은 입법재량이 무제한적으로 허용되는 것은 아니고, 그 적용제외에 합리적 근거가 없는 경우에 이는 중대한 차별에 해당할 수 있고 헌법상 평등의 원칙에 위반될 수 있는 것으로 이해될 수 있다.

우리 사회에 1주 40시간 근로시간제가 시행된 지도 상당한 시간이 흘렀고, 장시간근로를 해소하기 위한 다각적인 논의가 이루어지고 있지만, 상시 4인 이하 사업에서 일하는 근로자의 근로시간 문제는 주목받지 못하고 있다. 소규모사업에 종사하는 근로자의 근로시간은 여전히 근로기준법의 사각지대에 방치되고 있는 셈이다. 근로시간은 근로자의 건강 등과 직결된 것으로 안전하게 계속적으로 일할 수 있는 기본적 전제조건이라는 점에서 사업의 규모와는 상

상시 4인 이하 사업체에 대한
근로시간 규정의 적용을 원칙

15) 헌법재판소는 현재 1999. 9. 16, 98헌마310 결정에서 퇴직금과 관련하여 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여만 근로기준법을 전면적용토록 한 구근로기준법 제10조 제1항에 대해, ‘상시 사용근로자 수 5인’을 기준으로 근로기준법의 전면적용 여부를 달리하는 것은 소규모사업장의 열악한 현실, 국가의 근로감독능력의 한계를 감안한 정책적 결정으로 나름 합리적인 이유가 있는 것으로 평등원칙에 위배되지 않으며, 인간의 존엄성에 상응하는 근로조건을 구체적으로 정하는 것은 일차적으로 입법자의 형성의 자유에 속하며 상시 4인 이하 사업 또는 사업장에 적용되는 기준이 인간의 존엄성을 전혀 보장할 수 없을 정도라고는 볼 수 없다고 하여 합헌으로 판단한 바 있고, 한편 헌법재판소는 현재 2013. 9. 26. 2012헌바186 결정에서는 상시 4인 이하 사업장에도 퇴직금 지급을 강제한 구퇴직급여보장법 제8조 제1항에 대하여 “정년퇴직 근로자의 노후생활보장 및 중간퇴직 근로자의 실업보험이라는 퇴직금제도의 목적과 기능은 사업장 규모에 따라 달라질 성질의 것이 아님에도 영세사업장의 현실적 부담을 고려하여 퇴직금제도의 적용시기는 사업장 규모에 따라 단계적으로 유예되어 왔는바, 이 사건 법률조항은 영세사업장 퇴직근로자일수록 생계보장 필요성이 더 높음에도 불구하고 그동안 퇴직금 적용대상에서 제외됨으로 인한 문제를 해결하기 위하여 2010년부터 모든 사업장에 동일한 퇴직금제도를 확대 적용한 것으로 합리적 이유가 있고, 기타 관련 규정들을 통하여 영세사업장이 지급할 퇴직금액을 한시적으로 50% 경감하였으며 퇴직연금지출에 따라 갑작스런 목돈마련의 부담을 줄일 수 있도록 하여 사용자 부담을 완화하는 제도적 장치를 도입하였음을 고려할 때, 이 사건 법률조항은 평등원칙에 위배되지 아니한다.”라고 판단하였다.

관없이 누구에게나 보장되어야 할 가장 기본적인 근로조건이다. 이 점에서 영세사업에서 일하는 근로자에 대해 근로시간 규정을 적용 배제하는 것은 법정적 측면에서 볼 때 비판의 대상이 되어야 한다. 따라서 상시 4인 이하 사업에 대하여도 근로시간 규정을 적용하는 것을 원칙으로 하되, 사용자의 비용부담 등 법준수 능력, 확대적용이 고용에 미치는 영향 등을 고려한 규정을 검토할 필요가 있다. 즉, 상시 4인 이하 사업에 대하여도 1주 40시간의 법정근로시간, 1주 최대 12시간의 연장근로 제한, 연장근로에 대한 가산수당, 연차유급휴가가 적용될 수 있도록 하고, 확대적용과 관련된 기존의 실태조사 결과¹⁶⁾를 고려하여 현실적 방안을 찾기 위한 노력이 있어야 할 것이다.

V. 포괄임금제의 개선

1. 현황과 문제점

근로시간 단축을 통한 일·가정 양립이 시대적 화두로 떠오르면서 장시간근로 관행의 근본적인 원인 중 하나로 꼽히는 포괄임금제에 관한 사회적 관심이나 비판이 급증하고 있다. 특히 최근에 IT업계의 장시간근로와 과로사의 배경에 포괄임금제가 있다는 사실이 알려지면서 일부 국회의원들은 포괄임금제 폐지를 중심으로 하는 근로기준법 일부개정안을 발의하였고, 학계에서도 근로기준법에 포괄임금제 금지를 명시하고 사용자 형사처벌 조항을 신설하지는 의견을 제기하고 있다.

포괄임금제의 불가피성을 주장하는 학자들은 근로기준법의 근로시간 규율방식이 경직적이고 획일적이라는 점을 비판하지만, 포괄임금제는 적정한 근로시간 규제를 통한 근로자 보호라는 근로기준법의 근로시간 규정이 추구하는 목적에 정면으로 배치될 뿐만 아니라 근로자에게 불이익을 가져다 주는 폐단을 야기한다. 나아가 포괄임금제가 일반적인 임금제

약관행이 되어버린 것은 근로기준법의 근로시간 규율을 사실상 포기한 결과라고까지 볼 수 있다.

감시·단속업무, 운송업 등 포괄임금제가 통상적으로 활용된다고 알려진 업종 외에 일반 사무직 종사자를 대상으로 포괄임금제를 실시하는 사업장들이 많음에도 불구하고 이에 관한 통계자료는 거의 전무한 상황이다. 이러한 문제의식에서 한국노동연구원이 2016년 실시한 「사무직 근로시간 관리실태조사」의 주요 결과는 다음과 같다.¹⁷⁾

첫째, 사무직 근로자에 대한 (초과)근로시간 관리가 매우 허술하였다. 전체적으로 61.2%의 사업체만 출퇴근시간을 엄격히 관리하고 있는 것으로 조사되었다. 또한 전체 응답기업들 중 36.4%만이 초과근로에 대한 사전승인제도를 갖고 있다고 응답하였다. 이는 포괄임금제를 활용할 수 있다면 사무직 근로자들의 실제 근로시간을 체계적으로 관리해야 할 유인이 별로 없다는 점과 관련이 있을 것이다. 뿐만 아니라 출퇴근시간에 대한 정확한 기록을 갖고 있다면 근로시간 산정가능성이 크다는 뜻이므로 포괄임금제의 유효성을 법원에서 인정받지 못할 가능성이 크다는 점 또한 사용자로 하여금 사무직 근로자의 근로시간 관리를 방치하게 만드는 요인 중 하나이다. 이러한 상황에서 사용자의 출퇴근시간 기록 보존의무를 법적으로 강화할 필요가 있다.

둘째, 사무직 근로자들에게 포괄임금제를 활용하는 사업장이 상당한 규모로 존재한다는 사실을 확인하였다. 관리직을 제외한 일반 근로자에게 포괄임금제를 실시한다고 응답한 비율은 41.3%로 나타났다. 좀 더 세부적으로 300인 미만 사업체에서 포괄임금제를 실시하는 경우가 상대적으로 가장 높았다(44.8%). 유노조사업장과 비교할 때 무노조사업장에서 포괄임금제 활용비율이 더 높았다(44.1%). 또한 공공부문에서는 14.8%로 매우 낮은 반면, 민간부문에서는 45.3%에 이르는 수준으로 포괄임금제가 공공부문과 민간부문의 임금 및 근로조건 형평성에 영향을 주는 보이

근로기준을 우회하는
정액급형 포괄임금제 금지

16) 상시 4인 이하 근로기준 확대적용과 관련한 실태조사 연구로는 안주엽 외(2016), 「4인 이하 사업장 실태조사」, 고용노동부 학술연구용역보고서 참조.

17) 조사대상은 상시근로자 100인 이상 206개 사업체의 인사담당자 및 종사자 619명이었다. 자세한 내용은 정동관 외(2016) 「사무직 근로시간 실태와 포괄임금제 개선방안」을 참조.

지 않는 요인 중의 하나로 볼 수 있다.

셋째, 포괄임금제를 실시하고 있는 85개 사업체만을 대상으로 포괄임금제 활용방식의 특징을 추가적으로 확인하였다. 포괄임금제의 형태측면에서 기본급과 고정가산수당의 임금항목을 분리하는 경우(정액수당제)가 51.8%로서, 미리 일정한 초과근로시간을 정하여 기본급에 포함시켜 주는 경우(정액급제)보다 더 일반적인 것으로 드러났다. 이러한 조사결과는 정액급제가 더 일반적인 것이라는 통상적 관념에 배치된다. 최근 퇴직자들을 중심으로 초과근로수당 미지급에 관한 소송이 빈번히 제기되고 있는 상황에서 기업들이 포괄임금제를 실시하더라도 정액수당제 방식을 취하면서 법적 안정성을 높이려는 경향을 반영한 결과로 보인다. 한편 90%를 넘는 기업들이 실제 지급되는 포괄임금액을 근로기준법상 근로시간 규정에 따라 산정된 임금액(즉, 법적 가산수당)과 비교하지 않는 것으로 조사되었다. 포괄임금제를 실시하고 있는 사업체 중 실제로 차액정산 건이 발생한 경험이 있다고 응답한 기업은 단 한 곳뿐이었다.

2. 법제도 개선 및 정책방안

우선, ‘정액급형 포괄임금제’는 장시간근로의 규제 및 근로시간에 대한 적정한 임금보상이라는 측면에서 근로자에게 매우 취약한 제도이기 때문에 금지하는 것이 바람직하다. 즉, 근로자에게 지급된 임금과 실근로시간에 따라 계산된 임금을 비교하여 이를 정산하는 것이 불가능한 ‘정액급형 포괄임금제’는 금지하되, 법률에서 정한 가산수당 이상인지 아닌지를 판단하는 것이 가능한 ‘정액수당형 포괄임금제’는 허용할 필요가 있다. 이에 따라 연장·야간·휴일근로에 대한 가산수당 지급을 규정하고 있는 근로기준법 제56조에 항을 추가하여, “사용자는 연장·야간 및 휴일근로에 대하여 그 근로시간의 수 및 제1항에 따른 가산임금의 액수를 명시하여야 한다. 다만, 근로기준법 제56조에 따라 통상임금의 100분의 50을 가산한 금액을 상회하는 정액수당이 설정된 경우에는 그러하지 아니하다”라는 규정을 마련할 필요가 있다.

다음으로, 최근 논의 중인 화이트칼라 이그제션 제도는 적정근로시간을 통해 근로자의 건강과 안전을 보장하자는 근로시간에 관한 규정의 취지와 목적을 고려할 때 보다 신중히 검토될 필요가 있다. 일부에서는 사무직 근로자가 자율적인 근로방식으로 충분히 능력을 발휘하기 위해서는 현재의 재량근로제를 근로시간 규제의 적용제외로 재편성할 필요성이 있고, 이에 따라 사무직 근로자에 대하여 근로기준법상에 근로시간 규제의 적용제외인 ‘사무직 예외(White Collar Exemption)’의 도입을 적극적으로 검토할 필요가 있다고 주장한다. 특히 임금소득이 일정수준 이상인 근로자에 대해서는 연장근로수당 등 사회적 보호의 필요성이 크지 않다는 점이 그 논거로 제시된다. 그러나 이와 같은 관점이 근로시간에 대한 법률 규정이 추구하는 목적과 일치하는지에 대하여는 의문이 든다. 근로시간과 관련된 법률규정의 본질적인 목적은 앞서도 말한 바와 같이 적정근로시간 관리를 통하여 근로자의 건강과 안전이 보장되도록 하는 데 있다. 연장·야간·휴일근로에 대한 가산수당은 이를 간접적으로 확보하기 위한 수단일 뿐이다. 이러한 점에서 근로자의 소득과 근로시간 규제를 연계하는 것은 타당하지 않다고 판단된다.

VI. 연결되지 않을 권리

오늘날과 같은 디지털 시대에는 이러한 장시간근로 문제를 더욱 악화시키는 요인 - 숨겨진(hidden) 근로시간과 쉽 없는 노동 - 이 상존한다. 시간과 공간의 제약에 묶여 있었던 과거와는 달리, 최근의 스마트폰, 태블릿 PC 등 정보통신기기의 발전과 카카오톡, 페이스북 등과 같은 SNS의 급속한 확산은 정보의 유통과 소비를 보다 빠르고 쉽게 할 수 있는 환경으로 변화시켰으며, 공간적 관점에서 뿐만 아니라 시간적 관점에서도 유연한 근로형태를 가능하게 하였다. 그러나 이와 동시에 스마트기기는 ‘일’과 ‘여가’ 두 영역의 경계를 모호하게 만들고, 근로자가 여가시간 중 업무상 연락을 받도록 만들기도 한다.

한국노동연구원의 『스마트기기 사용이 근로자의

일과 삶에 미치는 영향』(이경희·김기선, 2015) 보고서에 따르면, 70.3%가 업무시간 이외 또는 휴일에 스마트폰을 사용하여 업무를 수행한 경험이 있으며, 이들 유경험자의 평균 사용시간(업무시간 이외 또는 휴일에 스마트폰을 이용하여 직장관련 업무를 한 시간)은 주당 11시간이 넘는(677분) 것으로 조사된 바 있다. 우리나라에서는 아직까지 이러한 스마트폰을 통한 여가시간 - 예, 퇴근 후 또는 휴일 - 의 업무활동과 같은 비공식적 업무활동이 근로시간에 해당하지에 대한 법적 판단이 모호하고, 따라서 공식적으로 인정받지 못하는 숨은 (초과)근로시간이 상당할 것으로 추정된다.

이러한 장시간근로와 휴식 없는 삶 - 시공을 초월하여 언제나 연락가능한 상태(Always-ON)의 삶 - 은 근로자의 생산성, 건강, 행복, 일·가정 양립, 일·생활 균형 등 여러 영역에서 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 스마트폰을 통한 업무시간 이외 또는 휴일의 업무활동은 업무 효율성을 향상시키기보다는 오히려 '번아웃 증후군'과 같은 업무능력 저하를 야기할 가능성이 높다. 구체적으로 업무시간외적으로 스마트폰 사용을 통한 업무수행은 근로자의 노동강도 또는 업무량을 늘리는 방향으로 작용하며, 이로 인한 근로자의 업무성과 향상효과마저도 스마트폰의 업무활용 정도가 증가함에 따라 악화되는 한계체감적 효과를 갖는다. 또한 스마트폰 업무활용도가 높을수록 스마트폰 사용으로 인한 스트레스, 불안(부정적) 심리, 또는 건강저하 정도가 높아지고, 산업재해 보상 또는 업무관련 중대질환 경험 가능성이 높아지는 효과를 보였다. 한편 스마트폰의 업무시간 외 업무목적 활용으로 인해 일과 가정, 또는 일과 생활 사이의 경계가

모호해짐으로써 업무관련 활동시간은 적정수준 이상으로 늘어나고 가정 및 개인, 여가생활 등은 부족해질 수 있다. 즉 일·가정 양립 및 일·생활 균형을 저해하는 요인으로 작용할 수 있음이 확인되었다.

이러한 디지털 시대의 신노동문제를 완화·개선하기 위해서는 우선, 근로시간의 개념을 재검토하여 이를 제도화하거나 근로시간이나 휴식으로 판단되기 어려운 상황에 대해 '호출대기'와 같은 새로운 규정을 마련하고 이에 대한 적절한 보상이 이루어지도록 할 필요가 있다. 다른 한편으로는, 기업차원의 노사협정으로 근로자의 '연락받지 않을 권리'를 보장하거나, 법제도적으로 일정시간의 근로일간 최소 휴식 시간 또는 연락이 허용되지 않는 시간대를 설정하는 것도 검토해볼 만하다. 후자와 관련하여 20대 국회에 근로시간 외 업무관련 연락금지를 통해 근로자의 사생활을 보장토록 하는 법안,¹⁸⁾ 근로종료 후 최소 11시간 이상의 휴식시간을 보장토록 하는 법안¹⁹⁾ 등이 제출된 바 있다. 국가나 학자마다 주장하는 바가 각기 다르므로, 근로일간 최소 휴식시간과 같은 법규를 설정하고자 할 때에는 어느 수준이 적정인지에 대한 신중한 검토와 충분한 논의과정을 거칠 필요가 있다. 그러나 이러한 과정을 거쳐 제정된 법제도라 할지라도 모든 경우에 대비해 완벽할 수는 없으므로 법률적 강제규정보다는 노사합의에 의한 자율적인 방식으로 근로자의 적정휴식시간을 보장하는 방안을 강구하는데 우선적으로 힘써야 할 것으로 보인다.²⁰⁾

이러한 노력이 결실을 맺어 문재인정부 100대 국정과제 중 하나인 '휴식 있는 삶을 위한 일·생활의 균형 실현'에 한층 더 가까이 다가갈 수 있을 것으로 기대한다.

**연락받지 않을 권리의 보장과
호출대기에 대한 적정 보상**

18) 근로기준법 일부개정법률안(신경민 의원 대표발의, 의안번호 2000400).

19) 근로기준법 일부개정법률안(한정애 의원 대표발의, 의안번호 2000843).

20) 이와 관련하여 독일의 폭스바겐이나 다임러의 '연락받지 않을 권리' 보장을 위한 노사협정 사례를 참고할 만하다. 폭스바겐은 긴급상황 외에는 업무시간 이후(저녁 6시 15분부터 아침 7시까지)와 주말에 직원(대략 4,000여 명의 단체협약 적용자 한정)에게 업무상 이메일 연락이 차단되도록 하는 내부규정을 두고 있다. 다임러(벤츠의 모회사)는 모든 직원에 대해 휴가기간 또는 5일 이상의 부재 시에는 도착한 이메일이 직원의 요청에 따라 자동으로 삭제되도록 하고 있다.