

| 노동시간 단축과 사회적 대화 |

법이 포괄하지 못하는 목소리, 사회적 대화에 답하라

법 개정됐지만 현장 정착하려면 세밀한 논의 뒤따라야

- 일시 : 2018년 4월 11일 오후 2시
- 장소 : 경제사회발전노사정위원회 회의실
- 참석자
 - 배규식 한국노동연구원 원장(좌장)
 - 유정엽 한국노총 정책실장
 - 김영완 한국경총 노동정책본부장
 - 강성태 한양대 법학전문대학원 교수
 - 김영옥 한국여성정책연구원 선임연구위원

지난 2월 28일, 법정노동시간 40시간과 연장노동시간 12시간을 더해 주당 최대 노동시간을 52시간으로 제한하는 근로기준법 개정안이 국회 본회의에서 통과됐다. 이를 놓고 노사를 비롯한 각계에서 다양한 목소리가 쏟아져 나오고 있다.

격월간 〈사회적 대화〉는 노동시간 단축 입법의 의미를 조망하고 추후 보완해야 할 과제는 무엇인지, 이를 위해 앞으로 사회적 대화는 어떤 방향으로 전개되어야 할지를 살펴보는 기획대담을 마련했다. 한국노동연구원 배규식 원장이 좌장을 맡은 기획대담은 지난 4월 11일 오후에 경제사회발전노사정위원회 회의실에서 진행됐다.



배규식 한국노동연구원 원장(좌장)

- (현) 한국노동연구원 노사관계연구본부 선임연구위원
- (전) 경기도 지방노동위원회 공익위원
- (전) 한국노동연구원 노사 사회정책연구본부 본부장
- (전) 한국노동연구원 노사관계연구본부 본부장

김영옥 한국여성정책연구원 선임연구위원

- (현) 저출산고령사회위원회 정책운영위원
- (전) 중앙노동위원회, 최저임금위원회 공익위원



김영안 한국경총 노동정책본부장

- (현) 국민권익위원회 청탁방지법 해석자문위원
- (현) 서울시 근로자권익보호위원회 사용자위원

강성태 한양대 법학전문대학원 교수

- (현) 한국사회보장법학회 회장
- (현) 한국노동법학회 부회장
- (현) 최저임금위원회 공익위원
- (현) 고용노동부 자문위원



유정엽 한국노총 정책실장

- (현) 한국노총 정책본부 정책실장
- (현) 국민연금심의위원회 위원
- (현) 고용노동부 고용보험평가전문위원회 위원
- (현) 보건복지부 건강보험공단 이의신청위 위원
- (전) 경제사회발전노사정위원회 노동시장선진화위원회 위원
- (전) 경제사회발전노사정위원회 실근로시간단축위원회 위원
- (전) 경제사회발전노사정위원회 노사정위 일가정양립 일자리위원회 위원

15년 미뤘던 노동시간법 체계 정상화되다

배규식 오늘 주제가 노동시간 단축과 관련하여 사회적 대화의 역할을 모색하는 것입니다. 법 개정안 내용을 고용노동부에서 정리한 자료를 보면, 연장근로를 포함한 주 52시간으로 기업 규모별로 단계적으로 줄인다고 돼 있고, 30인 미만 사업장은 노사 서면합의로 특별연장근로를 한시적으로 인정한다고 돼 있습니다. 그리고 휴일근로 할증률을 명확히 해서 휴일근로수당과 연장근로수당을 합해서 50%로 한다고 돼 있어요. 특례업종을 26개에서 5개로 줄이고, 남은 5개 업종에서도 11시간 연속 휴식시간을 보장한다고 돼 있습니다. 그리고 관공서의 휴일을 공공부문뿐만 아니라 민간부문까지 확대적용해서 유급휴일로 의무화한다고 돼 있습니다. 기타의견으로는 5개 특례업종 남은 업종과 공휴일 민간 적용, 탄력적 근로시간제 실태조사 및 개선지원 방안을 고용노동부가 마련한다는 게 핵심 내용이거든요. 그런데 이걸 법안이 개정된 내용을 요약한 것이고, 노동시간 단축 법 개정이 가지고 있는 의미는 충분히 논의가 안 된 것 같아요. 그래서 이번 노동시간 단축 입법이 갖는 의미가 무엇인지, 실제로 국민생활이나 노동자 생활건강, 일하는 방식의 변화 등의 의미에 대해서 강성태 교수님부터 한 말씀씩 부탁드립니다. 강성태 교수님께서 이번 노동시간 단축 입법이 갖는 의미에 대해서 요약을 해주십시오.

강성태 저는 생활이나 노사관계에 미치는 영향에 앞서서 일단 법적 의의를 짚어보려고 합니다. 노동시간을 규율하는 법, 즉 노동시간법 체계가 정상화됐다고 얘기할 수 있을 것 같습니다. 세 가지 측면에서 정상화를 얘기할 수 있는데, 하나는 행정해석으로 인한 위법 상황이 정상화되었습니다. 잘 아시는 바와 같이 정부는 그동안 잘못된 행정해석을 고집해왔습니다. 그 사이에 휴일노동 중복할증을 둘러싼 노사갈등이, 지방법원 판결로는 2011년 또는 서울고등법원 판결이 있었던 2012년부터 기산하면, 지난 6~7년간 지속이 되었죠. 2013년 이후에는 국회에서도 1주 최대노동시간 등을 두고 대립이 심했습니다. 이런 것들이 정리가 되었다는 점에서 첫 번째 의의가 있는 것 같습니다.



두 번째는 원칙과 예외가 제대로 자리를 잡았다고 할 수 있습니다. 1주 40시간의 기준시간과 12시간의 연장시간, 즉 주 52시간제 법제를 적용받는 노동자와 그렇지 않은 노동자의 수에서 예외가 조금 많지 않았냐 하는 주장이 있었습니다. 한국노총에서 낸 자료를 보면 월등히 많다고 주장을 했습니다. 가장 큰 두 가지 이유의 하나는 5인 미만 사업장이고 다른 하나는 특례업종이었는데, 이번에 특례업종에서 약 350만 명 정도를 1주 52시간 체제로 바꾸어서 이제는 원칙이 좀 많아졌다, 원칙의 적용을 받는 노동자가 많아졌다고 할 수 있습니다.

마지막 세 번째는, 크게 주목을 안 하지만, 일반노동자와 연소노동자 사이의 노동시간 규율이 상식에 맞게 되었습니다. 연소자가 성인보다 일을 적게 하는 게 맞을 것 같은데, 우리 법은 그렇지 않았습니다. 그동안 일반 노동자들의 법정 기준시간은 줄이면서도 연소자의 기준시간은 안 줄였습니다. 이번에 연소자의 노동시간을 35시간으로 줄여서 민망한 상황이 약간은 개선이 되었습니다. 저는 이 참에 노동시간 분야 외에도 여러 문제에서 연소자에 대한 취급을 재검토해 보는 것이 어떨까 생각합니다. 연소자는 신체와 정신 모두 성숙 중이어서 우리 사회의

특별한 관심과 우선적 배려가 필요하기 때문입니다.

두 번째 법적 의의는 금전보상의 약화라고 할 수 있습니다. 휴일노동 중복할증을 인정하지 않은 것인데 외견상으로는 노동자에게 불이익한 것처럼 보입니다. 그러나 이익과 손해라는 문제를 넘어서 보다 근본적인 흐름의 변화가 있는 것 같습니다. 초과노동의 규제를 금전 중심으로 하여 왔는데 이것을 바꾸려는 것이 아닌가 하고 생각합니다. 그동안 법정기준시간을 단축한 만큼 실제 노동시간이 줄지 않은 이유 중 하나가 연장근로 등에 대한 금전보상의 강한 유인이라는 분석이 있었습니다. 이걸 약화시킴으로서 법의 변화가 현실의 변화로 조금 빠르게 진행될 수 있도록 하자는 의도가 이번 법 개정에는 있었던 것 같습니다.

세 번째는 휴식권의 강화입니다. 가장 임팩트 있게 다가오는 것은 노사 모두 역시 공휴일이 적용된 것입니다. 저는 이걸 다른 자리에서 공무원의 휴일이 국민 모두의 휴일로 바뀌었다고 얘기한 바 있습니다. 법적으로 보면 휴일이 확대되었기도 하지만 휴일이 특정되었다는 점에서도 큰 의의가 있습니다. 기존에는 사전 특정성이라는 게 없어서 들쭉날쭉하게 휴일을 줘도 되었지만, 이제는 정해진 날에 그것도 남들 쉴 때 쉬어야 휴일이라는 게 분명해 졌다고 할 수 있습니다. 그 다음에 우리나라에서 일반노동자를 대상으로 하는 일간휴식(daily rest) 제도가 처음으로 도입되었습니다. 잔존하는 특례업종에 한정되긴 했지만 하루 일을 마치고 그 다음날 일할 때까지 연속해서 쉬어야 하는 시간이 11 시간 이상이어야 한다는 것입니다. 기존에 선원법에 있던 일간휴식 제도는 본래 의미의 그것과는 조금 다른 것이어서 진정한 일간휴식 제도는 이번에 처음으로 도입된 것이 아닌가 생각합니다.

어쨌든 저는 이번에 전격적으로 이루어진 노동시간의 단축이 지금까지의 법정 노동시간의 단축과 달리 규범의 변화가 현실의 변화로 곧바로 이어질 수 있는 시스템으로 바뀐 것이 참 다행이라고 요약합니다.

배규식 이어서 김영옥 박사님께서 가정생활이나 실제 생활과 관련해서 방금 강 교수님

께서 말씀하신 내용과 겹치지 않는 범위에서 말씀해 주십시오.

김영옥 지금 주요 내용을 짚어주셨는데, 사실 이 부분은 오래된 논의라고 명명하고 싶습니다. 그러니까 작년 환노위 소위가 이렇게 작년 말에 바짝 해가지고 한 것이 아니라, 우리가 주 5일제 근무가 2000년도에 시작이 됐지 않았습니까. 그런데 이것이 주5일제 근무가 시작되면서 상당히 근로시간을 단축시킬 수 있는 것으로 예상을 했는데, 지난 18년간 연 근로시간이 2000대 아래로 내려오지 못하고 있는 상황입니다. 이것이 말씀해주신 것처럼 노사 합의가 있으면 더 연장할 수 있지만 주 68시간까지 일을 할 수가 있고, 그리고 특례업종이 사업체의 약 40%에 해당되기 때문에 특례라는 말을 붙일 수 없을 정도로, 그런 문제점은 계속 제기돼 왔었습니다. 실제로 19대 국회에서도 그렇고 굉장히 많은 근기법 개정안들이 나오고 했지만 논의가 지지부진 했었는데, 오랫동안 문제제기를 해왔던 것이 해결된 것으로 약 18년 만에 입법이 성공했다는 의미를 갖습니다.



김영옥 한국여성정책연구원 선임연구위원

“지지부진 했던
근로시간 단축 논의
주 5일제 시행 후
18년 만에 입법 성공”

배규식 정확하게는 15년 만입니다. 2003년에 법 개정해서 2004년부터 주 40시간제가 적용됐고, 2011년에 완성됐습니다.

김영옥 그러면 15년 만에 이렇게 입법이 성공돼서 그야말로 근로시간의 실질적 단축이 좀 기대되는 상황입니다. 이러한 입법이 저는 우리나라가 지금 산업구조 변화라든지, 노동자의 세대 변화가 있는데 그것에 부응한 것이라고 봅니다.

첫 번째는 경제개발시대에는 장시간 근로 같은 장치 산업 위주에서의 장시간 노동시간 관행이 나름대로 역할을 했지만, 이제는 생산성이 굉장히 낮은 국가이면서 장시간 노동하는 국가로서 그것이 장시간 노동체제가 수명을 다한 것으로 보이는데, 그런 상황에서 계속 장시간 노동 시간이 유지되면서 각종 그런 집중력의 감소라든지, 노동자의 건강악화, 산업재해로까지 이어지고 있습니다. 그 다음에 우리가 이야기 하는 삶의 질이나, 이제 악화되고 4차 산업혁명에서 새로운 숙련이라든지 능력개발이 필요한 시점에서 그러한 기회를 가질 수 없다든지, 이러한 문제가 있는 상황에서 이러한 변화에 부응할 수 있게 됐는데요.

실제로 제가 작년 2017년에 일가정 양립 실태 조사를 매년 합니다. 고용노동부의 의뢰로 하고 있는데 작년에 사업체 대상으로도 하고 근로자를 대상으로도 조사를 한 번 해봤습니다. 그랬더니 정시퇴근을 하는 근로자들이 28%밖에 되지 않았는데, 왜 정시퇴근을 하지 못하는가에 대한 근로자들의 이유가 절반 정도는 업무량이 과도하다고 하고 있지만, 나머지 절반 정도는 상사의 눈치라든지, 야근을 강요하는 분위기라든지, 퇴근 무렵에 자료 요구를 하는 그런 업무 지시라든지, 초과근무수당에 대한 어떤 경제적인 이유라든지, 이런 부분을 저희가 개선할 수 있는 부분임에도 정시퇴근이 못 되는 부분이 있었고요.

근로자들의 상당수가 현재 자기들의 초과근로가 줄어야 한다고 하고 있고, 또 2016년도의 연차 소진율이 60%정도여서, '왜 주어진 연차를 소진하지 못 하는냐'라는 이유에 대해서도 역시 상당수가 상급자나 동료의 눈치라든지, 일이 많아서 못한다는 것도 있고 금전적 보상도 있지만, 제가 재미있게 본 것은 연차를 내고 할 만한 것이 없다, 이런 응답도 있었어요. 이것도 저는 굉장히 솔직한 답이라고 보입니다. 어쨌든 실제로 연차가 제대로 소진되지 못하는 것이 있습니다. 그리고 상당수의 노동자들이 정시 퇴근을 우리 노동문화에서 지금 시급한 문제로 제안을 했거든요.

이렇게 생각하는 신세대들에 대한, 제가 워라벨(Work and Life Balance) 세대라고 이름을 붙여봤는데, 경제개발 시대의 현재 50, 60대인 세대와 달리, 지금의

20대 30대 워라벨 세대의 요구에 부응할 수 있는 그러한 입법이 되겠다고 했습니다. 실제로 중소기업 근로를 젊은이, 청년세대가 주저하는데요. 우리는 그것이 저임과 이런 부분이 가장 클 것이라고 생각하지만, 의외로 또, 저임금도 크지만, 그것은 어느 정도 각오를 했는데, 얘기 하신 것처럼 우리가 연 한 15일 정도의 관공서 휴일이라고 하는, 추석과 설, 삼일절 광복절 해서 연 15일의 휴가가 있는데요. 이런 부분이 민간 기업 같은 곳에서는 유급 휴일이 아닙니다. 그래서 개인 연차를 사용해서 쓴다든지 하는 부분이기 때문에 중소기업에서 일하는 것으로 인한 그런 상실감 중에 하나가, 저임금뿐만 아니라 이렇게 휴일에 쉬지 못하는 것에 대해 젊은 세대들이 굉장히 공감하지 못하는 부분들이 컸어요, 그래서 그런 입법이 지난 15년간 오랫동안 못했던 부분들에 대한 성과가 큼니다. 앞으로 기대가 되는 것은 워라벨 세대의 요구에 맞는 신노동문화가 좀 자리 잡게 되는 계기가 될 것이라고 생각합니다.

사각지대·중소기업 부담 보완해야

배규식 여러 가지 다른 측면들을 짚어주셨습니다. 노동계에서도 짚어주시는 게 필요할 것 같은데요.

유정엽 이번 노동시간 단축 입법은 방금 강상태 교수님께서 말씀해주셨듯이 지금까지의 왜곡된 노동시간 체계를 바로잡는 제도적 시발점이 되었다 생각합니다. 사실 1935년도에 ILO에서 주 40시간 관련된 제47호 협약을 체결했는데 우리나라는 2003년 주 40시간 관련된 법이 입법됐다고 하지만 그거와 별개로 정부의 행정 해석으로 52시간을 넘어서는 68시간까지 상시적인 장시간 노동체제로 운영되어 왔습니다. 사실상 이로 인해 법정노동시간으로서 단축할 수 있는 시간의 한계가 다다른 상태에서 정부의 행정해석으로 운영돼왔던 왜곡된 노동시간 체계를 제도적 정상적으로 바로잡았다는 것에 의의가 있다고 생각합니다.

노사정위원회에서 지난 2010년도에 노사정이 1800시간대로 2020년까지 노동시

간을 낮추자 합의를 한 바가 있었습니다. 이러한 실노동시간 단축에 대한 노사정 공감대와 합의에도 불구하고 1800시간으로 단축하기 위한 실질적인 변화, 노력은 추진하지 않았다고 볼 수 있습니다. 사실 2012년도에 노사정 소위라는 것이 열리고 실노동시간 단축을 위한 근로기준법 개정 및 정부의 행정해석을 바로 잡을 수 있는 여러 중요한 모멘텀은 있었지만 제도적 해결이 지연되었다가 2018년에서야 법 개정이 이루어진 것은 다소 늦은 감이 있다고 생각합니다.

아쉬운 것은 지금 노동시간 단축법이 통과되었는데 굉장히 지금 현장의 불안감이 커지고 있는 문제점이 있습니다. 왜냐하면 의외로 생산직은 100~200명밖에 안 되는데 영업직 사무직노동자를 합치면 금년 7월부터 시행되는 300인 이상 대상 사업장들이 상당수에 이릅니다. 정부에서는 300인 이상 사업장은 이미 다 예상하고 준비하고 있어 문제가 되지 않는다고 했지만 실질적으로 그렇지 못한 사업장들이 꽤나 많이 발견되고 있습니다. 제도개선 논의가 지연되면서 많은 사업장들이 기존 장시간 저임금노동체제를 개선 없이 계속 유지하고 있었고, 그것을 바꾸기 위한 준비가 제대로 안 되어 있다고 할 수 있습니다. 최장 주52시간제 시행에 따른 임금감소 부담도 의외로 크게 느끼고 있습니다.



유정엽 한국노총 정책실장

또 한 가지는 이번에 근로기준법 개정이 이의에도 불구하고 아쉬운 점은 최장 주52시간 상한제를 단계적으로 시행하고 관공서 공휴일 민간으로 확대 적용하는 제도개선 논의를 했지만 이와 함께 산업현장에서 제도를 연착륙, 정착시킬 수 있게 하기 위한 지원제도 및 실질임금 감소에 대한 보전대책

“노동시간 단축
산업현장에 연착륙하도록
지원 대책·임금감소 보전 대책
함께 마련됐어야”

도 마련됐어야 했습니다. 몇 개월 남지 않았지만 현장에서 실노동시간 단축을 정착시키고 제도의 수용성을 높이기 위한 논의가 지금 한 발 늦게 이루어지고 있다는 것이 문제점이라고 할 수 있습니다.

이번 근로기준법 개정에 있어서 한 가지 더 아쉬운 것은 개정된 근로기준법이 전면 시행되더라도 5인 미만 사업장과 특례로 유지되는 5개 업종, 노동시간 적용제외 사업장 등 거의 400만~500만 명에 가까운 노동자들이 여전히 노동시간 사각지대에 있게 됩니다. 이들을 제도권 내로 끌어들이기 위한 논의가 시급히 이루어져야 한다는 생각을 가지고 있습니다.

배규식 한국노총에서 노동계가 바라보는 의미나 아쉬운 점, 미흡한 점을 말씀해 주셨습니다. 경영계에서 우려사항들이 나오고 있는데, 김영완 본부장님께서 말씀해주시죠.

김영완 이번 법 개정의 간단한 의미에 대해서 말씀드리겠습니다. 15년 이상 끌어온 오랜 논의였는데요, 법 개정 논의도 상당부분 논란이 있었고, 여기다가 대법원 판결까지 덧붙여지면서 되게 오히려 노사 간의 갈등이 아주 컸던 것 같습니다.

일단 장시간 근로 해소라는 근본 취지에는 기업들도 공감해 왔습니다. 물론 근로시간이 긴 업종, 기업도 있었을 겁니다. 하지만 점차 줄어들어야 한다, 사회문화가 바뀌어야 한다는 점은 애초에 저희도 인식을 하고 말씀을 드렸던 부분입니다. 그런 의미에서 보면 이번 법안이 통과되면서 불확실성이 해소됐고, 또 노사 간의 불필요한 갈등도 해소됐다는 측면에서는 긍정적으로 생각합니다.

두 번째 측면은 장시간근로라는 것이 여러 가지 상반된 측면이 있을 것 같습니다. 근로시간이 단축되면 소득이 줄어든다는 근로자 측면의 걱정이 있을 테고, 기업은 물량을 어떻게 맞추까하는 걱정이 있을 것입니다. 그런 것을 통틀어서 근로자들의 삶의 질이 나아지고, 여유가 생기고 나아가 생산성 향상으로 이어지기를 바라고 있고요. 이렇게 의미를 부여할 수 있을 겁니다.

다만 법률 개정과 관련해 아쉬운 점도 있습니다. 우리는 근로시간에 대해 획일적인 제도를 갖고 있는 것 같습니다. 일주일에 12시간의 연장근로 상한이 있고, 업종을 불문하고 똑같이 총 52시간이 가능한 체제입니다. 1953년도에 처음 근로기준법이 만들어질 때부터 한 60년의 시간이 흘렀습니다. 많은 분들께서 4차 산업혁명도 언급하시고, 새로운 신세대 문화도 언급하는데요. 저희가 가지고 있는 이 법은 60년대 제조업 기준입니다. 그래서 현재의 트렌드에 과연 맞을까 하는 의문을 가지고 있습니다. 이제는 근로시간제에 대한 유연화된 모습을 부여하자, 예를 들어 업종에 따라 다른 예외를 두든지, 아니면 사업장의 특성에 따라 노사가 근로시간에 대한 특별한 합의를 하면 그 합의에 효력을 부여한다든지, 이러한 유연화된 제도 개선을 첨가하자는 것이 저희의 입장이었습니다. 이런 부분이 담기지 않은 부분은 매우 아쉽습니다.

대표적으로 특례업종이 너무 많이 축소됐다는 부분, 조금 있다가 말씀 드릴 텐데요. 이 부분도 아쉽고요. 공휴일 때문에 중소기업의 부담이 커졌습니다. 대기업은 공휴일이 법정공휴일이 된다고 해도 크게 부담되지 않습니다. 다만 저희 중소기업들이 시행시키는 좀 뒤로 미뤄졌지만, 연 15개의 유급 법정휴일이이 새로 생긴다는 것은 쉽게 말해서 연 15일의 새로운 임금 부담이 생기는 것입니다. 이 부분에 대해서는 중소기업들의 부담이 이번 법 개정으로 인해 너무 크지 않나 생각합니다.

줄어든 노동시간 맞춰 노동 밀도 높아져야

배규식 두 분 학자 분들과 노사에서 각각 의미에 대해서 말씀해주셨는데, 한편으로 노동시간 측면에서 보면 산업화 이후 지속된 장시간 노동체제를 주 44시간, 40시간제를 도입해서 나름대로 줄이려는 법적인 노력이 있었는데, 현실적인 노동시간, 실노동시간 단축으로 결과가 이어지지 않았습니다. 안 줄어든 건 아닌데 법정근로시간 + 연장근로시간이라는 점에서 보면 별로 줄어들지 않았기 때문에, 그런 측면에서 이번 노동시간 단축 법 개정이 획기적인 의미를 갖고 있는 게 아닌

가 생각합니다. 그동안 있었던, 산업화 이후의 장시간 노동체제를 일정하게, 한 세대를 끝낸다는 의미가 분명히 있는 것 같습니다.

그리고 아까 말씀하신 비정상의 정상화라는 측면에서 너무나 예외가 많거나 이런 부분들, 행정해석이 모법보다 오히려 더 강력한 그런 부분을 바로잡는 측면에서 굉장히 중요한 의미가 있는 것 같고, 노동자들의 삶의 개선이나 아까 말씀하신 것처럼 노동자들의 생활이나 세대의 의식이랄지 사회적 환경 개선, 워라밸에 대한, 여성들이 노동시간을 많이 지출하는 이런 것들을 일정하게 반영한다는 생각이 듭니다.

다른 한편으로 사회적 합의라는 생각이 들어요. 다만 이것을 구체적으로 이행하는 방안이 중요하기 때문에 그동안 이걸 못 만들어왔습니다. 이번에도 사실 안 될 뻔했는데, 대법원 판결이 있었기 때문에 타협 가능했다고 봅니다. 굉장히 강한 압력이 작용해서, 사용자들에게 특히 과거와 다르게 강한 압력을 받았는데 그게 사회적 압력의 일부가 되어서 굉장히 중요한 하나의 분수령이 되는 계기를 마련했다고 평가합니다.

이어서 두 번째로 노동시간 단축이 일하는 방식이나 삶의 변화로 연결되는 게 굉장히 중요합니다. 노동시간이 줄어들게 됐지만 뭘 할지 모르겠다는 이야기도 해주셨는데, 노동시간이 단축되더라도 줄어드는 시간 동안 뭘 할지 모르겠다고 하면 문제가 있는 겁니다. 일하는 방식에서 임금 문제도 있고, 생산 물량 문제도 있습니다. 일하는 방식의 변화와 생산성이나 외부에서 요구되는 것을 매치시키는 과제



배규식 한국노동연구원 원장

“산업화 이후
장시간 노동체제 일단락
노동시간 단축이
일하는 방식의 변화로 이어져야”

가 남아 있는데, 이 부분과 관련해서 하실 말씀이 있으시면 말씀해 주십시오.

노동시간의 단축이 노동자들의 일하는 방식이나 삶의 변화, 가정시간에 의미 있게 다가오려면 시간 단축이 일하는 방식의 변화, 삶의 변화, 우리 가정생활 변화에 의미 있게 다가오려면 어떻게 해야 하는지, 어떻게 보면 하나의 새로운 가능성이 주어진 건데, 그런 가능성을 어떻게 활용할 수 있고 활용해야 하는지 이런 측면에서 말씀을 해주십시오.

강성태 이번의 노동시간 단축은 법정기준시간 등을 변경시킨 게 아니라 기실 1주 최대시간의 한도를 줄인 것이어서 실제 영향을 받는 기업의 숫자가 어느 정도 될지는 잘 모르겠습니다. 직접 영향권에 들어가는 분야는 상시 야근이 일상화되어 있는 분야일 겁니다. 공공 부문의 일부도 새로운 방식을 준비해야 할 것입니다. 지금 보면 공무원 쪽은 별다른 움직임이 없는 것 같은데, 기실 공무원도 저녁에 야근을 많이 하는데 이런 노동 방식은 이참에 바뀌어야 할 것 같습니다. 법원도 마찬



가지고, 정부출연 연구기관도 예외는 아닙니다. 그동안 상시적으로 야근을 해왔던 쪽에서는 업무를 주간에 압축하는 방식으로 돌려야 하는데 이것에 대한 대비들이 되어 있는지가 조금 걱정스럽습니다.

두 번째는 노동시간의 길이를 단축한다는 것은 노동 강도나 밀도의 강화를 수반하는 것입니다. 그걸 수반하지 않는 노동시간의 단축이라는 것은 사실 없거든요. 근무시간 중 휴대폰 사용의 억제 등은 노동시간이 짧아진다고 하면 당연히 예상할 수 있는 반응이라고 생각합니다. 일부에서는 종전의 관성대로 일을 하면서 일하는 시간만 줄일 것이라고 기대하지만, 그런 식의 노동시간 단축은 있지도 않았고 있기도 어렵습니다. 요컨대 노동을 압축적으로 짧게 하는 방식으로, 노사 모두 새롭게 노동하는 방식으로, 관성을 바꿔야 된다는 거죠. 거기에는 노사의 협의와 지혜가 필요합니다.

김영옥 지금 일하는 방식의 변화는 당연히 예상이 되는 것입니다. 지금 연일 뉴스에 나옵니다. 일하는 방식의 변화를 크고 작은 변화로 나눴을 때 작게 보면 현대백화점의 경우 30분을 단축해서 30분 일찍 퇴근을 하고 그러면 고객은 8시까지 들어오니까 그 시간에 대한 영업을 어떻게 하느냐. 이것을 이제 팀장과 뭐 돌아가면서 그것을 하는 것으로 이미 시범 사업을 하고 있습니다. 크게는 교대제조차도 지금 장치산업에서 4조 3교대로 하던 것을 5조 3교대로 바꾸는 것을 생각하는데요, 이것은 상당히 큰 부분입니다. 그런 부분까지 고민을 하면서 시범사업으로 상당수 300인 이상 기업들은 7월 1일부터 실시됩니다. 그러니까 지금부터 한 2~3개월간 시범 실시를 해서 7월 1일부터 하겠다고 해서 시범 실시 계획을 내놓고 있는데요.

제가 보는 지점은 300인 이상 사업체 내에서도 상당한 격차가 발생할 것이라는 겁니다. 대기업 그러니까 아주 좋은 그런 기업과 야까 유정업 실장이 말씀하셨지만, 실제 일하는 생산직인력이 200명이지만 다 합치면 300명이 넘으니까 300명 이상의 기업군에 들어갔는데 여러 가지 유출이나 이런저런 지점을 봤을 때, 300인 이상 기업그룹 안에서 상당한 격차가 있어서 연착륙을 하는 대기업들도 있겠

지만, 이제 그렇지 못한 기업들이 많이 있어서, 그 안에서의 어떤 격차가 크게 벌어질 수 있는 그런 우려가 됩니다.

또 하나는 업종 간에도 예컨대 금융권의 경우 이미 외국계 기업은 굉장히 길게 휴가를 쓰지 않습니까. 이것을 이제 블록리브라고 해서 따로 따로 있는 것을 블록화해서 합쳐가지고 한 달을 쓰는 것이 가능했는데요. 이것을 이제 국내 금융권에서도 시작을 하겠다고 지금 발표를 하고 있습니다. 이제 꿈의 1개월을 자기 개발을 위해 하든 뭐하든 연수를 하든 쉬다는 것은 우리 노동자들에게 굉장히 큰 여유이자 뭐 호사라고도 할 수 있는 굉장히 큰 행복이라고도 할 수 있습니다. 이것이 상당히 일부 업종 중심으로 이뤄질 수 있어서 임금격차만 발생하는 것이 아니라 노동시장 내에서 워라벨 격차도 발생하고 이런 점에서, 그런 지점에서 일하는 방식의 변화가 당연히 발생하겠지만, 균일하지 않을 것이라고 봅니다. 불균형하게 하면서 연착륙하는 기업도 있겠지만 상당수 기업들은 상당히 어려움을 겪지 않을까 생각합니다.

장시간저임금 체제 개선 위한 획기적 지원 필요

배규식 노동계 쪽에서는 아까 말씀이 잠깐 나왔는데, 실제로 노동시간을 줄이면 연장근로수당이 줄어들 가능성이 있기 때문에, 이런 부분에 대해서 아까 강성태 교수님이 말씀하신 것처럼 노동시간을 줄이고 임금을 가능한 한 덜 깎고 대신 생산성이나 물량을 맞춰주는 타협이 이루어질 수 있게 하는 게 굉장히 중요할 텐데, 이런 부분에 대해서 노총에서는 특별한 아이디어를 가지고 제시니까?

유정엽 실질적으로 현장에서는 생산물량을 맞추기 위하여 노동강도를 높이면서 임금보전을 하는 논의가 진행되고 있습니다. 지금 2016년 통계를 보면 52시간 초과하는 사업장 비율이 숫자로 118만 명 정도가 추산됩니다. 최근 법 개정 논의 당시 보고되었던 통계를 보면 보더라도 52시간을 초과해서 일하는 노동자가 107만 명이나 된다고 파악되고 있고, 실노동시간을 52시간으로 줄이게 되면 평균적으로

12.8% 가까이 임금이 줄어들게 된다고 예측했습니다. 실제 한국노총 산하 제조업기준으로 보니까 300인 이상의 제조업에서 14~20% 가까이 임금이 줄어드는 곳도 있다고 파악되고 있습니다. 최근 제기되는 우려는 초과노동시간 단축에 따른 갑작스러운 실질임금 감소에 대한 하소연입니다. 종전 생산물량을 맞추기 위해서 노동강도를 높이는 방식도 한계가 있고, 설비 변경을 하고 신규채용도 해야 하는데 신규채용을 갑자기 늘리기도 힘든 사정 등 신규채용과 인건비 보존을 위한 여러 고민들을 하고 있습니다.

지나치게 오래 관행화된 장시간·저임금 체제 개선을 촉진하기 위해서는 제도시행을 첫 단계인 300인 이상 사업장에 대해서 정부가 굉장히 적극적이고 획기적인 지원을 해야 된다고 봅니다. 300인 이상 사업장에서 모범적인 사례를 축적하게 되면 300인 이하 중소기업장에서도 제도 정착이 쉽게 될 수 있다고 봅니다.

또 한 가지 많이 느끼는 건데 사무직 같은 경우는 특히 노동문화 및 노동관행의 개선이 시급합니다. 퇴근할 무렵에 갑자기 업무지시를 하거나 근무시간 중에 감당할 수 없는 수준의 업무지시를 하고 단기에 업무완료를 하라는 식의 관행도 개선되어야 할 것입니다. 늦게까지 남아서 일해야 열심히 일 잘하는 사람이다 생각하는 직장문화도 바꿀 필요가 있습니다.

무엇보다도 실노동시간 단축 및 일자리 창출을 위해서는 근무환경의 개선도 시급하다고 봅니다. 예를 들어 뿌리 산업이라고 하는 산업들의 노동환경이 장시간 노동을 하면서, 근무환경이 여러 열악한 여건으로 인하여 신규채용 확대, 교대제 개선의 어려움이 야기되고 있습니다. 이와 같은 산업의 경우 최근 정부가 발표하고 있는 지원대책만으로는 부족한 점이 많다고 봅니다. 최근 정부가 일부 발표한 지원대책에 따르면 청년고용장려금을 주거나 노동시간을 단축하면서 신규인력을 채용할 경우 인건비 지원을 하고 기존 사업주가 기존 노동자들에 대한 임금 보전을 할 경우 2년간 임금보전액의 40만 원까지 지원하겠다고 합니다.

문제는 제조업이나 작업 환경이 어려운 사업장에 그런다고 해서 신규 인력이 제

대로 들어올까 하는 걱정이 있습니다. 왜냐하면 우리 산업현장이 장시간노동 체제에서 벗어나 적정 노동시간, 적정임금, 열악한 복지 등이 개선되어야 신규 고용 창출이 가능합니다. 우리 산업현장은 대기업 완성차 공장에서도 현장 실습생이 과로로 인한 산재사망이 발생한 바 있습니다. 이러한 문제가 아직도 대기업 사업장에도 남아있는 상황에서 노동 환경이나 노동문화가 획기적으로 바뀌지 않으면 법 제도변화에도 현실은 따라가기 힘들게 됩니다. 오히려 노동시간 양극화 심화와 불법이 사실상 암암리에 양산되는 문제를 해결하지 못 할 수 있습니다. 대통령께서는 지난 수석비서관회의에서 탄력적 근로시간제를 언급하시며 실노동시간 단축 지원제도를 확대하겠다는 말씀을 하셨는데 세제 지원책 등을 포함한 보다 획기적인 지원이 필요하다고 생각이 듭니다.

김영옥 제가 하나만 질문을 드리겠습니다. 노동시간 단축으로 14내지 20% 정도 임금 삭감이 우려된다는 이야기를 하셨는데, 대체로 제조업이겠죠? 그러니까 제가 지금 보는 것은 실제로 제조업은 우리 전체노동자층의 20%인가요?

배규식 400만 명 정도입니다. 1,984만 명 중에 20%니까 400만 명 정도 됩니다.

김영옥 400만 명이요? 그 정도라고 하면 비제조업 측에서는 상당수가 포괄임금제를 적용받고 있습니다. 그러면 포괄임금제가 적용되는 업종과 직군에서는 노동시간 단축에 따라서 임금을 줄이지 않겠죠? 저는 임금 보존문제가 논의되어야 한다고 생각합니다.

배규식 포괄임금제 문제는 조금 뒤에 사후대책을 이야기할 때 다루도록 하시죠.

강성태 뉴스에 이미 나왔던데요? 6월에 대책 발표 한다고.

배규식 6월에 포괄임금제에 대한 지침을 만들기로 한 걸 보기는 했습니다. 그런데 그게 얼마나 변동이 있는지는 잘 모르겠어요.

김영완 임금문제에 대해 말씀을 드리면, 근로시간이 줄어든 만큼 임금이 줄어들 텐데요, 물론 정확히 예측하기는 어렵습니다. 제조업과 비제조업의 차이도 있겠지만 규모에 따라 차이가 있지 않을까 생각합니다. 그러니까 예를 들어서 제조업에서는 임금 삭감이 되고 서비스업은 아닐 것이다 이런 측면이 아니라, 회사의 규모가 작다 보면 서비스업이든 제조업이든 근로자들의 소득 감소가 더 두드러지지 않을까 생각합니다. 말씀하신 아주 단순한 포괄임금제, 그냥 다 합쳐서 300만원? 이런 식은 사실 대기업에서는 없다고 생각합니다. 20~30인 사업장처럼 아주 소규모의 기업에서는 근로시간의 체크나 인식 등이 부족하기 때문에 이런 영세업종에 그런 경우가 있지 않을까 생각이 됩니다.

근로시간 단축과 일하는 방식의 변화는 강성태 교수님께서 딱 짧게 한 줄로 말해 주신 부분에 공감이 갑니다. 근로시간이 짧아지면서 압축적으로 일하게 되는 그런 모습과 문화들이 점차 확산될 것 같습니다. 실제로 보면 개인적인 용무를 업무시간에 하는 것, 회의도 줄여나가자 이런 변화가 있을 거 같습니다. 교수님 말씀처럼 짧게 그러나 압축적으로 우리의 근로 문화가 변화되지 않을까 생각합니다. 그러다 보면 갈등이라는 표현은 좀 그렇고 노사 간에 트러블은 있을 수 있습니다. 특히 사무직들은 오랜 관행에 비추어보면 다소 야박하다는 생각이 있을 수 있지만, 효율적인 근로시간 관리가 보다 필요하다는 점은 명확한 방향으로 보입니다.



김영완 한국경총 노동정책본부장

“근로시간 단축으로
근로의 밀도 높아질 것
효율적인
근로시간 관리 필요”

예를 들어 업무시간 중에 병원에 잠깐 다녀온다든지 하는 개인적인 용무도 엄밀히 말

하면 근로시간에서 빼야 하거든요. 근로자의 입장에서 낮설고 섭섭할 수 있겠지만 이런 모습의 변화는 충분히 예상해 볼 수 있습니다. 이처럼 근로시간과 휴게 시간을 철저히 분리해서 체크하는 모습, 그러니까 기업 입장에서는 법제도가 강하게 적용될수록 이제 철저히 휴게시간과 근로시간을 분리하려는 움직임이 있을 것 같습니다. 이런 방향이 맞는 것 같고 산업현장에 눈에 띄게 정착이 될 것 같습니다.

또 현장에서 여러 트러블도 있을 텐데요, 최근의 분쟁들을 보면 근로자가 회사에 체류하는 시간, 아침 8시 반에 와서 저녁 8시 반에 회사서 나가지만 사내에서 개인적인 용무를 보고 가는 경우도 많습니다. 요즘은 회사의 입출기록이 전산에 남는데 사내에서 저녁 먹고 영화를 보거나 운동을 마치고 가게 되면 마지막 퇴장시간, 즉 전체적인 체류시간이 근로시간으로 인정되는 그런 사례도 있습니다. 근로감독에서도 이런 경우가 많은데, 현실적인 측면이 고려되어야 한다고 생각합니다.

배규식 그건 정부가 할 게 아니라 근로시간의 정의, 범위, 측정, 산정, 보상, 기록투명화 이런 게 다 연결됩니다. 제가 보기에는 사용자가, 그런데 업종별로 또는 직종별로 달라서 근로시간을 어느 범위까지 할 건지, 아까 말씀하신 휴게시간, 작업시간, 작업중지시간, 이런 게 따로 구분돼 있는데, 이게 업종별로 다 달라요. 그래서 실제로 업종별 표준을 만들고 노사가 그걸 정해서 관리하는 게 맞을 것 같습니다. 그동안 근로시간 관리를 하나도 안 했어요. 포괄임금제도 있고, 연장근로수당을 어중이떠중이 다 주다 보니까 근로시간 관리가 제대로 안 된 측면이 많아요. 업종별로 근로시간의 기준이나 범위 같은 게 굉장히 티미해요. 향후에 이런 걸 제대로 하는 게 필요하지 않나 생각이 듭니다.

유정엽 예를 들어서 사실 김영환 본부장님은 사무직을 중심으로 얘기했는데, 사무직은 사실 내일까지 무슨 일을 마쳐야 한다면 밤늦게 야근을 하더라도 별도의 초과노동수당을 보장받지 못하는 게 현실입니다. 이미 우리나라에 제도는 도입되지 않았지만 화이트칼라 이그젼션과 같은 비슷한 경우가 생기고 있는 상황이고요.

제조업은 아까 말씀드렸듯이 노사 간의 협약, 생산성 향상을 임금을 보전 받기 위해서 노동강도를 높이고 있어요. 노동 강도가 지나치게 갑자기 높아지니까 현장에서 굉장히 불만과 노동 강도에 대한 피로감을 굉장히 느끼는 상황이 되고 있습니다. 이러한 부작용이 발생되지 않도록 단계적인 지원제도와 단계적 조치들이 필요한 상황입니다. 실노동시간 단축 문제가 생산직이나 사무직의 경우 체감되는 수준의 차이가 굉장히 크다는 말씀을 드리고 싶어요.

배규식 초기에는 불만이 있을 수 있는데, 현대자동차나 자동차 부품업체 보니까 금방 적응해요. 연장근로수당 그리 많지 않아요. 적은 데는 20만 원, 많은 데는 40~50만 원, 이 정도 될 거고, 특별히 옛날 현대자동차처럼 연휴에 일하고 휴일 특근하고 하면 많죠. 일부 업종은 이런 게 있을 수 있는데, 전체로 보면 그렇게 많지 않고, 아까 이야기한 것처럼 주 52시간 이상 근로자들이 통계에 따르면 120만 명 정도 된다고 보고, 그 중에서도 52시간에서 56시간 사이도 많고, 시간 대별로 나누면 또 달라요.

최근에 한국일보에 뿌리산업 보도가 나왔는데, 사실 뿌리산업은 노동시간 안 줄여도 젊은 사람들이 안 들어와서 어려운 건 마찬가지예요. 오히려 이번 기회에 좀 잘해서 들어올 수 있게 하는 게 맞는 방식이지, 법도 개정된 마당에 뿌리산업만 다른 방향으로 갈 수도 없잖아요. 오히려 이번 기회를 잘 활용하면 뿌리산업에서 그동안 너무 조건이 안 좋아서 젊은 사람들이 기피했는데, 오히려 이번에 기회를 잘 활용해서 전향적인 조건을 만드는 게 어떻겠는가 하는 생각이 들고, 경총이 역할을 하는 게 좋지 않을까 생각합니다.

그리고 아까 이야기했던 것처럼 노동시간이 줄어들어도 불구하고 임금문제와 생산성 문제를 노사 간에 타협할 수 있는 여지가 있고, 근로시간을 둘러싼 새로운 기준을 정하는 문제도 개별기업에서 할 수도 있겠지만 업종이나 이런 차원에서 하는 게 좀 더 쉽지 않겠는가 생각합니다. 그런 부분은 전국적인 수준에서 하기는 쉽지 않을 것 같고 아마도 잘하면 업종, 아니면 기업 수준에서 할 수 있는 여

지가 있지 않을까 생각합니다.

강성태 제가 여기서 우선 궁금한 게 노동시간 단축 이야기는 이미 2013년부터 나왔잖아요. 대기업 수준에서는 법이 바뀌면 대기업부터 시작한다는 것을 알았고요, 예를 들어 삼성전자나 LG 같은 데서는 이미 예상했다고들 이야기하는데 문제는 이런 거죠. 노동시간의 관리에 관한 구체적인 것들은 기업이 정하는 것인데, 성과급을 수용할 때처럼 ‘A 모델이 좋다, B모델이 좋다’ 이렇게 따라갈 만한 모델이 있습니까?

김영완 근로시간단축의 합리적인 모델이 아직 뚜렷하게 보이지는 않는 것 같습니다. 예를 들어 임금피크제 같은 경우는 피크 시점, 감액 비율 등 어떤 두세 가지의 포인트와 뚜렷한 유형들이 있었는데, 근로시간은 상한 52시간에 맞추는 것이고 회사마다 모습이 많이 달라 아직까지는 유형이라고 말할 수 있는 모습이 없어 보입니다. 교수님 말씀처럼 시차출퇴근제라든가, 모성보호의 차원에서 아기가 있는 여직원을 어떻게 채우해 줄 것인지와 같은 소소한 부분은 있는데요, 대표적인 리딩케이스를 좀 더 발굴해 봐야 할 것 같습니다.

강성태 예를 들면 그냥 여덟 시간 하는데 토요일 일하자, 이렇게 해서 52시간을 채우는 모델이 있을 거고, 골고루 하루에 열 시간씩 하자, 이런 모델도 있을 거고, 하루에 두 시간씩 연장근로를 할 바에는 그냥 월화 하고 수요일 쉬고 목금, 이렇게 세 시간씩 배치하자, 그러면 열 두 시간 되니까, 하는 식으로 여러 가지 모델이 있을 것 같아요.

김영완 그런 움직임은 없는 것 같습니다. 대다수 근로자들은 남들이 주 5일 근무를 하니까 죽어도 6일 근무는 안 하려고 합니다. 평일에 가급적 다 끝내고 휴일 2일은 보장 받으려고 하는 것이 공통된 생각인 것 같습니다. 그러니 평일에 하루 8시간을 기본 모델로 하기 때문에 그냥 조금씩 줄이고 늘리고 하는 것이지 저희가 모델이라고 할 만한 것은 없습니다.



강성태 기업들 사이에 서는 아직 대표선수로 내세울 만한 모델은 없다는 건가요?

김영완 사업장마다 고민이 다양한 것 같습니다. 아까 말씀드린 대로 과학기술의 발달로 인해 체류시간이 근로시간으로 오해되는 문제 등을 생각할 수 있습니다. 굳이 방향이나 모델로 얘기를 하자면, 근로시간을 실제 체크하는 관행과 문화가 정착될 것이고 시간이 좀 지나면 가장 합리적인 방식들이 소개되지 않을까 생각합니다.

정부부터 일하는 방식 변화를 보여라

배규식 그것 말고도 노동시간이 긴 이유 중의 하나가 교대제입니다. 제조업이나 서비스 업에서도 맞교대도 많고요, 유형을 보면 12시간 맞교대가 있어요.

이건 어떻게 줄이기가 어려운 것도 있어요. 예를 들면 화학공장 같은 데가 있잖

아요. 그리고 11시간짜리가 있고 10시간짜리도 있고 다양해요. 또 3교대로 돌아가는 것도 있고, 3교대가 일요일까지 가는 것도 있어요. 교대제를 개편하지 않으면 이런 기업들에서는 근로시간 줄이기가 쉽지 않아요. 교대제를 어떻게 개편할 것인지 기업들의 고민이 많기 때문에, 그런 부분에 대해서는 정부가 오히려 교대제를, 교대제는 산업별로 비슷하기 때문에 금속 같은 경우에 보면 1일 2교대제로 해서 10시간 + 10시간 혹은 11시간 + 11시간 하는 데가 많거든요. 그런 부분은 어떻게 할 것인가는 현대자동차 사례를 참조해서 해보면 어떨까 생각이 듭니다.

그리고 백화점 같은 경우는 영업시간하고 맞물려 있잖아요. 병원 같은 경우도 대표적인 경우이고, 사실 이런 데는 교대제 문제를 심각하게 연구해서 대안을 제시하지 않으면 근로시간 줄이기가 쉽지 않아요. 그리고 한 군데서 잘하면 다른 데서는 터질 수 있거든요. 그런 모델을 개발하는 게 중요하다고 생각합니다.

다음 주제로 넘어가죠. 앞에서도 약간씩 언급이 되기도 했지만 남아 있는 과제가 있습니다. 법적으로 추가로 해결해야 할 과제도 있고, 법적인 것은 아니지만 후속으로 해야 할 과제도 있습니다. 아까 이야기했던 5개 특례업종을 계속 가져갈 건지, 탄력근로시간제 같은 경우에는 실태조사를 해서 이걸 어떻게 활용할 건지, 이런 것들이 이번 법 개정안에 부칙으로 들어가 있습니다. 이런 부분은 향후에 과제로 던져져 있어요. 포괄임금제도 마찬가지로 5인 미만 문제도 그렇고요. 후속의 제도변화나 과제, 그리고 이번 노동시간 단축에 따른 추후 후속적인 작업이나 정책적인 뒷받침, 지원제도 같은 문제들에 대해서 이야기하시죠.

강성태 이번 개정 법률에서 이미 의무화해 놓은 것들이 있습니다. 시행령의 개정이라든가 정부의 실태조사 등은 개정법에서 규정해 놓은 것들입니다. 가장 먼저 해야 할 것은 주휴일과 공휴일을 특정하는 일입니다. 지금까지 노동시간에 관한 근로기준법의 가장 큰 문제 중 하나가 사용자가 주휴일을 특정하지 않는 경우에 단속 이외에는 불이익을 보는 것이 없다는 점입니다. 근로계약을 체결할 때 특정한 주휴일을 노동자에게 알려주도록 되어 있지만 이걸 지키지 않았을 때 가령 일요일을 주휴일로 간주한다는 식의 효력 규정이 없습니다. 그러다보니 주휴일이 일

정하지 않고 또 노사간에 분쟁도 많이 벌어지고 있습니다. 이번에 시행령을 고칠 때 관공서의 휴일에서 열거하고 있는 휴일인 일요일과 주휴일의 관계를 명확히 규정할 필요가 있을 겁니다. 사용자가 특정하면 그 날이, 특정하지 않으면 일요일을 주휴일로 보도록 하는 것이지요. 이런 것들은 정부에서 지금 하고 있는 것으로 알고 있습니다.

또 다른 준비는 현실입니다. 앞에서 말했지만, 정부가 일하는 새로운 방식을 먼저 보여주어야 합니다. 왜냐하면 우리나라에서 일하는 방식이 전파되는 방법이 정부가 공공부문, 공공부문이 금융기관, 금융기관과 대기업의 모습이 다른 중소기업으로 퍼져나가기 때문입니다. 이 측면, 즉 새로운 노동시간법제에 맞는 현실의 변화라는 측면에서 보자면 정부가 너무 조용한 것 같습니다. 여러 기관들이 준비를 하고 의논을 해야 할 것 같은데요.

또 현실적으로 큰 문제는 속내입니다. 경총이나 노동조합이나 모두 노동시간 단축에는 반대하지 않는다고 합니다만 속내도 그런지 궁금합니다. 노동자 입장에서든 꼭 좋다고만 말할 수는 없습니다. 일하는 시간은 줄고 시민으로서 생활하는 시간은 늘었는데 쓰여야 할 돈이 줄어들 수 있기 때문입니다. 생산직은 물론이고 사무직도 상당히 긴 시간 일을 시킨다는 걸 전제로 임금 체계를 갖추고 있어 노동시간을 줄이면 당장 임금은 줄게 될 것입니다. 결국 현실적으로 가장 고민이 되는 부분은 노동시간을 줄이면서도 보상 수준을 종전과 비슷하게 할 수 있는가. 늘어나는 기업 부담이나 줄어드는 가계 소득의 문제를 어떻게 해결할 것인가? 하는



강성태 한양대 법학전문대학원 교수

“정하지 않으면
일요일이 주휴일
주휴일 특정으로
지키지 않는 사용자 불이익”

것이 핵심적인 질문이 되겠지요.

또 하나 노동시간의 운영에 관한 노사 협의 모델을 진짜로 작동시켜야 됩니다. 앞으로는 노동자의 시간주권과 기업의 탄력적 시간 운영이 충돌할 가능성이 매우 커집니다. 둘 다 시간 선택의 주도권을 누가 가질 것인가 하는 것인데, 달리 보자면 시간 배치를 둘러싼 노사의 지혜를 모아야 해결이 될 수 있는 문제입니다. 이 부분은 노사가 협의를 하지 않으면 거칠게 부딪힐 수밖에 없는데, 국가가 해결해 줄, 또는 법 제도가 해결해 줄 수가 없거나 매우 어려운 문제입니다. 그래서 실질적으로 시간의 배치와 선택에 관한 노사의 협의가 촉진되어야 합니다. 그걸 할 때 업종이나 산업에서 표준이나 대표 모델을 만드는 데 노사정위원회가 도움을 줄 수도 있을 것이고요.

김영옥 입법이후의 후속과제에서 보완입법 필요성들에 대한 이야기를 많이 합니다. 큰 것이 고쳐졌으니까 이제 연착륙을 하기 위해서는 미세한 부분까지 다 입법을 해야 한다고 이야기를 합니다. 그 지점에서 지금 봐서 저는 특례업종 5개가 제외



돼 있습니다. 그 중에 향후 실태조사를 해서 한다고 하는데, 저는 보건업, 병원업이 제외됐습니다. 이것은 국민의 생명과 안전과 연관된 이런 지점이라서 제외된 것 같습니다. 보건업이야말로 지금 이 부분이 해결돼야 하는 주요 업종이라고 봤습니다. 특히 여성노동자들의 비중이 높고, 하나의 예만 들어도 간호직 같은 경우 이직률이 지금 30%대에 이릅니다. 병원의 간호사들이 1년 안에 30%가 나가는 상황입니다. 그런 지점을 많이 이야기하고 있습니다. 인력을 담아내지 못하는 것. 분명히 많은 이유기 있겠지만 가장 큰 것이 근로시간과 관련된 교대제인데 이 부분이야말로 해결해야 할 지점인데, 특례에서 해제되지 못했다는 점, 이 부분에 대해서 빠른 시일 안에 면밀하게 조사를 해서 해결이 돼야 한다고 보고 있습니다.

그리고 우려되는 지점은 지금 계속해서 노동시간 유연화를 특히 재계 쪽에서 이야기를 하면서 주 5일 노동시간이 단축되는 것에 대한 타개책으로 탄력적 근로시간 제도를 지금 기준이 취업규칙으로 하면 2주 단위로 할 수 있고, 그다음에 노사 협의로 하면 3개월까지 가능합니다. 그런데 이것을 1년까지 할 수 있도록 해달라고 합니다. 미국, 영국은 어떻다고 이야기를 하면서요. 이제 몰아서 일하고 몰아서 쉬어서 지금 같은 경우 두 주를 한다면 한 주는 사십 몇 시간, 한 주는 육십 몇 시간을 하는 것입니다.

탄력적 근로시간 제도가 사실은 노동자들의 요구에 의해서 운영되는 측면도 있습니다. 기업주의 요구뿐만 아니라요. 일·가정 양립을 위해서 탄력적 근로시간 제도가 하나 들어와 있는 지점이 있는데, 그러면 탄력적 근로시간 제도를 뭘로 봐야 하는가 계속 혼돈이 되더라고요. 그 주장이 나온 것을 보면서 그래서 그 주장이 가장 강하게 여러 가지 IT기업이라든지, 스타트업, 정유업계 같은 경우, 정기보수 작업을 해야 하는 부분 있다던데, 두세 달 정도 길게 할 수 밖에 없다는 그런 지점들을 이야기를 많이 합니다. 업종의 특성이라는 부분은 알겠는데요, 그것을 탄력적 근로시간 제도의 어떤 기준 기간을 1년 정도로 넓히면서 이것을 해결할 수밖에 없는지, 탄력적 근로시간 제도의 원래 취지가 무엇이었는지 생각해 보면 좀 위험하지 않나 생각됩니다. 삶의 질 제고와는 오히려 반대로 가는 것

같습니다. 그래서 그런 부분에 대해서 좀 더 슬기로운 대안이 나와야 하지 않겠는가라는 생각을 하고 있습니다.

그다음에 지금 근기법 57조 저축휴가제, 그 보상휴가제 있지 않습니까. 임금으로 안주고 휴가로 줄 수 있는 것이 있는데 거의 활용이 안 돼 왔습니다. 그런 지점 벌써 10여 년 정도 법에는 들어와 있다고 하는데, 그 지점 독일의 근로시간제 좌제이니, 네덜란드의 생애저축제도이니 뭐 그런 이야기를 계속 하고 있는데, 우리는 이미 그런 제도가 이미 법으로 들어와 있는데, 지금 대체휴일제가 대법원 판례로는 인정이 되고 있다고 하는데 이런 부분을 활성화하면서 해결할 수 있는 방도는 없을까 생각을 했습니다.

그다음에 저는 정책적인 부분에서의 과제는 무엇이라고 보냐면, 교수님은 공공 부문에서는 아무런 지금 이러한 노동시간 단축, 세종시에서도 과로사도 있고 그런데, 그런 부분에 대해 해당자가 아니라고 하는 것을 한걸음 빠져 있다고 말씀하는데, 저는 다른 측면에서 민간과 공공의 격차가 굉장히 증대되고 있다고 봅니다. 어떤 부분이냐면 육아기 근로시간 단축이라든지 굉장히 작은 부분인데요, 육아휴직 같은 부분을 보면 굉장히 공공부문 빠르게 활용되고 있고, 육아기 근로시간 단축 같은 경우 구체적으로 들어가면, 1세 이하 자녀를 당장 다음 달부터는 5세 이하 자녀까지 가능하고, 임금을 거의 2시간 줄여도 100% 다 주겠다 이렇게 하고 있습니다. 그런데 민간 기업에서는 거의 따라가지 못하는 지점입니다. 뭐 좋은 근로자로서, 선한 근로자로서 공공이 모범을 보여야 하지만 이러한 지점에서 어떻게 좀 쉽게 갈 수 있는, 그러니까 어려운 부분은 손을 못 대면서, 쉬운 부분은 빠르게 적용을 해서 민간이 따라가지 못할 정도로 격차가 벌어지는데 이 지점도 생각해 어떻게 하면 격차를 좀 줄일 수 있는지도 생각을 해봐야 합니다. 아까 말했듯이 대기업 중소기업의 격차가 더 벌어질 수 있는 지점이 있습니다.

그리고 또 하나의 부분은 저는 격차 부분에 관심을 많이 가지고 있습니다. 임금 노동자와 비 임금노동자 영세자영업자, 특고 간의 격차가 우리나라의 경우 자영업자의 비중이 굉장히 높은 국가이고, 특고도 규모가 아직은 파악이 제대로 안

되지만, 경제활동인구조사에 의하면 50만이고 얼마 전에 국가 인권위의 위탁조사에서는 150만 명을 상회한다고 하는데, 아직 규모조차 파악이 안 되고 있지만 주변에 보면 굉장히 많습니다. 이러한 임금 노동자와 임금노동자의 노동시간은 단축돼 있지만, 영세자영업자와 특고의 노동시간은 단축되지 않기 때문에 그간의 큰 격차, 노동시간 내에서의 부문 간 격차가 앞으로 더 늘어날 겁니다.

그래서 지금 OECD도 작년도 〈Employment Outlook〉에 보면 그동안 노동시장의 성과를 고용률과 실업률과 같은 양적 지표로만 봤었는데, 그것이 그동안 성과를 흡착하지 못한다고 해가지고, 추가하고 있는 것이 노동시간포용성 부분과 그다음에 그런 부분들을 추가하고 있는데 우리나라 노동시간 포용성 부분을 봤을 때 벌어지고 있는 격차 부분이 굉장히 염려됩니다. 이 부분에 대한 정책적인 후속과제가 좀 필요하지 않나 생각합니다.

마지막으로 후속과제를 하나 더 이야기한다면 노동시간 단축에 따라서 법과 정책으로 하지 못하는 부분의 하나가 작업장 혁신부분입니다. 우리가 작업장 혁신 부분이 굉장히 중요한데, 지난 10년 이상 잃어버린 아젠다처럼 얘기하지 않아요. 그런데 이 부분이 과연 노동시간 단축이 생산성 향상으로 이어질 수 있도록 하기에 법과 제도는 한계가 있을 것이고, 작업장 혁신이라는 아젠다를 우리가 다시 한 번 살려가지고 이것을 할 수 있는 지점이 보이는데 이 부분을 살리는 것이 후속 과제가 아닌가 생각합니다.

배규식 제가 지금 그걸 연구원에서 하고 있습니다. 정부가 이야기해서 정책을 만들고 있습니다.

탄력적 근로시간제, 신중하게 접근해야

유정엽 일단 요번 노동시간 관련된 법 개정에서 사실상 빠졌던 5인 미만 사업장하고 적용제외, 그리고 남아있는 특례업종에 대한 제도적 포용과 노동시간 적용 문제가



시급히 논의될 필요가 있습니다. 당장 논의한다 해도 결론을 내서 제도화되기에는 좀 시간이 걸릴 것으로 봅니다. 근로기준법이나 기본적인 노동시간법제를 적용하는 데 있어서 5인 미만 사업장을 아예 적용대상에서 배제하는 나라는 거의 찾아보기 힘들습니다. 이에 비추어 봤을 때 우리나라가 노동시간에 있어서 후진적 노동관행과 제도 개혁을 추진하면서 더 이상 노동시간의 사각지대 영역을 그대로 방치하는 것은 옳지 않다고 생각합니다.

또 한 가지는 말씀드리고 싶은 것은 탄력적 노동시간제에 관한 문제입니다. 문재인 대통령께서 탄력적 노동시간제에 대해서 적극 검토하라는 식의 말씀하셨는데 저는 이러한 언급이 청와대 내에서 신중한 검토 없이 나온 얘기라는 생각이 듭니다. 왜냐하면 탄력적 노동시간제라는 것은 지금 노동 주52시간 상한제로 노동시간 정상화 시키는 제도 개혁을 하면서, 당장 시간을 줄이기 어려우니까 이것을 어떻게든 매우기 위한 대안으로 논의되어서는 안 된다고 생각합니다. 왜냐하면 탄력적 노동시간제는 OECD국가들처럼 연평균 노동시간 1800시간 미만인 국가

들에서 계절적 수요변화에 대응할 수 있도록 하는 수단으로 활용되는 제도입니다. 그런데 현재 우리나라의 제도도입 논의는 그 동안 주60시간을 넘는 상시적인 장시간 노동을 해 왔는데, 갑자기 제도가 주52시간 상한제로 바뀌니까 탄력적 노동시간제를 활용해 일정기간 주64시간을 넘는 연속적인 장시간노동을 시킬 수 있도록 어떻게 땀질 해볼까 방식으로 논의가 되고 있기 때문에 매우 위험한 발상이란 생각이 듭니다.

예를 들어서 지금 탄력적 근로시간제를 도입한 경우에 가장 큰 석 달, 현행 제도 상 석 달 간의 노동을 하는데 1.5개월은 52시간을 하고 1.5개월은 28시간을 하면 지금 1일 8시간을 넘는 일을 시켜도 연장가산 수당을 지급하지 않아도 됩니다. 실제 노동시간을 줄이지 않으면서 가산수당 부담을 줄이기 위한 이상한 꿈수로 활용될 수 있는 가능성이 있기 때문에 제도적 안전장치를 만들고 신중하게 검토되어야 합니다. 특히, 재계나 정치권에서 주장하는 바와 같이 탄력적 근로시간제의 단위기간을 확대하여 6개월이나 1년 단위로 할 경우 6개월 동안은 주 64시간 장시간노동이 가능해지고 6개월은 주 40시간의 노동을 하면 평균 52시간 나오거든요. 탄력적 근로시간제의 확대란 자칫 이러한 왜곡된 장시간노동을 가능하게 만들 수 있습니다. 이를 가능하도록 하는 것이 우리나라의 장시간 노동문제를 개선하겠다는 정책의 올바른 방향인가 신중하게 검토해야 된다. 장기적으로 우리나라의 실노동시간이 선진국 수준으로 낮아졌을 때 논의하는 것이 바람직하다는 생각이 듭니다.

그리고 아까 말씀하신 것에 전적으로 동감하면서도 주휴일, 특정휴일을 꼭 설 수 있도록 제도적 장치를 마련하는 것이 저도 굉장히 필요하다고 생각이 드는데, 문제는 이걸 안 줬을 때 사용자가 불이익을 받도록 해야 한다고 하셨는데, 어떤 것이 가장 효과적인 불이익이나 라고 했을 때 벌금이나 하는 데 의문이 있습니다. 거의 노동시간 주휴 안 줬다고 해서 처벌되는 사례가 지금까지 없었고 앞으로도 없을 것 같다는 생각이 듭니다.

강성태 제가 말하는 불이익은 안 정하면 옵션으로 일요일이 된다는 거예요. 그러니까 형

사 제제를 이야기하는 게 아니고 사법적으로 휴일이 특정되는 효과가 없는데, 사용자가 안 정하면 일요일이 된다는 거예요. 대부분의 사람들이 쉬는 일요일이 자동으로 주휴일이 되는 그게 불이익이라고 봅니다.

유정엽 지금 제도상으로 휴일에 일을 시켜도 가산임금만 주면 반드시 주휴나 유급휴일을 주지 않아도 되도록 되어 있습니다. 저는 법률상의 주휴나 유급휴일에 일을 시키고 휴일을 보장하지 않으면 사용자에게 대한 벌칙과 함께 3~4배의 징벌적 배상을 하도록 하는 제제가 더욱 효과적인 것이 아닌가 싶습니다.

또 한 가지 중요한 점 중 하나는 이게 제도적으로 정착되고 후속 대책을 위해서 가장 큰 문제는 아까 말씀 하셨듯이 적어도 3조 3교대 이하는 다 법을, 52시간 초과하는 것인데 이것을 4조 3교대 또는 4조 2교대, 5조 3교대로 바꾸려면 그 기업의 지불여력이라는 것이 가장 중요합니다. 지금 특히 300인 이상 사업장으로 주52시간 상한제가 시행되는 시점에서도 적정인력 채용과 적정임금 보장을 위한 지불여력이 제도정착을 위한 중요한 요소라고 생각합니다.

자동차 업종에서 기아나 현대 등 완성차 업체들이 주간 연속 2교대라는 모델을 만들고 그것을 1차 밴더, 2차 밴더가 서서히 따라오게 했을 때 점점 따라갔던 것처럼, 그것을 위해서 특정 업종별 업무 패턴에 맞게 노사정 협의가 이루어지는 것이 중요하겠다는 생각이 듭니다. 원·하청 협력업체 간의 지불여력을 고려한 상호지원이 이루어져야 합니다. 실노동시간 단축을 위한 공정개선 및 작업 패턴을 바꾸는 데 정부의 지원도 필요하지만, 사실 우리나라처럼 대기업이 하청 기업들의 낮은 납품단가와 낮은 수익구조 속에서 막대한 이익을 취하는 구조로 되어 있는 상태에서는, 대기업 협력업체들이 협의회에서 이런 것들을 논의하고 정착시키는 협의 틀, 노사정 협의 틀이 반드시 필요하지 않을까라는 생각이 듭니다. 그래서 중소기업들도 제도변화에 적응하고 지불여력이 개선되면서 살아남을 수 있지 않나 생각이 듭니다.

또 한 가지는 일 가정 양립, 아까 여가활동 문제라고 할 수 있는데. 노동시간

이 줄어들면서 시간을 여유를 갖게 되는 가정의 가족 내에 소통문화와 여가 활용방안도 기업과 지방정부가 지원할 필요가 있습니다. 가족과의 소통을 통해서 일-가정의 양립, 각종 동호회 활동이나 여가활동을 통해서 제대로 된 재충전의 시간을 보낼 수 있도록 하는 다양한 프로그램들이 만들어지고 지원되어야 실노동시간 단축 제도가 사회·문화적으로도 정착될 수 있다고 생각합니다.

배규식 포스코 같은 경우에 노동시간이 줄어들면서 50대 남자들이 뭘 할 줄 몰라서, 다양한 프로그램을 운영했어요. 골프도 하고 음악도 하고 등산도 하는데, 현대자동차 같은 경우에는 노동사회연구소에서 조사한 걸 보면 초기에는 시간이 많이 남으니까 술을 마시다가 나중에는 술 많이 마시는 문화가 사라졌어요. 생활이 건강하게 바뀌었는데, 사실 그런 부분까지 정부가 책임지고 하기는 좀 그렇죠.

김영완 개정법에도 나와 있지만 탄력적 근로시간제의 확대 논의가 필요합니다. 탄력적 근로시간제도는 활용도가 낮기는 한데 어쨌든 근로기준법에 있는 유연근로시간 제도의 대표선수입니다. 이번 법에도 명시가 됐었고, 기업들이 지속적으로 주장해 온 사항입니다. 지금 최장 3개월인데, 1년으로 늘리게 되면 활용도가 높아지지 않겠는가 생각합니다. 탄력적 근로시간제에 대한 입법 논의를 빨리 했으면 좋겠다는 것이 저희들의 생각입니다.

두 번째는 언론에도 많이 소개되지만 유럽이나 선진 국가에서의 방향은 다양하고 유연하게 근로시간제를 가져간다는 것입니다. 저희는 확일적으로 어떤 상하한선을 정해 근로시간 줄이는 것으로 가는데, 결론은 유연하고 다양한 모습을 첨가해야 한다고 봅니다. 업종 기준으로 또는 상황에 따라 노사가 서로 합의해서 선택할 수 있는 일정한 여지를 주는 것이 필요해 보입니다.

물론 다 풀어놓자는 것이 아니라 특정한 경우에는 노사가 선택할 수 있는 옵션들을 저희가 고민해 봐야 하지 않을까라는 의미입니다. 예를 들어서 선진국들처럼 노사 합의로 연장근로의 한도를 정한다든지, 일본처럼 월 또는 연 기준으로 연장근로의 총량을 정해서 그 범위 안에서 어떤 때는 집중적으로 어떤 때는 여유롭게 하는 그런 논의를 학계에서 해주셨으면 하는 바람입니다.

배규식 탄력적 근로시간제 문제가 나왔는데, 실제로 탄력적 근로시간제 활용도가 낮아요. 두 가지 이유인데요, 하나는 탄력적 근로시간제를 실시하더라도, 원래 취지는 연장근로수당을 안 주고 일감이 많을 땐 더 일하고 없을 땐 줄이자는 건데, 더 일하는 것에 대해서 근로자들이 연장근로수당을 주지 않으면 안 해요. 그러니까 실제로 활용을 못하고 있죠.

유정엽 5%라고 들었습니다.

배규식 제가 보기에는 앞으로도 그럴 거예요. 앞으로도 탄력적 근로시간제를 활용하려고 할 때 연장근로 하는 것에 대해서 연장근로수당을 주지 않으면 일을 안 할 거라고요. 이게 우리 현실이에요. 탄력적 근로시간제가 필요한 것은, 납기가 가까워 오거나, 계절적 노동이 있거나 수요가 쏠릴 때 필요한 것 아닙니까? 탄력적 근로시간제를 지금 3개월짜리도 활용하지 못하고 있는 측면에서 6개월짜리를 주면 활용을 하겠느냐는 것에 대해서 저는 회의적입니다. 노사가 합의해서 3개월짜리라도 제대로 활용하면 어떤 때는 64시간까지도 할 수 있어요.

김영완 3개월은 너무 짧다는 얘기입니다.

배규식 제 얘기는 그것도 활용을 못한다는 거예요. 오히려 이걸 활용해보자는 거죠. 그런데 이게 6개월짜리로 늘어나면, 예를 들면 52시간에 합의해서 64시간짜리를 3개월 정도 한다든지 이렇게 하면 실제로는 너무 길게 하는 거거든요. 만약 탄력적 근로시간제를 확대하려면 1일 연속 휴식시간제를 적용해야 해요. 안 그러면 18시간, 20시간짜리도 할 수 있어요. 한도가 없기 때문에. 바쁜 날에는 사람이 죽을 수도 있어요. 그래서 탄력적 근로시간이 확대되면 1일 최소 연속 휴식시간을 10시간이든 11시간이든 같이 적용할 수밖에 없어요. 이건 연계되어야 하는 부분이죠.

지금 논의가 안 된 게 간주근로시간제 같은 게 빠져 있어요. 포괄임금제도 빠져

있고요. 5인 미만 사업장은 270만 명 정도, 통계에 따라 다른데 이런 부분도 있고, 아까 말씀하신 임금근로자가 아닌 특고나 자영업자 문제도 남아 있어요. 가령 운수 쪽에서 전세버스 같은 경우는 대부분 자영업자거든요. 지입차주이기 때문에. 이런 사람들에 대해서는 도로교통법상 운전시간을 제한하는 조치가 이미 들어와 있어요. 나머지 특고나 자영업자는 영업시간 제한으로 해결해야 할 부분인데, 이걸 근로기준법 범위를 벗어나죠. 그래서 이 부분은 새로운 논의가 필요한 부분이 아닌가 생각합니다.

전에 MB정부 때 노동시간 줄이는 데 근로감독이 꽤 효과적이었어요. 그때 현대자동차가 교대제를 개편하게 된 가장 결정적인 계기는 당시 노동부가 근로감독을 해서 이거 안 고치면 처벌하겠다고 하니까 고친 거였어요. 그래서 정말 어려운 데는 근로감독도 하고 대신 도와주기도 하고, 하는 방식으로 도움을 주는 것이 필요하겠다는 생각이 듭니다.

어쨌거나 이번에 하는 거는 시작에 불과합니다. 7월 1일부터 300인 이상이 시작하는데, 정부가 업종이라든지 좀 더 체계적인 지원시스템을 구축해서 어려움을 지원하는 그룹들을 만들어야 하는데 준비가 덜 되어 있고, 아까 공공부문에서도 장시간노동이 많거든요. 사무관들이나 이런 인력들,

김영옥 화이트칼라 이그젼션 같은 것입니다.

배규식 사실 박사급 연구원들 같은 경우에는 노동시간을 자유롭게 쓰니 그렇긴 한데, 그러다 보니까 다른 사람도 같이 일을 길게 하는 게 있다는 거죠. 그래서 아까 이야기한 포괄임금제 같은 경우에도 일본의 논의를 보면 재량근로제라든지 전문형이나 기획업무만, 혹은 우리 기준으로 보면 1억 원 이상만 제외하는 경우도 있어요. 그것에 대해서도 령고에서 말이 많았죠. 저도 포괄임금제를 규제하되 거기서 제외되는 인원들, 화이트칼라 이그젼션 같은 경우도 제대로 논의해서 보완하면 좋겠는데, 이번에 6월 말에 한다고 하는데 지금 실태조사도 제대로 안 돼 있어요.

강성태 이번 노동시간 개정법의 의의 중 하나가 비교법적인 것입니다. 우리 노동시간 법제는 일본과 매우 유사했는데, 이번에는 일본법에서 상당히 벗어났습니다. 예를 들면 일본에서는 간주노동시간제를 꾸준히 확대하였습니다. 또 일본법에서는 야간근로나 휴일근로에 따로 규제가 없어서 사실상 1주 최장시간의 한도가 없어요. 거기다가 가산 비율도 25%라서 낮은 편입니다. 오직 규율하는 게 우리가 흔히 노동자 대표라고 말하는 노동자 과반수를 대표하는 자의 동의입니다. 그런데 사용자가 지명하는 경우가 대부분이라 일본은 장시간 노동을 제도적으로 억제할 수 있는 브레이크가 있는지 의문이 많습니다. 이번 법 개정에서는 일본법과는 달리 1주 최대시간의 한도를 정하는 등 많은 점에서 일본법과는 거리를 두었습니다.

한 가지 오해가 있는 것 같은데요. 저는 white collar exemption의 확대가 아니라 반대입니다. 특별할 게 없다는 거죠. 가령 밤에 근무해야 정신이 맑다고 하면 오후 두 시에 출근하라고 하는 것이 맞지, 아침부터 출근해서 12시간 이상을 노동하게 하는 것이 이상하다는 것입니다.

시간주권과 탄력적 운용 조화, 사회적 대화로 풀어나가

배규식 지금까지 근로기준법 개정을 통한 노동시간 단축의 의의와 앞으로 해결해야 할 과제들을 짚어봤습니다. 법 개정으로 주당 최대 노동시간이 52시간으로 제한되지만, 노동시간 단축이 현장에 정착하려면 세밀하게 고민하고 논의해야 할 사항이 많은 것 같습니다. 노사 간의 입장에도 차이가 있고요.

이런 문제들을 풀려면 여러 층위에서 다양하게 대화가 이루어져야 할 것 같습니다. 이와 관련하여 노동시간 단축을 정착시키는 데 있어 사회적 대화가 어떤 역할을 해야 한다고 보시는지 한 말씀씩 부탁드립니다.

김영옥 이번 노동시간 단축 입법이 현장의 실노동시간 단축으로 실현되기까지의 길은 길고 또 순탄하지 않을 것으로 예상합니다. 이 과정에서 사회적 대화가 중요한 역

할을 해야 할 것입니다. 사회적 대화의 기본 주체는 노사이고, 법률이나 제도가 풀어내지 못하는 문제를 노사가 해결하고자 시도하는 것이 사회적 대화이기 때문입니다.

무엇보다 이해당사자들 간의 갈등은 당연한 것이므로 갈등을 두려워하지 않는 자세가 중요할 것이고요, 사회적 대화가 정합게임이 되도록 그 정합게임의 가능성을 극대화하는 의제를 구체적으로 식별하여 협의체를 구성하여야 할 것입니다. 이 때 노사 양측 모두 다양한 주체를 포섭하는 것이 필요합니다. 왜냐하면 디지털 혁명을 포함하여 산업 및 기술구조의 변화로 인해 이해당사자가 다양해지고 있기 때문이며, 또한 OECD 등 국제기구에서 강조하는 포용적 노동시장을 달성하는 방안이기도 한 때문이죠. 사측으로는 IT 기업, 벤처기업, 중소기업장의 대표성을 보장해야 할 것이고, 노동 측으로는 비정규 노동자, 미조직 노동자, 지역노조의 목소리를 적극적으로 담아내야 할 것입니다.

유정엽 저 역시 노동현장에서 실노동시간 단축이 제도적으로 정착되고 일자리창출로 이어지도록 하기 위해서는 이 사안을 개별 사업장의 노사 문제로 취급하는 것은 바람직하지 않다고 생각합니다. 산업별·업종별 특성에 맞는 노동시간 단축 및 근무형태 개선을 위한 노사정 협의가 이루어지는 것이 무엇보다 중요합니다. 특히 대기업 협력업체와 중소기업에서 노동시간 단축과 적정임금 보장, 일자리 질 개선을 이루고, 나아가 해당 산업의 경쟁력 향상으로 이어지도록 하기 위해서는 대기업-중소기업 간 협업체계를 만들고, 해당 업종의 원·하청 기업들을 포괄하는 노사정 협의모델을 만들어갈 필요도 있다고 생각합니다. 최근 노사정대표자회의에서 새로운 사회적 대화기구 개편 방향의 하나로 의제별-업종별 위원회 확대를 논의하는 이러한 측면에서도 바람직하다고 생각합니다.

김영완 유정엽 실장님이 말씀하신 대로 현재 사회적 대화의 새로운 틀이 논의되고 있습니다. 하지만 사회적 대화라고 해서 거창하게 중앙단위의 대화에 한정되지는 않습니다. 사업장 내에서의 노사 간의 대화가 더 중요할 수 있는데, 특히 근로시간의 운용이 그런 것 같습니다. 회사마다 사정이 다를 테고 물량을 맞추자면 어떤

어려움이 있는지, 불가피한 초과근로에 대해서는 어떻게 해결할지에 대해 논의를 하는 것이 필요합니다. 필요하다면 사업장 노사가 함께 정부에 건의도 할 수 있을 것입니다. 기업의 경쟁력과 근로자의 휴식이라는 두 문제를 서로 이해하면서 협조할 것은 협조해 나간다면 답을 찾을 수 있다고 봅니다.

강성태 산업별 또는 업종별 위원회에서 해당 분야의 연간 노동시간의 한도를 정하는 것이 효과적일 겁니다. 특히 지난번 노사정합의에서 노동시간 개혁의 첫 번째 과제로 설정했던 연간 1,800시간 체제로의 전환을 위한 실무기구부터 구성할 필요가 있습니다. 또한 노동시간 문제는 거의 모든 국가에서 상시적 의제이므로 중장기적으로 우리 국민경제와 사회의 변화에 부응할 수 있는 노동시간 체제를 찾기 위한 논의 기구도 필요할 것입니다. 그러한 기구가 설치된다면 노동시간 체제를 의무휴식제와 시간보상체제로 전환하는 문제를 심도 있게 다루었으면 좋겠습니다. 의무휴식제는 노동시간 규율의 중심을 노동시간보다는 휴식에 맞추어 일간휴식과 주휴일과 연차휴가를 의무화하자는 것이고, 시간보상제는 연장노동과 휴일 노동에 대해 가산임금이라는 금전보상이 아니라 대체 휴식의 부여라는 시간으로의 보상을 말합니다. 노동시간에 관한 노사정 대화의 목표는 결국 노동자의 시간주권과 기업의 탄력적 시간운용을 조화시켜 노사의 상생을 도모하는 것입니다.

배규식 노동시간 단축을 위한 법 개정은 이루어졌습시다만, 이를 실행하고 현장에 정착하게 하는 데에는 보다 많은 노력이 필요할 것입니다. 사회적 대화는 그러한 노력의 핵심이라고 할 수도 있겠습니다. 모쪼록 새롭게 개편을 논의하고 있는 사회적 대화기구에서 이 문제를 심도 있게 고민하고 논의해, 우리 사회가 한 걸음 나아가는 데 중요한 역할을 해주기를 바라면서 오늘 기획대담을 마무리하고자 합니다.

바쁘신 시간 쪼개어 대담에 참여해 주신 선생님들께 감사드립니다. 긴 시간 수고 많으셨습니다.