

정책토론회

실노동시간 단축 시행실태와 제도정착 방안

일시 2019년 9월 25일(수) 09:30~12:00

장소 국회의원회관 제9간담회실

공동주최



연장과 함께 국민과 함께

한국노동조합총연맹
FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

더불어민주당 이용득의원

더불어민주당 송옥주의원

자유한국당 문진국의원

행사 프로그램

“실노동시간 단축 시행실태와 제도정착 방안” 정책토론회

- 일 시 : 2019. 9. 25(수) 09:30~12:00
- 장 소 : 국회의원회관 제9간담회실
- 주 최 : 한국노동조합총연맹, 더불어민주당 이용득 의원,
더불어민주당 송옥주 의원, 자유한국당 문진국 의원

시 간	소요 시간	세 부 내 용
09:30~09:50	20	▶ 개회 및 인사말 ※ 사회 : 한국노총 정책본부
제1부. 현장사례발표	09:50~ 10:30	▶ 실노동시간단축 제도시행 실태 / 모범 및 문제 사례 - 제조, 공공, IT, 금융, 운수, 병원 사례
제2부. 주제발표 및 토론	10:30~ 11:00	▶ 사회 : 김유선 이사장 (한국노동사회연구소) ▶ 발제 : 실노동시간단축 제도시행 안착을 위한 정책방향 - 박귀천 교수(이화여자대학교 법학전문대학원)
	11:00~ 11:50	▶ 지정토론 - 유정엽 실장 (한국노총 정책본부) - 김성희 교수 (고려대학교 노동문제연구소) - 김영완 본부장 (한국경총 노동정책본부) - 김윤혜 과장 (고용노동부 임금근로시간과) - 정숙희 팀장 (노사발전재단 스마트융합혁신팀)
	11:50~ 12:00	▶ 질의응답 및 폐회

자료집 순서

현장사례발표

1. [제조] 박상욱 정책국장 (전국금속노동조합연맹) 3
2. [여객운수] 안경선 위원장 (평택여객(주) 노동조합) 6
3. [금융] 공광규 정책국장 (전국금융산업노동조합) 9
4. [의료] 이은경 위원장 (강릉아산병원 노동조합) 13
5. [영업] 이성진 부위원장 (JTI KOREA 노동조합) 16
6. [공공] 장도준 기획교섭실장 (한국철도·사회산업노동조합) 19
7. [IT] 김상일 조직부장 (전국IT사무서비스노동조합연맹) 22

발 제

- 실노동시간 단축 제도시행 안착을 위한 정책방향 29
- 박귀천 교수 (이화여자대학교 법학전문대학원)

지정토론

1. 노동시간 단축 제도시행 실태 관련,
한국노총 심층면접 현장조사결과 요약보고서 49
- 유정엽 실장 (한국노총 정책본부)
2. 지정토론문 59
- 김성희 교수 (고려대학교 노동문제연구소)
3. 지정토론문 63
- 김영완 본부장 (한국경영자총협회 노동정책본부)
4. 실노동시간 단축 제도시행 현황 및 현장안착 방안 66
- 김윤혜 과장 (고용노동부 임금근로시간과)
5. 지정토론문 73
- 정숙희 팀장 (노사발전재단 스마트융합혁신팀)

[첨부자료]

- 노동시간단축 제도시행에 따른 근로시간·근무형태 변화실태
심층면접조사 결과보고서 79

정책토론회 | 실노동시간 단축 시행실태와 제도정착 방안

현장사례발표

1] 현재의 상황

- 2018년 2월, 노동시간 단축 관련 근로기준법 개정안이 국회를 통과하여 1주는 7일이라는 정의 조항이 신설되고, 이에 따라 주 40시간 및 합의연장 12시간을 포함하여 1주의 최대 노동시간은 52시간을 초과할 수 없게 됨.
- 개정법의 단계별 시행에 따라 2020년 1월부터 50인 이상 300인 미만 사업장이 이 법의 적용을 받을 예정임.
- 최근 재계와 보수 정치권을 중심으로 이 법의 시행을 유예시키려는 움직임이 있는 상황임.

2] 금속노련 소속 사업장 노동시간 단축 실태

- 노동시간 단축 관련 근로기준법이 개정된 이후 금속노련 소속 사업장의 노동시간 단축이 통계적으로 확인됨. 2017년 말 기준 52시간 초과 사업장의 비율이 41.8%에서, 2018년 말에는 26.5% 정도로 낮아진 것으로 파악됨.
- 일례로 금속노련 소속 사업장 중 300인 이상 자동차산업 사업장의 경우 주간연속 2교대제 등 교대제 개편을 통하여 개정 근로기준법을 준수해 나가고 있음.
 - 동국실업, 동희정공, 토다이수, 지엠비코리아, 아이아, 영신정공 등 다수의 자동차 부품 사업장의 경우, 노사교섭을 통해 주야 맞교대에서 주간연속 2교대제 방식으로 교대제를 개편하여 1주 기준 60시간을 넘어서던 노동시간을 50시간 이내로 단축시킴. 이번 조사대상 사업장이었던 '진합'의 경우 주야 맞교대근무에서 3조 2교대제로의 개편을 통해 1주 52시간 이내로 노동시간 단축을 추진함.

- 철강 및 전선산업 등 공장을 중단 없이 운영해야 하는 사업장의 경우에는 ‘3조’ 교대제에서 ‘4조’ 교대제로의 개편을 통하여 노동시간을 단축함으로써 개정 근로기준법을 준수하는 흐름이 형성됨.
- 아래 각 사례와 같이 300인 미만 사업장 역시 교대제 개편, 휴일근무의 축소, 설비투자 및 신규채용 등 사업장의 상황이나 조건에 맞게 다양한 방식으로 52시간 상한의 근로기준법 준수를 위한 대비를 하고 있음.

[사례1] 경북 경주 소재의 자동차 부품사업장 영신정공(300인 이상 사업장)

자동차 부품을 생산하는 조합원 250명 정도의 주야맞교대 사업장임. 2014년 노사공동위원회로 주간 연속2교대 TF 구성. 2016년 9월까지 TF활동을 통하여 현장표준화 도입과 MODAPTS¹⁾ 기법을 적용하여 현장생산성 분석. 이 과정에서 생산성의 13.8%정도 상승효과를 확인하고 주야맞교대에서 주간 연속 2교대제로의 전환을 결정. 근무형태 변경으로 노동시간은 15.8% 정도 줄어들었으나 13.85%의 생산량 증가로 생산실적이 줄어들지 않음. 주야맞교대 근무형태의 임금을 100% 보전 받게 되어 안정적인 생활임금 확보와 노동자 건강권 확보 등 삶의 질 향상의 효과가 있었음.

[사례2] 충북 음성 소재의 전선업 사업장 000메탈(300인 미만 사업장)

3조 3교대, 7일 가동 사업장으로 조합원은 86명, 노동자들의 주당 평균 노동시간은 56시간이었음. 2019년 초부터 교대제 개편을 위하여 노사가 함께 논의를 시작함. 생산성 향상과 신규채용, 임금보전과 관련한 논의를 꾸준히 진행하였음. 최근 노사는 생산성 향상을 조건으로 4조 2교대로의 교대제 개편 및 신규 총원, 1주 노동시간을 56시간에서 42시간 수준으로 단축, 기존 평균임금의 90% 정도 수준으로 임금보전, 10월 1일부터 시행을 잠정합의 함.

[사례3] 충북 충주 소재의 자동차부품 사업장 HL그린파워협력사(300인 미만 사업장)

주야 맞교대의 사업장이며 사내하청 3사의 노동자들이 함께 만든 조합원 320명으로 구성된 초기업 별 노동조합임. 종전 주당 평균 노동시간은 68시간 이상이었으나, 도급사 사측과 교섭을 통해 휴일 노동 없이 월~금요일 5일 근무, 1일 10시간 및 1주 50시간 수준의 근무형태를 합의한 후 라인증설과 신규채용을 진행중임. 임금교섭을 통하여 일정수준 임금보전을 실현하고 내년 정도 과거 평균임금 수준으로 맞춰질 것으로 예측됨.

3] 제도의 정착과 동반되어야 할 정책과제

1) MODAPTS 란 근무자의 신체동작을 분석하여 작업표준시간을 설정하고, 생산성의 개선 및 향상을 꾀하는 경영기법으로 1966년 호주에서 개발된 작업동작표준시간측정법(PTS법)임. 이 기법은 신체 각 부위의 움직임은 각기 동작시간에 차이가 있다는 점에 착안하여 모든 근무자의 동작을 21가지 유형으로 분류하고, 그에 따른 시간치를 부여한 후 작업시간을 산출해낸 것임.

- 50~300인 미만 사업장에 대한 법 시행을 앞두고 있는 상황에서 법 시행을 유예시키려는 움직임은 상대적으로 노동환경이 열악한 노동자에 대한 이중 차별일 뿐만 아니라, 저임금 장시간 노동체제를 유지하겠다는 의도 그 이상 그 이하도 아님.
- 300인 미만 사업장에 대한 유예가 진행될 경우, 이미 300인 이상 사업장에서 진행된 노동시간 단축과 임금보전 합의와 격차가 더욱 크게 발생하게 됨으로써 사업장 규모별 시간당 임금 격차는 더욱 더 벌어지게 됨.
- 1주 최대 52시간제 시행 관련, 현재 시급한 것은 ‘계도기간’이나 ‘처벌유예’가 아닌 300인 이상 사업장을 포함한 고용노동부의 적극적인 감시감독과 처벌강화임. 이와 동시에 중소 규모의 사업장에 노동시간 제도가 올바르게 정착될 수 있도록 실질적 지원이 동반되어야 함.
 - 단기적으로 정부지원제도의 보완확대가 필요함. 현재까지 장시간노동을 해오던 사업장의 노동자 임금체계를 분석해 보면, 생활임금을 확보하기 위해서 어쩔 수 없이 장시간노동에 노출될 수밖에 없는 열악한 임금수준이었음. 임금 구성항목에서 변동급여(OT)가 차지하는 비중이 높았던 노동자들일수록 이번 근로기준법 개정으로 인한 생활임금 감소가 심하게 나타남.
 - 장기적으로는 현재 심각한 수준까지 벌어진 대기업-중소기업, 원청-하청 기업간의 격차문제, 양극화 문제를 해결하기 위한 산업 정책적 대안이 마련되어야 함.

평택여객(주) 노동조합 (전국자동차노동조합연맹)

안 경 선 위원장

1] 여객운수업의 열악한 근무환경

- 버스운수업의 경우, 유일한 수입원인 버스요금을 지방자치단체가 관리하기 때문에 버스요금 이외의 마땅한 수입증대 방안이 없는 특수성이 있음. 이에 운수회사는 지속적인 경영상 적자 때문에 신규 운전기사 채용도 하지 않고, 운전기사의 임금 등 전반적인 노동조건 역시 매우 열악한 수준이었음.
- 처음 노동조합 위원장으로 당선되었던 2016년을 기준으로 하여, 평택여객은 경기도내 여객운수 사업장 중에서 가장 긴 장시간 노동 사업장이었음. 즉, 노사간 약정한 만근 근무는 일 16시간, 월 15일이었음에도, 운전기사의 숫자가 절대적으로 부족하여 보통 월 18일에서 많게는 월 25일까지 근무를 하는 상황이었음. 이 때문에 피로운전이 지속되고 이로 인한 교통사고가 끊이지 않았음.
- 2017년 경부고속도로에서 운전기사의 졸음운전으로 인한 대형교통사고가 발생함(경기도내 여객운수회사 소속). 이 사건으로 인해 운전기사의 장시간 운전에 대한 폐해가 여실히 드러났을 뿐만 아니라, 일반 시민들에게 장시간 운전의 위험성에 대해 경각심을 가지게 함.

2] 노동시간 단축 등 노동조건 개선을 위한 노동조합의 주도적 활동

- 2017년부터 노동조합은 수입규모를 파악하기 위해 직접 유일한 수입원인 버스 요금통과 카드이용내역을 일일이 확인하며, 조합원들의 근무일수와 근무시간, 나아가 경기도 내의 타 여객운수회사의 근무조건을 비교조사하기 시작함.

- 이와 같이 수집하여 축적된 객관적 자료를 근거로, 평택시와 평택시의회를 대상으로 민간에 맡겨져 있는 버스운행의 문제점을 지적하고, 시민들의 안전 확보, 대중교통 교통권 확보 및 이용률 증대를 위해서는 공적 개입이 절대적으로 필요하다는 점을 설득함.
- 평택시와 평택시의회가 검토한 결과, 위와 같은 객관적 자료에 대한 타당성을 인정하고 상황의 심각성에 대해 공감하게 됨. 이후 평택시는 평택시민들의 안전과 교통권 확보를 위해 적극적으로 개입해 교통체계 개편에 나서기 시작함.

③ 노동시간 단축 및 신규인력 충원을 통한 긍정적인 변화의 흐름

- 2018년 10월, 1일 최소 16시간 근무후 다음 날 쉴 수 있도록 하기 위해, 64명의 신규인력을 충원함과 동시에, 그동안 초과연장근무를 해야만 유지할 수 있었던 생활임금 수준을 보전하는 차원에서 100만원 가량의 기본급을 인상함.
- 2019년 3월, 경기도 최초로 서울시와 같은 1일2교대제로 교대제를 개편하면서 약 50명을 신규인력을 추가채용하며, 임금 역시 서울시의 90%를 상회하는 수준으로 유지시킴.
- 버스업종이 근기법상 특례업종에서 제외되고 1주 최대 52시간제를 맞이하는 상황에서 가장 어려운 문제가 ‘인력충원’이라고 함. 하지만 평택여객의 사례에서 보듯, 적정 생활임금 보장과 안전운행을 위한 노동시간 규제가 이뤄지게 되면 인력충원은 결코 문제가 되지 않음.
 - 사람들이 버스운전을 하지 않으려는 이유는 장시간 운전에도 불구하고 저임금에서 벗어나지 못하기 때문임.
 - 장시간 운전엔 내 몸이 부서지고 교통사고의 위험에 항상 내몰려 있는 위험한 직업을 기피하는 것은 당연한 것임.
- 노동시간 단축과 신규인력 충원은 교통사고 감소로 이어져 사회적 비용을 감소시키는 선순환 구조를 만들어내고 있음.

〈교통사고율 데이터〉

구 분	2018년	2019년	감소건수
가해사고 건수	103건	31건	72건

4 지역 노사정의 역할과 중앙정부의 지원이 중요

- 이와 같은 일련의 과정에서 핵심적인 역할을 한 것은 바로 노동조합과 평택시, 평택시의회임. 현재 ‘평택형 버스준공영제’ 도입을 위해 평택시 노사정이 함께 대안을 준비하고 논의 중에 있음.
- 문제는 각각의 지방자치단체별로 재정여력이 다르다는 점임. 버스교통은 국민의 기본권인 이동권과 직결되는 문제로서 국가 차원의 교통정책의 결과물임. 즉, 중앙정부가 대중교통 계획과 운영에 관련된 정책결정 및 재정적 지원을 회피한다면 지역 여건에 따라 국민들의 이동권이 제한되는 문제가 발생하게 됨. 중앙정부가 정책적·재정적 지원을 병행해야 버스운수업의 정상화 뿐만 아니라, 국민들의 교통권과 버스노동자들의 노동권도 보장될 수 있다고 판단됨.
- 노동시간 단축법이 시행되며, 버스교통이 이제라도 안전하고 친절한 대중교통으로 거듭나는 계기로 삼아야 할 것임.

전국금융산업노동조합 공 광 규 정책국장

1] 개 요

- 경제사회노동위원회 금융산업위원회에서는 지난 2019년 7월과 8월 금융산업의 양질의 일자리 유지와 신규일자리 창출을 위해 금융산업 공동실태조사를 실시함.
- 조합원과 비조합원 포함 산별노조 소속 직원 11만3천여 명 중 5천6백여 명이 회답한 노동시간 관련 부분 결과와 이전의 조사결과를 비교해 보면,
 - 은행권 중심으로 한 금융노동자들의 노동시간은 완만히 개선되는 경향이 있으나 연장노동 관행은 여전히 사라지지 않고 있는 것으로 보임.
 - 영업시간 이후에 이루어지는 후속 작업이 만성적인 연장노동을 불러일으키고 있는 것이며,
 - 사실 그 동안 노조에서는 조합원들의 의견을 받아들여 장시간 노동을 수용하면서 경제적 보상을 얻는 전략을 취해온 관행도 있었음.
 - 금융권의 장시간 노동은 인력부족과 성과문화 확산에 따른 실적경쟁에서 오는 것이며, 이에 따른 심리적 스트레스로 질병과 과로사를 초래함.
 - 은행을 중심으로 한 경쟁 심화가 회사 내 성과문화를 형성하고, 성과문화 확대는 노동자들에게 실적에 대한 압박을 가하고, 이는 결국 노동자들의 장시간노동을 촉발함.
- 따라서 일과 삶의 균형 위한 노동시간 단축과 성과문화 해소 등 노동문화에 대한 재설계가 필요함.

2] 금융노동자 노동시간 현황

- 금융산업 노동자들의 장시간 노동은 느리지만 점차 개선되고 있는 것으로

관찰됨.

- 지난 12년간 ‘2.53시간(2007년) → 2.51시간(2011년) → 2.22시간(2017년) → 1.60시간(2019년)’으로 하강

<일평균 연장노동시간 변화>

- 2007년 : 2.53시간(2007 금융노조, 은행노동자 노동조건실태조사)
 - 2011년 : 2.51시간(2011 금융노조, 은행권노동자 장시간 실태조사)
 - 2017년 : 2.22시간(2017년 금융경제연구소 조사, 일평균 최소연장노동 1.72, 일 평균 최대연장노동시간 2.72)
 - 2019년 : 1.60시간(2019년 경제사회노동위원회, 금융산업공동실태조사, 1주간 평균 연장근무시간 평균 8.1시간)
- 2019년 조사에서 1주 최대 52시간제 시행 이후 노동시간이 40.6%가 약간 줄었거나 23.7%가 많이 줄었다고 응답하여, 대체로 법시행으로 인해 노동시간이 줄어들었음을 금융노동자들은 피부로 느끼고 있음.
 - 그러나 같은 질문에서 32,0%는 실 노동시간에 변화가 없다고 응답하기도 함
 - 초과근무 사유는 ‘업무량이 너무 많아서’(44.2%)이며, 부서 및 지점 팀 내 인력이 부족해서’(29.7%)라고 응답하여 업무량이 장시간노동에 많은 영향을 주는 것으로 나타남.
 - 유급휴가 소진율은 47.1%이며, 미소진 사유는 ‘부서 및 지점이나 팀 내 인력이 부족해서’(25,7%) ‘휴가 기간 중 내 업무가 주위 동료에게 전가될까 봐’(22.0%) 순서임.

③ 노동시간에 영향을 주는 것들 : 인력과 성과주의

- 이번 조사에서 금융노동자들은 금융회사간 과도한 경쟁이 노동시간에 ‘상당히 영향이 있다’(42.9%)거나 ‘절대적 영향이 있다’(31.0%)는 것으로 응답함.
- 또한, 금융디지털화 등 금융산업의 재편은 노동시간에 ‘상당한 영향이 있다’(47.0%)거나 ‘절대적 영향이 있다’(30.4%)로 응답함.
- 조사에 의해 환산한 주당 평균 실제 초과 노동시간은 8.1시간이며, 초과근무 사유는 ‘업무량이 많아서(44.2%)’와 ‘부서와 지점 내 인력이 부족해서(29.7%)’

라고 응답함. 그리고 1,2순위를 동시에 묻는 질문에서도 1위가 업무량이 많아서(73.2%), 2위가 부지점 내 인력이 부족해서(65.7%)라고 응답함.

- 노동시간의 실질적 단축을 위해 가장 필요한 사항을 ‘인력충원’(54.9%)과 ‘과도한 성과주의’(53.5%)를 들고 있음.
- 1주 최대 52시간제 실시 이후 노동시간 변화 조사에서 ‘실 노동시간이 약간 줄었다’(40.6%)와 ‘실 노동시간이 많이 줄었다’(23.7%)고 응답을 한 것으로 미루어 보건대, 상한제 이후 노동시간이 줄어들고 있음을 피부로 느끼고 있음. 그러나 ‘실 노동시간에 변화가 없다’(32.0%)는 응답도 있어 규제개선이 필요한 것으로 판단됨.
- 법시행 이후 노동시간 관리방식으로서, 이미 금융노사가 합의하여 실시하고 있는 피시오프 방식제도를 97.3%가 시행하고 있으며, 피시오프 이외에 출퇴근 기록제도는 33.9%만 시행한다고 응답함. 1주 최대 52시간제 시행여부가 경영평가 반영되는지 여부에 대해 79%가 시행한다고 응답함.
- 노동시간 단축을 위해 가장 필요한 사항 1순위는 인력충원(34.9%), 과도한 성과주의 개선(27.1%)를 들었으며, 노동시간 단축을 위해 가장 필요한 사항 1,2순위를 묻는 질문에는 인력충원(54.9%)와 과도한 성과주의 개선(53.5%)를 들었음. 그러나 노동시간 단축이 일자리 창출로 이어지느냐는 응답에는 74.1%가 아니라고 대답함.

4] 결론

- 2019년 금융노동자 노동시간 변화 조사에 의하면, 1주 최대 52시간제 실시 이후 실 노동시간이 약간 줄었거나 많이 줄었다고 응답하고 있음. 그러나 실 노동시간에 변화가 없다는 응답(32.0%)도 있어 법적 규제와 노사간 개선 노력이 더 필요함.
- 현장에서는 노사간 노동시간 단축을 주축으로 하는 ‘일과 삶의 균형’을 위한 노동의 재설계 필요함. ‘일과 삶의 균형’에서는 노동시간이 가장 중요한 요소를 차지하므로 노동시간 단축을 위한 노사간의 협력이 필요함.
- 금융디지털화, 인공지능 확산 등 금융의 기술환경 변화와 새로 유입되는 젊

은 노동자의 가치관 변화에 따른 노동문화 재편 필요. 젊은 인재를 보상, 승진 같은 전통적 동기부여 요소도 중요하게 여기지만, 일과 삶의 균형 등에서 더 큰 몰입과 충성도를 느낌.

- 고용노동부 설문조사에 의하면, 청년구직자가 바라는 좋은 직장은 ‘일하면서 재미를 느낄 수 있는 곳’(1위)이고, 취업하고 싶은 회사는 ‘복지혜택’(1위), ‘고용안정’(2위), ‘야근 없고 자유로운 휴가 사용이 가능한 회사’(3위) 순서임. 또한 노동자 96.7%가 ‘일과 가정의 균형’을 위해 유연근무제를 원하고 있음.
- 2019년 설문조사에서 금융노동자들은 노동시간 단축을 위해 가장 필요한 사항은 인력충원(34.9%)이라고 응답함. 노동시간 단축을 위한 경제사회노동위원회, 각 산별노사, 각 사업장노사가 추진하는 단위별 노사공동기구 설치와 논의가 필요하다고 생각함.
- 특히 금융은 공공 성격(외환위기 당시 정부는 은행권에만 86.9조원을 비롯 전 금융권에 걸쳐 166.5조원 공적자금 투입)이 강하므로 청년일자리 확대(국가 실업률 해소 기여)와 중고령자의 조기퇴직 해소를 통한 일자리 유지(중고령자 실업으로 인한 사회적 비용 감소) 방안으로 노사가 인력확대를 통한 노동시간 단축을 적극 추진해야 함.

강릉아산병원 노동조합 (전국의료산업노동조합연맹)

이 은 경 위원장

1] 강릉아산병원 근무 형태

- 주간 근무 : 08:30 ~ 17:30
- 2교대 근무
- 3교대 근무

※ 온콜(ON-CALL) 근무 : 08:30~17:30 주간근무 종료 후 다음날 08:30분까지 총 24시간 동안 응급 환자 발생시 자택에 대기 상태에 있다가 병원에서 콜이 오면 병원 출근

2] 강릉아산병원 노동시간 단축 제도 안착 노력 방안

- 연장 시간외수당을 투명하게 신청 할 수 있도록 직원들에게 사용 공지 독려
- 특례업종 제외 대상 업종 이긴 하지만, 1주 52시간 틀 안에서 근무를 조정해 보려는 노력을 보이고 있음.
- 휴게시간 정착을 위해 노력 하고 있음.
- 신규인력 충원으로 노동시간 단축과 원활한 휴가 사용을 도모하고 있음.
- 현재 노동시간 단축 관련 지속적인 노력을 기울이고 있으나, 실제 현장 직원들에게 체감되는 변화는 아직까지 없는 상황임.

3] 강릉아산병원은 탄력 근로시간제를 노사협의회에서 합의후 도입한 상황

- 우리나라의 노사협의회는 보통 사측의 입맛에 맞는 구성원 위주로 꾸려 놓은 협의체인 경우가 상당수임.
- 이러한 상황에서 우리나라 노사협의회는 비슷한 형태로 현장 위주의 의견이

아닌 사측 위주의 의견들을 반영 하지 않을까 우려됨.

- 과반수 노동조합이 없고, 노동조합 조차 없는 사업장에는 이러한 형태의 노사협의회에서 사측의 입맛에 맞게 주먹구구식으로 노동시간 관련 정책들이 진행되고 있음.
- 30인 이상의 사업장에 대한 의무성이 아닌 현실에 입각한 정부정책 보완대책이 필요하다고 생각됨.
 - 가령, 대표 노동조합이 과반수와 상관없이 인정된다면 노사협의를 없애는 방법 또한 모색해 볼 만함.

4] 현재 노동시간 단축을 위해 사측과 협의하고 있는 사항

- 환자수 대비 근무시간을 일방적으로 조정하던 병원이 개별 직원의 동의, 노동조합과의 협의를 통해 현장 노동자들의 피로감과 불만을 최소화하는 방향으로 가고 있는 상황임.
- 휴가 제한, 휴게시간 제한은 없어지고 있음.
- 노사 간담회를 통해 인력 및 콜 근무 관련 협의를 해 가는 과정임.
- 단체협약을 통해 근무시간 및 근무형태 협의 사항 합의함.
- 야간 근무자들에게 수면오프와 오프일(휴무일) 부여 및 야간 근무시간에 교육 금지 등에 대해 협의하여, 종전 마구잡이로 업무의 연장선상에서 실시하던 교육 등을 없앴.

5] 향후 정부의 역할

- 병원 사업장에서 종사하는 인력들에 대한 노동시간 단축은 종사자 본인의 건강권 등의 문제일 뿐만 아니라, 환자의 안전과 생명에도 직결되는 중대한 사안임.
- 노동시간 단축 등 근무여건 개선과 함께 의료수가 지원, 신규인력 충원 문제의 경우 구조적인 문제해결이 병행되어야 함(이직률 감소를 통한 적정인력 보유).

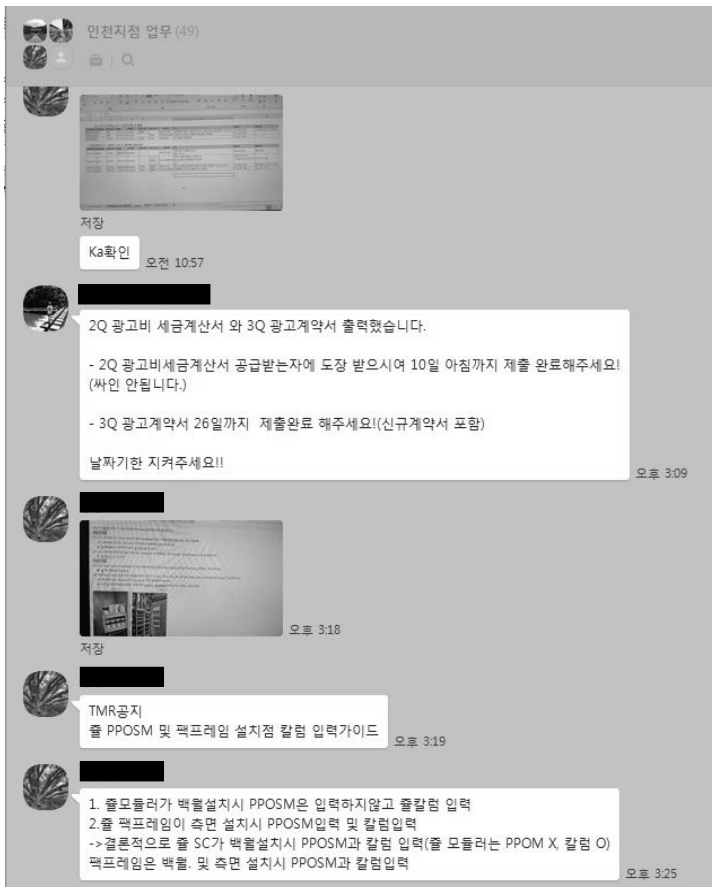
- 휴게시간과 근무시간 위반 등에 대한 철저한 단속과 처벌을 실시하여 노동 시간 단축에 대해 사측이 경각심을 가질 수 있도록 해야 함.

JTI KOREA 노동조합 (전국식품산업노동조합연맹)

이성진 부위원장

1 영업직군 체계 및 업무내용관리

- 영업사원은 크게 ① 판매사원(SR:Sales Representative)과 ② 점포관리사원(TMR:Trade Marketing Representative)으로 나뉜. 현재 영업사원은 총 300명 정도로서, 그중 판매사원은 150명, 점포관리사원은 150명 가량임.
- 판매사원은 주로 거래처를 방문하여 담배판매, 판매대금 수금 등의 업무를 수행하며, 점포관리사원은 거래처를 방문하여 상품진열 및 판촉물 배치관리 등 업무를 수행함.



- 이들 영업사원은 모두 방문할 거래처가 회사에 의하여 사전에 결정되고, 어떤 경로를 통해서 방문이 이루어지는지 그 순서도 결정된 상태에서 휴대용 피씨인 피디에이(PDA)와 태블릿 피씨로 지시를 받고, 지시받은 업무를 수행한 후 그 결과를 입력하는 등 업무 수행 과정과 결과가 전부 기록되고 있음(우측 카카오톡 업무지시 사진 및 하단 태블릿 피씨 자료 참조).

〈JTJ Korea 현장 영업직 사원의 노동시간(1일) 테블릿 피씨 자료〉

No.	이름	소매점 코드	소매점 이름	소매점 형태	방문날짜	점포방문 시작시간	점포방문 나온시간
1	이*석	OU_120504	프리웨이	Outlet	7/27/2016	08:19	08:38
2	이*석	OU_212306	네오25시	Outlet	7/27/2016	09:28	09:48
3	이*석	OU_212090	애플편의점	Outlet	7/27/2016	09:55	10:01
4	이*석	KA_05-030371	금촌사랑점	Key Account	7/27/2016	10:21	11:31
5	이*석	KA_23-001220	파주MH타워점	Key Account	7/27/2016	10:35	10:41
6	이*석	KA_05-031790	금촌역점	Key Account	7/27/2016	10:53	10:58
7	이*석	KA_09-024187	금촌월드점	Key Account	7/27/2016	11:04	11:25
8	이*석	KA_07-060759	파주그린점	Key Account	7/27/2016	11:38	11:53
9	이*석	KA_03-027827	금촌유앤아이점	Key Account	7/27/2016	11:54	12:08
10	이*석	KA_03-006768	금촌동문점	Key Account	7/27/2016	12:24	12:34
11	이*석	KA_07-061315	파주동문점	Key Account	7/27/2016	12:37	12:51
12	이*석	KA_09-026473	파주금촌본점	Key Account	7/27/2016	13:04	13:12
13	이*석	KA_09-027733	파주여고점	Key Account	7/27/2016	13:34	13:40
14	이*석	KA_03-030407	일산제니스점	Key Account	7/27/2016	14:27	14:40
15	이*석	KA_05-033768	탄현제니스점	Key Account	7/27/2016	14:43	14:57
16	이*석	KA_05-033578	일산제니스1호점	Key Account	7/27/2016	15:05	15:24
17	이*석	KA_05-00D394	탄현세진점	Key Account	7/27/2016	15:27	15:43
18	이*석	KA_03-008631	탄현프라자점	Key Account	7/27/2016	15:49	15:56
19	이*석	KA_09-027723	탄현YU플러스점	Key Account	7/27/2016	16:20	16:28
20	이*석	KA_03-009215	탄현제일점	Key Account	7/27/2016	16:53	16:58
21	이*석	KA_05-035013	탄현사랑점	Key Account	7/27/2016	17:01	17:14
22	이*석	KA_09-027157	일산한뫼점	Key Account	7/27/2016	17:18	17:25
23	이*석	KA_09-026466	일산중산본점	Key Account	7/27/2016	17:31	17:39
24	이*석	KA_09-029562	파주운정상지점	Key Account	7/27/2016	17:49	17:54
25	이*석	KA_05-037913	산내헤인점	Key Account	7/27/2016	18:17	18:22
26	이*석	KA_03-031329	운정타운점	Key Account	7/27/2016	18:34	18:42
27	이*석	KA_03-031338	운정휴먼시아점	Key Account	7/27/2016	18:50	18:54

2] 사측의 간주근로시간제 적용 주장에 의한 연장노동수당 미지급

- 근로기준법 제58조 제1항의 ‘사업장 밖 간주근로시간제’가 적용되기 위해서는 ① 노동시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 사용할 것, ② 노동시간을 산정하기 어려울 것 이상 두가지의 요건을 동시에 충족해야 함.
- 사측은 영업사원들이 주로 ‘사업장 밖’에서 근무한다는 이유로 간주 근로시간제 적용을 주장함. 하지만 위에서 언급한 바와 같이, 영업사원들은 피디에이 등의 기기를 통하여 오히려 ‘사업장 내’ 업무수행보다 철저한 업무수행의 지휘감독을 받으며 노동시간장소를 통제받고 있음.
- 결국 ‘노동시간을 산정하기 어려울 것’이란 간주 근로시간제의 도입요건을 충족하지 못함. 이에 노동조합은 간주 근로시간제 적용이 무효이기 때문에,

사측에 대하여 영업사원들의 실제 노동시간을 기준으로 미지급된 임금을 지급하라는 ‘임금지급 청구소송’을 진행 중임.

3] 간주 근로시간제의 악용 가능성 차단

- 간주 근로시간제 도입 관련 현행 근기법상 규정이 미비하여 악용가능성이 많음. 실제 노동조합이 있음에도 불구하고, 회사가 이를 무시하고 일방적으로 간주 근로시간제를 도입하는 것은 문제가 있음. 탄력적·선택적 근로시간제와 마찬가지로 ‘근로자대표와의 서면합의’가 필수적인 도입요건으로 되어야 함.
- 간주 근로시간제 역시 탄력적 근로시간제와 마찬가지로 노동자 실질임금감소 및 노동자의 건강권에 심각한 악영향을 끼칠 수 있음. 실제 지난 7월 15일, 영업사원 한 사람이 업무수행중 뇌출혈로 쓰러져 목숨을 잃을 뻔한 일도 있었음.
- 단순히 사업장 내가 아닌 영업직군과 같이 ‘사업장 밖’에서 근무한다는 이유만으로 간주 근로시간제가 적용되어서는 안됨. 또한 JTI KOREA와 같이 실제 ‘연장노동수당’의 지급을 회피하기 위한 수단으로서 악용될 가능성도 많기 때문에 이에 대한 대책이 마련되어야 함.

전국철도·사회산업노동조합
장도준 기획교섭실장

① 코레일테크(주) 1주 최대 52시간제 시행에 따른 적용 직군

직군	총인원	수행업무	비고
철도차량 청소	1,178명	열차 및 전동차 내외관 청소	
객차비품 교체	127명	열차 내부 고객이용 비품 교체 등	
철도 주요 시설관리 및 특수경비	106명	특수경비, 기계, 시설, 방호 등	

- 철도차량 청소, 객차비품교체 직군은 1주 최대 52시간제 시행 이전에는 전국에 분포한 사업장에서 동일하게 24시간 격일제 근무를 시행해 왔음. 이에 따라 노동시간과 휴게시간 포함 사업장 체류시간이 주당 평균 72시간 이상이었음.
- 시설관리 및 특수경비는 지역에 따라 3조 2교대 또는 24시간 격일제 근무를 시행해 왔으며, 노동시간이 격주에 따라 1주 52시간을 초과하는 경우가 발생하였음.

② 노동시간 단축에 따른 사업장의 주요 변화내용

- 3조 2교대제로 교대제를 개편하면서 신규채용 충원이 이루어지지 않고 기존 동일한 인원수 대상으로 개편함. → 노동강도의 급격한 강화를 초래함.
 - 종전과 비교하여 업무내용이 차이가 없음에도 불구하고, 명목상 휴게시간을 늘리는 방식으로 1주 52시간 초과를 회피하여 현재 휴게시간에 대한 노동시간 포함 여부가 최대 쟁점사안임(야간근무자의 경우, 5시간의 휴게시간을 부여하도록 되어 있으나 실제로는 돌발상황에 대비하기 위하여 사업장 내에서 대기함).
 - 이와 관련하여 철도차량 청소직군에 있어서 실제 노동시간에 대한 미지급임금 청구소송을 진행하여 승소함. 이와 상황이 유사한 다른 업무직군에 대하여도 소송 준비중임.

- 인원부족으로 인해 휴가 등을 사용할 경우 업무공백이 불가피하여, 연차유급휴가 등 휴가사용이 일정부분 이상 거의 불가능함.
- 노동시간 단축에 따른 임금보전 문제는 시간외수당 및 야간수당 등 포괄적 임금을 변형시킨 편법적인 방식을 취함.
- 전국적으로 500여명의 적정 신규인력 충원이 이루어져야 하지만, 기획재정부의 관련 예산통제로 현재까지 100여명 정도 밖에 충원이 안되고 있음.
 - 예산 관련 기획재정부의 승인 후 철도공사에서 임금이 지급되는 구조이기 때문에 이러한 구조적인 문제가 해결되지 않는 이상 신규인력 충원 문제해결이 어려움.
 - 노동강도 강화에 따른 시급인상, 4조2교대제로의 교대제 개편 역시 위와 같은 문제로 현실적으로 도입이 어려움.
- 또한 노동시간 단축에 따른 취업규칙 불이익변경시 근기법상 규정된 근로자 대표 동의 문제 역시, 사측이 노조설립전 노사협의회 근로자위원과 합의하는 등 줄속적으로 처리함.

3] 노동시간 단축과 '공공부문 비정규직 정규직 전환'정책

- 정부의 '공공부문 비정규직 정규직 전환'에 따른 자회사 전환 및 공공부문 표준임금체계 적용에 맞물려 '1주 최대 52시간제'가 도입되었을 때 부작용이 드러나고 있음.
 - 자회사 전환 과정에서 정년제한 등으로 직접고용되지 못한 많은 인원들이 퇴사하여, 코레일테크 차량정비직군에 그 업무를 떠넘겨 업무공백을 채움.
 - 정부 가이드라인에 맞춘 정규직 전환 후, 오히려 실질임금이 대폭 감소됨. 즉, 종전 제조노임단가 적용시 (1일 8시간, 월 209시간 기준) 월 259만4천원이었던 임금이 정규직 전환후 표준임금체계상 최저임금 기준으로 변경됨에 따라 월 174만원이 됨 → 실질임금 40~50만원 가량 감소.
 - 비정규직 정규직 전환(자회사 설립)에 따른 기본적 노동조건의 저하와 함께, 노동시간 단축을 회피하기 위한 휴게시간의 편법운용 등으로 해당 노동자들은 이중의 고통을 받고 있음.
- 공공부문에서 노동시간 단축정책과 정규직 전환 정책에 있어 '모범사용자'로서 중요한 역할을 해야 하지만, 오히려 위 양 정책추진으로 노동시간임금

등 주요 노동조건을 ‘하향평준화’ 될 수 있는 사례들을 양산하고 있음. → 공공부문의 구조적 문제해결을 통해 민간부문으로의 관련 정책들을 확대하기 위해서는 정부의 후속대책이 시급한 상황임.

전국IT사무서비스노동조합연맹
김 상 일 조직부장

1] IT업종, 주52시간 상한제 준수 위해 착실한 준비 진행

○ IT업계에 속하는 다양한 산업 중 게임, 통신, 포털, 전자 등의 업종에서는 현행 제도의 틀 내에서 주52시간 상한제를 준수하기 위한 전사적(全社的) 노력이 진행되고 있음.

- IT업계 내에서도 IT서비스업을 영위하는 개별기업 역시 주52시간 상한제 준수를 위한 노력이 진행되고 있으나, 타(他)업종 대비 'IT서비스업계 사용자단체'에서 주로 주52시간 상한제 준수의 어려움으로 노동시간 유연화를 요구*하는 상황임.

* 경제사회노동위원회 노동시간제도개선위원회(2019년 1월), 국회 환경노동위원회 노사의견 청취(2019년 7월), 과학기술정보통신부 노동시간 단축 간담회(2018년 7월) 등

2] IT업계는 이미 광범위한 정책적·노동법적 혜택을 영위하는 업종

○ IT서비스업계를 포함한 IT산업에는 기존 체제 내에서도 다양한 정책적, 노동법적 배려(기형적 노동시장)가 존재.

- IT서비스업계는 △'특별 연장근로 인가제도', '재량근로시간제'의 대상 업종으로 타(他)업종 대비 노동시간의 유연성을 누리고 있는 업종이며,

- 뿐만 아니라 IT서비스업계는 프리랜서(공공발주의 '반(半)프리 계약'²⁾ 포함)로 대표되는 노동자성 문제, 다단계 하도급 문제, 불법과건 문제, 포괄임금제 문제, 노조 무풍지대, 잦은 법인 설립·폐지 등 고용불안 문제 등이 존재.

- 이러한 정책적·노동법적 혜택을 IT서비스업계가 영위해온 결과, IT서비스업계 노동자들은 그 어느 산업보다 노동법의 사각지대에 방치되어 왔음.

2) 이른바 '반(半)프리계약'이란 노동자로 하여금 '반은 정직원, 반은 프리랜서'라는 신분에 놓이게 하는 기형적인 고용형태를 말함. 즉, 하도급 계약 문제를 방지하기 위해 공공기관 프로젝트의 경우, 프로젝트에 참여하는 인원중 일정 비율 이상의 인원을 정규직으로 채용해야 하는 점을 피해가기 위해 이중계약서를 체결함. 이에 따라 반프리계약을 체결한 노동자는 최저임금 수준으로 책정된 정규직 급여와 개인사업자(프리랜서) 매출로 나누어 급여를 지급받음.

③ 탄력적 근로시간제 확대를 통해 주52시간제 정착 가능

- IT서비스업계는 탄력적 근로시간제가 업종에 적합하지 않다고 주장
 - 업계가 말하는 주요 주장의 요지를 보면, 탄력적 근로시간제는 1주 노동시간 한도 제한(최대 64시간)이 있고, 도입과정에서 업무량의 사전 예측이 어려워 업무의 사전 계획 불가하다는 것임. 따라서 일(日)과 주(週)의 노동시간 제한이 없는 선택적 근로시간제를 도입하고자 하는 것임.
- 다만, 계류 중인 근로기준법 개정안을 통해 6개월 단위 탄력적 근로시간제가 도입될 경우
 - △ 갑작스러운 업무량 급증 등에 따라 일별 노동시간의 변경(2주 전까지 계획 통보)이 가능해 업무량 예측의 어려움을 해소할 수 있는 장치가 마련되어 있고, △ 6개월을 초과하는 장기프로젝트가 있다 하더라도 프로젝트 내내 업무량이 과중한 것도 아니므로 탄력적 근로시간제의 정산기간 종료시점을 업무집중기 중간의 위치에 맞춰 제도를 운영한다면 충분히 개정 근로기준법에 따른 탄력적 근로시간제 만으로도 주52시간제의 운영이 가능*할 수 있음.
 - * IT보안서비스 회사인 A사의 경우, 24시간 보안관제 서비스업무 부문에서 4조2교대의 근무를 하고 있고, 긴급복구 등 돌발상황 등을 원인으로 불가피하게 주52시간 초과근무가 발생할 것에 대비하여 탄력근로제, 보상휴가제 등에 대한 규정을 사전에 도입하여 대응준비를 하고 있음.
 - * IT서비스업계와 유사하게 프로젝트 말 업무가 집중되어 크런치 모드 등으로 사회적 물의를 일으켰던 게임업계 N사는 프로젝트기간 말기에 탄력적 근로시간제를 활용한 집중근무제도 운영.
 - * 300인 이상 사업장에 IT서비스업(SM·SI)³⁾을 영위하는 K사의 경우, 1주 최대 52시간제 시행 이후 △입찰 시 주52시간제를 고려하여 시간과 인력 산정을 고려한 입찰제안서를 제출하거나 △원청의 주52시간제 운영으로 하청사인 K사 역시 주52시간제 준수가 이뤄지고 있으며, △선택적·탄력적 근로시간제 도입, △주52시간제 준수 캠페인 실시 등 1주 최대 52시간제 정착을 위한 다방면의 노력을 진행하고 있음.
- 또한 탄력적 근로시간제 단위기간 확대는 IT서비스업계가 노동시간 유연화를 위한 대안으로 제시했던 사항으로 규제가 완화된 탄력적 근로시간제의 법 통과가 확실시될 예정이므로 업계의 요구사항이 일부 충족되었다고 볼 수 있음.

3) SM(System Management;시스템 매니지먼트)은 시스템 운영에 대한 전반적인 업무를 담당하며 회사의 시스템이 정상적으로 가동되도록 유지관리하는 업무를 말하며, SI(System Integration;시스템 인테그레이션)이란 사전적 의미로는 네트워크, 하드웨어, 소프트웨어 등 IT와 관련된 요소들을 결합시켜 하나의 정보시스템으로 운영될 수 있도록 구축해주는 IT사업을 말함(흔히 솔루션 업체에서 프로젝트를 발주받아 그 프로젝트를 작업하는 자라고 하면 SI직군에 속하는 사람이라고 보면 됨).

- IT서비스업계는 2019년 1월 경제사회노동위원회 발제자료에서도, 과기정통부가 2018년 5월 실시한 노동시간 단축 관련 ICT업계 간담회에서도 업계의 건의사항은 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대였음. 이는 선택적 근로시간제 정산기간 확대 없이도 구조적 문제 개선, 업무관행 개선 등으로 주52시간 준수가 가능한 생태계가 구현될 수 있음을 업계 스스로 인정한 것임을 방증함.

4] IT서비스업계 구조적 문제 해결이 시급

- IT서비스업계 중에서 운영관리(SM: System Maintenance) 분야는 주52시간제 정착에 큰 무리가 없으나, 전산시스템 구축(SI: System Integration) 분야는 노력 및 제도개선 필요할 수 있음. 여기서 말하는 제도개선의 대상은 선택적 근로시간제 정산기간의 확대가 될 수는 없고, IT서비스업계에 만연한 ‘구조적 문제 해결이 방점’이 되어야 함.

< 공정한 SW생태계 조성을 위한 선행조건 >

- ① 유지보수료 선지급
- ② 불합리한 행위를 하는 원도급자에 대한 제재 강화
- ③ 분리발주대상 SW의 경우 유지관리를 포함하여 발주
- ④ 상용 SW제안요청서에 무상 하자보수 기간 없이 검수 후 유상 유지보수 계약 체결 의무화
- ⑤ 가격후려치기를 통해 덤핑경쟁을 조장하는 입찰제도 개선
- ⑥ 투입인력(MM) 기준 단가산정 등 SW인력의 노동력에 대한 적정 단가 산정
- ⑦ 「하도급거래 공정화에 관한 법률」 개정을 통한 법·제도적 뒷받침

※ 출처 : 2018.6.11. 중소기업중앙회 「제17차 ICT산업위원회」 관련 보도자료 등 참고

- (공정한 SW가치 산정) IT서비스업체들이 낮은 이익에 허덕이는 것은 발주처(big 2인 공공·금융)들이 SW와 IT서비스에 제 값을 주지 않기 때문으로, IT서비스업계의 ‘甲-乙 관계’, ‘다단계 하청구조’와 밀접한 연관이 있음.
- (발주자 인식개선) 불명확한 제안요청서(RFP)로 인해 발생하는 원청의 설계 변경 요구에 대한 대가 산정의 필요하며, 설계 변경 시 수반되는 사업수행기간 연장, 패널티, 연장·추가인력투입, 연장노동수당 지급, 노동자 교육·연차휴가 사용 등에 대한 협조 등 甲-乙 관계 개선 필요.
- 정부는 甲-乙 관계 등 산업의 구조적인 문제로 인해 대다수가 하청사로 이루어진 IT서비스업계의 노력만으로는 노동시간 총량의 관리가 녹록치 않은 현실을 고려, IT서비스업계와 IT서비스업계 노동자들이 요구했던 산업 구조적 문제를 해결하기 위한 노력을 진행 중에 있음.
 - △ 과기정통부는 발주자의 무리한 업주지시를 제한토록 하는 ‘소프트웨어사업 관

리감독에 관한 일반기준⁴⁾을 2018.8.22.부터 시행하고 있으며, △ 정부가 2018.11.30. 발의한 ‘소프트웨어산업 진흥법 전부개정법률안(의안번호 16944)⁵⁾’에는 하청사인 IT서비스업계의 장시간 노동을 유발하는 원인인 불명확한 제안요청서 개선, 과업 변경·추가 시의 대가 지급 등에 관한 내용이 담김.

5] 선택적 근로시간제 확대 문제에 관한 연맹의 입장

- IT서비스업계가 선택적 근로시간제를 원하는 이유는 초과노동이 발생할 수 밖에 없는 업계차원의 구조적 문제의 해결보다 장시간 노동체제를 유지하는 것이 보다 손쉬운 방법에 해당하기 때문임.
- 선택적 근로시간제가 업계의 주요 문제로 부상한 이유는 넉넉한 고정OT(연장노동수당)가 포함된 포괄임금제를 통해 공짜야근(비용)은 여전히 문제가 없었으나, 주52시간제 시행으로 노동시간의 총량이 제한되자 선택적 근로시간제를 통해 노동시간 총량 관련 법(근기법 제53조) 위반을 만회하고자 하기 위한 목적임.
 - 따라서 선택적 근로시간제의 도입취지 역시 노동자의 자유로운 노동시간 사용 보다는 사측의 필요에 의한 집중노동 방편으로 사용될 것이 자명한 상황.
- 탄력적 근로시간제와 비교하여 선택적 근로시간제는 사전에 업무를 확정하지 않아도 되고, 주당 노동시간의 제한도 없으므로 노동조합(=노동자대표제도)이 활성화 되지 않은 IT서비스업계의 노동자 통제가 상대적으로 용이할 수 있음.
 - 이런 상황에서 선택적 근로시간제 규제 완화는 선택적 근로시간제 남용을 통한 장시간 노동체제의 유지를 가능케 하는 수단이 될 것이며, 장시간 노동이 가장 심각했던 산업에 노동시간 단축의 근본정신을 훼손할 수 있는 면죄부를 주는 것과 다름 아닌 상황을 만들어 낼 것이 자명함.

4) 해당 과기정통부고시 제9조에서 “근로기준법에 따른 근로시간 관리 등 공급자의 정당한 사업관리 권한을 침해하여서는 아니된다” 라고 규정하여 발주기관의 무리한 업무지시를 제한함으로써 공급자가 법정노동시간을 준수할 수 있도록 하고 있음.

5) 이 개정법률안 제39조부터 제49조에서는 공공 소프트웨어사업 생태계를 선진화하기 위해 ① 제안요청서 요구사항 명확화, ② 과업 변경·추가시 적정대가 지급, ③ 원격지 개발 활성화 등 공공 소프트웨어 사업 발주제도 혁신을 위한 법적 근거 마련되어 있음.

발 제

실노동시간 단축 제도시행 안착을 위한 정책방향

이화여자대학교 법학전문대학원
박귀천 교수

I. 들어가며

노동법과 노동운동의 역사는 근로시간 단축의 역사라고 해도 과언이 아니라고 할 정도로 근로시간 규제와 단축을 위한 노력은 항상 노동법의 핵심적 과제라고 할 수 있다. 2003년 주 40시간 근로시간제 도입 이후, 실근로시간 단축에 관한 논의가 국회는 물론 사회 각계에서 지속적으로 이루어져 왔다.

2018.3.20. 개정 근로기준법은 첫째, 실근로시간 단축을 위하여 1주당 최대 근로시간이 휴일근로를 포함하여 52시간임을 분명하게 하고, 둘째, 가산임금 중복할증률을 입법화하여 명확하게 함과 동시에, 셋째, 사실상 제한 없는 근로를 허용하여 초장시간 근로의 원인이 되고 있는 근로시간 특례업종의 범위를 축소하고, 넷째, 공휴일을 민간부문에까지 확대 적용하는 등 기존에 논란이 되어 왔던 문제들을 제도적으로 명확하게 규정하였다는 데에 의의가 있다.⁶⁾ 개정법은 2018년 7월 1일부터 300인 이상 사업장에 적용되고 있고, 기업규모별로 단계적으로 적용되어 2021년 7월 1일부터는 5인 이상 사업장으로 확대 적용될 예정이다.

법 개정 이후 지금까지 근로시간 단축의 효과와 문제점 등을 둘러싼 논쟁은 끊이지 않고 있지만, 2019년 8월 30일 발표된 고용노동부 사업체노동력조사에 따르면 2018년 국내 5인 이상 사업체 소속 노동자 1명의 연간 노동시간은 전년도 의 2,014시간 대비 28시간(1.4%)이 줄어든 1,986시간으로 집계되어 처음으로 2,000시간 아래로 떨어지게 됨에 따라 52시간제의 긍정적 효과가 서서히 나타나고 있는 것이 아닌지 조심스럽게 추측해 볼 수 있다.

6) 김근주, “근로시간 단축법의 의의”, 『월간 노동리뷰』 2018년 6월호, 한국노동연구원, 4쪽.

그간 우리나라에서 근로시간에 관한 이슈는 근로시간 그 자체에 대한 문제로서 논의되기 보다는 주로 근로시간에 상응하는 임금 지급, 특히 연장, 야간, 휴일근로에 대한 가산임금 지급 문제와 연결되어 논의된 측면이 강하다. 그러나 2018년 법 개정 이후 실근로시간 단축 과정에서 단지 가산임금 지급과의 관계에서가 아니라 근로시간 그 자체가 논쟁의 중심이 되는 변화가 일어나고 있다. 이러한 변화는 근로기준법상 근로시간의 개념 및 1주간 52시간 한도에 대한 위반이 다투어졌던 최근의 대법원 판결⁷⁾에서도 알 수 있는바와 같이 가산임금 지급 문제와 관계 없이 근로시간 개념 그 자체 내지는 주 52시간 한도에 대한 위반 그 자체를 문제 삼는 법적 분쟁에서도 감지할 수 있다.

본래 근로시간 한도에 대한 법적 규율은 근로자의 건강과 안전, 생명에 직결되는 문제로서 그 자체로 대단히 중요한 의미를 가진다. 장시간근로는 각종 사고와 질병을 유발할 뿐만 아니라 노동생산성 측면에서도 부정적인 영향을 준다. 이하에서는 실근로시간 단축을 둘러싼 주요 쟁점 및 정책 개선 방향에 대해 검토한다.

II. 실근로시간 단축을 둘러싼 주요 쟁점 및 정책 방향 검토

1. 근로시간, 대기시간, 호출대기 시간 등의 판단

개정 근로기준법에 따른 근로시간 단축제도 시행 이후 어떠한 시간을 근로시간으로 볼 것인가에 대한 논쟁은 증가하고 있지만 현행법은 근로시간 개념에 대한 규정을 두고 있지 않아 해석상 어려움을 야기하고 있다.

현행 근로기준법은 근로시간의 개념에 대해 규정하고 있지는 않고 다만 근로기준법 제50조 제3항은 “근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.”라고만 규정하고 있다.

7) 대법원 2019.7.25. 선고 2018도16228 판결. 이 사건에서는 사용자가 시내버스를 운행한 근로자로 하여금 주당 합계 59.5시간을 근로하게 하여, 법정 연장근로 12시간을 7.5시간 초과하여 연장근로하게 하였다는 점으로 인해 기소되었다. 대법원은 이 사건에서는 “근로감독관의 조사결과에 의할 때, 회사 운전근로자가 광명역에 도착하여 다음 버스운행을 대기하는 동안 차량 내에서 휴식을 취하라는 등 사용자가 휴식방법에 관하여 지시하거나 대기시간 중 운전근로자들이 사용자의 지휘·감독을 받은 정황은 없다. 운전근로자들은 배차시간만 정확히 지킨다면 대기시간을 자유롭게 사용할 수 있었으므로 식사, 수면, 은행업무 등 각자 알아서 그 시간을 활용하였다.”라는 점을 지적하면서 주당 52시간을 초과하여 근로하게 함으로써 근로기준법 위반의 유죄로 판단한 원심을 파기환송하였다.

한편, 대법원은 “근로자가 작업시간 도중에 실제로 작업에 종사하지 않는 휴식 시간이나 대기시간이라 하더라도 근로자의 자유로운 이용이 보장되지 않고 실질적으로 사용자의 지휘·감독을 받는 시간은 근로시간에 포함된다고 보아야 한다. 근로계약에서 정한 휴식시간이나 대기시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니다. 이는 근로계약의 내용이나 해당 사업장에 적용되는 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무 내용과 해당 사업장의 구체적 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식이 방해되었다거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 한다.”라고 판시하고 있다.⁸⁾

근로시간 해당 여부 판단과 관련하여 근로시간의 개념을 여러 단계로 구분하고 있는 독일의 경우를 보면, 근로시간은 다음과 같이 완전근로, 근로대기, 대기근로로 분류되고, 최근에는 호출대기의 근로시간 해당 여부가 문제되고 있다.

- ① 완전근로(Vollarbeit) : 근로자가 완전한 범위에서 사용자의 목적을 위해 투입되는 경우를 의미하고, 이는 당연히 근로시간에 해당된다. 감시업무나 관찰업무라 하더라도 근로자에게 지속적인 주의가 요구되고 긴장의 이완(Entspannung)이 허용되지 않는 경우라면 이 역시 완전근로에 해당된다.⁹⁾
- ② 근로대기(Arbeitsbereitschaft) : 근로대기시간의 개념에 관한 판례와 통설에 따르면 ‘긴장이 이완된 상태에서 깨어서 주의하는 시간(wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung)’으로 정의된다. 근로대기 중인 근로자는 작업장에서 사용자에게 자신을 사용하도록 맡기고 계속해서 준비가 되어있어야 한다.¹⁰⁾ 근로대기는 기본적으로 근로시간에 포함되지만 완전근로에 비해 노동강도가 약한 시간으로 이해된다. 따라서 근로대기시간에 대해서도 1일 근로시간 한도 및 연장근로시간 한도 등의 근로시간법 규정이

8) 대법원 2019.7.25. 선고 2018도16228 판결.

9) Baeck/Deutsch, Arbeitszeitgesetz, 3. Aufl., C. H. Beck, § 2, Rn. 30.

10) Koch/Linck/Treber/Vogelsang, Arbeitsrechts-Handbuch, C. H. Beck, 2011, § 45, Rn. 56.

적용되지만 근로시간법에서는 근로대기와 관련해서 예외규정을 두고 있다.

즉, 근로시간이 통상적으로 상당부분 근로대기 또는 대기근로에 해당되는 경우 단체협약 또는 단체협약에 근거한 사업장협정을 통해 10시간을 초과하는 1일 근로시간의 연장이 가능하다(근로시간법 제7조 제1항 제1호의a 및 제4호의a).

- ③ 대기근로(Bereitschaftsdienst) : 판례와 통설에 따르면 근로자가 직접 근로 장소에 머물러야 할 필요 없이 사업장 내부이든 외부이든 사업의 목적을 위해 사용자가 특정한 장소에 있어야 하는 시간으로 근로자는 필요한 경우 자신의 완전한 근로를 즉시 개시할 수 있도록 해야 한다. 대기근로시간에는 근로자가 체류장소를 자유롭게 선택할 수 없으며, 사용자가 정한 장소에 머물러야 한다는 특징이 있지만 통상적으로 근로제공 이외에 자신의 활동에는 제한이 없다는 점에서 근로대기와는 구별된다. 근로시간법에서는 위에서 살펴본 바와 같이 대기근로와 근로대기를 같은 수준으로 규정하고 있다는 점에서 대기근로 역시 근로시간에 해당하는 것으로 이해되고 있다(근로시간법 제7조 제1항 제1호의a 및 제4호의a 참조).¹¹⁾
- ④ 호출대기(Rufbereitschaft) : 호출대기의 경우, 근로자는 사용자가 호출할 때에 빠른 시간 내에 근로에 투입될 수 있도록 해야 한다. 대기근로와 호출대기의 차이점은 대기근로의 경우에는 대기장소를 사용자가 정하지만 호출대기의 경우 대기장소를 근로자 스스로 결정할 수 있다는 차이가 있다. 판례와 학설에 따르면 호출대기는 근로시간법상 근로시간에 해당되지 않는다.¹²⁾

한편, 2018년 2월 21일 유럽사법재판소는 근로자가 호출대기시간 동안 집에서 자유롭게 머무른다 하더라도 사용자의 호출이 있을 때에는 8분 이내에 업무에 투입되어야 하기 때문에 다른 활동을 할 수 있는 가능성이 대단히 제한되는 경우, 이 시간은 근로시간으로 본다는 판결을 내린바 있다.¹³⁾ 이러한 판결의 입장에 따르면 사업장협정 등에서 호출대기시간으로 규정하고 있다 하더라도 사용자가 호

11) Baeck/Deutsch, a.a.O., § 2, Rn. 41.

12) Baeck/Deutsch, a.a.O., § 2, Rn. 52.

13) EuGH, Urteil vom 21.02.2018, C-518/15. 이 사건은 벨기에 소방관의 대기근로시간이 근로시간에 해당되는지 여부가 다투어졌던 사건이다.

출할 때 어느 정도의 시간 내에 업무에 투입되도록 하는 경우 근로시간에 해당된다고 볼 것인지 해석론상 문제가 될 수 있다는 점에서 독일 국내에서 논쟁이 되고 있다.¹⁴⁾

또한 프랑스의 경우에는 호출대기시간이 근로시간에 해당하지는 않지만 보상의 대상으로 법에서 규정하고 있다. 프랑스 노동법전에 따르면 호출대기시간은 “근로자가 근로제공의 장소에 있지 아니하고 사용자의 상시적이고 즉각적인 처분 하에 놓여 있지 않지만 근로제공을 위해 투입될 수 있도록 준비하여야 하는 시간”을 의미하는데, 호출대기시간은 근로시간은 아니지만 금전보상 또는 휴식보상의 대상이 된다. 사용자는 월말에 그 달의 호출대기시간과 그 보상을 명시한 서면을 해당 근로자에게 교부하며, 근로감독관이 그 자료를 열람할 수 있도록 1년간 보존하도록 규정하고 있다.¹⁵⁾

한국노총의 심층면접조사 결과에서는 근로시간 종료 이후의 자택 대기나 호출 등으로 인한 법 위반 소지와 근로자 건강권 침해 문제 등이 제기되고 있는바, 결국 자택 대기나 호출이 근로자의 자유시간을 어느 정도 침해하거나 통제하게 되는 것인지를 중심으로 일정한 판단기준을 설정할 필요가 있다. 완전한 근로와 휴게의 중간 단계에 있는 시간에 대해서 법적으로 어떻게 규율할 것인지, 예를 들어 보상의 대상으로 삼을 것인지 등에 대한 고려가 필요하다.

2. 근로시간 기록 및 관리

근로시간의 법적 한도를 준수하고 실근로시간을 관리하기 위해서는 근로시간을 기록하고 관리하는 시스템을 도입할 필요가 있다.

최근 유럽사법재판소는 유럽연합 회원국에서 사용자들은 근로시간을 기록할 의무가 있다는 판결을 내린바 있다. 독일 도이체뱅크(Deutsche Bank)의 스페인지사에 대해 스페인 노동조합 Federación de Servicios de Comisiones

14) Althoff, Neugestaltung von Betriebsvereinbarungen aufgrund der neuen EuGH-Rechtsprechung zu Bereitschaftsdienst, ArbRAktuell, C. H. Beck, 2018, 244, S. 246.

15) 조용만, “프랑스의 근로시간제도와 근로자의 휴식·건강권 보호”, 『근로자의 건강권과 근로시간법제』, 한국노동법학회·충남대학교 법학연구소 공동학술대회 자료집, 9-10쪽.

Obreras(CCOO)가 근로시간 기록 시스템을 마련할 것을 요구하였는데 도이체방크는 스페인법상 그러한 의무는 없다고 주장하였다. 이에 대해 유럽사법재판소는 “유럽연합 회원국들은 매일의 근로시간을 측정할 수 있는 객관적이고 신뢰할만한 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 판시했다.¹⁶⁾ 다만 유럽사법재판소는 유럽연합 회원국이 특정 분야나 특정 기업의 특수성을 고려하면서 근로시간 측정시스템을 구축할 수 있다고 하여 각 회원국의 재량의 여지가 있다는 점도 언급하였다. 비록 유럽사법재판소 판결이 민간기업에 대해 직접적으로 법적 구속력을 미치는 것은 아니고, 독일 정부에 대해 특정 기간 내에 법을 개정하도록 요구하고 있는 것도 아니지만 위 판결이 향후 독일을 비롯한 유럽연합 회원국들의 근로시간법제 및 정책에 어떠한 영향을 미치게 될지 귀추가 주목되고 있는 상황이다.

독일 근로시간법의 경우, 전체 근로시간에 대한 기록 의무는 없지만 연장근로시간에 대해 사용자가 기록하여 보관하도록 하고 있다. 즉, 사용자는 근로시간법에 따른 1일 근로시간을 초과하는 근로자의 근로시간을 기록하고, 근로시간법에 따라 근로시간 연장에 대해 근로자의 동의를 필요로 하는 사안에 대해 동意的 의사 표시를 한 근로자의 목록을 작성할 의무가 있으며 이러한 문서는 최소한 2년간 보관해야 한다(근로시간법 제16조 제2항). 이는 근로시간법상 연장근로시간 규정 준수 여부에 대한 증명책임을 원칙적으로 사용자에게 부과하는 것이라고 볼 수 있을 것이다. 또한 근로시간기록 시스템의 활용과 도입에 관한 사항은 사업장조직법상 종업원협의회가 공동결정권을 가진다(사업장조직법 제87조). 다만 재량근로시간제도를 적용받고 있는 근로자들의 경우에는 근로시간을 기록의무를 준수하기 어렵게 되는데, 실무적으로는 상급자가 통제하지 않는 전자방식에 의한 시간기록 시스템을 이용한다.

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

3. 유연근로시간제도 도입과 근로자 건강 보호 문제

한국노총의 심층면접조사 결과에 따르면, 유연근로시간제도의 편법적 도입 문제가 나타나고 있고, 당장 유연 근로시간제를 도입할 필요가 없음에도 불구하고 차후 회사 상황에 따라 노동시간을 유연하게 운용할 목적으로 도입하는 경우들도 있는 것으로 파악되고 있다. 그러나 유연근로시간제도 도입이 실근로시간 단축제도를 무력화시키는 방향으로 악용되어서는 안 되고 실제 필요 여부에 관계 없이 유연근로시간제도를 도입할 것이 아니라 각 사업체의 구체적 상황에 따라 필요한 제도의 종류 및 도입 여부에 대한 검토가 우선되어야 할 것이다.

주 52시간제 개정 이후 탄력적 근로시간, 재량근로시간, 선택적 근로시간 등 근로기준법상 각종 유연근로시간제도 활용 필요성에 대한 주장이 경영계를 중심으로 급속하게 대두되고 있다. 특히 유연근로시간제도의 확장을 주장하는 쪽에서는 독일 등 유럽 선진 국가에서 유연근로시간제도가 활발하게 활용되고 있다는 점이 언급되는데, 이들 국가들은 우리보다 연간 총 근로시간이 훨씬 짧고 노사공동결정 제도를 통한 근로시간 운영 시스템 등이 자리 잡고 있다는 점 등이 간과되어서는 안 된다. 무엇보다도 유연근로시간제도가 근로시간 단축제도를 회피하고 장시간근로를 조장하는 새로운 도구가 되어서는 안 된다는 점을 유의해야 한다.

근로기준법 부칙 제3조에서 “고용노동부장관은 2022년 12월 31일까지 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대 등 제도개선을 위한 방안을 준비하여야 한다.”라고 한 것에서도 알 수 있듯이 법 개정 당시부터 탄력적 근로시간제 개정에 관한 논의는 예정되어 있던 것이기는 하지만 근로시간 단축제도 시행 직후부터 유연근로시간제도에 관한 논의는 탄력적 근로시간제도에 관한 논의, 좀 더 정확히 말하면 탄력적 근로시간제도 단위기간 확대에만 집중되었다고 할 수 있다. 그러나 본래 탄력적 근로시간제도는 주로 교대근무를 하는 제조업 생산직 근로자들에게 적용될 수 있는 제도이다. 또한 탄력적 근로시간제도 도입 내지 탄력적 근로시간제도의 단위기간 확대는 근로시간 단축으로 인해 기업에서 발생하는 문제들을 한꺼번에 해결할 수 있는 만병통치약도 아님은 당연하다.

향후 탄력적 근로시간 단위기간의 확대가 이루어지게 된다면 근로자 건강보호를 위한 제도적 보완이 반드시 함께 도입되어야 한다. 이를 위해서는 탄력적 근로시간제도를 실시하는 경우 1일의 근로시간에 대한 한도를 제한하거나 하루의 근무가 종료된 이후 연속되는 최소휴식시간을 보장하는 것과 같은 장치가 마련되어야 할 것이다. 2019.2.19. 경사노위 노사정 합의를 토대로 마련한 탄력근로제 개선 법안(한정애 의원안)에서는 근로일 간 11시간 연속휴식시간을 부여하는 방안을 포함시키고 있다.

또한, 최근 고용노동부는 “재량간주근로시간제 운영가이드”를 발표하는 등 재량근로제도에 대한 관심도 높아지고 있다. 그런데 재량근로제도는 한편으로는 근로자에게 재량을 부여하지만 다른 한편으로는 근로시간에 대한 통제가 이루어지지 않고 연구, 개발 등 주로 업무의 결과를 중시하는 분야에서 활용된다는 점에서 장시간근로와 성과에 대한 압박으로 인한 근로자의 건강 침해 위험이 잠재되어 있다고 할 수 있다.

참고로 독일에서는 우리나라의 재량 근로시간제와 유사한 개념으로 신뢰근로시간제(Vertrauensarbeitszeit)라는 제도가 활용되고 있고, 우리와 마찬가지로 주로 소프트웨어개발, 멀티미디어 영역 등에서 많이 활용된다. 법에 명시적으로 규정하고 있지는 않지만 현장에서는 많이 이용되고 있는 제도이다. 이 제도를 활용하는 사용자는 근로자가 자신의 과업을 약정된 기간 내에 자기 책임으로 이행할 것을 ‘신뢰’한다는 점에서 신뢰근로시간제라고 불린다. 상급자에 의한 출퇴근통제와 같은 형식적인 근로시간 파악은 이루어지지 않고, 중요한 것은 약정된 노동의 결과가 기한에 맞추어 나와야 한다는 것이다. 언제, 얼마나 오랫동안, 어디서 일하는가는 근로자 스스로 결정한다. 신뢰근로시간은 주로 프로젝트 단위로 이루어지는 업무에 적합하고, 팀 내지 프로젝트 관련 노동조직 단위에서 수행되어야 할 업무에 대한 합의가 이루어지기도 한다.¹⁷⁾

독일 연방노동보호·노동의학청에 따르면, 신뢰근로시간제를 활용하기 위해서는 근로자의 신의(Zuverlässigkeit)와 상급자의 지휘능력(Führungsqualitäten)이 전

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

제되어야 한다. 솔직하게 소통할 수 있는 신뢰의 조직문화가 조성되어 있다면 신뢰근로시간제를 적용할 수 있는 여건이 된다고 볼 수 있다는 것이다. 반대로 합의가 어렵거나 일방적인 명령이 내려지는 조직이라면 근로자에게는 자신의 건강과 평안에 대해 부정적인 효과가 수반되는 업무상의 위험이 증가하게 된다고 한다.¹⁸⁾ 신뢰근로시간제가 적용되는 경우, 근로자는 높은 수준의 성과에 대한 요구를 받게 되기 때문에 그에 상응하는 권한도 인정되어야 하고, 그렇지 않으면 과도한 부담을 수반하는 비현실적인 과업이 부과됨으로써 근로자의 건강을 해칠 위험이 있다. 이러한 위험을 피하기 위해서 근로자가 과도한 부담을 지는 상황을 피하기 위한 장치가 필요하고, 상급자는 근로자와 공동으로 해결방안을 모색해야 한다는 점이 강조된다. 이와 관련하여 근로자의 과도한 부담을 부서 차원에서 해결할 수 없는 경우에는 종업원협의회, 기업 간부진, 기업내 인사부서 등이 함께 참여하는 사내해결기구를 통해 해결해야 할 필요성이 지적된다.¹⁹⁾

신뢰근로시간제를 이용하기 위해서 가장 중요한 점은 적절한 인사계획이다. 인력부족으로 인해 개별 근로자에게 과도한 부담과 초과근로가 발생되고 있다면 이는 신뢰근로시간제를 통해서도 해결할 수 없다. 신뢰근로시간제는 근로자에게 과로와 스트레스를 유발할 수 있기 때문에 신뢰근로시간제를 활용하는 경우, 노동보호법 등 관계 법령에 의한 근로자 건강보호조치가 무엇보다도 중요하다는 점이 강조된다.²⁰⁾

4. 근로자 대표제도

한국노총의 심층면접조사에서는 노동관계법상 근로자대표제도 규정의 미비점을 악용, 노동시간 개편시 탄력적 근로시간제 등 유연근로시간제 편법적 도입의 문제가 드러나고 있다.

근로기준법을 비롯한 현행 노동관계법에서는 근로자대표 선출에 대한 명확한 규정을 두고 있지 않아 노조가 없는 사업장의 경우 근로자대표 선출 자체의 어려움이 있다. 현행 노동관계법령상 여러 조항에서 등장하는 근로자대표는 다양한 법

18) Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin(BAuA), a.a.O., S. 40.

19) Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin(BAuA), a.a.O., SS. 40-41.

20) Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin(BAuA), a.a.O., S. 41.

적 근거에 따라 고용 및 근로조건과 관련된 사항에 대하여 동의하거나 협의 또는 의견제시를 하는 주체로 규정되어 있다. 현행법상 근로자대표제도는 여러 중요한 근로조건과 관련되어 있음에도 불구하고 그 개념의 모호성, 대표 선출에 대한 법적 근거의 미비 등과 같은 여러 문제점이 지적되어 왔고, 근로자대표와 노동조합 및 노사협의회의 관계, 근로자대표제도의 개선 방안 등과 관련하여 그간 많은 연구가 이루어져 왔다.²¹⁾

근로자대표의 개념은 “사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자”로 이해되고 있다. 이는 사용자가 경영상 이유에 의한 해고를 실시하고자 하는 경우 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 통보하고 협의하여야 함을 규정하고 있는 근로기준법 제24조 제3항에서의 근로자대표의 정의인데, 다른 법 조항에서도 그 개념을 그대로 규정하고 있는 등 현행법과 관례, 해석론 등에서 일반적으로 사용되는 근로자대표의 개념이라고 할 수 있다.

그러나 근로자대표가 문제되는 모든 법 조항에서 ‘근로자의 과반수’가 반드시 사업장의 전체 근로자를 뜻하는 것인지에 대해서는 불명확하여 문제되는 경우들이 있다. 예를 들어 3개월 이내의 탄력적 근로시간제를 실시하는 경우 사용자는 근로자대표와의 서면합의를 해야 하는데 이 경우 탄력적 근로시간제의 시행으로 인해 아무런 영향을 받지 않는 근로자의 동의까지 요구할 이유는 없기 때문에 여기서의 근로자대표는 탄력적 근로시간제의 대상 근로자나 그 밖에 이에 영향을 받는 근로자로 한정되고, 반드시 전체 근로자를 말하는 것은 아니라고 보는 견해가 있다.²²⁾

근로자대표와 관련된 또 다른 문제는 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는

21) 근로자대표제도의 문제점과 개선방안 등에 관한 선행연구로는 박제성·도재형·박은정, 『기업내 근로조건 결정법리 - 근로자대표와 서면합의를 중심으로』, 2010; 이철수, 『복수노조체제 하에서의 근로자대표제도 개선방안 연구』, 2010; 김훈·박중화·김정우, 『종업원대표제도 개선방안 연구』, 2011; 이철수, “제5장 새로운 종업원대표시스템의 정립”(유경준(편), 노동조합의 경제적 효과와 근로자대표권 연구), 2013; 박종희, “근로자대표제 논의의 필요성과 법적 기초에 관한 소고”, 『월간 노동리뷰』 120호, 2015 등.

22) 임종률, 『노동법』, 2019, 441쪽.

경우에 근로자 과반수를 대표하는 자를 어떻게 결정해야 하는지에 대하여 아무런 구체적인 규정이 없다는 점이다. 이는 입법적으로 보완되어야 할 사항이다. 그러나 법 개정이 이루어지지 않는 한 현행법 하에서는 적어도 사용자가 근로자대표를 지명하거나 임명해서는 안 되고 민주적인 선출방법에 의해 근로자 과반수의 지지를 받아 결정해야 한다고 보아야 할 것이다.²³⁾ 노사협의회 근로자위원을 다른 법령에서의 근로자대표로 볼 수 있는지도 문제될 수 있는데 근로자위원이 근로자 과반수의 지지를 받아 선출되지 않은 이상 근로기준법상 근로자대표로 볼 수는 없을 것이다.²⁴⁾ 또한, 사업 또는 사업장 내의 노동조합이 과반수로 조직된 노동조합인지 여부는 어떻게 확인할 것인지, 특히 복수노조가 존재한다면 근로자대표가 되기 위한 노조의 확인 역시 노조법상 교섭창구 단일화제도와 관련하여 이용되는 복수노조 확인 방식에 따라 판단할 것인지의 문제도 있다.

근본적으로는 노동관계법령 전반에 걸친 근로자대표제도에 대한 개선을 필요로 한다. 가장 중요하고 대표적인 근로자의 이해대변기구는 노동조합이지만 노조 조직률이 약 10%에 불과한 우리의 현실을 고려할 때 특히 미조직 사업장에서의 민주적이고 실효성 있는 근로자대표조직의 구성과 운영을 위한 근로자대표제도에 대한 입법론적 개선이 필요하다. 근로자대표제도 전반에 대한 개선이 어렵다면 최소한 탄력적 근로시간제도 등 유연근로제도 도입을 위한 근로자대표 개념 및 선출 절차에 대한 명확한 입법만이라도 필요하다고 보는데 단지 유연근로시간제도 도입만을 위해 권한을 행사하는 근로자대표는 그 위상과 역할에 비해 무거운 부담을 지게 된다는 문제가 있어, 근로자대표 선출이 쉽지 않아지거나 근로자들의 의사를 제대로 대변하기보다는 사용자의 영향력을 강하게 받는 상황에 놓이게 될 우려가 있다. 결국 근로시간 뿐만 아니라 평소 중요한 근로조건 전반에 대해 근로자들의 의사를 대표하고 사용자와 상시적으로 논의할 수 있는 성격을 가지는 사업장내 상설적인 근로자대표조직이 구축될 수 있도록 입법화하는 방향이 바람직하다고 본다.

이러한 문제와 관련하여 비교법적으로는 독일의 근로자대표위원회(Betriebsrat)

23) 임종률, 『노동법』, 2019, 441쪽.

24) 임종률, 『노동법』, 2019, 441-442쪽.

제도와 같이 근로자들만으로 구성되는 사업장 단위에서의 근로자대표조직의 도입을 통해 선출 절차 및 운영에서의 민주성, 사용자로부터의 독립성 및 사용자와의 대등성, 조직으로서의 상설성 및 지속성을 보장하도록 하는 방안이 모색되어야 한다는 견해가 제시되고 있다.²⁵⁾

근로자대표위원회는 ‘사업장조직법(Betriebsverfassungsgesetz)’상 다양한 안건에 대해 의견표명권, 협의권, 제안권, 이의제기권, 동의거절권, 공동결정권을 보장받는다. 근로자대표 위원 선거에 대해서는 ‘사업장조직법’ 제7조 내지 제20조, 제126조에 근거하여 보다 구체적인 내용은 ‘선거규칙(Wahlordnung(WO))’에서 매우 상세하게 규정하고 있다. 선거규칙에서는 선거명부의 작성 및 대표자수의 산정, 선거명부의 열람기간 및 이에 대한 이의제기기간, 후보자명부 및 후보자명부의 제출기간, 선거공고 및 공고기간, 성별에 의한 근로자대표위원회, 선원대표, 해운근로자대표위원회, 연소근로자·직업훈련생 대표에서의 의석배분, 선거결과의 확정 및 공고기간, 선거서류의 보관 등 선거와 관련된 제반 사항들을 규정하고 있다.

5. 근로시간 특례 업종

근로기준법 제59조는 기존 특례업종의 수를 대폭 축소하고, 특례업종 종사 근로자들에 대해서 11시간의 연속휴식시간을 보장하는 제도를 도입했다는 점에서 상당히 의미 있는 개선이 이루어졌다고 평가할 수 있을 것이다.

그러나 근로시간 특례제도는 기본적으로 연장근로시간의 법정 한도를 초과하는 근로를 허용하고, 휴게시간에 대한 예외를 허용함으로써 근로자의 과로와 그로 인한 건강 손상을 유발할 수 있다는 점에서 가급적 폐지되는 것이 바람직한 제도이고, 존치하더라도 그 범위를 최소한으로 엄격하게 제한하면서 해당 업종 종사 근로자들을 장시간근로로부터 보호하는 제도가 마련되어야 한다.

개정 근로기준법에 대한 부대의견에 따르면 고용노동부장관은 근로시간 및 휴

25) 이철수, “제5장 새로운 종업원대표시스템의 정립”, 『노동조합의 경제적 효과와 근로자대표권 연구』(유경준(편), 2013, 188면쪽; 박기천, “독일 노동법상 근로조건 결정시스템 - 취업규칙으로부터 사업장협정으로”, 『노동법연구』 제41호, 서울대학교 노동법연구회, 2016 등.

게시시간의 특례를 계속 적용받는 5개 업종에 대하여 조속한 시일 내에 실태조사를 실시하고 개선방안을 마련하도록 하고, 이에 따라 고용노동부는 2018년 하반기부터 2019년 상반기까지 5개 특례업종에 대한 실태조사 및 연구용역 결과를 바탕으로 추가적인 근로자보호 및 특례폐지 방안 등의 개선방안을 마련할 것이라고 밝힌바 있다.²⁶⁾ 예를 들어 보건업의 경우에는 이미 2015년 실태조사 및 연구결과에서 1주 12시간을 초과하는 연장근로가 이루어지는 경우가 있기는 하더라도 이는 교대제운영에 필요한 인원충원이 부족하기 때문에 나타나는 현상으로 적정 운영 확보를 통한 교대제운영이 이루어져야 한다는 의견이 제시된바 있다.²⁷⁾ 노동계에서는 환자의 안전과 보건의료 근로자의 건강 및 안전을 위해서 보건업이 특례업종에서 제외되어야 한다는 의견을 오래전부터 피력해 왔다.

한편 특례업종의 경우, 특례 대상사업에만 해당되면 법 소정의 간단한 절차적 요건만 갖추면 근로시간 특례 적용을 받을 수 있도록 하고 있을 뿐 특례 인정 사유와 같은 실체적 적용요건에 대해서 별다른 규정을 두고 있지 않다는 점에서는 현행 근로기준법상의 특례제도와 차이점이 없다. 해당 업종에서 특례제도가 남용될 경우 근로자는 장시간 근로로 인하여 건강을 해칠 수 있다는 심각한 문제점이 내재되어 있는 것이다.²⁸⁾ 또한 법상 절차적 요건은 별다른 합의내용상의 제한 없이 근로자대표와의 서면합의만 있으면 법에서 요구하는 요건을 충족한 것이 되기 때문에 ‘근로기준법 제59조를 적용한다’라는 취지의 간단한 서면합의만으로도 법정 연장근로시간 한도 초과와 휴게시간 변경이 포괄적으로 가능할 수 있다는 점도 문제이다.²⁹⁾ 서면합의에서는 최소한 특례 대상 근로자의 범위, 합의의 유효기간, 연장근로시간의 길이 등에 대한 내용이 합의에 포함되도록 하는 방안이 마련되어야 한다.³⁰⁾

특례업종에서 법정 연장근로시간의 한도를 초과하여 연장근로를 실시하거나 휴게시간을 변경하고자 한다면 그 구체적 내용에 대해 근로자대표와 서면으로 합의

26) 고용노동부, 『근로시간 단축, 특례업종 축소, 공휴일 민간 적용 관련 개정 근로기준법 설명자료』, 2018, 26쪽.

27) 박지순 백정숙 이병현, 『근로시간 특례업종 실태조사 및 개선방안 연구』, 경제사회발전노사정위원회, 2015, 43쪽.

28) 경제사회발전노사정위원회, 『근로시간특례업종개선위원회 활동보고서(2011.8-2012.1)』, 2012, 3쪽.

29) 하갑래, 『근로기준법』, ㈜중앙경제, 2015, 311쪽; 박귀천, “근로기준법상 근로시간 특례제도의 문제점 및 개선방안에 관한 소고, 『법학논집』 제16권 제3호, 이화여자대학교 법학연구소, 2012, 63쪽.

30) 하갑래, 『근로기준법』, ㈜중앙경제, 2015, 311쪽.

하도록 요건을 강화할 필요가 있다. 예컨대 지금처럼 무제한적인 연장근로가 가능하도록 하는 것이 아니라 일정 기간 동안 몇 시간까지 주당 12시간을 초과하여 연장근로를 시킨다는 취지의 내용을 서면으로 합의하는 방안을 고려해야 한다. 예를 들어 독일 근로시간법은 우리의 특례업종에 해당되는 병원이나 요양기관에 대해서 단체협약이나 단체협약에 근거한 사업장협정을 통해 근로시간법상 1일 10시간의 근로시간 한도 규정과 다르게 정하는 것이 허용되지만 그렇다 하더라도 1년을 평균하여 1주 근로시간은 48시간을 초과할 수 없도록 규정하고 있다(근로시간법 제7조 제2항 및 제8항). 즉, 사업과 업무의 특성 내지 공익성, 사업상 필요성 등을 고려하여 법정 근로시간의 예외를 인정해야 하는 경우라도 예외의 한계, 즉, 최소한 지켜져야 하는 한계 또한 필요한 것이다.

한편, 특례제도 도입 시 근로자대표와의 서면합의 외에 근로자의 개별 동의도 필요한지 여부에 대해서는 견해가 나뉜다. 근로자대표와 서면합의를 한 경우 별도의 근로자 개별 동의는 필요하지 않다고 보는 견해와³¹⁾ 서면합의가 있더라도 근로자의 개별동의를 있어야 사용자가 해당 근로자에게 실제 연장근로를 시킬 수 있는 것이라고 보는 견해³²⁾가 있다. 전자의 입장을 취하는 임종률 교수는 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 근거하여 업무상 필요에 따라 연장근로를 명할 수 있고, 근로자는 이 명령이 권리남용에 해당하거나 근로자에게 부득이한 사유가 없는 이상 이에 따를 의무가 있다고 한다. 후자의 입장을 취하는 김형배 교수는 근로자대표와의 서면합의가 연장근로시간 및 휴게시간 특례가 인정되기 위한 필요조건이지만 그 자체로서 해당 근로자의 근로의무를 당연히 발생시키는 것은 아니라고 하면서 근로자대표와 사용자 사이의 서면합의가 모든 개별근로자들에게 규범적 효력을 가지기 위해서는 적어도 근로자대표가 전체 근로자의 의사형성을 기초로 한 대표성을 가져야 하기 때문이라고 설명한다. 따라서 이와 같은 의사형성에의 참여가 처음부터 배제되거나 주어지지 않은 근로자들에 대해서는 서면합의 내용에 대한 동의를 얻어야 한다는 것이다.

근로기준법 제53조 제1항은 “당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로

31) 임종률, 『노동법』, 박영사, 2019, 441쪽, 하갑래, 『근로기준법』, (주)중앙경제, 2015, 311쪽.

32) 김형배, 『새로운 노동법』, 박영사, 2016, 453쪽.

제50조의 근로시간을 연장할 수 있다”고 규정하고 있고, 제59조 제1항은 사용자가 “근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 제53조제1항에 따른 주 12시간을 초과하여” 연장근로를 하게 할 수 있다고 규정하고 있어, 근로자대표와의 서면 합의로 정할 수 있는 사항은 주간 12시간을 초과하는 연장근로를 실시한다는 것이 12시간 이상이건 미만이건 특정 근로자에게 연장근로를 시킬 수 있다는 것은 아니다. 원칙적으로 근로자의 동의 없는 연장근로 강제는 가능하지 않다고 보아야 한다. 이러한 점을 보다 명확히 하기 위해서는 특례업종 종사 근로자에게 사용자가 연장근로를 명하는 경우 근로자의 건강, 사업장 여건 등을 고려하여 일정한 경우 근로자가 연장근로를 거부할 수 있도록 제도화되어야 할 것이다.³³⁾

특례업종으로 인정되는 경우라 하더라도 확일적으로 해당 사업 내에서 근무하는 모든 근로자에게 특례를 적용하는 것은 타당하지도 않고 필요하지도 않을 것이다. 근로자가 수행하는 업무의 특성이나 부서의 특성 등을 고려하여 사업 내 일부 근로자들만을 특례 대상으로 정할 수 있다는 점을 법에 명시하여 사업 내 일부 근로자들만 특례 대상으로 정할 수 있다는 법적 근거를 분명히 하는 것이 바람직할 것이다.

최근 고용노동부는 노선버스업에 대해서는 주 52시간제 시행을 위한 개선 계획을 제출한 사업장에 대해서는 7월부터 9월 말까지 3개월 계도기간을 부여한다고 발표했고, 야당을 중심으로 사회복지업을 비롯한 특례업종에서 제외되었던 일부 업종을 근로기준법상 특례업종에 다시 포함시키려는 법안이 발의되는 등의 움직임이 나타나고 있어 우려가 된다.

오랫동안 무엇보다도 특례업종 종사 근로자들의 건강과 안전 및 시민의 안전 등 공익을 고려하는 개선방안이 마련되어야 할 것이다. 특례업종 근로자들이 과중한 연장근로를 감수하고 있는 상황이라면 추가 인력 고용을 통한 적정 근로시간 확보를 통해 문제를 해결하는 방안이 필요하다.

6. 근로자 건강권 강화를 위한 제도 개선

33) 박지순·백정숙·이병현, 『근로시간 특례업종 실태조사 및 개선방안 연구』, 경제사회발전노사정위원회, 2015, 117쪽.

우리의 현행 근로기준법에서는 현재 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 않다. 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 가능하다. 이러한 문제 해결을 위해 우리도 독일법상의 최소휴식시간과 같은 제도의 전면적 도입을 고려해야 할 것이다.³⁴⁾ 유럽연합지침 역시 하루 24시간 중 최소한 11시간의 최소휴식시간이 보장되어야 한다고 밝히고 있다.

7. 근로자 교육훈련 시간 확보 문제

근로시간 단축 제도가 전 사업장으로 확산되고 법 위반 시 처벌 규정 적용 등 엄격한 법적용이 이루어지게 되면 기업에서는 실근로시간을 단축하기 위한 여러 방안들이 더욱 다양해질 것으로 예상된다.

사용자의 지시에 따라 이루어지는 근로자 교육훈련 시간은 근로시간에 포함되는데, 향후 근로자 교육훈련시간을 축소하거나 폐지하는 현상도 나타날 수 있을 것이다. 급변하는 기업환경에 대한 근로자의 적응력을 높이고 다양한 인재 양성을 통한 혁신을 위해 근로자 교육훈련이 중요하다는 점을 고려할 때 근로시간 단축과 더불어 근로자 교육훈련시간 확보를 위한 보완장치가 마련되어야 할 것이다.

8. 임금 보전 방안

그간 우리나라 기업 현장에서 이루어져 왔던 비정상적으로 과도한 연장 및 휴일근로의 이면에는 이를 통한 가산임금 지급을 통한 임금 총액 수준을 높인다는 노사 간의 암묵적 합의가 작용한 면이 있다. 비단 이러한 배경이 아니더라도 연장근로가 감소하여 이에 대해 지급되던 가산수당이 감소되고, 특히 탄력적 근로시간

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

제도 등 유연근무제도 활용을 통해 연장근로 및 휴일근로수당이 감소되는 효과는 피할 수 없을 것이다.

근로시간법제는 근로자 건강보호를 위한 노동보호법으로서의 성격을 가진다는 점이 가장 중요하지만 오랫동안 근로시간 제도를 임금과 연계시켜 운용해온 우리 현실에서는 일정 수준의 소득 보장 역시 그 중요성이 크고, 근로시간 단축으로 인한 근로자의 실질 소득 감소는 근로자가 퇴근 이후 부업을 해야 하는 등의 또 다른 문제를 야기시킬 수 있다. 예를 들어 탄력적 근로시간 제도를 도입하더라도 도입 이전과 비교하여 일정 수준의 임금 수준은 반드시 보장되도록 하는 등의 방안이 필요하다. 특히 탄력적 근로시간제도는 근로시간을 사업장 및 업무 특성에 맞게 유연하게 사용할 수 있는 제도 본연의 취지대로 이용되어야 하는 것이지 임금 삭감을 위한 방안으로 남용되어서는 안 된다는 점이 중요하기 때문이다. 2019.2.19. 경사노위 노사정 합의를 토대로 마련한 탄력근로제 개선 법안(한정애 의원안)에서도 임금보전방안 마련에 대한 규정을 두고 있다.

9. 정부의 지원과 감독

근로시간 단축제도 시행 이후 정부는 ‘일자리함께하기’ 지원사업 등 정부차원의 지원사업을 실시하고 있지만 한국노총의 심층면접조사에서는 아직까지 현장의 인식과 활용도가 낮은 것으로 나타났다. 정부의 지원 정책에 대한 보다 적극적인 홍보가 필요하고, 특히 근로시간 단축제도 적용에 어려움을 겪고 있는 소규모 기업에 대한 지원이 강화되어야 할 것이다. 이와 더불어 근로시간 단축 관련 법 준수에 대한 감독이 일관되게 이루어지는 것도 중요하다.

그리고 장기적 관점에서 보면 현장의 다양한 근로시간 실태 분석, 근로시간이 근로자의 건강과 안전에 미치는 영향에 대한 과학적인 분석, 모범적인 근로시간 모델 발굴과 개발 등을 위한 종합적, 지속적, 체계적인 정부차원의 시스템이 필요하다.

예를 들어 독일 연방노동보호·노동의학청은 근로시간의 위험성판단을 위한 “근로시간 체크리스트”를 제공하고 있고, 무엇보다도 근로시간법상 예외 규정 악용되

지 않도록 하는 데에 중점을 두고 있다. 이 체크리스트는 위험성과 관련하여 근로 시간, 휴게시간, 최소휴식시간, 근로일, 일요일, 법정휴일, 대기근로, 교대근로, 휴가, 근로시간계좌제, 유연성 및 부담 등에 관한 총 55개의 질문으로 구성되어 있다.³⁵⁾ 연방노동보호·노동의학청의 근로시간 체크리스트, 관련 연구 등을 보면 근로시간법제에 대한 회피 가능성, 예외 규정의 악용 가능성 등에 대한 정부 차원의 예방노력이 지속적으로 이루어지고 있음을 알 수 있다.

III. 나오며

2018년 개정 근로기준법은 1주가 휴일을 포함한 7일이라는 점을 규정하여 일반인의 당연한 상식을 확인하였고, 이에 따라 1주간 허용되는 총 근로시간은 52시간이라는 점을 규정함으로써 그간 비정상적으로 해석되었던 연장근로시간의 한도를 정상화시켰다는 의미가 있다. 근로시간에 대한 규율은 근로자의 건강과 안전에 직결되는 문제이기 때문에 근로시간 한도를 제한하는 법은 강행적, 공법적 성격을 가진다.

장시간근로문제에서 시작된 근로기준법에 대한 개정은 유연근로시간제도, 근로자대표제도, 근로자 건강보호의 문제 등 노동법의 중요한 이슈들에 대한 본격적인 논의가 이루어지게 하는 계기가 되었다는 데에서도 의미를 찾을 수 있을 것이다. 근로시간제도는 근로자가 건강하고 안전하게 일하고 생활하면서 인간의 존엄성을 유지할 수 있도록 형성, 적용되어야 한다. 이러한 점을 기본 전제로 하면서 실근로시간 단축을 둘러싼 쟁점에 대한 논의가 전개되어야 할 것이다.

35) 체크리스트에 관한 상세한 내용은 박귀천, “독일의 근로시간 제도와 근로자 건강보호”, 『노동법학』 제71호, 한국노동법학회, 2019 참조.

정책토론회 | 실노동시간 단축 시행실태와 제도정착 방안

지정토론

노동시간 단축 제도시행 실태 관련 한국노총 심층면접 현장조사결과 요약보고서

한국노동조합총연맹 정책본부
유 정 업 실장

■ 조사개요

○ 조사배경

- ▶ 1주 최장 52시간제 관련 개정 근로기준법이 제도기간을 거쳐 300인 이상 사업장을 대상으로 본격 시행되었으며, 2019.7.1.부터 버스 등 특례제외 업종에서도 제도시행에 돌입하여 이미 현장은 실노동시간단축 및 신규충원, 임금보전 노력 등 제도안착에 힘쓰고 있음.
- ▶ 반면, 2020.1.1.부터 50~300인 미만 사업장에 대한 1주 최대 52시간제 시행을 앞두고, 재계와 보수 정치권을 중심으로 주52시간제 시행유예 및 탄력적 근로시간제 단위기간 확대를 넘어 선택적 근로시간제, 재량근로시간제 등 유연근무제 요건완화, 인가연장노동 요건완화, 특별연장노동 허용 등의 요구가 가시화되고 있음.
- ▶ 이에 실노동시간 단축을 위한 모범적 노사교섭 사례, 정책적 지원이 필요한 사업장 사례(특례제외 업종 포함), 유연근무제 도입실태 및 편법활용 여부 등에 대한 실태파악과 함께 노동시간 단축제도 정착을 위한 정책과제를 모색하고자 함.

○ 조사개요

- ▶ 조사일시 : 2019년 7월~8월
- ▶ 조사인원 : 한국노총 정책본부 2명 및 해당 산별연맹 정책담당자
- ▶ 조사대상 : 한국노총 산하조직 업종별 총 16개 사업장
- ▶ 조사항목 : 1주 최대 52시간제 시행을 위한 현장 노사의 대응상황 및 노동시간, 근무형태, 임금수준 등 변화, 제도시행 관련 노동자의

만족도, ‘일자리 함께하기’ 등 정부지원제도 활용실태, 탄력적 근로시간제 등 유연근무제 활용실태 및 제도정착 방향

- ▶ 조사방법 : 장시간노동 업종이 있는 산별연맹에서 방문 사업장을 추천받은 후, 연맹 관계자와 함께 관련 해당 사업장을 방문하여 노동대표자(또는 회사 측 관계자 동석)와 ‘심층면접 조사’를 진행함.

○ 주요 조사결과 요약

연번	사업장명	업종	사업장 규모	소속 연맹	노동시간 단축관련 주요 변화내용
1	평택여객	여객 운수	230명	자동차	<ul style="list-style-type: none"> - 격일제 근무(월 13일 만근, 1일 16시간, 실제 근무 월 18~25일, 월 320~400시간), 경기지역 최장시간 노동 → 2019년 3월부터 경기도 최초로 ‘1일 2교대제(1일 8.5시간, 22일 만근)’ 실시, 월 187시간으로 단축 - 48명 신규인력 총원 및 정부지원제도 적극 활용 - 대중교통이란 공익성, 노동자의 건강과 평택시민의 안전을 감안한 지자체와 노조의 적극적 노력의 성과
2	용남고속	여객 운수	909명	자동차	<ul style="list-style-type: none"> - 격일제(1일 17시간, 월 15일 만근) → 격일제 근무형태 유지, 근무일수 단축(1일 17시간, 월 12.5일 만근) - 70여명 신규인력 총원 / 정부지원제도 미활용 - 2주 단위 탄력적 근로시간제 도입·시행 중이나 장시간 노동문제 해소를 위해서 1일 2교대제 및 준공영제 시행을 위한 계속적 노력 진행 중
3	에스피씨팩 (SPC PACK)	제조 (포장재 가공)	171명	화학	<ul style="list-style-type: none"> - 2조2교대 → 3조2교대 개편 - 1주 평균 노동시간 66시간 → 52시간 단축 - 8명 신규인력 총원 및 92.4% 임금보전 - 정부의 일자리함께하기 지원사업 및 일터혁신컨설팅 사업 모범적 활용 - 각종 정부지원사업의 기간연장·추가지원 등 후속대책이 필요한 상황임.
4	롯데푸드	제조 (식품)	2,100명	식품산업	<ul style="list-style-type: none"> - 2조 2교대 → 3조 3교대 교대제 개편 - 1주 평균 노동시간 52.5시간 → 40시간 단축 - 계절적 수요변화의 유연한 대응을 위해 3개월 단위 탄력적 근로시간제 도입. 영업사원의 경우 간주근로시간제 도입 - 탄력적 근로시간제 6개월 기간 확대 시 제도의 활용성이 더 높을 것이나 현 3개월 단위로도 계절적 수요 변화에 대응 가능
5	유니온 머티리얼	제조 (부품 소재)	298명	화학	<ul style="list-style-type: none"> - 2018. 6. 장시간노동으로 지방노동청의 시정명령을 받음. - 4조 3교대로 교대제 운영, 대근으로 말미암아 주56시간 초과근무 발생, 노동부 시정명령이후 해당 직군에 대근(代勤)을 줄이며 노동시간 단축 - 현재 내년 노동시간 단축시행을 앞두고 교대제 개편

연번	사업장명	업종	사업장 규모	소속 연맹	노동시간 단축관련 주요 변화내용
					<ul style="list-style-type: none"> 및 총원에 대한 노사교섭 진행중으로서 관할 행정관청의 근로감독이 노동시간 단축 관련 노사교섭을 촉진시키고 있는 사례임.
6	KBI 메탈	제조 (전선)	82명	금속	<ul style="list-style-type: none"> - 내년 노동시간 단축시행을 앞두고 노사 교섭을 통하여 3조3교대(주56시간 초과)를 개편하여 4조2교대를 도입하기로 잠정합의하여 10월부터 시행 예정임 - 당초 사측은 인건비 등의 이유로 종래 신규인력 채용에 소극적이었으나 결국 노사는 생산성 향상, 교대제 개편과 신규채용에 합의 - 사측은 매출 규모상 중견기업으로 분류되어 정부지원 제도 활용이 어렵다고 잘못 인식
7	진 합	제조 (자동차 부품)	530명	금속	<ul style="list-style-type: none"> - 2조2교대에서 3조2교대로 교대제 개편 - 1주 평균 노동시간 60시간→51.5시간 단축 - 21명 신규인력 총원 - 일터혁신컨설팅 활용함. 대기업으로 분류되어 정부지원제도는 활용이 어렵다고 인식. - 3조 2교대 개편 및 노동시간단축에 대한 조합원들의 만족도 제고 및 일부 임금감소관련 불만 해소.
8	두 올	제조 (자동차 시트)	74명	섬유유통	<ul style="list-style-type: none"> - 생산물량 감소로 노동시간이 자연적 감소됨. - 노사 교섭을 통해 각종 수당금액을 조정하여 임금감소를 최소화 - 협력업체의 경우 주문량 변동시 언제든지 장시간 노동 문제가 야기될 수 있으므로 완성체 업계의 예측가능한 생산량 주문관행, 교대제 개편 및 납품단가 현실화 등 근본대책 수립 필요.
9	JTI KOREA	제조 (담배)	500명	식품산업	<ul style="list-style-type: none"> - 노조설립 후 노조의 요구로 포괄임금제 폐지 - 사측이 노사협의회 근로자위원을 근로자대표로 선임하여 영업직군에 대해 사측이 간주 근로시간제를 일방적으로 도입하여 이동단말기를 통해 영업직군 근무에 대한 실시간 체크가 가능한데도 가산임금 지급을 거부하고 있는 사례 - 근로자대표제도의 허점을 악용하여 사측에 의한 유연 근무제 일방 도입 사례
10	국도 관리사무소	공공 서비스	1,000명	공공연맹	<ul style="list-style-type: none"> - 1주 평균 노동시간 70~80시간 → 52시간 - 주52시간을 지키기 위한 편법으로 종전 노동시간에 포함되었던 '대기시간'을 자택에서 대기하도록 하여 근무시간에서 제외시킴. - 이에 해당 직무에 대한 외주화 등 불안감으로 제대로 이의 제기도 못함. - 국토부는 편법적으로 인가연장 제도 활용 모색 - 노동시간 단축에 모범을 보여야 할 공공부문에서 발생한 편법사례라고 할 수 있음.
11	코레일테크	공공 서비스	5,133명	철도산업	<ul style="list-style-type: none"> - 코레일테크 소속 차량청소, 객차비품 교세 등의 업무하는 직군은 종전 격일제 근무(주72시간)에서 3조2교대제로 개편하여 1주 52시간 내로 노동시간 단축함. - 교대제 개편을 통한 노동시간 단축과 함께 신규인력

연번	사업장명	업종	사업장 규모	소속 연맹	노동시간 단축관련 주요 변화내용
					<ul style="list-style-type: none"> 채용이 전혀 이루어지지 않아 노동강도가 급격하게 강화됨. 종전 업무수행 방식과 전혀 차이가 없음에도 불구하고, 휴게시간을 늘리는 방식의 편법으로 노동시간을 단축함. 위 국도관리사무소의 경우와 마찬가지로 노동시간 단축에 모범을 보여야 할 공공부문에서 교대제 개편과 노동시간단축에 따른 신규채용(충원)을 하지 않아 노동강도 강화와 급여 감소로 이어지는 문제 야기.
12	강릉아산병원	의료 (병원)	1,400명	의료산업	<ul style="list-style-type: none"> 노조 협의절차 없이 사측이 노사협의회 근로자위원을 근로자대표로 선임하여 탄력적·선택적 근로시간제 도입함. 온콜제도(On-Call) 등 통상근무를 마치고 퇴근 후 수시로 호출을 받아 장시간노동 유발, 11시간 연속휴식권 침해 등 문제야기 정부의 적극적인 지원을 통한 신규인력의 충원이 중요함.
13	국립 중앙의료원	의료 (병원)	1,600명	의료산업	<ul style="list-style-type: none"> 주52시간 초과근무를 하던 장례지도사의 경우 격일제 →3조2교대로 교대제 개편, 1주 평균 노동시간 72시간 → 51시간으로 단축 영상기사, 방사선사 등은 통상근무 후 온콜 대기근무로 인한 근무자의 정신적·육체적 스트레스가 상당하므로 이에 대한 보완대책 필요
14	K사	IT	1,276명	IT사무 서비스	<ul style="list-style-type: none"> 이미 탄력적·선택적 근로시간제, 시차출퇴근제 및 포괄임금제 등이 도입된 상황임. 해당 제도를 활용하여 예측하기 어려운 주52시간을 넘는 업무량 변화에 대비 3개월단위 탄력적 근로시간제 도입을 합의하였으나 사전에 근로일별 근로시간을 확정하는 방식이 아닌 매월말 다음달의 근로시간을 정하는 방식을 취함
15	A사	IT	360명	IT사무 서비스	<ul style="list-style-type: none"> 노조 협의절차 없이 사측이 노사협의회 근로자위원을 근로자대표로 선임하여 탄력적·선택적 근로시간제 도입함. 해당 제도를 활용하여 예측하기 어려운 주52시간을 넘는 업무량 변화에 대비 노동시간 단축 관련 근본적인 문제는 IT업종의 구조적인 원인에 있음.
16	〇〇은행	금융	13,000명	금융산업	<ul style="list-style-type: none"> 노동시간 및 휴게시간에 대해서는 PC ON-OFF 체크 시스템을 통하여 관리함. 2019년 7월부터 주40시간을 초과하는 근무시 KPI(핵심 성과지표) 감점요소로 반영됨에 따라 실노동시간 단축이 되는 긍정적 효과도 있으나 실제 시간외근무를 하면서도 초과근무 신청을 하지 않는 사례 발생 형식적으로 노동시간이 단축되었으나 그에 따른 신규인력을 채용하거나 업무량을 줄이는 보완대책이 없어 공짜노동이 발생할 우려가 큼. 이에 노조차원의 지속적인 감찰단속 노력 중임.

■ 조사결과와의 함의

① 사업규모·업종 불문 ‘1주 최대 52시간제’ 시행 본격화

○ 사업장의 사업규모·업종과 관계없이 ‘1주 최대 52시간제’를 이미 도입했거나 도입논의 중임.

- ▶ 자동차, 식품, 노동시간 특례업종 등 전통적인 장시간노동 업종뿐만 아니라 종업원 수 기준에 따른 사업(장) 규모를 불문하고 ‘1주 최대 52시간제’가 이미 정착단계에 돌입한 것으로 파악됨.
- ▶ 이미 노동시간 단축을 시행하고 있는 사업장의 경우, 시행 초기에는 급여 감소를 원인으로 한 일부 조합원들의 반발이 있었으나, 적응기간을 거친 이후에는 노동시간 단축에 따른 여가 및 휴식 증가 등 ‘일과 생활의 균형’에 대한 만족도가 상당히 높은 것으로 나타남.
- ▶ 2020.1.1. 시행을 앞두고 있는 300인 미만 사업장의 경우, 대부분 사업장(SPC PACK, KBI 메탈, 평택여객, 유니온 머티리얼 등)에서 노사협의를 통하여 1주 최대 52시간제를 조기 시행하는 사업장이 점차 확산되고 있는 추세인 것으로 조사됨.³⁶⁾

② 유연근로시간제의 편법적 도입

○ 노동관계법상 근로자대표제도 규정의 미비점을 악용하거나 탄력적 근로시간제 등 유연근로시간제 편법적인 도입

- ▶ 유연근로시간제 도입시, 근로자대표³⁷⁾에 관한 최소한의 법적 요건, 즉 근로자 대표의 자격, 선출방법, 권한 등의 명확한 규정이 불비한 점을 악용한 편법행위가 발생하고 있음.

36) 고용노동부가 2019년 9월 19일 발표한 300인 미만 사업장에 대한 실태조사 결과에 따르면, 조사대상 1,300개 기업 중 주52시간 시행에 위한 준비가 완료되었거나 준비 중인 곳이 92.8%(준비완료 61.2%, 준비 중에 있음 31.8%)로 중소기업 현장의 노사는 제도시행을 착실히 준비하고 있음이 확인됨. 준비 중인 기업도 교대제 개편 등 근무체계 개편, 신규채용, 유연근무제 도입, 설비개선 등 구체적인 방안을 마련 중에 있는 것으로 조사됨. 고용노동부의 조사대상 기업 중 주52시간 초과자가 있는 기업은 17.3%에 불과했고, 이 기업 중 52시간을 초과해서 일하는 노동자수의 비율 역시 18.9%에 되지 않는다. 이는 50~299인 사업장 노동자의 3%정도에 해당됨.

37) 현행 근로기준법은 근로자대표에 대하여 “그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자)라고 규정하고 있음(근기법 제24조 제3항).

- 해당 사업장의 노동조합이 신설 노조이거나 과반수 대표노조가 아닌 경우, 사용자 측이 주도해서 노사협의회 근로자위원과 합의하는 방식으로 유연근무제 도입하고, 실제 해당 사업장 노동자들은 노사 합의로 이러한 제도가 도입된다는 것을 사전에 알지 못하고 추후 알게 되는 사례(JTI Korea, IT A사, 강릉아산병원 등)도 확인되었음.
- JTI 코리아(주)의 경우, 휴대용 기기를 통한 출퇴근시간 기록 등 노동시간의 명확한 산정이 가능함에도, 주로 '사업장 밖'에서 근무한다는 이유로 노동조합이나 근로자대표와의 합의 없이 사측은 일방적으로 '간주 근로시간제'를 도입하여 법적 소송을 진행 중에 있음.

○ 차후 노동시간을 유연하게 운용할 목적의 일괄 합의

- ▶ 당장 유연 근로시간제를 도입할 필요가 없음에도, 차후 회사 상황에 따라 노동시간을 유연하게 운용할 목적으로 각 유형별 유연근로시간제에 대해 일괄적으로 합의하여 도입함.
- 실제 제도시행은 하지 않지만, 주 52시간 초과 상황발생에 대비한 '보험적 성격'으로서 유연근로시간제 근거규정을 일괄하여 마련한 경우도 확인되었음.
- 특히, 3개월 단위 탄력적 근로시간제의 경우 현행 근로기준법에 따르면 적용대상 및 단위기간내 근로일별 근무시간 등에 대한 사전 정하도록 하고 있으나, 바로 전월 말에 근로일 등 근무시간 편성표를 공지하는 등 편법적 운영사례 발견

③ 여전히 시간외노동 등 공짜노동의 만연

○ 실적 중심의 인사평가제도에 기인한 공짜노동 팽배

- ▶ 은행 등 금융사무직의 경우 주40시간을 초과하는 근무시 KPI(핵심성과지표) 감점요소가 반영됨에 따라 실노동시간 단축이 되는 긍정적 효과도 있으나 실제 시간외근무를 하고도 초과근무 신청 및 시간외수당 지급청구를 하지 않는 사례도 발생
- ▶ 노동시간이 형식적으로 단축되었음에도, 회사에서 실시하는 성과평가제도 및 실적관련 과당경쟁으로 인하여 실질적인 노동강도 감소로 이어지지

못하고 은폐된 시간외근무와 공짜노동이 유발되고 있음.

○ 대기시간 등의 노동시간 산입 배제 및 휴식권 침해

- ▶ 업무수행에 필연적으로 수반되는 작업준비시간 및 대기시간을 근무시간에서 배제되고 있는 사례 빈번함.
- ▶ 시간외노동수당 청구 증가를 우려하여 ‘출퇴근관리시스템’의 도입을 통한 노동시간의 정확한 관리에 소극적임.
- ▶ 특히, 의료·보건업종, 공공부문에서조차 이른바 온콜(ON-CALL)제도 시행에 의한 근무시간 이후의 순번제 ‘자택 대기근무’를 하고, 호출시 ‘이동시간’ 등에 대한 노동시간 인정이 제대로 되지 않고 있을 뿐만 아니라, 병원 등 특례준치업종의 경우에는 11시간 연속휴게시간이 보장되어야 함에도 불구하고 온콜(ON-CALL) 제도로 인하여 법 위반 및 수면부족 등 휴식·건강권 침해 등의 문제가 되고 있음.

④ 정부 ‘일자리함께하기’ 지원사업 활용 저조

○ 노동시간 단축에 따른 정부의 ‘일자리함께하기’ 지원사업 등 정부지원사업에 대한 현장의 인식과 활용도가 낮음.

- ▶ 정부지원사업의 지원요건·대상 등 지원범위 확대에도 불구하고, 현장에서의 활용도는 여전히 낮은 것으로 나타남.
- ▶ 현장에서의 활용도가 낮은 주요 원인으로는 ① 정부지원사업에 대한 노사의 인식이 낮고, ② 대기업과 중견기업의 경우 지원신청 자체가 어렵다는 인식, ③ 준비서류 구비 등 지원신청절차가 까다롭고, ④ 지원기간이 종료된 후(한시적 지원), 사측의 인건비 지급에 대한 부담 등이 지적됨.

⑤ 모범사용자로서 공공부문의 선도적 역할 부재

○ 공공부문에서의 편법적 노동시간 운용 및 신규채용 기피 횡행

- ▶ 국토교통부 산하 국토관리사무소의 경우, 1주 52시간 초과를 회피하기

위하여 근무 대기장소만 종전 회사가 아닌 자택대기로 변경하여 해당 시간을 노동시간 산입에서 배제시킴.

- 1주 최대 52시간제 시행에 따른 신규채용 확대나 근무방식 변경으로 인한 급여 감소 및 노동강도 강화에 대한 임금보전은 되지 않고 있는 반면, 근무체계 편성 등에 대한 번거로움을 이유로 해당 업무에 대해 외주화(민간위탁)하려는 움직임 까지 일어나고 있음.
- 코레일테크의 경우도 신규충원 없이 격일제 2교대 방식에서 3조 2교대로 개편하고 같은 업무량에 투입되는 인원 수를 축소하여 업무강도만 급격히 강화됨.
- ▶ 공공부문의 경우 정부예산상 이유로 노동시간단축에 따른 신규채용이 제대로 이루어지지 않고 있음. 이에 신규충원 없이 기존 인원만으로 교대제 개편을 하거나 근무방식을 변경하여 외형상 근무시간을 줄이고 노동자들에게 업무강도 강화, 임금감소 부담을 떠넘기는 문제가 발생되고 있음.
- ▶ 종전과 동일한 업무를 수행하고 있음에도 명목상 휴게시간을 늘리는 식의 편법을 활용하는 등 민간부문에 모범이 되어야 할 공공부문에서 오히려 편법·악용사례들을 양산하고 있음.

■ 개선과제

① 노동시간단축 관련 법제도의 철저한 시행 및 정책 일관성 유지, 철저한 근로감독 필요

○ 실노동시간 단축을 위한 노사 교섭을 저해하는 불필요한 법 개정논의 철회

- ▶ 재계와 보수야당이 요구하는 제도시행 유예, 계도기간, 유연근무제 도입요건 완화, 돌발상황시 연장근로 예외인정, 인가연장근로 요건완화 등 정책 변화 움직임에 대하여 현장은 사실상 노동시간 정책의 포기선언으로 인식하게 되는 만큼 불필요한 법률 개정논의 철회·중단해야 함.
- 300인 미만 대다수의 기업들이 주52시간 시행을 착실히 준비하고 있는 상황에서 또다시 노동시간 관련 법 개정을 운운하며 제도시행을 기피할 명분을 준다면 노동시간단축 현장안착의 골든타임을 결국 놓치고 말 것임.

- ▶ 300인 미만 사업장에서의 노동시간단축을 위한 노사 교섭촉진을 적극 지원하는 방안이 집중해야 함.
- 노동시간 단축 관련 법·제도 준수 및 제도시행을 기피하려는 편법 사례에 대한 철저한 근로감독 강화

② 근로자대표제도 개선 및 확산 방지대책 마련

- 근로기준법상 ‘근로자대표’ 관련 규정의 입법적 보완
 - ▶ 대다수 사업장에 노조가 없거나 노조가 있더라도 전체 종업원 과반수 노조가 없는 경우에 대한 대책 마련 필요
 - ▶ 근기법상 근로자대표의 자격 및 권한, 선출방법 및 시기 등 선출절차 등에 대한 입법보완을 통하여 노동시간 문제에 대한 실질적인 노사대등결정권 보장, 유연근무제 남용 차단 필요
- 유연근로시간제의 무분별 확산 방지대책
 - ▶ △ 근로일간 11시간 연속 휴식시간권 보장, △ 노사 서면합의 원칙 확립, △ 근로자대표와의 서면합의에 의한 임금보전 방안 등 취약계층 노동자 보호장치 마련 및 제도시행시 철저한 법 준수 감독 필요
- 탄력적 근로시간제 관련 경제사회노동위원회의 노사정 합의를 존중하여 조속한 국회 입법추진
- 탄력적 근로시간제 등 유연근무제 도입절차 및 도입요건 준수여부에 대한 정부 관리감독 강화
- 재량 근로시간제, ‘사업장 밖’ 간주 근로시간제 시행 사업장에 대한 철저한 노동실태 조사와 근로감독 추진 및 노동자 건강권 확보방안 마련

③ 공짜노동 규제 및 노동시간 사각지대 해소대책마련

- 포괄임금제 관련 입법적 규제 내지 ‘포괄임금제 지도지침(가이드라인)’의 조속한 마련

- 작업준비, 대기시간 등에 대한 노동시간 산정 및 노동시간 부당 배제에 대한 관리감독 강화
- 5인 미만 사업장, 특례업종 폐지, 노동시간 적용제외 등 노동시간 사각 지대의 해소를 위한 대책 병행추진 필요

4] 정부지원사업의 대폭적인 보완확대

- 정부지원사업의 활용도를 제고하기 위한 지원요건 완화, 지원 절차 간소화, 지원기간 연장 및 규모확대 등 보완 시급
 - ▶ 중소기업들의 경우 내년 제도시행을 앞두고 정부지원 필요사항으로 인건비 지원, 설비확충·개선지원, 채용지원 서비스 등 인건비 및 고용서비스 지원을 절실히 요청하고 있는 바 제도안착의 골든타임을 놓치지 않기 위해서라도 중소기업 맞춤형 지원 대책³⁸⁾이 마련되어야 함.
 - 특히 노동시간 단축 및 임금보전 노력 등을 적극적으로 시행한 사업장을 검증하여 선정하여 지원 폭을 확대하는 적극적 인센티브 부처 정책추진 필요

5] 장시간노동 관행업종, 중소기업에 대한 특단의 추가대책 시급

- 버스 등 초장시간노동을 했던 특례제외 업종, 중소기업에 대한 특단의 대책 필요함.
 - ▶ 초장시간노동을 하던 특례제외업종, 중소기업 등에 대해선 노동자의 건강·안전보장, 생활안정 및 사측의 지불여력을 감안한 특단의 추가대책 마련

38) 각종 정부지원사업의 지원요건 완화, 지원수준 및 지원기간 확대 등 적극적 조치 추진 필요

고려대학교 노동문제연구소
김 성 희 교수

① 52시간 노동체제의 의미와 쟁점

- 일주일은 7일이 아니라 5일이라고 주장하는 행정지침이 오랜 기간 방치되어, 한국의 노동시간체제는 주 40시간제가 아니라, 주 68시간이 허용되는 체제였음. 주 52시간 근무체제는 정확히 말하면 주 최대 52시간제, 주 52시간 상한제로 불려야 함. 연장근로 최장 한도인 주 12시간에 휴일특근 16시간은 제외되어 왔던 비정상상을 바로 잡는 의미임.

$$68(=40+12+16) \Rightarrow 52(=40+12)$$

- 2004년 주 40시간 법정근로시간제 도입 이후 15년을 돌고 돌아 주 40시간제가 아닌 주 52시간제의 문턱을 넘고 있다. 여전히 논란거리는 남아 있다. 직접적으로는 탄력제 확대 문제와 임금감소 문제이며, 넓게 보면 고용창출, 생산성 향상, 일과 생활의 조화 등 노동시간 단축의 의미이자 도전 과제인 쟁점이 다 관련됨.

구분	노(勞)	사(使)
단계적 이행	반대	찬성
연착륙 과제	소득보전방안*	탄력적 근로시간제 확대와 처벌유예 (+예외조항 확대와 요건 완화)
목표	건강권, 휴식권 등 삶의 질 보장	생산성 저하 방지와 비용부담의 최소화 (질적 경쟁력 강화?)
전제조건	고용증대를 통한 노동강도의 강화 방지	추가고용 최소화를 통한 업무량 공백 방지

* 추가고용 장려금, 청년내일채움공제, 신중년고용장려금, 시간선택제 장려금, 청년고용증대세제 등 기업지원책과 함께 작동하는 정책으로 디자인함하고 있으며, 퇴직금 손실액에 대해 중간정산 사유로 인정

② 노동시간 단축 과정의 이해의 충돌

노동자	정부	기업
<p>○ 성과과실의 배분(=임금(직접, 시장+간접,사회)으로 배분+시간으로 배분+고용으로 배분)의 극대화과 동시에 임금손실 없이 시간, 고용으로 배분 추구</p> <p>-임금, 여가, 고용으로 배분의 최대화를 추구하거나, 전체 노동자를 위해서는 여가와 고용으로 배분 추구 필요</p>	<p>○ 장시간노동 의존 노동착취형 경제의 악순환 문제</p> <p>○ '장시간 노동의 사회적 손실+바닥을 향한 경주와 저부가 가치/저생산성 구조의 온존 및 고착화' 에 착안하나, 기업 경쟁력의 극심한 저하를 초래 않는 해법 추구</p>	<p>○ 시간단축은 비용증가, 이윤 감소 또는 가격 전가, 가격 전가 시 수요 감소와 고용 감소 초래</p> <p>○ 단, 중장기에 임금감축 없는 시간단축은 소득효과와 여가효과로 수요 증가와 고용증가로 되돌아오나 단기 비용 문제</p> <p>○ 그 해결은 '물량감소-생산성 향상-고용증대(비용증대)' 안에서</p>

※ 노동시간 단축의 부정적 효과를 최소화 하며 긍정적 효과를 높이는 해법
 ⇒ **비용의 사회적 부담구조 도출**

③ 사회적 비용분담 구조 : 프랑스 98년 주 35시간제 도입 시 해법

- 노동시간 단축이 삶의 질 향상과 사회적으로 바람직한 고용증대라는 목표를 향해 가면서도 지속성을 갖기 위해서는 '노동자에게 시간-임금의 양자택일을 강요하지 않는 임금 감축 없는 노동시간단축'과 '고용증대와 시간급 인상이라는 비용을 감수하고서도 기업이 물량감소를 발생시키지 않고, 경쟁력도 훼손되지 않는 방안'의 도출이 필요함.
 - 후자의 방안 중에 탄력제 확대도 포함됨. 단, 기준노동시간이 보편적 노동시간이고 시간외노동이 그야말로 예외이고, 기준 시간을 40시간제 미만으로 35시간제를 향해 갈 때 탄력제가 6개월(독), 1년(불)으로 확대되었음을 간과해서는 안됨.
- 사회적 비용분담 방안의 구성요소는 세 가지 : 고용증대, 생산성 향상을 전제로 한 선순환 극대화 방안
 - 첫째, 노동시간 단축에 따른 피로효과 감소로 인해 발생하는 생산성향상임. 노동시간 단축에 따른 비용인상 분의 1/3은 이로서 분담할 수 있음. 노동강도 강화로 바로 반영하든지 순차적으로 반영하든지 간에 기업의 비용은 1/3이 분담됨. 반면, 그만큼 고용창출 효과의 누출이 발생함.
 - 둘째, 사회적 이득을 가져오나 개별 기업에 비용을 부담케 하기에 정부의 재정지

원의 논리적 기반이 형성되고 이를 지원제도에 반영하면 프랑스 35시간제의 경우 자본 비용 증가분의 1/4 정도가 보충됨. 다른 정부지원을 통한 고용 창출, 유지 정책의 효과보다 높기에 근거 있는 방안임. 궁극적으로는 노동시간 단축의 고용효과가 가져오는 소비진작 효과 등 긍정적인 효과가 정부 재정지출이라는 부정적 효과보다 커야지만 지속적인 근거를 가지게 됨. 대체로 이 문제는 긍정적인 것으로 입증되고 있음.

- 셋째, 나머지 1/3을 노동자 생활향상을 위한 대가로 보고 기업이 부담할 몫으로 볼 것인가, 아니면 기업 부담을 제거하기 위해 부분적 임금감축으로 노동자가 감수해야 할 몫으로 돌릴 것인가? 단, 현재 우리의 경우 법정노동시간 단축이 아니고 잔업시간 축소로 인한 임금감소이므로 시간급 인상이 쟁점이 아니라 ‘노동자의 총임금 감소 vs. 사용자의 물량감소/추가 인건비 증가 + 임금 보전’의 문제임.

4] 사회적 비용분담 구조 구축 방안

- 노동시간 단축으로 인한 비용증가분을 노사 일방에 전가하지 않을 때 사회적 비용분담 방안이 도출됨. 그 기반은 노동시간단축이 생산성 향상을 초래한다는 것(법정노동시간 단축의 경우 1/3~1/2의 생산성 향상이라는 일본, 서구 등의 단축 시 효과 종합 10%의 노동시간 단축의 3-5%는 생산성 향상으로 만회됨. 400MH). 피로 감소 효과, 비생산적 노동시간의 감소(즉, 노동밀도의 증가), 작업/업무 방식 혁신 등이 작용한 결과이나 새로운 시도에 의하지 않고도 노동시간단축으로 유도되는 결과로 보는 것임(→ 진정한 Smart work. 다만, 장시간 노동 감소로 인한 효과는 더 클지 작을지 모름).
- 4400MH(44H×100M)→4000MH(40H×100M)에서 줄어든 400MH의 1/3인 130MH~200MH는 생산성 향상으로 만회되므로 4400MH 유지하려면 40H×10M인 10명 추가고용해야 하는 게 아니라 그 2/3인 7명이나 1/2인 5명만 추가고용하면 된다는 것
- 정부의 지원책은 고용창출을 전제로 할 때만으로도 한정해야 함. 사회적으로 바람직한 결과를 가져오는 데 쓰여야 함. 지원금이 갖는 부정적 효과(deadweight effect, substitution effect 등)를 감안해 1/4을 넘지 않는 비용 총당에 쓰이는게 합당함. 이를 위해서는 고용창출을 회피하거나 비정규직 전

환으로도 대체하지 않는 경우에 제재조치를 가하는 것이 고용효과를 극대화하고 부작용도 줄이는 방법으로 쓰였음.

- 저임금 장시간 노동자의 총임금이 삭감되면 생계곤란에 직면할 수 있으므로 ‘기업은 생산성 향상분을 임금으로 돌려주고, 정부가 기존 지원책을 이들 노동자에게 추가 적용될 수 있도록 하는 방안’이 필요함. 최저임금의 획기적 인상분을 활용하여 총임금 변동의 충격을 흡수하는 것도 가능함. 호봉승급분, 교섭임금인상 등을 조절하여 기업의 부담도 높지 않으면서 총임금의 손실도 흡수하는 방안이 있음.
- 이런 방안을 고민하는 대전제는 사회적으로 바람직한 결과를 도출하기 위한 것임. 고용창출, 임금 감축 없는(최소화 하는) 삶의 질 향상이 기업에게도 이득이 되는 선순환 작용을 가져온다는 것임.

5 장시간 노동 국가, 재앙이 아닌 축복으로 바꾸자

- 장시간 노동이 사회적 폐해만 큰 게 아니라, 경제적으로도 구조혁신을 지체시키는 등 경제적 대가도 큼. 그래서 장시간 노동의 사회적, 경제적 비용은 장시간 노동에 의존하는 기업의 비용 절감을 대신, 이로 인해 초래되는 사회 경제적 비용이 너무 큼. 개별 기업의 단기 비용절감을 사회적 비용으로 전가하는 결과임.
- 장시간 노동은 분명 사회적 재앙과도 같음. 그러나, 장시간 노동은 날로 심각해지는 청년실업이나 비정규직 차별을 해결할 절호의 기회를 만들어줌. 노동시간 단축의 일자리 창출, 질 좋은 일자리 전환의 효과는 경제적 산술만으로 부족하고, 사회적 재분배를 위한 목적 의식적 결단과 노력이 필요함. 사회적 합의와 사회적 비용분담 구조만 갖춘다면, 장시간 노동은 재앙이 아니라 축복과도 같은 계기로 전환될 수 있음.
- 장시간 노동이란 재앙과도 같은 현실을 일자리창출과 일자리나누기의 호기로 삼는 논의가 더 필요함. 줄였다 늘였다 하는 논의에 앞서 이 측면에 먼저 주목해야 함. 더욱 더 중요해지지만 추동력은 점점 사라지고 있는 구조전환 정책의 중심축으로서 노동시간 단축을 바라봐야 함.

한국경영자총협회 노동정책본부
김 영 완 본부장

① 근로시간 단축으로 인한 산업현장의 혼란

- 근로시간의 총량을 대폭 줄이는 근로시간 단축법이 2018년 7월부터 대기업을 대상으로 시행되었고, 2020년부터는 중소기업을 대상으로 시행될 예정이다.
 - ▶ 그러나 산업현장의 충격을 완화하기 위해서 함께 통과됐어야 할 유연근무제 보완입법은 아직까지 마련되지 못하고 있음.
- 산업현장에서는 시장 여건 변화, 납기 준수, 기술 개발, 계절적 수요 또는 특수한 상황에 따라 집중근무가 필수적인 경우가 많음에도 불구하고, 현행 유연 근로시간제로는 적절한 대응이 어려운 현실임.
- 또한 현행법은 노동시간 제도 위반에 대해 엄격한 형사처벌을 부과하고 있어 기업들은 일정기간 내에 처리해야 할 일감을 포기하거나, 그렇지 않으면 범법을 무릅쓰고 생산활동을 해야 하는 상황까지 몰리고 있음.
- 미국, 독일, 일본 등 선진국의 근로시간 단축은 경제침체기 일자리 유지 차원에서 이뤄졌고 다양한 근로시간 유연화 방안도 동시에 마련해 사회경제적 파급효과를 고려했다는 공통점이 있음.

※ 일본 : 2018년 6월 연장근로에 대한 상한 규정을 노동기준법에 정했으나 동시에 년 단위의 근로시간 총량 제한, 선택적 근로시간제 확대(3개월), 특정고도전문 업무에 대한 근로시간 적용 제외 등 유연화 방안도 함께 마련(2019년 4월부터 시행)

② 근로시간 단축 제도 정착 방안

- 고도 산업사회로 들어서면서 새로운 업종과 업무가 생겨나고 근무방식과 근무형태도 제각각인 시대에서 우리나라 산업경쟁력을 고도화하고 기업 경쟁력을 선도적으로 강화하기 위해서는 근로시간 제도를 시급히 보완해야 함.

① 성과중심의 보상체계 개편

- ▶ 4차 산업혁명 시대의 산업구조 변화에 대응하기 위해서는 근대 산업사회의 블루칼라 전제로 마련된 근로시간 길이로 성과를 측정하는 방식에 대한 개편이 필요함.
- ▶ 우리 근로기준법제는 산업화 초기의 “시간에 비례한 임금”에 맞춰져 있음. 이러한 낡은 방식 또한 장시간근로의 유인으로 작용하고 있음. 결국 직무 성과에 따른 임금체계 개편 또한 시급히 이루어져야 함.

② 유연근무제 활성화와 제도적 뒷받침

- ▶ 탄력적 근로시간제를 비롯한 다양한 유연근무제의 장점이 언급되고 있으나, 사업장에서의 활용은 미미한 상황임. 노동조합의 동의를 받아야만 하는 절차적 문제가 해결되지 않고서는 활성화가 요원한 상황임.
 - ICT산업, 바이오산업 등 신산업 분야의 활성화를 위해서는 선택적 근로시간제의 정산기간 확대, 인가연장근로 허용 범위 확대 등 제도개선이 절실함.
- ▶ 유연근무제의 도입요건을 완화하고, 단위기간을 늘리는 등 현장에서 실질적으로 활용할 수 있도록 제도를 개선해야 함.

③ 국회 입법과 정부 정책수단을 통한 기업활동 지원

- ▶ 이를 위해서는 조속한 입법을 통해 유연근무제를 법률로 보완, 확대하는 것이 근본적 방안이 될 것이나, 국회 입법이 지연되고 있는 점을 감안하여 입법시까지 정부는 할 수 있는 정책수단을 통해 기업 활동을 지원해줘야 할 것임.

- 최근 정부가 일부 품목이나 원료에 대해 한시적 인가연장근로를 인정하

고, 재량 근로시간제 대상 업무를 추가하는 등 유연근무제 개선을 부분적으로 추진하고 있으나 산업 전반의 경쟁력 강화 차원에서 일반적인 근로시간제도 개선이라는 큰 틀에서 접근해야 함.

- 산업현장의 혼란을 근본적으로 해결하기 위해서는 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제를 비롯한 다양한 방식의 유연근무제 개선 입법이 조속히 이뤄져야 하는 만큼, 정부와 정치권이 유연근무제 동시 개선 입법에 적극 나서줘야 함.

4

실노동시간 단축 제도시행 현황 및 현장안착 방안

고용노동부 임금근로시간과
김 운 혜 과장

1] 근로시간 실태

○ 우리나라 임금근로자의 연간 노동시간은 '18년 기준 1,967시간으로 OECD 평균(1,673시간)에 비해 294시간 많고, OECD 25개국 중 3위

* 자료: OECD, Stats.OECD.org ('18년 기준 내림차순)('19.8.26.추출)

* 우리나라 연도별 연간 근로시간(임금근로자, 단위: 시간) : ('14) 2,047→('15) 2,058→('16) 2,033→('17) 1,996→('18) 1,967

○ 장시간 노동은 일·생활 균형 저해, 낮은 국민행복지수, 산업재해(과로사 등) 위험 증가, 낮은 생산성, 높은 자살률 등에 영향

→ 10여년 전부터 장시간노동 개선 필요성 지속 제기, 사회적 논의 진행

* 주요 논의 경과

▪ ('12.3.5) 실근로시간 단축 공익위원회 발족 → 실근로시간 단축을 위한 권고문 발표('13.7.17)

▪ ('14.9.19) 노동시간 구조개선 특별위원회 설치

→ 노동시간 구조개선의 원칙과 방향에 대한 노사정 기본합의 도출('14.12.23)

▪ ('15.9.15) 노동시장 구조개선 노사정 합의→노동시장 구조개선을 위한 노사정 합의문 의결

▪ (19~20대 국회) 근로기준법 일부 개정법률안 발의

▪ ('18.2.28.) 국회 본회의 통과(총 10차례 환노위 법안소위 논의 등)

○ 특히, 청년층을 중심으로 워라벨(work and life balance) 중시 경향이 가속화되면서 우수인력 유치 및 이직 방지를 위해서라도 중요한 과제로 대두

* 좋은 일자리의 기준에 대해,

“1위(31%) 워라벨, 2위(27%) 급여, 3위(20%) 복지제도, 4위(9%) 회사분위기 순”

↳ '18.5.30~6.6. 온라인 설문조사→총 2,927명 참여(20대 청년이 75%)(청년정책 블로그+잡코리아)

② 개정 근로기준법(18.3.20. 공포) 주요내용

- 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간 실시(기업규모별 단계적 시행*)
 - * △300인 이상 및 국가·지자체·공공기관: '18.7.1
 - △ 50~299인 미만 : '20.1.1.
 - △ 5~50인 미만 : '21.7.1.
 - ↳ 5~30인 미만 특별연장근로 한시 인정(근로자대표와 서면합의시 8시간, '21.7~'22.12)
- 근로시간 특례업종 축소(26개→5개 업종*, '18.7.1),
 특례도입 사업장 11시간 연속휴식시간 보장 의무화('18.9.1)
 - * 육상운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송 관련 서비스업, 보건업
 - ↳ 연구개발업, 방송업, 숙박음식업, 사회복지서비스업 등 21개 업종 특례업종제외
- 휴일근로 할증률 명시(8시간 이내 50%, 8시간 초과 100%)
- 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무 적용(기업규모별 단계적 시행) 등

③ 주 최대 52시간 제도 시행 현황 및 현장안착 방안

○ 제도 시행 중인 기업('19.9월 기준)

- ▶ 300인 이상 기업 및 국가 및 공공기관은 '18.7월부터,
 300인 이상 특례제외업종은 '19.7월부터 주 최대 52시간제 시행 중
- * 주52시간제 적용 시기(고용보험DB 기준)

	'18.7월	'19.7월	'20.1월	'21.7월
대상	300인이상+공공기관	300인이상 특례제외업종	50~299인	5~49인
사업장수	3천5백여개소	1천여개소	2만7천여개소	39만7천여개소
노동자수	265만명	107만명	283만명	474만명

- ▶ 범정부 '노동시간 단축 현장안착 지원 대책' 발표·추진('18.5.17)
 - * △ 신규채용·임금보전 지원 강화(일자리 함께하기 사업), △ 설비투자비 용자 지원, 스마트공장 지원 등 생산성 향상 지원, △ 구인난 완화 위한 인력 지원 등
- 「노동시간 단축 가이드」('18.6), 「근로시간 해당여부 판단 기준 및 사례」('18.6), 「유연근로제 가이드」('18.6) 등 발간, 설명회 개최

- ▶ 300인 이상 기업의 경우, 법 공포('18.3.20) 후 시행('18.7.1)까지 준비기간이 3개월에 불과함을 감안 2차례 계도기간 부여(노동시간 규정 위반시 최대 6개월 시정기간 부여)

* (1차) 전체 300인 이상 대상, 6개월 부여('18.7~12월)

(2차) ① 개선계획 수립·노력중인 기업(개선계획 제출), 3개월 부여('19.1~3월)

② 탄력근로 입법과 연계하여 추가기간 필요기업, 개정법 시행시까지

- ▶ 300인 이상 특례제외업종의 경우, 지방고용노동관서에서 1:1 밀착지원, 불가피한 기업에 대해 선별적으로 단기간 계도기간 부여

* △ 3개월 초과 탄력근로제 도입 필요기업 : 개정법 시행 시까지, △ 노선버스 업체 및 유연근로제 도입 관련 노사협의 중인 기업 : 9월말까지 (6월말까지 개선계획 제출)

⇒ 이미 주 최대 52시간제를 시행중인 300인 이상 기업의 경우 정착 단계, 대부분의 기업은 △ 업무효율화(불필요한 회의·야근회식 등 감소) 및 근무시간 관리 강화, △ 신규채용, △ 직무 등 특성에 맞는 노동시간 제도 활용(교대제 개편, 탄력·선택·재량 등 유연근로제도 등 활용), △ 설비 개선 등 여러 가지 방안을 활용하여 대응

⇒ 300인 이상 기업에 대한 정기 장시간근로 감독('19.8~11월) 실시 중

⇒ 아직 주 최대 52시간제 적용 기업 수와 근로자 수가 많지 않아(3천 5백여개소, 265만여명) 도입 효과를 평가하기는 이르나, 노동시간에 대한 관심 증가 및 기업의 노동시간 관리 강화 등에 따라 기업 문화가 변화하고, 근로자들의 생활 패턴도 변화하는 등 큰 변화의 움직임이 나타나고 있음

○ 내년 1월 중소기업에 주 최대 52시간제 시행 대비 현장안착 지원 방안

* 50~299인: '20.1월~, 5~49인: '21.7월~(5~29인: 근로자대표와 합의시 8시간 추가 연장근로 한시적<'21.7~'22.12월> 허용)

- ▶ 내년 1월 법 시행되는 50~299인 기업은 약 2만 7천개소로, 이미 시행 중인 300인 이상 기업 수(3천 5백여개소) 보다 8배 많고,

- 대기업에 비해 체계적 인사노무관리 시스템이 미흡하고 구인난, 비용부담 등으로 준비여력이 상대적으로 부족하여 어려움이 클 것으로 예상

< 참고 : 50~299인 기업 실태조사 결과³⁹⁾ >

[주 52시간 초과 실태]

□ (전체) 50~299인 기업 중 주 52시간 초과자가 있는 기업은 17.3%*(‘19.5월 기준)

* 1차 조사(18.5%, ‘19.2.18.~3.8., ‘19.1월 기준)에 보다 1.2%p 감소

□ (업종별) 제조업(33.4%), 숙박·음식점업(24.9%), 수도·하수 및 폐기물 처리업(16.2%), 정보 통신업(16.2%) 순으로 초과자가 발생한 기업 비율이 높음

▶ 특히 제조업의 초과 기업 비율은 33.4%로 제조업 외 업종 9.7%보다 3배 이상 높음.

[주 52시간 초과자가 있는 기업의 초과 발생 양상]

□ (초과자 비율) 주 52시간 초과자가 있는 기업(17.3%)의 상시 근로자 수 대비 평균 초과 노동자 수의 비율은 18.9%

□ (초과시간) 초과 노동자의 평균 노동시간은 59.5시간

□ (초과빈도) 주 52시간 초과가 특정 직종에서 연중상시 발생은 46.8% > 특정 시기에만 발생 36.1% > 불규칙적 발생 25.0% > 전 직종에서 연중상시 발생은 23.2%(중복 응답)

* “평소에는 주 52시간 내로 근무하지만, 며칠 내로 납품하라고 갑자기 주문이 떨어지면 납기를 맞추기 위해 연장 근로를 할 수밖에 없음” (화학물질 제조, 110여명)

□ (발생이유) 불규칙적 업무량으로 알맞은 시기에 채용 곤란(57.7%) > 전문성 등으로 대체 인력 채용 부적절(40.8%) > 비용 부담으로 신규 채용이 어려움(30.9%) > 구인난(30.4%) > 관행적 연장근로(18.0%) 등(중복 응답)

[주 52시간 시행 대비 준비 상황]

□ (준비상황) ‘법 시행 시 문제없다’는 기업이 61.0% > ‘준비 중’인 기업이 31.8% > ‘현재 준비 못하고 있다’는 기업이 7.2%

* 1차 조사 : 법 시행 시 문제없음(56.7%), 준비 중(31.1%), 준비하지 못함(12.2%)

▶ 초과자가 있는 기업의 경우 준비 못하고 있음 22.2%, 준비 중 77.8%로 응답

□ (준비내용) 준비 중인 기업(31.8%)의 준비 내용은(중복 응답)

- ▶ 교대제 개편 등 근무 체계 개편 67.5% > 신규 인력 채용 45.2% > 유연 근무제 도입 38.1% > 설비 개선/확대 20.8% 순
- ▶ 유연근로제 도입 준비 중으로 응답한 기업(38.1%)의 도입 예정 제도는, 탄력근로제 85.6% > 선택근로제 36.0% > 재량근로제 15.3% > 사업장 밖 간주근로시간제 8.6%

□ (준비 못하는 이유) 준비 못하고 있는 기업(7.2%)의 이유는(1순위)

- ▶ 추가 채용에 따른 인건비 부담 53.3% > 주문 예측의 어려움 13.7% > 구직자 없음 10.1% > 노조와 협의(유연근로제 도입 등) 어려움 6.0% 순
- * △ “지역 특성상 인력충원 자체가 어렵고 기업에 적합한 인력을 구하는 것도 어려움”(플랜트 전기배전반 제조, 180여명) △ “원청의 긴급발주, 촉박한 납기일로초과 불가피”(전자부품 커넥터 제조, 130여명) 등

[유연근로시간제 활용도]

□ (인지도) 1개 이상의 유연근로제를 아는 비율은 89.5%였고

- ▶ 제도별 인지도는 탄력근로제 84.6% > 선택근로제 66.3% > 재량근로제 33.5% > 사업장 밖 간주근로제 29.0% 순

□ (활용도) 실제 유연근로제를 활용하고 있는 기업은 26.2%였으며

- ▶ 제도별로는 탄력근로제 17.3% > 선택근로제 8.9% > 사업장 밖 간주근로제 4.4% > 재량근로제 2.1% 순

□ (활용상 어려움) 제한적인 대상 업무사유 43.2% > 제도 요건 등 내용이 복잡 16.5% > 제도 도입에 대한 노동자의 반대 14.6% > 도입 절차 13.5% 등 순

[제도 개선 및 정부 지원 필요사항]

□ (제도 개선) 주 52시간 정착을 위해 요구되는 법·제도 개선 사항은

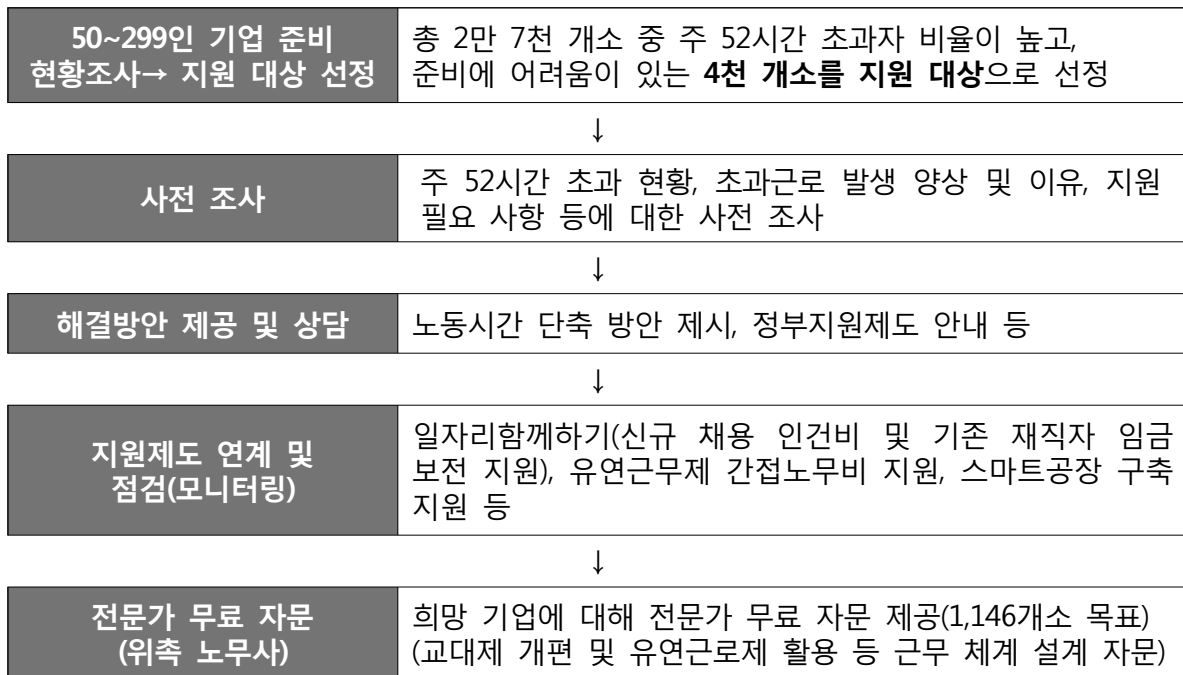
- ▶ 유연근로 요건 완화 39.9% > 돌발 상황 발생 시 연장근로의 예외적 허용 37.1% > 준비 기간 추가 부여 16.4% > 외국인 할당제(쿼터) 확대 1.9% 순으로 응답
- ▶ 반면 주 52시간 초과 기업의 경우에는, 돌발상황 시 연장근로 허용(39.9%) >

유연근로제 요건 완화(32.6%)> 준비기간 추가 부여(20.6%) > 외국인노동자 할당제 확대(1.9%) 순으로 응답

□ (정부 지원 필요사항) 인건비 지원(59.4%) > 생산설비 확충개선 비용 지원 (13.7%) > 채용 지원 서비스 (13.1%) > 상담 지원 (9.6%) 등 순으로 응답(1순위)

- ▶ 7월 고용노동부 전국 48개 지방고용노동관서에 「노동시간 단축 현장지원단」 설치, 준비에 어려움을 겪고 있는 기업에 대해 1:1 밀착지원 중(4천개소 목표, ~12월)
 - 50~299인 기업 중 주 52시간 초과자가 있는 기업에서 준비에 어려움을 겪고 있는 기업 4천개소를 지원대상으로 선정하여 1:1 밀착지원

<현장지원단 주요 지원내용>



- 50~299인 기업 2만7천개소 전체에 대해 현장지원단 신청서, 정부지원제도 등을 포함한 안내 홍보문을 송부(9.6.), 현장지원을 희망할 경우 최대한 지원

39) 50~299인 기업 1,300개소 대상 실태 조사(19.6.18.~7.1., 기준기간 4.29.~5.26), 현장간담회(6~7월 4회, 23개소) 등

< 노동시간 단축 지원 관련 주요 정부지원제도 >

- **(일자리함께하기 지원)** 신규 채용을 통해 노동시간을 단축한 사업주에게 신규채용 인건비 및 기존 재직자 임금보전 지원 ('19년 347억 원, 10,234명 → '20년 정부안 904억 원, 19,989명)
- **(청년추가고용장려금)** 청년(만15~34세)을 신규채용(정규직)하고, 근로자 수가 증가한 5인 이상 기업에 추가채용 1명당 연 최대 900만원(월 75만원) 지급(최초 지원대상 청년 채용일로부터 3년간 지원)
- **(스마트공장 구축 지원)** 중소·중견기업의 해결방안 및 연동설비 구축 또는 스마트공장 고도화 지원 ('19년 3,125억 원 → '20년 정부안 4,150억 원)
- **(유연근무제 간접노무비 지원)** 시차출퇴근제, 선택근로제 등 유연근무제를 도입하거나 확대 시행하는 사업주에게 간접노무비 지원('19년 120억 원 → '20년 정부안 150억 원)
- **(노동시간 단축 정착지원 신설)** 노동시간 단축 계획을 수립하여 모범적으로 단축한 300인 미만 기업을 선정(공모 방식)해 지원 ('20년 정부안 46억 원)

- ▶ 관계부처, 업종별 단체 등과 협력하여 정부지원제도 및 현행 노동시간 제도 등을 활용하여 주 52시간 단축을 준비할 수 있도록 지원, 현장 애로 파악대응
- ▶ 또한, 경제사회노동위원회 노동시간제도개선위원회 노사정 합의안('19.2.19)을 반영한 탄력근로제도 개선 법안*(한정애의원안, '19.3.8. 발의)의 정기국회 통과 노력

* △ (단위기간) 3개월 초과 최대 6개월 단위기간 제도 신설, △ (건강보호) 3개월 초과 단위 도입 시, 근로일 간 11시간 연속 휴식 의무화, △ (운영요건) 3개월 초과 단위 도입 시, 현행 '일별 근로시간 확정을 주별 근로시간 사전 확정'으로 하고 최소 2주전 근로일별 근로시간을 확정하여 근로자 통보, 불가피한 사유 발생 시 근로자대표 협의를 통해 근로시간 변경 가능, △ (임금보전) 3개월 초과 단위 도입 시, 임금보전 방안 마련 및 노동부 신고 의무화(미 신고시 과태료)

노사발전재단 스마트융합혁신팀
정 속 희 팀장

① 노동시간 단축 법개정 및 도입 시도 본격화

○ 노동시간 단축은 2003.8.29(본회의 통과) 이후 2004.7.1.부터 적용되어 현재에 이르고 있다. 정부는 노동시간 단축의 실현을 위해 2004.4. 30개소(평생학습체계 구축 지원사업)를 시작으로, 현재까지 500~600(스마트공장포함)여개소를 지원(일터혁신 컨설팅 지원사업)하고, 일자리함께하기 사업*을 통해 필요 임금과 설비투자 등의 비용을 지원하고 있다.

* 일자리함께하기 사업은 ① 교대제개편, ② 실노동시간 단축, ③ 일자리순환, ④ 설비투자지원 및 융자금, ⑤ 기존노동자 임금감소 보전 등이 지원됨.

○ 노동시간 단축은 초기 개정 이후 1주간에 대한 논란으로 주 68시간까지 해오다가 지난해 2월 28일(국회 본회의 통과) 개정을 통해 1주 노동시간의 상한을 52시간으로 명확히 했다. 개정된 근로기준법의 주요내용은 1주는 휴일을 포함한 7일, 주 최대 52시간 규정 및 노동시간 특례업종 축소, 휴일노동 할증을 명확화, 관공서 공휴일의 민간적용, 특별연장근로 도입 등이며, 시행시기는 기업의 상시 노동자 규모에 따라 단계적으로 시행된다. 노동시간 특례업종 또한 5개 업종을 제외한 나머지 21개 업종이 노동시간을 적용받게 되면서 2019년 7월 1일 300인 이상 사업장을 시작으로 2021년 7월 1일까지 기업규모에 따라 단계적으로 개정된 노동시간을 적용받게 됐다.

○ 또한 근로기준법은 원활한 노동시간 단축을 위해 탄력적 근로시간제, 시간선택제 등 유연근로시간제를 법률로 규정하고 있다. 특히, 이번 개정에서 30인 미만의 경우 특별연장기간(2021.7.1.~2022.12.31.)을 두어 소규모사업장의 노동시간 단축을 고려하고 있다.

- 법개정에 따라 특례업종에서 제외된 시내버스, 사회복지생활시설 등은 근로시간 표준매뉴얼을 통해 단축을 시도하고 있다.
- 지난해 일터혁신 컨설팅(근로시간단축) 결과에 의하면, 노동시간 단축 실행은 300인 이상 64.9%, 100인 이상 300인 미만은 49.2%, 100인 미만은 49.2%로 전체 평균51.6%가 실행하였고, 법률 적용시기에 따른 실행예정률을 포함하면 평균 91.13%로 높게 나타났다.
- 이처럼 법개정과 정부의 정책 지원에 따라 현장에서는 노동시간 단축 시행을 본격화 하고 있으므로 정책의 일관성을 유지하면서 기업에 현실성 있는 지원 방안 마련이 필요하다.

② 노동시간 단축의 장애요인으로 작용하는 임금보전 문제

- 임금은 노사에 있어서 모두 민간한 문제로 작용하기 때문에 노동시간 단축에 있어서 가장 큰 장애요인은 임금보전이다. 우리의 임금 구성은 기본급은 낮고 다양한 형태의 각종 수당으로 구성된다. 이는 장시간노동이 관행화된 현장에서, 기업은 기본급이 높으면 법정노동수당이 높아지므로 기본급의 인상은 가급적 낮게하여 각종 수당으로 대체하였고, 노동자는 기본급은 낮더라도 총액으로 채울 수 있었으므로 이를 수용하여 기형적인 임금구조가 유지될 수 있었다. 이러한 임금구조는 장시간 노동체계에서는 유지될 수 있었으나, 노동시간단축에서는 장애요인으로 작용하고 있다.
- 현장의 실태를 보면, 노동자들은 수년간 장시간노동에 따른 임금으로 생활해왔다. 따라서 임금이 감소하는 경우 당장 생활경제에 문제가 발생하므로 양보가 어렵고, 기업은 연장노동수당·야간수당·휴일수당 등으로 지급해왔으나 그 원인이 없어졌으므로 임금지급 의무가 상실되는 것은 당연하므로 임금보전은 노동자에 대한 수혜라고 인식하는데서 어려움이 있다.
- 노사 모두 노동시간을 단축하는데는 동의하지만, 임금보전이 문제가 된다. 따라서 노동시간 단축을 유보한다면 현장에서는 임금은 유지하겠지만, 생산성이 낮아지는 결과를 초래할 수 밖에 없다. 즉 각종 기술과학의 발전으로 생산량은 한정되어 있는데, 장시간노동은 유지되어 그동안 지속적인 지적대상이 되

었던 장시간노동('17년 기준 35개국중 2위)에 낮은 생산성('17년 기준 24개국중 17위)이라는 오명과 함께 노사간 불신의 뿌리는 더욱 깊어질 뿐이다.

- 실제 컨설팅에서는 이러한 점을 고려하여 임금보전을 위해 보전수당 항목 신설 등 기업의 특성에 따라 6여가지*의 방법으로 일정비율(60%~90%) 보전하고 있다. 따라서 근로시간단축을 위한 실질적인 지원으로 임금보전 분야가 보완될 필요가 있다.

* 보전수당 지급, 임금인상(통상임금범위 조정), 연장노동 등에 가산율(법정비율보다 높게) 조정, 인센티브 신설(성과목표 달성 기준), 유급시간 조정(교육시간, 휴게시간 유급화), 기타(비금전적 보상, 월급제 전환 등 임금체계 개편 등)가 있음.

③ 장시간노동은 중소기업의 인력난 및 경쟁력 저하의 원인으로 작용

- 대기업은 노동시간 단축이 정착된 반면, 중소기업은 여전히 장시간노동을 유지하고 있다. 이는 대기업과 중소기업 간 임금격차와도 관련이 있다. 즉 대기업과의 임금격차는 여러요인이 있지만, 노동시간 단축과 함께 임금이 조정된 부분도 일조하였다. 1990년대만 하더라도 대기업과 중소기업의 현장노동자 임금은 동일한 수준이었다. 하지만, 점차 양극화 되어 올 7월 고용노동부에서 발표한 '사업체 노동력 조사 결과'에 의하면, 대기업(300인 이상) 대비 중소기업의 월 임금은 60.2%(3,076천원/5,103천원)수준에 있다. 이는 지난해보다 중소기업이 4.7%증가되었고, 대기업은 0.3%가 감소된 결과이다.
- 이처럼 대중소 기업간 임금차이가 심한 있는데다가 장시간노동을 유지하는 중소기업의 인력난은 더욱 가중될 것이다. 일터혁신 컨설팅의 진단에서도 고령자는 임금총액으로 인하여 노동시간을 유지하고자 한다. 하지만, 청년층은 WLB(Work and Life Balance, 일과 삶의 균형)이 유지되는 것을 선호하여 이직률 여부에 영향을 미치고 있다(일터혁신 컨설팅 진단결과 참조).
- 현장의 고령자는 대부분 베이비붐 세대(1955년~1964년)로서 최대 2014년 퇴직을 앞두고 있다. 이러한 인력공백을 채워야 하는 신규인력은 청년층으로서 장시간노동은 중소기업의 인력충원을 어렵게 만드는 요인으로 작용하게 되는 것이다.

- 한편, 중소기업은 대기업의 기술, 생산의 조력기반으로서 노동자들의 숙련 등 기술, 기능 향상을 위한 교육훈련이 수반되는데, 장시간노동은 교육시간을 제한하여 고숙련이 요구되는 제조업종의 악순환을 초래하게 된다.

4 결론

- 노동시간 단축은 2003년 법개정 이후 무려 16년에 이르러 주 상한이 52시간으로 확정됐다. 특히 중소기업에서 장시간노동은 임계점에 이르렀고, 기존 생산시설에 정보통신기술을 결합하는 4차 산업혁명시대, 기업의 경쟁력으로 작용할 수 없다.
- 법개정 및 정부 지원을 통해 현장에서는 노동시간 단축을 본격화해가고 있다. 특히 장시간노동은 중소기업의 인력난과 이직률을 가중시키고, 숙련도를 낮게 하여 중소기업의 경쟁력을 더욱 악화시키는 요인으로 작용할 수 밖에 없기 때문이다.
- 따라서 정부는 원활한 노동시간 단축을 위해 일자리함께하기 등 현장에서 장애요인으로 작용하고 있는 임금보전 문제, 인력충원에 따른 지원요건 등을 현실성 있게 개선하는 것이 필요하다.
- 나아가 게임업종 등 프로젝트별 집중노동시간이 요구되는 업종, 노동시간을 특정하는데 논란이 있는 서비스 업종 등 근로시간을 특정하기가 어려운 업종은 재량근로제, 간주근로제, 집중근로제 등의 기준과 요건을 명확히 마련하여 혼란이 없도록 할 필요가 있다. 또한 버스, 사회복지생활시설 등 특례업종에 따른 노동시간, 대기시간, 휴게시간 등의 논란이 있는 부분에 대해서는 명확한 기준을 마련해주는 과제에 주력할 필요가 있다.

첨부자료

[첨부자료]

노동시간단축 제도시행에 따른 근로시간·근무형태 변화실태
심층면접조사 결과보고서

현장방문 조사개요

○ 조사배경

- ▶ 1주 최장 52시간제 관련 개정 근로기준법이 계도기간을 거쳐 300인 이상 사업장을 대상으로 본격 시행되었으며, 2019.7.1.부터 버스 등 특례제외업종에서도 제도시행에 돌입하여 이미 현장은 실노동시간단축 및 신규충원, 임금보전 노력 등 제도안착에 힘쓰고 있음.
- ▶ 반면, 2020.1.1.부터 50~300인 미만 사업장에 대한 1주 최대 52시간제 시행을 앞두고, 재계와 보수 정치권을 중심으로 주52시간제 시행유예 및 탄력적 근로시간제 단위기간 확대를 넘어 선택적 근로시간제, 재량근로시간제 등 유연근무제 요건완화, 인가연장노동 요건완화, 특별연장노동 허용 등의 요구가 가시화 되고 있음.
- ▶ 이에 실노동시간단축을 위한 모범적 노사교섭 사례, 정책적 지원이 필요한 사업장 사례(특례제외 업종 포함), 유연근무제 도입실태 및 편법활용 여부 등에 대한 실태파악과 함께 노동시간 단축제도 정착을 위한 정책과제를 모색하고자 함.

○ 조사개요

- ▶ 조사일시 : 2019년 7~8월
- ▶ 조사인원 : 한국노총 정책본부 2명 및 해당 산별연맹 정책담당자
- ▶ 조사대상 : 한국노총 산하조직 업종별 16개 사업장
- ▶ 조사항목 : 1주 최대 52시간제 시행을 위한 현장 노사의 대응상황 및 노동시간, 근무형태, 임금수준 등 변화, 제도시행 관련 노동자의 만족도, '일자리 함께하기' 등 정부지원제도 활용실태, 탄력적 근로시간제 등 유연근무제 활용실태 및 제도정착 방향

- ▶ 조사방법 : 장시간노동 문제가 있는 산별연맹에서 방문 사업장을 추천 받은 후, 연맹 관계자와 함께 관련 사업장 노동조합을 직접 방문하여 노조대표자와 ‘심층면접 조사’를 진행함.

○ 주요 조사결과 요약

연번	사업장명	업종	사업장 규모	소속 연맹	노동시간 단축관련 주요 변화내용
1	평택여객	여객 운수	230명	자동차	<ul style="list-style-type: none"> - 격일제 근무(월 13일 만근, 1일 16시간, 실제 근무 월 18~25일, 월 320~400시간), 경기지역 최장시간 노동 → 2019년 3월부터 경기도 최초로 ‘1일 2교대제(1일 8.5시간, 22일 만근)’ 실시, 월 187시간으로 단축 - 48명 신규인력 총원 및 정부지원제도 적극 활용 - 대중교통이란 공익성, 노동자의 건강과 평택시민의 안전을 감안한 지자체와 노조의 적극적 노력의 성과
2	용남고속	여객 운수	909명	자동차	<ul style="list-style-type: none"> - 격일제(1일 17시간, 월 15일 만근) → 격일제 근무형태 유지, 근무일수 단축(1일 17시간, 월 12.5일 만근) - 70여명 신규인력 총원 / 정부지원제도 미활용 - 2주 단위 탄력적 근로시간제 도입·시행 중이나 장시간 노동문제 해소를 위해서 1일 2교대제 및 준공영제 시행을 위한 계속적 노력 진행 중
3	에스피씨팩 (SPC PACK)	제조 (포장재 가공)	171명	화학	<ul style="list-style-type: none"> - 2조2교대 → 3조2교대 개편 - 1주 평균 노동시간 66시간 → 52시간 단축 - 8명 신규인력 총원 및 92.4% 임금보전 - 정부의 일자리함께하기 지원사업 및 일터혁신건설링 사업 모범적 활용 - 각종 정부지원사업의 기간연장·추가지원 등 후속대책이 필요한 상황임.
4	롯데푸드	제조 (식품)	2,100명	식품산업	<ul style="list-style-type: none"> - 2조 2교대 → 3조 3교대 교대제 개편 - 1주 평균 노동시간 52.5시간 → 40시간 단축 - 계절적 수요변화의 유연한 대응을 위해 3개월 단위 탄력적 근로시간제 도입. 영업사원의 경우 간주근로시간제 도입 - 탄력적 근로시간제 6개월 기간 확대 시 제도의 활용성이 더 높을 것이나 현 3개월 단위로도 계절적 수요 변화에 대응 가능
5	유니온 머티리얼	제조 (부품 소재)	298명	화학	<ul style="list-style-type: none"> - 2018. 6. 장시간노동으로 지방노동청의 시정명령을 받음. - 4조 3교대로 교대제 운영, 대근으로 말미암아 주56시간 초과근무 발생, 노동부 시정명령이후 해당 직군에 대근(代勤)을 줄이며 노동시간 단축 - 현재 내년 노동시간 단축시행을 앞두고 교대제 개편 및 총원에 대한 노사교섭 진행중으로서 관할 행정관청의 근로감독이 노동시간 단축 관련 노사교섭을 촉진시키고 있는 사례임.

연번	사업장명	업종	사업장 규모	소속 연맹	노동시간 단축관련 주요 변화내용
6	KBI 메탈	제조 (전선)	82명	금속	<ul style="list-style-type: none"> - 내년 노동시간 단축시행을 앞두고 노사 교섭을 통하여 3조3교대(주56시간 초과)를 개편하여 4조2교대를 도입하기로 잠정합의하여 10월부터 시행 예정임 - 당초 사측은 인건비 등의 이유로 종래 신규인력 채용에 소극적이었으나 결국 노사는 생산성 향상, 교대제 개편과 신규채용에 합의 - 사측은 매출 규모상 중견기업으로 분류되어 정부지원 제도 활용이 어렵다고 잘못 인식
7	진 합	제조 (자동차 부품)	530명	금속	<ul style="list-style-type: none"> - 2조2교대에서 3조2교대로 교대제 개편 - 1주 평균 노동시간 60시간→51.5시간 단축 - 21명 신규인력 총원 - 일터혁신컨설팅 활용함. 대기업으로 분류되어 정부지원제도는 활용이 어렵다고 인식. - 3조 2교대 개편 및 노동시간단축에 대한 조합원들의 만족도 제고 및 일부 임금감소관련 불만 해소.
8	두 울	제조 (자동차 시트)	74명	섬유유통	<ul style="list-style-type: none"> - 생산물량 감소로 노동시간이 자연적 감소됨. - 노사 교섭을 통해 각종 수당금액을 조정하여 임금감소를 최소화 - 협력업체의 경우 주문량 변동시 언제나 장시간 노동 문제가 야기될 수 있으므로 완성체 업계의 예측가능한 생산량 주문관행, 교대제 개편 및 납품단가 현실화 등 근본대책 수립 필요.
9	JTI KOREA	제조 (담배)	500명	식품산업	<ul style="list-style-type: none"> - 노조설립 후 노조의 요구로 포괄임금제 폐지 - 사측이 노사협의회 근로자위원을 근로자대표로 선임하여 영업직군에 대해 사측이 간주 근로시간제를 일방적으로 도입하여 이동단말기를 통해 영업직군 근무에 대한 실시간 체크가 가능한데도 가산임금 지급을 거부하고 있는 사례 - 근로자대표제도의 허점을 악용하여 사측에 의한 유연근무제 일방 도입 사례
10	국도 관리사무소	공공 서비스	1,000명	공공연맹	<ul style="list-style-type: none"> - 1주 평균 노동시간 70~80시간 → 52시간 - 주52시간을 지키기 위한 편법으로 종전 노동시간에 포함되었던 '대기시간'을 자택에서 대기하도록 하여 근무시간에서 제외시킴. - 이에 해당 직무에 대한 외주화 등 불안감으로 제대로 이의 제기도 못함. - 국토부는 편법적으로 인가연장 제도 활용 모색 - 노동시간 단축에 모범을 보여야 할 공공부문에서 발생한 편법사례라고 할 수 있음.
11	코레일테크	공공 서비스	5,133명	철도산업	<ul style="list-style-type: none"> - 코레일테크 소속 차량청소, 객차비품 교세 등의 업무하는 직군은 종전 격일제 근무(주72시간)에서 3조2교대제로 개편하여 1주 52시간 내로 노동시간 단축함. - 교대제 개편을 통한 노동시간 단축과 함께 신규인력 채용이 전혀 이루어지지 않아 노동강도가 급격하게 강화됨. - 종전 수행업무방식과 전혀 차이가 없음에도 불구하고,

연번	사업장명	업종	사업장 규모	소속 연맹	노동시간 단축관련 주요 변화내용
					<p>휴게시간을 늘리는 방식의 편법으로 노동시간을 단축함.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 위 국도관리사무소의 경우와 마찬가지로 노동시간 단축에 모범을 보여야 할 공공부문에서 교대제 개편과 노동시간단축에 따른 신규채용(충원)을 하지 않아 노동강도 강화와 급여 감소로 이어지는 문제 야기.
12	강릉아산병원	의료 (병원)	1,400명	의료산업	<ul style="list-style-type: none"> - 노조 협의절차 없이 사측이 노사협의회 근로자위원을 근로자대표로 선임하여 탄력적·선택적 근로시간제 도입함. - 온콜제도(On-Call) 등 통상근무를 마치고 퇴근 후 수시로 호출을 받아 장시간노동 유발, 11시간 연속휴식권 침해 등 문제야기 - 정부의 적극적인 지원을 통한 신규인력의 충원이 중요함.
13	국립 중앙의료원	의료 (병원)	1,600명	의료산업	<ul style="list-style-type: none"> - 주52시간 초과근무를 하던 장례지도사의 경우 격일제 →3조2교대로 교대제 개편, 1주 평균 노동시간 72시간 → 51시간으로 단축 - 영상기사, 방사선사 등은 통상근무 후 온콜 대기근무로 인한 근무자의 정신적·육체적 스트레스가 상당하므로 이에 대한 보완대책 필요
14	K사	IT	1,276명	IT 사무서비스	<ul style="list-style-type: none"> - 이미 탄력적·선택적 근로시간제, 시차출퇴근제 및 포괄임금제 등이 도입된 상황임. - 해당 제도를 활용하여 예측하기 어려운 주52시간을 넘는 업무량 변화에 대비 - 3개월단위 탄력적 근로시간제 도입을 합의하였으나 사전에 근로일별 근로시간을 확정하는 방식이 아닌 매월말 다음달의 근로시간을 정하는 방식을 취함
15	A사	IT	360명	IT 사무서비스	<ul style="list-style-type: none"> - 노조 협의절차 없이 사측이 노사협의회 근로자위원을 근로자대표로 선임하여 탄력적·선택적 근로시간제 도입함. - 해당 제도를 활용하여 예측하기 어려운 주52시간을 넘는 업무량 변화에 대비 - 노동시간 단축 관련 근본적인 문제는 IT업종의 구조적인 원인에 있음.
16	○○은행	금융	13,000명	금융산업	<ul style="list-style-type: none"> - 노동시간 및 휴게시간에 대해서는 PC ON-OFF 체크 시스템을 통하여 관리함. - 2019년 7월부터 주40시간을 초과하는 근무시 KPI(핵심성과지표) 감점요소로 반영됨에 따라 실노동시간 단축이 되는 긍정적 효과도 있으나 실제 시간외근무를 하면서도 초과근무 신청을 하지 않는 사례 발생 - 형식적으로 노동시간이 단축되었으나 그에 따른 신규인력을 채용하거나 업무량을 줄이는 보완대책이 없어 공짜노동이 발생할 우려가 큼. 이에 노조차원의 지속적인 감찰단속 노력 중임.

심층 면접조사 내용

1-1. 버스 운수: 버스 여객운수

○ 사업장개요

사업장명	평택여객	소속연맹	전국자동차노동조합연맹
업종분류	노선 여객자동차운송사업 (특례제외업종)	상시 종업원수	230여명
면담자	노측 대표 : 안경선 위원장 사측 대표 : 김석국 전무이사	조합원수	205명

※ 평택여객의 경우 경기남부 지역에서도 평택 시내 노선이 아닌 평택시와 주변 마을지역을 잇는 노선으로서, 운행횟수 및 이용승객 수의 현격한 차이로 인해 평택지역 버스회사(협진, 서울고속 등)에 비하여 영업이익이 거의 나지 않고, 기사 급여 역시 타 회사와 40만원 가까이 차이가 낮았음.

※ 이와 같은 열악한 환경 속에서도 평택여객 노동조합은 평택여객 버스운수 노동자들의 노동시간, 운송수익 등에 대한 정확한 조사자료를 수집한 후, 이를 바탕으로 평택시과 시의회 관계자들을 끊임없이 설득하고 개선방안을 논의함. 그 결과 평택시의 재정지원 및 경기도 소속시 중 최초로 1일 2교대 개편을 이끌어낸 성공사례임.

○ 노동시간 단축에 따른 사업장의 주요 변화내용

▶ 노동시간 단축 및 근무체계 변경

종 전	2018년 10월	2019년 3월
<ul style="list-style-type: none"> - 격일제, 월 13일 만근, 1일 16시간(소정근로 시간) - 실제 근무는 18일~25일 (월 320~400시간) 근무를 해야 평택지역 타 버스회사 임금수준 확보 가능 	<ul style="list-style-type: none"> - 2017년 경기도 오산교통 광역버스의 대형 졸음운전 사고를 계기로 노조는 평택시에 개선대책 요구, 평택시 예산지원 확보 - 18년 10월, 격일제, 월 13일 만근(월 평균 15일 근무), 1일 16시간, 월 240시간(버스 1대당-2.0명 기사 증원 배치), 근무시간 단축 및 실질급여 100만원 인상 - 신규채용인력 : 64명 	<ul style="list-style-type: none"> - 2019년 3월부터 경기도권 시·군 중 최초로 현재 1일 2교대 시행 - 22일 만근(주5일, 1일 근무시간 8.5시간) / 버스 1대당 배치인원 : 2.7명 - 향후 평택여객을 시작으로 평택시 전체가 '평택형 준공영제' 도입 추진할 예정 - 신규채용인력 : 48명

- 평택여객 버스기사들의 소정노동시간은 형식상 격일제, 1일 노동시간 16시간, 월 13일 만근으로 되어 있었으나, 다른 버스회사의 급여에 비해서 현저히 낮은 임금수준을 만회하기 위해서 실제 근무시간은 거의 매일 16시간, 월 18~25일(월 288~400시간) 근무를 해야 했음.
 - 장시간노동으로 빈번한 교통사고, 열악한 근무환경으로 인한 버스기사의 잦은 이직 및 신규충원의 어려움, 이로 인한 장시간노동 문제 악화 등 악순환이 지속됨.
 - 평택여객 안경선 위원장은 2016년 노동조합 위원장에 당선된 직후, 평택여객의 초장시간 노동(월 288~400시간)문제, 같은 지역의 타 버스회사에 비해 열악한 임금, 잦은 교통안전 사고 문제 등의 해결을 위해 나섬.
 - 특히, 노조가 사측에 버스운송 수익금 현황 자료의 제출을 요구하여 이를 거부당하자, 위원장은 정확한 버스운임 수입을 파악하기 위해서 운행을 마치고 복귀한 버스의 요금수입을 직접 일일이 확인하는 등 실태조사를 실시하였음.
 - 이러한 와중에 2017년 7월, 경기도 오산교통 광역버스의 졸음운전으로 인한 대형사고가 발생함. 이를 계기로 평택여객 노조는 그동안의 실태조사 자료를 근거로 하여 평택여객의 장시간노동 문제, 승객안전 문제, 수익창출이 불가능한 노선문제, 지역주민을 위한 해당 노선유지의 필요성 등을 주장하여 평택시 및 시의회를 설득, 개선대책 및 예산지원 확대를 이끌어 냄.
- ▶ 실질임금 보전 및 신규인력 채용
- 종전 격일제 월 18~25일 근무(1일 16시간)에서 2018년 13일 근무(1일 16시간)로, 이후 1일 2교대(1일 8.5시간) 교대제 개편을 통해 월 평균노동시간이 204시간까지 현격하게 줄어든 반면, 지자체의 지원으로 종전 임금 수준에 가까운 급여가 보장됨. 이로 인해 노동시간 단축 대비 실질 급여는 인상됨.
 - 월 15일 근무기준으로 하여 노동시간 단축 초기에는 약간의 급여감소가

있었으나, 현재는 서울시 급여수준 대비 97.8% 정도의 임금을 받고 있을 정도로 급여가 현실화됨. 이와 같이 준공영제 시행 지역에 상응한 급여의 현실화 및 노동시간 단축이 이루어짐에 따라 버스기사의 신규채용·충원도 수월하게 이루어짐.

→ 아래 표에서 확인할 수 있는 바와 같이, 2018.10. 근무시간 단축 및 급여인상이 이루어진 결과 48명의 신규인력이 충원됨.

평택여객(주) 노동조합

회계년/월	2018년 5월	2018년 7월	2018년 10월	2019년 1월	2019년 3월	2019년 7월	2019년 8월 현재
조합원수	141	160	157	162	195	200	205
차량대수	75	75	75	79	79	79	79
대당비율(명)	1.88	2.1	2.09	2.05	2.46	2.53	2.6

- 실제 버스기사 1인당 실운행시간은 8.5시간중 6.5~7시간(휴계시간 및 대기시간 제외)으로서, 노동강도가 상당히 완화되면서 운전기사의 피로도, 근무만족도, 사고발생을, 승객에 대한 서비스가 크게 개선됨.

▶ 정부지원대책 활용

- 평택여객의 경우 정부의 일자리함께하기 지원금을 신청하여 신규채용 등에 적극 활용함. 정부 지원지원제도 활용에 있어서 현장 상황을 고려한 개선해야 될 점이 있다고 생각됨.
- 정부지원사업 신청절차도 너무 복잡하고 번거로움. 담당 공무원도 현장 상황을 너무 모르다보니 필요 이상의 서류 제출을 요구함.
- 정부지원사업은 해당 사업장의 노동시간 단축 노력 여하에 따라 차등을 두어야 실효성을 거둘 수 있음.
- 일자리 함께하기 사업 등 정부지원사업의 지원기간이 만료된 이후, 해당 지자체나 사측이 보전을 계속 해줘야함. → 기간만료 이후 임금보전 문제 때문에 아예 신청을 안하는 경우도 많음.

○ 시사점 및 과제

- ▶ 평택여객의 경우 경기도 지역 중에서도 장시간노동이 가장 심각하고, 임금수준도 열악하여 버스기사들조차 가장 기피하던 곳이었음. 그럼에도 불구하고, 정확한 실태조사 자료를 근거로 평택시청과 시의회에 지속적인 설득작업을 함. 결국 지자체의 재정지원을 이끌어냈고, 노동시간 단축 및 1일 2교대 개편, 열악한 급여 수준의 현실화 등을 성공적으로 실현했다는 점에서 시사하는 바가 큼.
- ▶ 버스 준공영제 시행지역에 상응하는 급여 현실화와 노동시간 단축 등 노동조건 개선이 이루어질 경우, 버스운전 기사의 신규채용 등 충원도 원활하게 이루어질 수 있게 된다는 점을 보여주는 대표적 사례임.
- ▶ 나아가 평택시 노사정은 현재 ‘평택형 준공영제’ 시행을 준비하고 있음. 경기도 전지역 차원에서 준공영제 시행에 현실적 어려움을 겪고 있는 상황에서 평택시의 모범사례를 경기도 각 지역별로 확산시켜 나갈 필요가 있음
- ▶ 노동시간 단축 및 근무환경·체계 개선 문제는 노사정이 함께 문제해결을 위해 노력해야 하며, 특히 해당 지자체장과 시의회의 역할이 매우 중요함(평택시의 경우 재정자립도가 높았던 것도 성공요인중 하나라고 할 수 있음).

1-2. 육상운수업 : 버스 여객운수

○ 사업장개요

사업장명	용남고속	소속연맹	전국자동차노동조합연맹
업종분류	노선 여객자동차운송사업 (특례제외업종)	상시 종업원수	909명
면담자	윤석환 용남고속 지부장, 장원호 경기지역 자동차노동조합 위원장	조합원수	764명

○ 노동시간 단축에 따른 사업장의 주요 변화내용

구 분	종 전	현 재
근무형태	격일제 근무	격일제 근무
노동시간	<ul style="list-style-type: none"> - 1일 노동시간 : 17시간(격일근무) - 1주 평균노동시간 : 68시간 이상 - 월 평균노동시간 : 255시간 이상 - 월 평균근무일수 : 15일 	<ul style="list-style-type: none"> - 1일 노동시간 : 17시간(격일근무) - 1주 평균노동시간 : 51시간 - 월 평균노동시간 : 216시간 - 월 평균근무일수 : 12.5일 (탄력적 근로시간제 도입)
월 임금수준	390만원	340만원 (50만원 가량 감소)
신규인력 총원		60~70명 총원 (적정인원 대비 168명 가량 부족)

▶ 노동시간 단축 및 근무체계 변경

- 종전 1주 68시간 이상(월 15일 근무) 격일제 근무에서 1주 최대 52시간 제 시행으로 1주 51시간(월 12.5일 근무) 격일제 근무로 개편함.

▶ 유연근무제 도입

- 2018.10.부터 2주 단위 탄력적 근로시간제를 도입·시행하기 시작함.

▶ 실질임금 감소 및 신규인력 채용

- 월 평균노동일수가 15일에서 12일로 줄어들어, 월 평균임금 역시 390만원에서 340만원으로 약 50만원 가량 감소됨.

- 1주 최대 52시간제 시행이후 60~70명을 추가 신규채용함. 자체 계산상 현재 인원대비 168명이 부족한 상황임.
- 퇴직사유의 경우, 고령층은 미리 퇴직금을 중산정산을 받기 위한 목적인 반면, 젊은 층은 서울로 직장을 이동하기 위한 목적임.
- ▶ 정부지원대책 활용
 - 현재까지 정부지원제도는 활용하지 못하였으나 2019년 하반기부터 일자리 함께하기 사업 신청할 예정임.

○ 시사점 및 과제

- ▶ 2019.7.25. 해당 사업장 노사는 교섭타결에 성공함. 주요 합의내용으로는 ① 월급 14만원 인상, ② 2020.6.30.기한으로 2주 단위 탄력적 근로시간제 시행 등임.
 - 이번에 합의한 2주 단위 탄력적 근로시간제의 경우, 1일 17시간 1주 3일 근무를 기준으로 하여 위 2주 단위 탄력적 근로시간제에 따라 근무시간이 조정됨.
- ▶ 장시간 노동문제의 근본해결을 위하여 ‘1일 2교대제’ 근무체계 개편문제도 논의되었으나, 버스기사 인력부족 문제로 인하여 성과를 거두지는 못했으나 1일 2교대제 개편을 통한 노동시간 단축 계속 추진
 - 현재 버스기사 공급차질로 인하여 2주 단위 탄력적 근로시간제 시행 중이나 장시간 노동문제 근본해결을 위하여 1일 2교대제 및 준공영제 시행을 위한 경기지역버스노조 차원의 노력 계속 추진
 - 평택여객의 사례에서와 같이, 해당 지방자치단체와 정부의 예산지원 등 방법으로 버스기사 급여를 정상화시키는 것이 교대제 개편 및 신규인력을 충원하여 장시간 노동을 억제하는데 중요한 포인트가 될 것임.

2-1. 제조업: 포장재 가공업

○ 사업장개요

사업장명	(주)에스피씨팩(SPC Pack)	소속연맹	전국화학노동조합연맹
업종분류	제조업(포장재 가공업)	상시 종업원수	171명
면담자	노측 대표 : 권혁찬 위원장 사측 대표 : 양희완 경영관리팀장	조합원수	110명

※ 식품 포장지 인쇄·제조업체인 (주)에스피씨팩은 종전 연평균 3,441시간이라는 초장시간 노동을 하고 있던 중, 노사발전재단에 '장시간노동 개선' 일터혁신 컨설팅을 의뢰함. 12주간의 컨설팅을 통해 노사합의로 2조2교대제를 3조2교대제로 변경한 후 노동시간이 연평균 2,676시간으로 13% 감소한 반면, 생산량은 13.5%포인트 상승함.

○ 노동시간 단축에 따른 사업장의 주요 변화내용

□ 노동시간 단축 및 근무체계 변경

- ▶ 2017년 일터혁신 컨설팅을 통하여 종전 1주 66시간 이상의 노동시간을 52시간 이하로 단축하며, 2조 2교대제를 3조 2교대로 전환함.

– 종전 2조2교대제 근무형태 : 14일 주기 / 주6일 가동

구 분	제1주		제2주	
	제1일~제6일	제7일	제1일~제6일	제7일
제1조	주간근무	휴무	야간근무	휴무
제2조	야간근무	휴무	주간근무	휴무

※ 1주 평균 66시간, 월 평균 286.8시간, 연 평균 3441.4시간

– 변경 3조2교대제 근무형태 : 12일 주기 / 주7일 연속가동

구분	제1일	제2일	제3일	제4일	제5일	제6일	제7일	제8일	제9일	제10일	제11일	제12일
제1조	주간	주간	주간	주간	휴무	휴무	야간	야간	야간	야간	휴무	휴무
제2조	야간	야간	휴무	휴무	주간	주간	주간	주간	휴무	휴무	야간	야간
제3조	휴무	휴무	야간	야간	야간	야간	휴무	휴무	주간	주간	주간	주간

※ 1주 평균 51.3, 월 평균 223.1시간, 연 평균 2676.7시간

□ 유연근무제 도입

- ▶ 3조2교대제 개편과 함께 적법한 운영을 위해 탄력적 근로시간제 적용기준으로 시뮬레이션하여 도입함.
- 1주 평균 노동시간이 56시간이 되어 1주 52시간 노동시간 상한에 저촉됨. 이에 12일 주기 3조2교대제 체계에 맞게 ‘12일 단위’ 탄력적 근로시간제를 도입함.
- 애경사, 연차휴가 사용 등으로 인한 결원 발생시 대체근무자의 노동시간이 1주 52시간을 초과하지 않고 원활하게 시행될 수 있도록 탄력적 근로시간제 단위기간을 12일 단위에서 3개월 단위로 변경함.

[탄력적 근로시간제 노사합의서 주요 내용]

제2조(적용대상자) 이 합의서는 CPP 공정을 제외한 전 생산직 직원에 한하여 적용한다. 다만, 연소근로자와 임신 중인 여성근로자는 적용을 제외한다.

제3조(단위기간) 탄력적 근로시간제의 단위기간은 3개월로 한다.

제4조(근로일 및 근로시간) 단위기간내 근로일은 월요일~토요일 중 주5일 근무를 원칙으로 세부사항은 공정별 근무표에 따르며, 1일 근로시간은 휴게시간을 제외하고 월요일~금요일은 10시간 50분, 토요일은 7시간 50분을 원칙으로 한다.

제5조(연장근로수당) ① 본 합의의 적용을 받는 직원에 대하여 단위기간을 평균하여 1주 40시간을 초과하는 근로시간에 대하여 통상임금의 50%를 가산임금으로 지급한다.

② 연장근로 시간은 월간 총 근로시간에서 아래의 법정근로시간을 뺀 나머지 시간으로 산정한다.

– 월 단위 법정근로시간의 산정방식 : $(40시간 \times \text{해당월의 총일수}) / 7일$ (소수점 이하 반올림)

③ 제1항에도 불구하고 토요일 근무시간에 대하여는 통상임금의 50%를 가산임금으로 지급한다.

제6조(유효기간) 이 합의서의 유효기간은 2019년 1월 1일부터 제3조의 단위기간까지로 한다. 다만, 본 합의의 계속시행에 대해 노사 양측의 이의가 없을 경우 매 유효기간 만료 다음 날부터 단위기간 동안 자동 연장하는 것으로 한다.

□ 실질임금 보전

- ▶ 임금인상(2011년부터 현재까지 매년 5~6% 이상 임금인상), 보전수당 신설(월 임금감소액 기준 60%) 및 통상임금화, ‘일자리 함께하기’ 정부 지원사업 지원금 등의 방법을 통해 종전 임금 수준의 92.4%를 보전함.
- ▶ 퇴직금의 경우, 노동시간 단축 시작시점 2년 이내 평균임금과 시작전 평

균임금을 비교하여 노동자에게 유리한 쪽을 지급하도록 선택권을 부여함.

[근로시간 단축 노사합의서]

7. 임금보전

회사는 근로시간 단축 시행으로 인한 기존 근로자의 임금감소분을 보전하기 위하여 보전수당을 다음과 같이 지급하며, 보전수당은 통상임금에 산입한다.

- 지급대상 : 2019년 9월 30일 이전 입사자
- 보전수당 계산방식 : (변경전 기준임금-변경후 기준임금) × 지급률(%)
- 지급률 : 22% (감소한 임금의 22%를 보전수당으로 지급)
- 지급기한 : 근로시간 단축(2019년 1월 1일) 시점부터 2년(2020년 12월 31일)
- 지급방법 : 매월 임금지급시 개인별 산정금액을 붙임2와 같이 정액지급한다.

10. 퇴직금 지급

- 1) 근로시간 단축 시행 전의 평균임금(퇴직금 산출의 기준이 되는 직전 3개월 평균임금)을 산출하여 붙임3에 확정하고, 추후 개인별 퇴직시점의 평균임금과 비교하여 근로자가 유리한 금액으로 선택할 수 있도록 합의한다.
- 2) 근로시간 단축 시행 후 2년 내(2020년 12월 말일) 퇴직 시에는 근로시간 단축 시행 이전 시점의 붙임3의 해당 근로자의 평균임금을 적용하여 지급하도록 한다.

□ 신규인력 채용

- ▶ 2조 2교대를 3조 2교대 교대제 개편과정에서 8명의 신규인력을 충원함 (노동시간 단축 이후 총 3명 퇴사).

□ 정부지원대책 활용

- ▶ 2017.8.~2019.7. 2년간 정부 ‘일자리 함께하기’ 사업을 적극적으로 활용하였으며, 현재 노동시간 조기단축 지원사업 역시 충청북도에서 가장 먼저 신청참여함(2019.1.~2020.12. 2년간).

○ 시사점 및 과제

- ▶ 교대제 개편 등을 통한 노동시간 단축 초기에는 연장노동수당 저하 등으로 인한 직원들의 반발이 있었으나, 조합대표이사 차원의 설명회 및 토론회 등을 통하여 도입 필요성에 대하여 설명함. 이후 3~6개월의 적응기간을 거치며 현재 직원들 사이에 만족도가 상당히 높음.

- ▶ 해당 사업장은 일자리 함께하기 사업 등 정부지원사업을 적극적으로 활용하고 있는 사업장으로서, 현재 일자리 함께하기 사업을 통해 신규채용 인력에 대한 지원금을 받고 있으나 지원기간이 만료됨에 따른 임금보전 문제가 최대의 쟁점사항임.
- ▶ 이에 정부지원사업의 기간연장 및 추가지원이 필요하다는 입장임.
 - 노동시간 단축 현장 연착륙을 위해서는 정부지원사업에 의한 임금보전이 종료되는 시점으로부터 추가로 2년간 기존 정부지원금의 30~50% 정도 추가 지원되는 정책이 신설될 필요가 있음.
 - 추가 정부지원금의 기준은 예를 들어, 임금감소분의 보전을 위해 매년 임금인상을 적극적으로 시행한 사업장을 검증하여 선정하는 것이 검토되어야 함.

2-2. 제조업 : 식품가공업

○ 사업장개요

사업장명	롯데푸드(주)	소속연맹	전국식품산업연맹
업종분류	제조업(식품 가공업)	상시 종업원수	2,100명
면담자	노측 대표 : 조병을 위원장, 이제령 사무국장	조합원수	1,050명

※ 2013년 롯데햄, 롯데삼강, 파스퇴르를 합쳐 롯데푸드로 운영되기 시작하였으며, 위 3개사가 공동교섭을 진행함. 천안공장에서는 주로 아이스크림 등의 빙과류와 마가린, 토마토케찹 등 유지류를 생산하고 있음.

○ 노동시간 단축에 따른 사업장의 주요 변화내용

구 분	종 전	현 재
근무형태	- 2조2교대(주야맞교대) - 1주 5일 근무(주휴일 포함 2일 휴무일)	- 3조3교대 - 1주 5일 근무(주휴일 포함 2일 휴무일)
노동시간	- 1일 10.5시간 - 1주 평균노동시간 : - 월 평균 노동시간 : - 월 평균 연장노동시간 :	- 1일 8시간 - 1주 40시간 - 월 평균 노동시간 : - 월 평균 연장노동시간 :
월(月) 임금수준	—	종전 임금총액 30% 감소
신규인력 총원	—	천안공장의 경우 58명 신규채용

- ▶ 종전 12시간 주야 맞교대에서 3조3교대로 개편하며 58명의 신규인력을 충원함.
- ▶ 종전 임금에서 30% 가량 임금수준이 감소됨. 이에 생산수당 신설(20,000원) 및 상여금의 기본급화 하여 임금보전에 노력함.
 - 교대제 개편 등 노동시간 단축을 위한 제도시행 초기에 임금감소에 따른 불만과 이직고려 등 약간의 혼란이 있었으나, 현재까지 이직률은 5% 미만으로 안정화되었음.

- 노동시간 단축에 따른 피로도 감소, 여가시간 증가로 일부 임금감소에 대한 조합원들의 불만은 금세 해소되었고, 동종업계의 전반적인 상황이 비슷하다는 인식으로 이직률도 높지 않았다고 봄.
- ▶ 유연근무제 활용
 - 빙과류 등 계절적 수요변화에 대처하기 위하여 생산직군 대상 3개월 단위 탄력적 근로시간제를 시행하고 있음.
 - 영업직군은 간주 근로시간제 도입(1일 8시간 간주근로시간제)에 대해 노사합의함.
 - 이번 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 관련 경제사회노동위원회의 노사정 합의에 대해서 긍정적으로 평가함.
 - 롯데푸드와 같은 계절적 수요변화가 뚜렷한 식품업종의 경우 탄력적 근로시간제 단위기간이 6개월로 확대된다면 현재보다 성수기 계절적 수요증가에 보다 유연하게 대처할 수 있겠지만 현재 단위기간 3개월로도 문제는 없다고 봄.
- ▶ 정부지원제도의 활용
 - 롯데푸드는 대기업에 속하다 보니 정부의 일자리함께하기 지원제도를 활용하기 어렵고, 사측도 신규채용 규모에 비하여 정부의 지원수준이 낮기 때문에 활용도가 낮다고 보고 있음.

○ 시사점 및 과제

- ▶ 노동시간 단축 초기에는 교대제 개편과 연장노동 축소로 인한 임금감소로 조합원들의 불만이 있었으나, 노동시간 단축에 따른 피로도 감소, 가족과 함께하는 시간과 여가시간의 증가로 임금감소에 대한 불만은 자연스럽게 해소됨.
- ▶ 대기업이라 하여도 노동시간이 길고, 영업이익률에 비하여 인건비 비중이 높은 반면 임금수준이 낮은 직종의 경우, 노동시간 단축시 정부 지원제도의 활용도를 높이는 방안 마련이 요구됨.

- 정부의 일자리함께하기 지원제도는 주당 노동시간이 단축되고, 노동자 수가 증가한 경우 신규채용 인건비 지원하고, 기존 재직노동자의 경우 노동시간단축에 따른 임금감소분을 보전한 경우에 사업주 보전 임금의 80% 한도, 40만원 한도로 지원하게 되는데 근무체제 개편하더라도 기업은 신규채용 규모를 최소화 시키는 방향을 도모하고, 시간단축에 따른 재직 노동자에 대한 임금보전 수준도 크지 않아 정부 지원제도의 활용도가 낮다고 볼 수 있음.

2-3. 제조업: 부품소재 가공업

○ 사업장개요

사업장명	유니온 머티리얼(주)	소속연맹	전국화학노동조합연맹
업종분류	제조업(부품소재 가공업)	상시 종업원수	298명
면담자	노측 대표 : 이진근 위원장 문진하 사무국장 외	조합원수	211명

- ※ 유니온 머티리얼(주)는 부품소재 전문기업으로서, 포항공장에서는 주로 수출용 페라이트(자동차 모터에 들어가는 자석의 일종), 대구공장은 세라믹(절삭공구 부품의 일종)을 생산하고 있음.
- ※ 현재 포항공장과 대구공장 종업원 수를 합치면 298명으로서 300인 이하 사업장에 해당되며, 동 사업장의 경우 2004년 3조 3교대에서 4조 3교대로의 변경된 바 있으며, 2020년 최대 주 52시간제 시행을 앞두고 교대제 개편, 임금체계 개편과 신규채용(충원) 문제가 교섭 쟁점이 되고 있음.

○ 노동시간 단축에 따른 사업장의 주요 변화내용

구 분	종 전	현 재
근무형태	- 3조3교대(조별 근무시간 8시간)	- 4조3교대(조별 근무시간 8시간)
노동시간	- 1주 평균 근무일수 : 7일 - 1주 평균 노동시간 : 56시간(61.6시간) - 월 평균 노동시간 : 248시간(272시간) - 월 평균 연장노동시간 : 24시간	- 1주 평균 근무일수 : 5일 - 1주 평균 노동시간 : 40시간(45.6시간) - 월 평균 노동시간 : 172시간(196시간) - 월 평균 연장노동시간 : 24시간
월 임금수준		변동없음.
신규인력 충원		없음.

▶ 노동시간 단축 및 근무체계 변경

- 2018.6.25. 고용노동부 포항지청의 정기 사업장 근로감독 결과(자세한 내용은 아래 사진 참조) 시정명령을 받을 정도로 월 평균 연장노동시간이 100시간에 이르는 장시간 노동을 해옴.
- 월 평균 대근이 3일(24시간), 일부는 월 8~9일(64~72시간)까지 하며 장시간노동의 주요 요인이었으나, 위 지방노동청의 시정명령 이후 대근

을 관리직군이 담당하며 노동시간이 단축됨.

→ 현재도 7~8월 휴가기간 및 노사행사 등으로 결무 발생시 대근이 일부 이루어지고 있음.

시정지시서		근로감독관	팀장	과장
		변진기	대결 2018. 6. 26. 박세호	전결
37761 경상북도 포항시 남구 새천년대로 430 (/전화 054-271-6746 /전송 054-271-6830 대잠동 940 고용노동부 포항지청) 근로개선지도1과 근로감독관 변진기 cniks@korea.kr				
문서번호	근로개선지도1과-7361			
사업장명	유니온머티리얼(주)	대표자	김진영	
소재지	경북 포항시 남구 대송로 223 (괴동동)			
위반법조항	시정지시내용			시정기한
근로기준법 제17조제1항	근로계약을 체결할 때에 근로자에게 임금, 소정근로시간, 주휴일, 연차유급휴가 등 주요 근로조건을 명시·교부하여야 하나, 근로자 이용규 등 141명의 근로계약서 작성이 미비하므로 이를 이행하고 증빙자료(근로계약서 사본 등)를 제출하시기 바랍니다.			2018.07.04
근로기준법 제53조	당사자간 합의하면 1주 근로시간 12시간 한도로 연장근로를 할 수 있음에도 강경구 등 15명은 2018.5월 연장근로 한도 12시간을 초과한 사실이 확인되므로, 연장근로한도위반이 발생되지 않도록 조치하시고, 추후 위반사항이 발생하지 않겠다는 확인서를 시정 기한까지 작성하여 제출하시고 시정된 결과를 확인할 수 있는 2018.7월 근로시간현황을 2018.8.6.까지 제출하시기 바랍니다.			2018.07.04
2018. 6. 25. 실시한 2018년 상반기 부당노동행위 정기감독 결과 지적된 노동관계법 위반 사항에 대하여 위와 같이 시정 지시하니, 이 시정지시서를 근로자가 잘 볼 수 있는 장소에 게시하시고, 시정 결과와 게시 사실에 대한 증빙자료를 첨부하여 2018. 7. 4. 까지 제출하시기 바랍니다.				
2018. 6. 25.				

- 대구공장은 주간근무만 하는 공정이 많은 반면, 포항공장은 24시간 4조3 교대 근무를 하는 공정이 대부분임.

구분	원료공정	품질공정	성형공정	소결공정	가공공정	공무공정
총 근무인원	19명	15명	30명	9명	46명	17명
교대제 근무인원	16명	8명	28명	8명	40명	8명

▶ 실질임금 보전

- 2004년 교대제 개편 당시 90시간의 '연장수당'을 신설함. → 신규인력 충

월 없이 신규인력 분(分)의 업무를 기존 인원들이 추가로 담당하기로 합의하고, 위 90시간 고정연장수당이 신설됨.

◆ 급여 계산 - 주간근무

2018년 06월 급여 명세서

유니온머티리얼(주)

사번	성명	부서	급호		
			계장 1호봉 (기초37호봉)		
지급총액		공제총액	차인지급액		
4,451,086					
지급 내역					
기본급	1,804,580	(직능급)	483,580	(기초급)	1,222,250
(직무급)	98,750	가족수당	45,000	식사수당	92,500
연장수당	1,280,529	상여금	1,228,477		
근태 내역					
시급	연장	심야	주휴	공휴	휴연
9,485.40	90				

- 위 연장수당은 ‘월 고정특근 90시간×1.5×시간단가’로 계산되며, 실제 연 시간외노동이 있는 경우에는 ‘(월 고정특근 90시간+시간외노동)×1.5×시간단가’로 계산함.
- 월 90시간은 보전수당의 형태로 고정적으로 지급됨. 교대제 근무의 경우, 추가연장노동, 대근을 하면 그만큼의 추가수당이 지급되며, 주간 통상근무의 경우에는 평일 21:00이후, 공휴일 16:00 이후 근무시에만 추가수당이 지급됨.
- 2020.1.1. 300인 미만 사업장에 대한 1주 최대 52시간제 시행을 앞두고 노동조합은 4조 2교대 또는 5조 3교대로의 개편을 요구하고 있는 반면, 사측은 인건비 절감을 위해서 2002년 이전 입사자의 퇴직금누진제 폐지, 신규사원에 대한 90시간 고정 가산수당 지급제도 폐지를 요구하고 있음.

▶ 정부지원대책 활용

- 노동조합이 사측에 정부의 ‘일자리 함께하기’ 지원사업 활용에 대해 제안 하였으나, 사측은 지원제도 활용이 어렵다는 식의 소극적인 태도로 일관 하고 있음.

→ 사측은 현재 생산설비의 베트남 이전 계획 등의 이유로 국내 생산 확 대에 유보적인 입장이라 1주 52시간 상한제 시행에 따른 교대제 개편 및 신규채용 확대를 꺼리고 있음.

○ 시사점 및 과제

▶ 300인 미만 중소기업의 경우에도 이미 1주 최대 52시간제 시행을 위 해 교대제 개편, 신규인력 채용 등을 위한 노사교섭을 진행하고 있음.

▶ 해당 사업장 사례와 같이 사업장에 대한 고용노동부의 근로감독과 시 정명령 등의 조치는 실노동시간 단축 관련 노사교섭을 촉진시키는 긍 정적인 효과를 불러올 수 있음.

▶ 1주 최대 52시간제 시행과 정부의 엄정한 근로감독 방침이 제도정착 에 긍정적 역할을 할 수 있다는 점과 함께, 신규채용 및 임금보전에 대한 노사의 노력을 지원하는 정부의 적극적인 조치가 필요하다는 것 을 보여주는 대표적 사례라고 할 수 있음.

2-4. 제조업: 전선 가공업

○ 사업장 개요

사업장명	KBI 메탈(주)	소속연맹	전국금속노동조합연맹
업종분류	제조업(전선 가공업)	상시 종업원수	82명
면담자	노조 대표 : 정원호 위원장 사측 대표 : 인사노무 부장	조합원수	49명

※ KBI 메탈 사업부문은 메탈사업부, 전장사업부로 구성되어 있음. 이중 해당 사업장이 속하는 메탈사업부는 SCR ROD 및 JCR ROD가 주생산품임. SCR ROD는 통신선, 에니멜선, 전기/전자기선, 자동차선 등의 용도로 사용되며, JCR ROD(순도 99.9%)는 동스크랩(CU SCRAP)을 원료로 하여 전력선, 선박선에 주로 사용되는 자원재생 제품임.

○ 노동시간 단축에 따른 사업장의 주요 변화내용

▶ 노동시간 실태

- 용광로 관련 작업공정 등 24시간 연속가동공정의 경우 '3조 3교대' 교대제로 근무하고 있으며, 주당 평균 56시간, 대근야근 등 추가노동까지 합산하면 실제 시간외노동시간은 월 90시간이 되기도 함.

▶ 2020.1.1. 1주 최대 52시간제 시행을 위한 노사 교섭진행함.

- 2020.1.1. 연장노동 포함 최장 1주 52시간 적용대상 사업장으로서 노동조합은 2018년말부터 사측에 관련 교섭진행을 요구하였으나, 사측은 노동시간단축 관련 교섭에 소극적이었음.
 - 지난해 정부가 300인 이상 사업장에 대해 계도기간 부여 등 사실상 시행 유예한 사실로 중소기업도 계도기간 시행유예를 염두하고 교섭에 소극적 태도를 보임.
- 노사 양측 타 전선 제조사의 상황을 고려할 때 모두 현행 3조3교대를 4조3교대 내지 4조 2교대로 개편할 필요성에 공감하고 있음.
 - 노동조합 측은 1주 최대 52시간제 시행에 맞춰 4조2교대로 교대제 개편을 요구하며, 개편시 노동시간 단축에 따른 생산성 향상을 위한

공정개편, 탄력적 근로시간제 도입, 임금보전방안 등에 대한 협의하는 입장을 취함.

→ 이에 노사 교섭을 통하여 3조3교대(주56시간 초과)를 개편하여 4조2교대를 도입하기로 잠정합의하여 10월부터 시행 예정임.

▶ 정부지원대책 활용

- 정부의 ‘일자리 함께하기’ 지원사업은 매출액 기준 중견기업·대기업에 대하여 신규채용 인력에 대한 인건비 지원과 노동시간 단축에 따른 임금감소에 대하여 일정한 보전금액을 지원하고 있음.

- 사측은 매출액 기준 대기업에 속하기 때문에 정부지원사업에 신청이 어렵다고 판단하고 있음.

→ 사측의 정부지원제도에 대한 정보·의지 부족, 지원제도 신청에 따른 회사 정보공개 부담, 지원제도의 인건비 지원만료 이후 신규채용 인력에 대한 인건비 지급부담 등의 이유로 지원제도 활용에 소극적임.

○ 시사점 및 과제

▶ 해당 사업장 역시 내년 1주 최대 52시간제의 시행을 앞두고 있는 중소사업장으로서, 현재 1주 최대 52시간제 시행을 위해 교대제 개편, 신규인력 채용 등을 위한 노사교섭이 진행하여 이미 주52시간제 시행을 위한 준비단계에 돌입함.

▶ 사측은 신규인력 충원문제에 있어서 그간 소극적인 태도를 보여 왔으나, 최근 단체교섭에서 교대제 개편(3조3교대→4조2교대)에 전향적인 태도를 보이고 있는 만큼 이러한 노사의 노력에 대해 정부의 시의적절한 지원이 이루어질 경우, 1주 최대 52시간제가 현장에 수월하게 정착될 수 있음을 보여주는 사례라고 할 수 있음.

[참고] 동종업계((주)삼동) 교대제 개편 사례

▶ 윈딩 와이어(Winding Wires) 제품을 생산하는 (주)삼동의 경우, 201

3년 단체교섭을 진행하며, 아래 표와 같은 교대제 개편에 대해 합의함.

구 분	(구) 3조3교대	(신) 4조2교대	비 고
전제조건		탄력적근로제	근기법51조
근무형태	7근(오전) 1휴 - 8일 7근(야간) 1휴 - 8일 4근(오후) 1휴 - 5일	4근(주간) 4휴 - 8일 4근(야간) 4휴 - 8일	
연간 휴무일수	3휴*17.38주=52.1일	8휴*22.81주=182.5일	130.4일 증가
연간 노동시간	168시간*17.38주=2,920시간	96시간*22.81주=2,190시간	730시간 감소
주당 노동시간	2,920시간/52.1주=56시간	2,190시간/52.1주=42시간	14시간 감소
월 노동시간	2,920시간/12개월=243.3시간	2,190시간/12개월=182.5시간	
주기당 야근일수	7일	4일	
연간 야근일수	7일*17.38주=121.6일	4일*22.81주=91.2일	30일 감소

- ▶ 이와 함께 위 단체협약 체결을 통해 월 175시간 기준 그 이상은 시간외노동으로 인정하고, 상여금 750% 전액을 통상임금화하는 등 합의를 통하여 현재까지 큰 어려움없이 노동시간 단축에 적응하고 있음.

2-5. 제조업 : 자동차부품 (1)

○ 사업장 개요

사업장명	(주)진합	소속연맹	전국금속노동조합연맹
업종분류	제조업(자동차 부품생산)	상시 종업원수	640명
면담자	노조 대표 : 정상용 위원장	조합원수	530명

○ 노동시간 단축에 따른 사업장의 주요 변화내용

- ▶ 노동시간 단축 및 근무체계 변경
 - 물량감소 및 생산라인 자동화를 통해서 현재 평균 노동시간은 51.5시간임.
 - 계속공정에 있어서 종전 2조2교대에서 3조2교대로 개편하며, 70여 명을 신규 채용함. 4일 근무하고 2일 쉬는 방식임.
- ▶ 유연근무제 도입
 - 현재 3개월 단위 탄력적 근로시간제를 도입하여 시행중임.
 - 3조2교대를 운영하는 동시에 특정 주 52시간 초과문제를 해소하기 위해서는 3개월 단위 탄력적 근로시간제를 운영해야 함.
 - 사무직군의 경우, 선택적 근로시간제(시차 출퇴근제)와 피씨오프제를 시행하고 있으나 긴급처리업무 등으로 유연근무제 도입이 실효성이 없는 상태임.
- ▶ 실질임금 감소
 - 이에 시급 8시간 분의 급여를 기본급에 산입하였으며, 복리후생 차원에서 월 5만원을 지급함으로써 임금보전에 노력함.
 - 임금보전율은 전체 임금감소율 대비 35~40% 정도이나, 올해의 경우 더욱 힘들어질 것으로 예상됨.
 - 주말 휴일노동에 대한 가산할증률을 높여 불가피한 연장노동에 대한 보

상 체계 마련 필요

▶ 신규인력 채용

- 최근 전체적인 신규 채용인원은 70여명이지만, 2018년 노동시간 단축에 따라 신규채용한 인원은 21여명임.

▶ 정부지원대책 활용

- 노사발전재단의 일터혁신 컨설팅 받음.
- 중견기업의 경우, 일거리 감소 등 힘든 상황임에도 불구하고 ‘일자리 함께하기’ 사업 등 정부지원사업에서 제외되는 ‘이중고’를 겪고 있음.

○ 시사점 및 과제

- ▶ 노동시간 단축 시행 초기에는 종업원들 사이에 일부 급여감소에 따른 불만이 있었으나, 여가시간 및 휴식일이 늘어나면서 급여감소에 따른 불만은 자연스럽게 해소되고 있음. 평일 가족들과의 여행 및 여가활동 등을 통하여 일·생활 균형과 삶의 질 향상에 따른 만족도가 오히려 상승함.
- ▶ 반면, 해당 사업장은 1차 벤더회사로서, 노동시간, 근무일 등이 완성차 업계의 주문량에 영향을 받을 수밖에 없는 산업구조상의 한계가 존재함. 아울러 업종을 불문하고 최저시급을 주고 있는 상황에서 제조업은 특히 신규인력 충원에 어려움을 겪고 있음.
- ▶ 예견할 수 없는 긴급한 사고처리, 긴급 설비보수, 불가피한 업무처리 완료, 개발품 납품기한내 완료 등에 대처할 수 있도록 보상휴가제, 유연근무제 등을 통한 제도운영상 유연성을 확보할 필요가 있음. 현재 불가피하게 연장근무를 하고도 임금청구도 하기 어려운 상황 발생에 대처할 필요 있음.

2-6. 제조업: 자동차 부품 (2)

○ 사업장 개요

사업장명	(주)두울	소속연맹	전국섬유유통연맹
업종분류	제조업(자동차 부품생산)	상시 종업원수	강화, 안산공장 74명
면담자	노조 대표 : 황준일 위원장	조합원수	45명

※ 두울은 패브릭(Fabric), 카시트, 에어백 등의 자동차 부품을 생산하는 기업으로서, 국내에 인천시 강화, 경기도 안산(반월), 충남 아산, 울산시에 생산공장을 두고 있음.

※ 노동조합은 강화공장과 안산공장의 생산직군을 대상으로 설립되었음.

○ 노동시간 단축에 따른 사업장의 주요 변화내용

구 분	종 전	현 재
근무형태	- 2조2교대(주야교대) · 주간 : 08:00~19:00(11시간) · 야간 : 20:00~07:00(11시간)	- 2조2교대(단축된 주야교대) · 주간 : 08:00~17:00(8시간) · 야간 : 20:00~04:00(8시간)
노동시간	- 1주 평균 근무일수 : - 1주 평균 노동시간 : 68~70시간 - 월 평균 노동시간 : - 월 평균 연장노동시간 :	- 1주 평균 근무일수 : - 1주 평균 노동시간 : 50시간 미만 - 월 평균 노동시간 : - 월 평균 연장노동시간 :
월(月) 임금수준	2,700,706원(조합원 평균)	- 340,852원
신규인력 총원	없음.	없음.

▶ 노동시간 단축 및 근무체계 변경

- 강화공장의 경우, 사업장 물량감소로 노동시간이 자연적으로 감소됨.
→ 11시간(주간 08:00~19:00, 야간 20:00~07:00) 주야교대에서 현재 단축된 8시간(주간 08:00~17:00, 야간 : 20:00~04:00) 주야교대 근무로 변경되어 현재 1주 평균 노동시간은 50시간 미만임.
- 안산공장의 경우에는 현재 작업물량이 강화공장의 3배 정도이며, 여전히 11시간 맞교대를 하고 있음.

▶ 실질임금 감소

- 2년간의 노사교섭을 통해 노동시간 단축에 따른 임금감소를 보전할 목적으로 월 소정노동시간을 240시간으로 합의함(월 소정노동시간 209시간 + 월 고정연장노동시간 31시간).
 - 실제 연장노동을 한 경우, 위 월 고정연장노동시간 31시간까지는 수당 지급이 안되며 월 31시간을 초과한 경우에만 연장노동수당이 지급되고 있음.
 - 다만, 사측의 반대로 고정연장노동수당은 31시간 × 통상시급의 1.5배가 아닌 31시간의 통상시급으로 계산하고 있음.
- 올해 사측과의 교섭에서 최저임금 산입범위를 조정하여 현재 시급환산 8,580원 정도임.
 - 근속수당 및 교통비, 명절상여금(떡값) 인상과 동시에 위 31시간 고정 연장노동수당으로 월 20~25만원 인상 효과를 봄.
- 강화공장의 경우, 고령층이 많은 편이고 평일 연장근무가 단축됨에 따라 임금수준이 종전보다 감소되었음에도 불구하고, 노조가 교섭을 통하여 일정수준 임금보전(고정연장수당)을 하였고, 여가생활 증가 및 삶의 질 개선으로 급여감소에 대한 불만은 크지 않음.
- 안산공장은 지출이 많은 중장년층 조합원이 많아 연장노동을 통한 급여 보장을 원하고 있음.

▶ 유연근무제 도입

- 작업물량 감소로 인한 노동시간 단축으로 현재까지 유연근무제 도입에 대한 교섭진행은 없는 상태임.

○ 시사점 및 과제

- ▶ 해당 사업장은 최근 경기침체와 완성차 회사의 생산량 감소로 자연스럽게 생산물량 감소와 노동시간이 단축된 사례라고 할 수 있으며, 시

급이 최저임금 수준에 불과하여 연장노동 축소에 따른 임금감소가 매우 큰 사업장임.

- ▶ 자동차관련 협력업체의 경우 완성차 회사에 대한 의존도와 경영난으로 신규채용 여력도 없는 상황임.
- 경기변동과 완성차 업체의 주문량 변동시 장시간노동 문제가 언제든지 야기될 수 있는 소지가 있는바, 저임금 직종의 급여수준 및 납품단가를 현실화하는 방향으로 근본대책 마련이 시급함.

2-7. 제조업 : 담배 제조-판매업

○ 사업장 개요

사업장명	JTI KOREA	소속연맹	전국식품산업노동조합연맹
업종분류	제조업(담배 제조·판매업)	상시 종업원수	500명
면담자	노조 대표 : 고영현 위원장	조합원수	220명

※ JTI KOREA 노동조합은 사내 영업직군 노동자로 구성된 노동조합임. 이에 노동조합에서 노동 시간 단축과 관련하여 포괄임금제 폐지와 정당한 시간외 수당지급을 요구하자, 사측은 입사 당시부터 근로계약서 내용에 근로기준법상 '간주 근로시간제' 내용이 있었다고 주장하며 시간 외수당 보상을 거부하고 있음. 노조는 입사 당시 이러한 내용의 고지가 바 없었고 취업규칙에도 명시되어 있지 않음을 이유로 파업투쟁 및 사측과 소송까지 진행 중에 있음.

○ 간주 근로시간제 도입경위

- ▶ 해당 사업장 영업직군 종사자(판매사원과 점포관리사원)들은 사측으로부터 지급받은 피디에이(PDA) 및 테블릿 피씨를 휴대하고 업무를 수행하고 있음.
- ▶ 영업사원들의 업무수행 및 업무수행의 결과보고는 모두 위 기기들을 통해 실시간 이루어지고 있음.
 - 피디에이를 통해 표시되는 사측의 업무지시에 따라 거래처를 방문이동하며, 업무수행 결과 역시 위 기기를 통해서만 입력할 수 있음.
 - 피디에이로 지시된 사항 이외의 업무(신규거래처 방문 등)를 수행하기 위해서는 유선으로 지점장의 승인을 얻어야 함.
- ▶ 한편, 영업직군 종사자들과 사측 사이에 체결한 개별 근로계약서에는 “영업지점에 소속된 영업직 직원들의 근로시간은 근로기준법 제58조에 의한 간주근로시간에 따르기로 한 점을 인정하며, 구체적인 시업·종업시각, 휴게시간을 포함한 근로시간은 해당 부서나 영업지점의 정함에 따른다”라고 하여 근로기준법상 간주 근로시간제 적용에 대하여 정하

고 있음.

- ▶ 위 근로계약서 내용에 대하여 영업직군 종사자들은 작성·합의한 바 없다고 주장함. 나아가 단체협약이나 취업규칙에도 해당 내용이 없을 뿐만 아니라, 간주 근로시간제 적용을 위해서는 근로자대표와의 서면 합의가 있어야 하므로 위 개별 근로계약 내용만으로 이를 갈음할 수 없다고 주장하고 있음.
- ▶ 위와 같은 경위에서 영업직군 종사자들은 간주 근로시간제 적용의 배제를 통한 연장노동수당의 지급을 청구하는 소를 제기하기에 이룸.

○ 시사점 및 과제

- ▶ 근로기준법 제58조 제1항은 “근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다”라고 하여 이른바 ‘사업장밖 간주 근로시간제’에 대하여 규정하고 있음(이에 더하여 제2항에서는 근로자대표와의 서면합의를 통하여 그 합의로 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 정할 수 있도록 하고 있음).
- ▶ 위 규정에 따르면, 근기법상 간주 근로시간제는 ① 사업장 밖 노동일 것, ② 노동시간을 산정하기 어려울 것, ③ 근무한 것으로 인정하는 시간을 규정할 것 이상 세가지 요건을 충족해야 적용할 수 있음.
- ▶ 해당 사례는 단순히 영업사원들이 주로 ‘사업장 밖’에서 근무한다는 이유만으로 실질적·구체적 근무방식을 무시한 채 사측이 일방적으로 근로계약서의 내용에 반영되어 있다고 주장하고 근로자대표와 서면합의라는 법적 절차를 위반하여 ‘간주 근로시간제’를 도입한 것으로서,

제도를 악용한 것이라고 할 수 있음.

- ▶ 이와 같이 사업장밖 간주근로시간제 뿐만 아니라 탄력적·선택적 근로시간제, 재량 근로시간제 등 유연근로시간제는 노동조합이 없거나 전체 근로자 과반수를 대표하는 노조가 없는 경우와 같이 기업내 종업원 대표제도의 취약성으로 말미암아 현장에서 유사한 형태로 악용될 소지가 다분하므로 철저한 근로감독지도 및 사업장내 노동자대표제도에 대한 제도개선이 시급히 요구됨.

3-1. 공공 : 공공서비스

○ 사업장 개요

사업장명	국토교통부 국토관리사무소	소속연맹	전국공공노동조합연맹
업종분류	공공(서비스)	상시 종업원수	무기계약직 1,000명
면담자	노측대표 : 포항 국토관리사무소 최석문 위원장	조합원수	450명

※ 해당 사업장 도로보수원 주요 업무는 ① 도로상 수해(태풍, 호우, 홍수 등), 설해(대설) 및 지진 등 재난으로 인한 피해 발생시 긴급복구 및 인명구조 등 수행, ② 국가 차원의 대처가 필요한 교통사고 및 포트홀, 도로변 낙하물, 로드킬 등 발생시 2차 사고 예방을 위한 인명구조, 우회도로 안내, 위험요소 제거, 잔해물 처리 수행임.



※ 위 그림에서 보는 바와 같이, 지방도 등은 해당 지방자치단체 소속의 도로보수원이 수행하며, 일반 국도는 지방 국토관리청 소속 도로보수원이 담당 업무를 수행하고 있음.

○ 노동시간 단축에 따른 사업장의 주요 변화내용

구 분	종 전	현 재
근무형태	<ul style="list-style-type: none"> - 5개조로 운영(4~5명 1개조) - 주간 통상근무 후, 4개조중 1개조가 당직근무 	<ul style="list-style-type: none"> - 4개조로 운영(4~5명 1개조) - 주간 통상근무후, 4개조 중 1주 52시간이 초과하지 않은 인원부터 조편성, 재택대기 당직근무

노동시간	- 1주 평균 70~80시간 - 대기시간(사무실대기시간) 및 비상출동시간이 노동시간으로 인정	- 1일 8시간 / 1주 52시간 - 대기시간(재택대기시간) 없애지고, 비상출동시간만 연장노동시간으로 인정
월(月) 임금수준		평균 50~60만원 감소
신규인원 총원	없음.	없음.

- ▶ 종전 1주 평균 70~80시간 근무함. 1주 52시간 상한제 시행 후 시간외노동이 거의 없어져 월 평균 50~60만원 임금감소됨.
 - 1주 52시간 상한제 시행 이후, 연장노동수당이 급격하게 줄어들어 근무인원이 계속 퇴직하고 있음.
- ▶ 종전 비상출동(거의 매일 발생)을 위해 사업장에서 대기한 시간은 노동시간으로 인정되어 시간외노동수당으로 지급받았으나, 법 시행 후 자택에서 대기하며 노동시간으로 인정받지 못하고 있음.
 - 실제 사측의 아래 당직근무명령서에 의해 자택에서 대기하고 있음.

2019년 7월 당직근무 명령서

일자	요일	구분	비상 보수반		비고
			운전원	보수원	
1	월	당직(재택)		3조	
2	화	당직(재택)		4조	
3	수	당직(재택)		1조	
4	목	당직(재택)		2조	
5	금	당직(재택)		3조	

- 1주 52시간이 초과되지 않은 인원을 대상으로 당직근무를 함. 사측은 일일이 52시간 초과여부를 체크해야 하는 번거로움으로, 해당 업무를 외주화하려고 함(실제 이런 식으로 외주화가 된 사례가 많다고 함).
- 국토교통부는 노동시간 단축에 따른 신규인원 총원, 실질임금 보전 등 적절한 후속대책 마련이 아닌, 재난상황에 요구되는 연장

노동 인가제도 신청을 허용해 달라는 부당한 요구를 고용노동부에 하고 있는 상황임.

○ 시사점 및 과제

- ▶ 노동시간 단축에 대한 정책추진에 모범을 보여야 할 공공기관, 공기업 등이 적절한 인원충원 등 후속대책 마련 없이 노동자의 휴식권을 침해하고, 종전과 동일한 비상대기근무를 시키면서도 노동자들의 실질임금 감소 등 희생을 강요하고 있는 상황임.
- ▶ 사측의 당직근무명령서에 의해 종전과 같이 출동대기가 이루어지고 있음에도 불구하고, 범위반을 피하기 위해 대기장소만 사업장에서 자택으로 바꾼 것은 일종의 ‘꼼수’라고도 할 수 있음.

[참고] 도로보수원 작업계획표

노선	위 치	작 업 명	장 비	조 종 원	작 업 원	안 전 관 리 자
1 17 21 27	용정-정읍 상관-솔치 용정-대둔산 용정-용진 용진-상관 구이-운암	-법면 오물 수거(사진) (원평 육교-통석교차로) -통로박스 주변 제초 작업 수목 및 대나무 제거(사진) (태봉 교차로)	카고95 유니목	권 김	문 김 이	정:권 부:문 신:문
22 23 29 30 77	정읍-선운사 김제-대산 김제-정읍 김제-정읍 해리-동호	-제초 작업(사진) -가로수(소나무) 휴면물 제거 (잣버리 험터)	카고22	김	신 이 유	정:김 부:신 신호수:신순철
1 4 21 23 27 29	용정-여산 고군산군도 용정-군산 김제-망성 해전-군산 김제-하구둑	-교량 배수구 청소 -집수정 청소 (용정-여산)	카고26 싸인덤프 52	강 한	구 김 백	정:강 부:구 신호수:구종민
1	전주-정읍	-노면 청소(노측)	청소차 싸인덤프40	김 이	김	정:김 부:김
21	용정-용진	-교량 점검(구종교)	교량점검차	유	서	정:유 부:서
1	전주-사무실 쌍정-사무실	-차량 운반 -소내정리	트레일러 굴삭기0.3 휠로우더	김 한 이		
	전주	-차량 수리	다목적	정		
22 1	정읍-선운사 이서-여산	-직영작업 조사 -민원조사 및 처리	카고20	홍	김 김 심	정:홍 부:김
1 21 17	이서-구이 전주-군산 사무소	-졸음쉼터 청소(용진,운암) -창고 및 자재 정리 -서류 정리	5톤 덤프 지게차	허 김	이	정:허 부:이
-공통 작업 사항 -낙하물 수거, 부대시설 정비, 로드킬 처리, 불법 현수막 제거						
근무 상황	장비계	-없음				
	보수원	-병가:윤교철(18.8.14~) -병가:김, 황 -연가:방				

3-2. 공공: 공공서비스

○ 사업장 개요

사업장명	코레일테크(한국철도공사 자회사)	소속연맹	한국철도·사회산업노동조합
업종분류	공공(서비스)	상시 종업원수	5,133명
면담자	노측 : 김현중 위원장, 장도준 기획교섭실장	조합원수	1,853명

※ 종전 한국철도공사(코레일) 용역업체 소속이었던 1,200명 가량의 인원들이 2018.8. 정부의 '공공부문 비정규직 정규직 전환' 정책에 따라 자회사인 '코레일테크' 소속으로 전환됨. 이들의 수행업무는 철도차량 정비·청소 및 객차비품 관리, 철도기관 사옥관리 등 다양하게 분포함.



※ 1주 최대 52시간제 시행과 관련하여, 특히 철도차량 정비·청소업무, 시설관리 및 특수경비 직군 중 격주제에서 3조 2교대로 변경된 직군에서 문제가 발생되고 있음.

○ 노동시간 단축에 따른 사업장의 주요 변화내용

▶ 노동시간 단축 및 근무체계 변경

– 종전 격일제 근무에서 1주 최대 52시간제 시행에 맞추어 3조2교대로 개편함.

구 분	제1일	제2일	제3일	제4일	제5일	제6일
제1조	주간	주간	야간	야간	비번	휴무
제2조	야간	야간	비번	휴무	주간	주간
제3조	비번	휴무	주간	주간	야간	야간

※ 6일 단위 주기로 각 근무조가 순환근무 반복.

- 3조 2교대제로 개편하면서 신규채용 충원이 이루어지지 않고 기존 동일한 인원수 대상으로 개편함. → 노동강도의 급격한 강화 초래(거의 휴게 시간이 없이 근무함)
- 교대제 개편이후 1주 52시간을 초과하지 않도록 근무편성을 함(대근이 있을 경우 1주 52시간 기준하여 잔여 노동시간에 여유가 있는 인원 위주로 편성하는 방식).

▶ 유연근무제 도입

- 유연근로시간제가 도입된 사업장은 아직 없음. 명절 등 이용자가 많은 기간 동안에는 철도차량 수를 늘리는 방법의 체계가 잘 잡혀있음.

▶ 실질임금 감소 및 신규인력 채용

- 노동시간 단축에 따른 임금보전 문제에 대하여 야간수당을 더 주는 방식 등 편법적인 방식을 이용함.
- 현재 휴게시간에 대한 노동시간 포함 여부가 최대 쟁점임.
 - 야간근무자의 경우, 5시간의 휴게시간을 부여하도록 되어 있으나 실제로는 돌발상황에 대비하기 위하여 사업장 내에서 대기함.
- 3조 2교대로의 개편에 따라 전국적으로 500여명의 적정 신규인력 충원이 이루어져야 하지만, 기획재정부의 관련 예산통제로 현재까지 100여명 정도밖에 충원이 안되고 있음.
 - 예산 관련 기획재정부의 승인후 철도공사에서 임금이 지급되는 구조이기 때문에 이러한 구조적인 문제가 해결되지 않는 이상 신규인력 충원 문제해결이 어려움.
 - 4조2교대제로의 교대제 개편 역시 위와 같은 문제로 도입이 어려움.

○ 시사점 및 과제

- ▶ 1주 최대 52시간제 시행에 따라 교대제를 개편하면서 신규인력을 채용하지 않음. 이 때문에 개인 연차유급휴가를 15일중 6일만 쓸 수 있을 정도로 기존 근무자들의 노동강도가 현격하게 강화됨.

- ▶ 종전과 비교하여 업무내용이 차이가 없음에도 불구하고, 명목상 휴게 시간을 늘리는 방식으로 1주 52시간 초과를 회피함.
 - 철도차량 청소업무에 있어서 실제 노동시간에 대한 미지급임금 청구소송을 진행하여 승소함. 이와 상황이 유사한 다른 업무직군(특수경비 등)에 대하여도 소송 준비 중임.
- ▶ 또한 노동시간 단축에 의한 취업규칙 불이익변경시 근기법상 규정된 근로자대표 동의요건 역시 사측이 노조설립전 노사협의회 근로자대표와 합의하는 등 졸속적으로 처리함.
- ▶ 특히, 해당 사업장의 경우 정부의 ‘공공부문 비정규직 정규직 전환’에 따른 공공부문 표준임금체계 적용과 맞물려 ‘1주 최대 52시간제’가 도입되었을 때 부작용을 확인할 수 있음.
 - 정부 가이드라인에 맞춘 정규직 전환 후, 오히려 임금이 대폭 감소됨. 즉, 종전 용역업체에서는 시중노임단가가 기준이 되어 산정되던 임금이, 정규직 전환후 표준임금체계상 최저임금이 기준으로 되어 월 임금이 40~50만원 가량 감소됨.
 - 노동시간 단축 이후 노동강도 강화로 시급인상을 고려하는 방안 역시, 위 ‘기준임금의 저하’와 같은 구조적 문제가 해결되지 않는 이상 현실적으로 어려움. 즉, 정규직 전환, 노동시간 단축에 따라 정작 실질임금이 ‘하향평준화’ 될 수밖에 없음.
 - 공공부문 노동시간 단축 및 비정규직의 정규직 전환에 있어, ‘모범사용자’로서 정부의 적절한 후속대책이 필요함.

4-1. 보건업 : 종합병원

○ 사업장개요

사업장명	강릉아산병원	소속연맹	전국의료산업노동조합연맹
업종분류	병원(종합병원)	상시 종업원수	1,400명
면담자	노조 대표 : 이은경 위원장, 박해경 부위원장	조합원수	120명

※ 2017.11.30. 강릉아산병원 노동조합은 강릉아산병원내 유니에스라는 협력업체에 소속된 간접 고용 간호보조원, 콜센터 근무 노동자 등을 중심으로 노동조합이 결성됨. 이후 소속 간접고용 비정규직 노동자의 힘으로 정규직 전환이라는 결실을 맺자 기존 간호사들도 동 노동조합에 가입하면서 현재의 강릉아산병원 노동조합에 이르고 있음.

○ 노동시간 단축에 따른 사업장의 주요 변화내용

□ 노동시간 실태

- ▶ 간호직 : 3조3교대 운영중(1개조 4~5명), 휴게시간 포함 1일 8.5시간
 - D(Day) : 06:30~15:00
 - E(Evening) : 14:30~23:00
 - N(Night) : 22:30~07:00
 - 별도 수당없이 평균 30분~1시간(신규인력) 시간외노동을 함.
- ▶ 보건직 : 일부 부서(소화기병센터, 혈관 조영실, 수술실)에서 온콜(ON CALL) 근무형태의 당직이 이루어지고 있음.
 - 온콜(ON CALL) 근무란 08:30~17:30 정규 근무시간 이후, 17:30부터 다음날 08:30까지 응급상황이 발생하면 바로 병원에 투입이 되어야 하는 근무로서, 해당 사업장은 3명이 번갈아가며 한 직원이 7일씩 온콜근무를 하고 있음.
- ▶ 시설팀 : ‘24시간 당직→휴무→주간근무4일→휴무→주간근무3일’ 형태로 비교적 규칙적인 근무를 하고 있음.

□ 장시간노동 및 스트레스 유발하는 온콜(ON CALL) 제도

- ▶ 온콜 근무를 하게 될 경우 특례준치업종에 대한 ‘11시간 연속휴식권’ 위반사항임에도 사측은 이에 대해 묵묵부답인 상태임.
 - 온콜 근무자는 퇴근시간 이후에도 대기근무 상태를 유지해야 하는 바, 대다수 근무자는 이로 인한 스트레스로 온콜근무에 따른 초과근무수당을 받기보다 온전한 휴식을 원하고 있음.
 - 이에 노동조합은 온콜 전담인력의 채용을 요구하고 있음.
- ▶ 또한 온콜 근무자는 자택에서의 대기시간 및 자택과 근무지까지의 이동시간은 노동시간으로 인정되지 않고(이동수당 10,000원), 실제 병원 도착후 근무시간(통상 1~2시간 초과근무수당 지급)만 노동시간으로 인정받고 있음.
 - 앞서 서술한 바와 같이, 온콜근무는 의사, 간호사, 방사선사 3명이 1개 조로 7일씩 온콜근무를 하고 있음. 한달 평균 1인당 1~2회 정도 온콜근무를 함.
 - 온콜근무시 수당은 통상임금의 1.5배 지급하고 있음(야간수당 성격).
 - 단체협약 체결을 통하여, 자정부터 3시간 근무한 온콜근무자는 4시간의 수면시간을 부여하도록 함.

□ 유연근무제 도입

- ▶ 탄력적 근로시간제 불법적 도입
 - 2018.3.~5. 병원 일반직 전 부서에 대한 노동시간 현황 파악
 - 2018.7.5(목). 일반직 팀장회의에서 1주 52시간 근무 시행과 그에 따른 병원(안) 공지
 - 2018.9.10(월). 한마음(노사)협의회에서 탄력적 근로시간제 도입에 대해 논의
 - 2018.9.11(화).~9.14(금). 근로자대표 선임에 대한 의견 수렴
 - 2018.10.1(월). 탄력적 근로시간제 도입 서면 합의(아래 사진 참조)


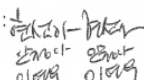
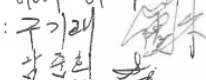
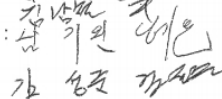
→ 사측은 노동조합과 기타 종업원들이 탄력적 근로시간제에 대해 전혀 인지도 못하고 있는 상황에서 노사협의회에서 근로자대표와 합의함.

탄력적 근로시간제 합의서

강릉아산병원과 강릉아산병원 근로자 대표는 병원의 특수성 및 이에 따른 직원들의 효율적인 휴일사용을 위하여 탄력적 근로시간제에 관하여 근로기준법에 근거하여 다음과 같이 합의한다.

1. 적용 대상자 : 전체 근로자(단, 시설팀은 제외)
2. 단위기간 : 매분기 초일부터 매분기 말일까지(3개월)
3. 근로일과 일별 근로시간 : 부서별 근무표에 의함
※ 근무표는 근무단위별(팀, unit 등)로 일정기간(월, 분기) 단위로 작성하여 근무시작일 전에 해당직원에게 사전에 공지한다.
4. 유효기간 : 작성일로부터 3년
유효기간 만료 1개월전까지 개정관련 별도 의견이 없는 경우, 매 1년간 자동갱신되는 것으로 함

2018년 10월 1일

강릉아산병원

근로자대표
간호직 : 
보건의직 : 
관리직 : 
김영진

→ 이에 노동조합은 단체협약 제42조 제1항(병원은 탄력적 근로시간제를 도입하고자 하는 경우 조합과 사전에 협의하여야 한다)에 의거하여 단체협약 위반으로 고용노동부에 진정서를 접수함. 또한 탄력적 근로시간제가 적용될 수 없는 온콜근무 시행 부서에 대한 질의서를 사측에 전달함.

- 2019.2.25(월), 3.4(월) 일반직 유임 및 팀장 대상으로 1주 52시간 근

무 및 탄력적 근로시간제에 대해 재(再)공지

→ 현재까지 탄력적 근로시간제 관련 근로일 및 근로일별 근로시간에 대한 합의가 존재하지 않았고, 현재까지 그에 따라 실시되지도 않고 있음.

▶ 선택적 근로시간제의 불법적 도입

- 인사노무 담당부서에서 근로자대표 내지 노조와 어떠한 사전협의·합의 없이 시차출퇴근제가 도입되었음을 일방적으로 통보하고, 담당 부서장의 재량 아래 제도를 시행하고 있음.

- 특히, 영상의학과 등에서는 부서장이 주간근무자들(08:30~17 :30)을 대상으로 환자수에 따라 일방적으로 출퇴근시간 변경(12:30~21:00)을 시도하다 노동조합의 이의제기로 중단됨.

→ 정상적 근무체계 내에서 불가피하게 연장근무 사유가 발생한 경우, 초과근무수당 지급을 회피하기 위해 시차출퇴근제를 악용함.

▶ 신규인력 채용

- 노동조합 출범 이후, 신규 간호사 채용이 대거 이루어졌으나, 구조적인 문제로 인한 높은 이직률로 여전히 인력난에 허덕이고 있는 상황임.

- 노동조합에서 인력부족으로 인한 휴가사용상 어려움, 응급상황시 대처 곤란에 따른 환자의료사고 발생 우려 등 제반 문제사항을 지속적으로 모니터링하여 사측에 요구하고 있음.

○ 시사점 및 과제

▶ 노조가 없는 사업장이나 소수 노조 사업장에서 편법적으로 유연근무제가 도입되는 상황에 대한 대비책이 필요함.

▶ 간호·보건인력의 충원이 이루어져야 함. 아울러 온콜근무제도의 보완 수정을 통해 명확한 연속휴식권이 보장되어야 하며, 장시간노동의 근절이 필요함.

- 병원의 입장에서 인건비 인상은 수익성 저하로 이어지므로 신규인력 충원에 소극적인 자세임.

- 정부의 보건의료수가 인상 등 관련 지원정책이 필요함. 신규인력 충원 및 높은 이직률 문제해결은 해당 병원 뿐만 아니라 정부의 역할이 매우 중요함.

4-2. 보건업: 공공병원

○ 사업장개요

사업장명	국립중앙의료원	소속연맹	전국의료산업노동조합연맹
업종분류	병원(국립 공공종합병원)	상시 종업원수	1,600명
면담자	노조 대표 : 한상미 위원장	조합원수	110명

※ 위 사업장은 복수노조 사업장으로서, 지난해 ‘노·사 전문가협의체’ 에서 간접고용 비정규직 207명을 단계적으로 정규직으로 전환하기로 합의한 바 있음.

○ 노동시간 단축에 따른 사업장의 주요 변화내용

□ 노동시간 단축 및 근무체제 변경

▶ 간호직

- 간호사, 간호조무사, 병동보조직(통합간호서비스 제공)으로 구성
- 3조 3교대 근무

▶ 보건직

- 방사선사, 영상기사, 물리치료사로 구성
- 의사, 간호사, 방사선사 3명이 1개조로 7일씩 온콜근무를 하고 있음.
- 방사선사, 영상기사의 경우 온콜근무의 경우 건당 8만원의 수당을 지급함. 온콜근무를 많이 하는 인원은 월급보다 많은 수당을 받기도 함. → 퇴근 후 항시 대기상태에 있어야 하는 정신적·육체적 스트레스로 현재 제도폐지 요구가 있음.

▶ 장례지도사

- 노동시간 단축에 따른 근무체제 변경에 반대입장이었음.
- 종전 근무형태가 격일제 근무(24시간 근무, 1주 72시간)여서 매일 출근하는 것에 대한 부담 등으로 종전 근무방식을 선호하였으나

→ 3조 2교대 근무(1일 12시간 근무, 1주 평균 51시간 근무)로 변경됨.

▶ 실질임금 감소

- 근무체계상 시간외노동 발생빈도가 낮음. → 1주 52시간 노동시간 단축과 병행한 임금보전 조치로 실제 임금저하는 발생하지 않음.
- 국립중앙의료원은 지난 2010년 ‘국립중앙의료원의 설립 및 운영에 관한 법률’ 재정·공포에 따라 공공기관으로 전환됨. 이후 2016년 임금피크제가 도입되어 기존 정년이 60세임에도 불구하고 58세부터 정년연장없이 43%의 임금감소가 됨(업무량과 노동강도는 그대로 유지).

▶ 신규인력 채용

- 사업장내 ‘간호간병통합서비스 도입’으로 간호간병업무의 노동강도가 강화되고, 업무량이 증가함.
→ 향후 현재 인원대비 10% 신규인력을 충원할 계획임.
- 온콜제도에 의한 업무 스트레스로 영상기사 관련 부서인원을 6명 충원하였으며, 향후 3명 추가 채용할 예정임.

○ 시사점 및 과제

- ▶ 간호간병통합서비스로 시간당 업무강도 강화되고 스트레스가 증가되어 간호·보건인력의 충원이 시급히 이루어져야 함.
 - 아울러 온콜근무제도의 보완개선(온콜 전담인력 충원 등)을 통해 연속 휴식권이 보장되도록 하는 장시간노동의 개선이 요구됨.

5-1. IT(Information Technology) : IT서비스업

○ 사업장 개요

사업장명	K 사	소속연맹	전국IT사무서비스노동조합연맹
업종분류	IT서비스업	상시 종업원수	1,276명
		조합원수	900명

※ K사는 IT서비스 전문기업으로서, IT 컨설팅, 시스템 구축운영, IT 자산공급, 토탈 아웃소싱, IT 교육 등의 서비스를 제공하고 있음.

○ 노동시간 단축에 따른 사업장의 주요 변화내용

▶ 노동시간 단축 및 근무체제 변경

- 통신시스템 운영·관리 프로그램 개발, 통신설비/장비 관리시스템 업무 중 장시간 노동은 주로 외부 프로젝트(보통 10개월) 수행업무, 프로그램 개발업무 쪽에서 많이 발생함.
- 외부 프로젝트사업 납기마감 기간에는 고객들의 테스트·수정 요구로 주당 70~80시간의 집중근무를 하는 경우가 많음.
→ 1주 최대 52시간제 시행 이후 입찰시 기간인력 산정 등의 조율이 가능해져 상황이 조금 나아짐.
- 노동시간 관리체제로서 피씨 온오프(PC ON-OFF) 및 모바일기기 온오프 시스템을 통해서 업무시작과 마감시간을 체크하고 있음.

▶ 유연근무제 도입

- 관제직종 8명과 보안직종 4명 총 12명을 대상으로 3개월 단위 탄력적 근로시간제 도입시행중.
- 기타 전 직종 대상으로 자기 업무스케줄을 스스로 결정하는 형식의 선택적 근로시간제 시행중.
- 재량 근로시간제 기타 유연근무제는 아직 도입을 고려하고 있지 않음.

▶ 실질임금 보전 및 포괄임금제 활용

- 월 23시간의 시간외노동 수당이 연봉 계약금액에 포함되어 있음. 일종의 포괄임금제로서 실제 시간외노동을 하지 않더라도 월 23시간분의 시간외 노동 수당이 고정적으로 지급됨.
 - 일정 금액의 시간외노동수당을 지급하는 것은 해당 사업장이 KT로부터 분사(分社)하기 이전부터 적용되어 오던 오랜 관행임.
 - 노동조합은 포괄임금에 상응하는 위 월 23시간을 단체협약을 통해 점차 증가시켜옴.
 - 23시간 시간외노동수당 계산은 ‘직군별·근속별로 다른 통상시급×1.5’로 산정하는지 여부
- 월 23시간을 초과하는 시간외노동에 대하여는 ‘보상휴가’를 부여하며, 보상휴가를 ‘3개월간 사용하지 않을 경우 수당으로 지급됨.’
 - 실무적으로 초과노동에 대하여 ‘보상휴가’를 부여하는 방식으로 해결하고 있으며, 실제 초과수당이 지급되는 경우는 많이 없는 편임.
 - 초과노동에 대하여 ‘보상휴가’를 부여하는 방법이 업무효율화, 휴가사용 촉진 등 긍정적 효과가 있는 반면, 조합원들은 ‘초과수당’을 지급받기를 원함.

○ 시사점 및 과제

- ▶ 1주 52시간 상한제 시행으로 IT업종에서 외부 프로젝트 입찰계약시 적정한 기간 및 인력 산정 등이 반영되어 근무환경이 약간 개선되기는 하였으나, 보다 근본적인 문제라고 할 수 있는 입찰과정에서의 과당경쟁, 최저낙찰제 등으로 인하여 납품기한내 노동시간 준수, 적정인력 투입이 어려운 문제점이 발생됨.
- ▶ 공공부문부터 입찰계약에 있어서 노동시간 준수, 이를 위한 적정 납품기간 부여, 업무수행에 필요한 적정경력·전문인력 투입을 위한 납품단가 현실화가 시급함.

-
- 노동시간 준수를 위해서라도 공공부문부터 민간부문에 이르기까지 공정거래 질서 확립이 요구됨.
- ▶ IT업계는 이미 탄력적 근로시간제, 시차출퇴근제, 선택적 근로시간제 등의 유연근무제 및 포괄임금제 등이 도입된 상황이며, 해당 제도를 활용하여 업무량 변화에 유연하게 대처할 준비를 하고 있음.
 - ▶ 최대 주52시간 상한제의 안정적 정착을 위해서는 제도기간 부여 등의 방식으로 시행시기를 늦추기보다 제도시행 및 철저한 근로감독 방침을 분명히 함으로써 노사가 진지하게 고민하고 교섭할 수 있도록 해야 제도의 실효성을 거둘 수 있다는 의견을 피력함.

5-2. IT(Information Technology) : IT 보안서비스업

○ 사업장개요

사업장명	A사	소속연맹	전국IT사무서비스노동조합연맹
업종분류	IT보안서비스업	상시 종업원수	360명
		조합원수	200명

※ A사는 연구개발장비 솔루션 중심의 'EPN 사업부' 와 보안관제서비스 중심의 '서비스 사업부' 로 조직체계 개편을 단행함.

※ A사는 1995년 설립이후 23년 만에 2018.10.1. 노동조합이 설립·출범함. 이후 2019.3.26. 노사간 임단협 타결하였으나, 현재 사측의 기존 노사(한마음)협의회와 노동조합 분리시도가 있다고 함.

○ 노동시간 단축에 따른 사업장의 주요 변화내용

▶ 노동시간 단축 및 근무체계 변경

- 1주 최대 52시간제 시행으로 문제가 되는 업무는 주로 서비스사업부 내 24시간 보안관제업무(교대제 근무)를 수행하는 부서에서 발생하고 있음.
- 보안관제업무를 수행하는 각 사이트의 기업간 계약에 따라 다양한 교대 근무형태가 존재함(대부분은 '주/야/비/비' 형태의 4조2교대).

▶ 유연근무제 도입

- 노동조합 설립 이전 2018.6.29. 노사(한마음)협의회에서 탄력적 근로시간제, 사업장박 간주근로시간제, 보상휴가제에 대해서 일괄적으로 합의함 (아래 사진 참조).
 - 실제 시행 여부와 상관없이 일종의 긴급복구 작업 등에 불가피한 연장 노동 등에 대해 대비책(면피용)으로써 다양한 형태의 유연근무제를 일단 취업규칙 규정상에 도입해놓고 있는 상황임.
 - 탄력적 근로시간제는 '교대제로 근무하는 직원들'을 대상으로 아래와 같이 합의·시행됨(구체적 교대근무표는 아래 노동시간 기준에 따라 1개

월 단위로 작성하여 사전에 노동자에게 고지함).

▶ 포괄임금제 활용

- 취업규칙 제45조(임금체계) 제3항 “회사는 업무상 필요에 따라 상시적으로 발생하는 연장근로에 대한 수당을 포함하는 포괄임금을 적용할 수 있다” 규정에 의해 포괄임금제가 적용되고 있음.
 - 실제 포괄임금액은 본사 및 담당 사이트마다 다양하게 책정되어 있음.
 - 포괄임금에 상응한 노동시간은 사내 인사규정에 따라 연간 600시간 정도임. 담당 사이트에서 급박한 사정이 발생하는 등으로 종종 포괄임금제에 의해 실제 임금이 감소하는 상황이 발생하기도 함.
- 하지만 실제 시간외노동이 많이 발생하지 않아 근무자들은 전반적으로 포괄임금제가 악용되고 있다는 생각을 하지 않음. → 조합원들은 포괄임금에 해당하는 금액을 기본급에 포함시키고, 그 밖의 추가 시간외노동에 대하여 수당으로 지급되는 것을 원하고 있음.

○ 시사점 및 과제

- ▶ IT업종은 1주 최대 52시간제 준수를 위해 그동안 착실하게 준비를 진행해 옴. 즉, IT업종 중 게임, 통신, 포털, 전자 등은 현행 제도 내에서 법·제도 준수를 위한 전사적 노력이 진행되고 있으며, 다만, IT 서비스업계에서 준비상 어려움을 호소하고 있음.
- ▶ IT업종은 이미 광범위한 법·제도·정책적 배려 및 업무관행 개선권고 등을 하고 있음. 즉, ① 이미 특별 연장노동 인가제도 및 재량근로시간제 대상업종에 포함되어 있으며, ② 소프트웨어사업 관리감독에 관한 일반기준에 따라 발주기관의 무리한 업무지시를 제한하고 있음.
- ▶ 올해초 IT업종이 노동시간 단축의 대안으로 제시했던 ‘탄력적 근로시간제 단위기간 확대 및 도입요건 완화’는 관련 노사정 합의로 법안이 발의되어 현재 국회 환노위에 계류중임. 이미 업계에서 일명 ‘크런치 모드’라는 장시간 노동으로 유명했던 사업장들 역시 ‘탄력적 근로시간

제'를 활용한 집중근무제를 운영하며 문제해결에 나서고 있음.

- ▶ 정리하면, IT업종의 경우 현재의 법·제도체계 내에서 충분히 노동시간 단축 현장안착이 가능함. IT업종의 노동시간 관련 근본적인 문제는 구조적인 원인에 기인하는 바, ① 정당한 소프트웨어의 가치산정 문제, ② IT서비스 노동자의 노동환경에 대한 발주처 인식개선 문제, ③ 공공 소프트웨어 발주제도 개선 등의 문제해결이 시급함.

6. 금융업

○ 사업장 개요

사업장명	○○은행	소속연맹	전국금융산업노동조합
업종분류	금융-은행업	상시 종업원수	13,000명
		조합원수	9,357명

○ 노동시간 단축에 따른 사업장의 주요 변화내용

▶ 노동시간 단축 및 근무체제 변경

- 2002년 은행업에 종사하는 금융노동자들이 노사합의로 주5일 근무제를 선택적으로 도입했음에도 불구하고, 일상화된 초과근무, 장시간노동 문제가 여전히 개선되지 않고 있음.⁴⁰⁾
 - 은행권에 종사하는 금융노동자들은 1주 평균 5일 근무를 하지만 1주 평균 노동시간은 52.4시간(1주 평균 3.2회의 연장노동)으로서, 52시간을 초과하는 장시간노동을 하는 노동자의 비율이 43.7%에 이르는 것으로 조사됨.
 - 또한, 금융산업 노동자 82.4%가 오전 8시 30분 전에 출근해서 업무를 준비하고, 60.1%가 오후 7시 이후 퇴근을 해서 직장에 머무르는 시간 11시간 이상으로 조사됨.
- ○○은행의 경우 은행권 중에서도 평가시스템에 근거한 철저한 인사노무관리로 인하여 노동강도가 매우 높은 반면, 시간외근무 승인과 시간외 근무수당 신청은 평가에 부정적 요인으로 작용한다는 인식으로 말미암아 시간외근무에 대해 정확한 급여지급이 되지 않고 있음.
- 2012년부터 ○○은행은 PC셧다운제가 도입되어 시행중임.
 - 점심시간 50분과 08:30 이전, 18:00 이후 PC가 꺼짐. 연장노동 가능 시간은 본점의 경우 1인당 월 8시간, 영업점의 경우에는 월 20시간

40) 전국금융산업노동조합, 『금융노조 모바일 조합원 실태조사』 (공동연구: 김종진·정경은·박관성·윤자호), 2018년.

임. PC 섯다운제 시행으로 업무집중도는 종전보다 많이 높아진 반면, 노동강도가 급격하게 강화됨.

- 금융권 노사는 산별교섭을 통하여 출퇴근기록시스템 도입에 합의하였으나, 사측이 출퇴근 시간을 기준으로 한 시간외노동수당의 청구를 우려하여 도입에 소극적임. 한편, 종업원들 입장에서 역시 출퇴근기록시스템으로 인한 업무감시 강화 등 우려되는 측면이 있어 현재 출퇴근기록시스템이 도입·시행되고 있는 은행 노조지부는 없는 상황임.
 - 전반적으로 출퇴근 시간 등 근무시간 관리가 제대로 이루어지지 않고 있는 가운데, 노동시간 및 휴게시간에 대해서 PC ON·OFF 체크시스템을 통해 관리하고 있음.
- 1주 최대 52시간제 시행을 전후로 가장 큰 문제는 시간외노동 문제로서, ○○은행의 경우 부서장 승인을 통해 연장노동을 하면서도 이에 대한 수당 신청은 잘 이루어지지 않고 있음.
 - 그 이유로는 시간외수당 신청을 별도로 등록해야 하는 번거로움, 근거 규정은 없으나 시간외수당 신청시 인사상 불이익에 대한 우려 등을 들 수 있음.
- 이에 노동조합은 시간외노동수당이 자동등록되는 시스템 구축을 요구하고 있음.
 - 사측에서는 올해 말까지 해결하겠다고 하였으나 낙관적이지 않은 상황이며, 노조는 이에 대한 특별근로감독 신청도 고민하고 있음.
- 회의준비, 서류정리 등 업무상 필요에 따라 조기출근이 불가피함에도 불구하고 지난 7월부터 오전 8시 전 출근시 감점제도가 도입되어 현재 과도기적 상황임. 09:00 이전 출근하여 근무할 경우, 시간외노동수당이 자동등록될 수 있도록 시스템구축이 필요함.
 - 다만, 2019.7.부터 연장근무시 KPI상 감점제도를 실시한 후 연장근무가 거의 없어지는 긍정적 효과가 발생하고 있어, 자동등록시스템이 도입되더라도 연장근무로 수당이 지급되는 경우는 거의 없을 것으로 전망됨.

→ 실제 업무량이 과중함에도 불구하고 연장근무를 할 수 없어서 힘들어하는 직원들의 고충해결방안을 마련해야 함.

▶ 신규인력 충원

- 인력충원에 대한 지속적인 요구를 하고 있음. 은행업의 경우 인건비가 비용의 전부라고 할 수 있는 만큼, 사측의 비용절감 정책은 바로 인력의 문제로 직결됨.
- 나아가, 무인화시스템 등을 도입하여 각 지점마다 인원을 급격하게 축소하고 있는 중이고(중전 50~100명에서 현재 10~20명 정도), 매장영업실적에 따라 인원을 줄이고 있음. 당연히 근무인원의 노동강도가 높아지는 등 노동환경이 열악해지는 문제가 발생함.
- 금융산업노조 조사에 따르면 금융노동자들의 일상적인 연장근무 이유(1순위)로 △담당 업무량이 많아서(47.8%), △부서 자체 인력부족(22%)을 꼽았으며, 연차휴가 등을 사용 못하는 이유(1순위)로 △부서 내 인력부족(25.5%), △휴가사용으로 주위 동료에게 업무 전가(24.6%)하게 되는 문제를 2순위로 응답한 것을 보더라도 금융노동자들의 과다한 업무량과 인력부족 문제가 장시간노동을 야기하는 원인으로 작용하고 있음.

▶ 유연근무제 도입

- 자율 출퇴근제(일종의 ‘시차출퇴근제’)를 시행하였으나, 업무량이 많고 인원이 부족하여 현재는 유명무실해짐.
- 12시간 격일근무를 하고 있는 공항지점 환전소의 경우, 현재 도입필요성이 없음에도 불구하고 향후 관련 법위반을 회피할 목적으로 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제 합의를 요구하고 있음.

○ 시사점 및 과제

- ▶ 금융권 내에서 노동시간 단축과 그에 따른 일·생활 균형을 저해하는 가장 큰 요인은 업무와 관련된 모든 것들이 KPI(Key Performance Indicator: 핵심성과지표) 평가와 연결되는 것에 있음.

- 형식적인 노동시간은 단축되었으나, 신규인력 채용이나 업무량을 감소·조정하는 후속보완대책이 없어 공짜노동이 발생할 개연성이 높은 상황임.
- ▶ KPI 성과평가시스템에 근거한 철저한 인사노무관리로 구성원간 과당 경쟁을 유발하여 노동강도가 높아지는 반면, 빈번한 시간외수당 신청은 인사평가에 부정적 영향을 미친다는 인식 때문에 연장노동을 하면서도 시간외근무 승인신청 및 초과근무 수당 신청은 잘 이루지지 않고 있음. 실제 공짜노동이 일상적으로 빈번하게 이루어지고 있는 것이 현실임.

■ 조사결과의 함의

① 사업규모·업종 불문 ‘1주 최대 52시간제’ 시행 본격화

- 사업장의 사업규모·업종과 관계없이 ‘1주 최대 52시간제’를 이미 도입했거나 도입논의 중임.
 - ▶ 자동차, 식품, 노동시간 특례업종 등 전통적인 장시간노동 업종뿐만 아니라 종업원 수 기준에 따른 사업(장) 규모를 불문하고 ‘1주 최대 52시간제’가 이미 정착단계에 돌입한 것으로 파악됨.
 - ▶ 이미 노동시간 단축을 시행하고 있는 사업장의 경우, 시행 초기에는 급여 감소를 원인으로 한 일부 조합원들의 반발이 있었으나, 적응기간을 거친 이후에는 노동시간 단축에 따른 여가 및 휴식 증가 등 ‘일과 생활의 균형’에 대한 만족도가 상당히 높은 것으로 나타남.
 - ▶ 2020.1.1. 시행을 앞두고 있는 300인 미만 사업장의 경우, 대부분 사업장에서 노사협의를 통하여 1주 최대 52시간제를 조기 시행하는 사업장이 점차 확산되고 있는 추세인 것으로 조사됨.

② 유연근로시간제의 편법적 도입

○ 노동관계법상 근로자대표제도 규정의 미비점을 악용, 탄력적 근로시간제 등 유연근로시간제 편법적 도입

- ▶ 근로기준법에서는 근로자대표에 대하여 “그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자”라고 규정하고 있음(근기법 제24조 제3항).
- ▶ 유연근로시간제 도입시, 근로자대표에 관한 최소한의 자격요건 외 근로자대표의 자격, 선출방법, 권한 등의 명확한 규정이 불비한 점을 악용한 편법행위가 발생하고 있음.
 - 해당 사업장의 노동조합이 신설 노조이거나 과반수 대표노조가 아닌 경우, 사측이 주도해서 노사협의회 근로자위원과 합의하는 방식으로 유연근무제 도입하고, 실제 해당 사업장 노동자들은 노사 합의로 이러한 제도가 도입되었다는 것을 추후 알게 되는 사례도 확인되었음.
 - JTI 코리아(주)의 경우, 출퇴근시간 기록 등 노동시간의 명확한 산정이 가능함에도, 주로 ‘사업장 밖’에서 근무한다는 이유로 노동조합이나 근로자대표와의 합의 없이 사측은 일방적으로 ‘간주근로시간제’를 도입하여 법적 소송을 진행 중에 있음.

○ 차후 노동시간을 유연하게 운용할 목적의 일괄 합의

- ▶ 당장 유연 근로시간제를 도입할 필요가 없음에도, 차후 회사 상황에 따라 노동시간을 유연하게 운용할 목적으로 각 유형별 유연근로시간제에 대해 일괄적으로 합의하여 도입함.
 - 실제 제도시행은 하지 않고 있으나 주52시간 초과해야 할 상황발생에 대비한 ‘보험적 성격’의 제도로 유연근로시간제 근거규정 마련한 경우도 확인되었음.
 - 3개월 단위 탄력적 근로시간제의 경우, 현행 근로기준법에 따르면 적용대상 및 단위기간내 근로일별 근무시간 등에 대한 사전 정하도록 하고 있

으나 바로 전월 말에 근로일 등 근무시간 편성표를 공지하는 등 편법적 운영사례 발견

③ 여전한 시간외노동 등 공짜노동의 만연

○ 실적 중심의 인사평가제도에 기인한 공짜노동 팽배

- ▶ 은행 등 금융권에서는 주40시간을 초과하는 근무시 KPI(핵심성과지표) 감점요소가 반영됨에 따라 실노동시간 단축이 되는 긍정적 효과도 있으나 실제 시간외근무를 하고도 초과근무 신청을 하지 않는 사례도 발생
- ▶ 노동시간이 형식적으로 단축되었음에도, 회사에서 실시하는 성과평가제도 및 실적관련 과당경쟁으로 인하여 실질적인 노동강도 감소로 이어지지 못하고 은폐된 시간외근무와 공짜노동이 유발되고 있음.

○ 대기시간 등의 노동시간 산입 배제 및 휴식권 침해

- ▶ 업무수행에 필연적으로 수반되는 작업준비시간 및 대기시간을 근무시간에서 배제되고 있는 사례 빈번함.
- ▶ 시간외노동수당 청구 증가를 우려하여 ‘출퇴근관리시스템’의 도입을 통한 노동시간의 정확한 관리에 소극적임.
- ▶ 특히, 의료·보건업종, 공공부문에서조차 이른바 온콜(ON-CALL)제도 시행에 의한 근무시간 이후의 순번제 ‘자택 대기근무’를 하고, 호출시 ‘이동시간’ 등에 대한 근로시간 인정이 제대로 되지 않고 있을 뿐만 아니라, 병원 등 특례준치업종의 경우, 11시간 연속휴게시간이 보장되어야 함에도 불구하고 온콜(ON-CALL) 제도로 인하여 법 위반 및 수면부족 등 휴식·건강권 침해 등의 문제가 되고 있음.

④ 정부 ‘일자리함께하기’ 지원사업 활용 저조

○ 노동시간 단축에 따른 정부의 ‘일자리함께하기’ 지원사업 등 정부지

원사업에 대한 현장의 인식과 활용도가 낮음.

- ▶ 정부지원사업의 지원요건·대상 등 지원범위 확대에도 불구하고, 현장에서의 활용도는 여전히 낮은 것으로 나타남.
- ▶ 현장에서의 활용도가 낮은 주요 원인으로는 ① 정부지원사업에 대한 노사의 인식이 낮고, ② 대기업과 중견기업의 경우 지원신청 자체가 어려우며, ③ 준비서류 구비 등 지원신청절차가 까다롭고, ④ 지원기간이 종료된 후(한시적 지원), 사측의 인건비 지급에 대한 부담 등이 지적됨.

5] 모범사용자로서 공공부문의 선도적 역할 부재

○ 공공부문에서의 편법적 노동시간 운용 및 신규채용 기피 시행

- ▶ 국토부 산하 국토관리사무소의 경우 1주 52시간 초과를 회피하기 위하여 근무 대기장소만 종전 회사가 아닌 자택대기로 변경하여 해당 시간을 노동시간 산입에서 배제시킴.
 - 1주 최대 52시간제 시행에 따른 신규채용 확대나 근무방식 변경으로 인한 급여감소 및 노동강도 강화에 대한 임금보전은 되지 않고 있는 반면, 근무체계 편성 등에 대한 번거로움을 이유로 해당 업무에 대해 외주화(민간위탁)하려는 움직임까지 일어나고 있음.
 - 코레일테크의 경우도 신규충원 없이 격일제 2교대 방식에서 3조 2교대로 개편하고 같은 업무량에 투입되는 인원 수를 축소하여 업무강도만 급격히 강화됨.
- ▶ 공공부문의 경우 정부예산상 이유로 노동시간단축에 따른 신규채용이 제대로 이루어지지 않고 있음. 이에 신규충원 없이 기존 인원만으로 교대제 개편을 하거나 근무방식을 변경하여 외형상 근무시간을 줄이고 노동자들에게 업무강도 강화, 임금감소 부담을 떠넘기는 문제가 발생되고 있음.

- ▶ 종전과 업무가 동일함에도 명목상 휴게시간을 늘리는 식의 편법을 활용하는 등 민간부문에 모범이 되어야 할 공공부문에서 오히려 편법·악용사례들을 양산하고 있음.

■ 개선과제

① 노동시간단축 관련 법제도의 철저한 시행 및 정책 일관성 유지 및 철저한 근로감독 필요

- 실노동시간단축을 위한 노사 교섭을 저해하는 불필요한 법 개정논의 철회
 - ▶ 재계와 보수야당이 요구하는 제도시행 유예, 제도기간, 유연근무제 도입요건 완화, 돌발상황시 연장근로 예외인정, 인가연장근로 요건완화 등 사실상 노동시간 정책의 포기 선언을 의미하는 불필요한 법률 개정 논의 중단
 - ▶ 300인 미만 사업장에서의 노동시간단축을 위한 노사 교섭촉진을 적극 지원하는 방안에 집중해야 함.
- 노동시간 단축 관련 법·제도 준수 및 제도시행을 기피하려는 편법 사례에 대한 철저한 근로감독 강화

② 근로자대표제도 개선, 유연근로시간제의 무분별 도입 및 확산 방지대책 마련

- 탄력적 근로시간제 관련 경사노위 노사정 합의를 존중하여 조속한 국회 입법 추진
- 근로기준법상 ‘근로자대표’ 관련 규정의 입법적 보완

- ▶ 대다수 사업장에 노조가 없거나 노조가 있더라도 전체 종업원 과반수 노조가 없는 경우에 대한 대책 마련 필요
- ▶ 근기법상 근로자대표의 자격 및 권한, 선출방법 및 시기 등 선출절차 등에 대한 입법보완을 통하여 노동시간 문제에 대한 실질적인 노사대 등결정권 보장, 유연근무제 남용 차단 필요

○ 유연근로시간제의 무분별 확산 방지대책

- △근로일간 11시간 연속 휴식시간권 보장 △노사 서면합의 원칙 확립 △근로자대표와의 서면합의에 의한 임금보전방안 등 노동자 보호조항에 철저한 준수 감독

○ 탄력적 근로시간제 등 유연근무제 도입절차 및 도입요건 준수여부에 대한 정부 관리·감독 강화

○ 재량 근로시간제, ‘사업장 밖’ 간주 근로시간제 시행 사업장에 대한 철저한 노동실태 조사 및 노동자 건강권 확보방안 마련

③ 공짜노동 규제 및 노동시간 사각지대 해소대책마련

- 포괄임금제 관련 입법적 규제 내지 ‘포괄임금제 지도지침(가이드라인)’ 의 조속한 마련
- 작업준비, 대기시간 등에 대한 노동시간 산정 및 노동시간 부당 배제에 대한 관리감독 강화
- 5인 미만 사업장, 특례업종 폐지, 노동시간 적용제외 등 노동시간 사각지대의 해소를 위한 대책 병행추진 필요

④ 정부지원사업의 대폭적인 보완확대

- 정부지원사업의 활용도를 제고하기 위한 지원요건 완화, 지원 절차 간소화, 지원기간 연장 및 규모확대 등 보완 시급

- ▶ 중소기업들의 경우 내년 제도시행을 앞두고 정부지원 필요사항으로 인건비 지원, 설비확충·개선지원, 채용지원 서비스 등 인건비 및 고용 서비스 지원을 절실히 요청하고 있는 바 제도안착의 골든타임을 놓치지 않기 위해서라도 중소기업 맞춤형 지원 대책이 마련되어야 함.
- 특히 노동시간 단축 및 임금보전 노력 등을 적극적으로 시행한 사업장을 검증하여 선정하여 지원 폭을 확대하는 적극적 인센티브 정책추진 필요

⑤ 장시간노동 관행업종, 중소기업에 대한 특단의 추가대책 시급

- 버스 등 초장시간노동을 했던 특례제외 업종, 중소기업에 대한 특단의 대책 필요함.
- ▶ 초장시간노동 및 저임금 특례업종, 중소기업 등에 대해선 노동자의 건강, 안전 확보, 노동자의 생활안정 및 사측의 지불여력을 지원하는 특단의 추가대책이 시급함.