

제도 개선 입장

노동시간 단축, 일·생활 균형을 위한
근로시간 제도 개편 방안

- 직장갑질119의 7대 요구안 (핵심 3대안, 추가 4개안) -

2024. 1. 10.

직장갑질 119
야근갑질특별위원회

목 차

I. 입장 제출 배경	1
1. 정부의 '주 69시간제 근로시간 제도 개편' 추진	1
2. 대법원의 '연장근로시간 상한 산정방식' 판결 선고	1
3. [직장갑질119]의 근로시간 제도 개편 방안	3
II. 정부안의 문제점	5
1. 법정 노동시간 부정 연장근로 제도 입법취지 이해 부재	5
2. 근로시간 제도 원칙 훼손	5
3. 실제로 가능한 초장시간 집중노동, 노동자 건강권 침해	6
4. 글로벌 스탠더드에 대한 이해 부족	7
5. 2023.11.13. 정부가 발표한 입장의 문제점	8
III. 대법원 판결 검토	9
1. 사건 개요	9
2. 대법원 판결에 대한 이해	9
IV. 근로시간 제도 개편 방안	12
1. 핵심 3대 대안	12
1) 주 48시간 상한제 도입	12
2) 1일 연장근로 상한 설정 - 근로일간 연속 휴식시간 보장 ...	14
3) 포괄임금계약 금지	15
2. 추가 4개 요구안	17
1) 사용자에게 출퇴근시간 기록의무 부여	17
2) 연결되지 않을 권리 보장	18
3) 야간근로 금지 및 야간근로자 보호 제도 신설	19
4) 모든 노동자에게 근로시간 제도 적용	20

I

입장 제출 배경

1. 정부의 '주 69시간제(90.5시간제) 근로시간 제도 개편' 추진

○ 정부는 지난 2023년 3월 6일, '근로시간 제도 패러다임의 대전환'이라는 거창한 슬로건을 내세운 「근로시간 제도 개편방안」을 발표하고 그 내용을 담은 「근로기준법 일부개정법률안」을 입법예고했다. “120시간은 일을 해야 된다는 거야. 2주 바짝 일하고 그 다음엔 노는 거지”라는 대통령 후보시절 발언으로 대표되는, 윤석열 정부의 근로시간 관련 노동정책의 본격적인 추진이었다. 그 주요 내용은, 연장근로 관리 단위 확대를 통해 장시간 집중노동을 가능하게 하는 것이다. 이는 「근로기준법」상 근로시간 제도의 원칙을 훼손하며 노동시간 제도와 현실을 수 십 년 전으로 되돌리는 정책이자 악법이다.

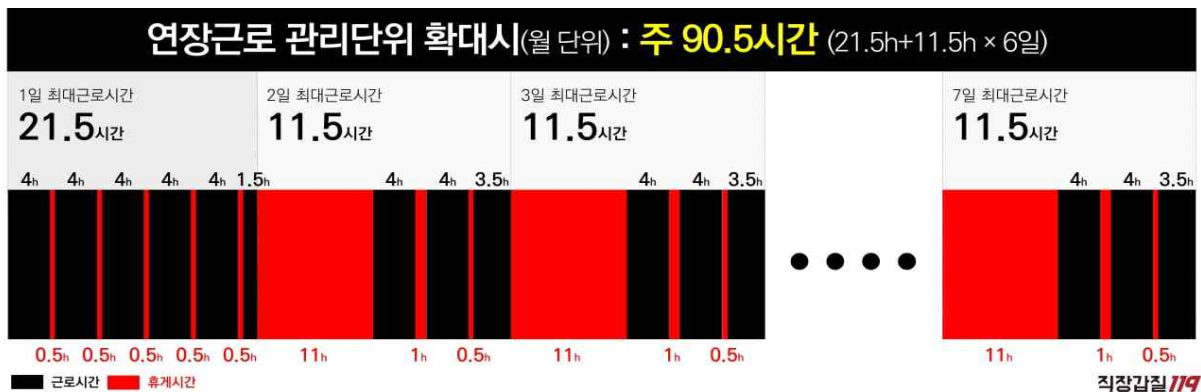
○ 거센 여론의 반발에 부딪힌 정부는 결국 2023년 11월 13일, 노사 당사자와 국민 총 6천여명에 대한 설문조사 결과를 근거로, 「근로시간 제도 개편방안」을 정부가 일방적으로 추진하지는 않겠다는 변화된 입장을 발표했다. 그러나 필요한 업종과 직종에 대해서는 연장근로 관리 단위 확대를 계속 모색하겠다는 장시간 집중노동 제도 개편 추진 계획을 여전히 굽히지 않고 있다.

2. 대법원의 '연장근로시간 상한 산정방식' 판결 선고

○ 지난 2023년 12월 7일 대법원은, 「근로기준법」상 연장근로시간 상한 산정방식에 대한 판단을 최초로 밝힌 판결을 하였다. 처벌 대상인 '1주간에 12시간을 초과한 연장근로란, 하루하루의 연장근로시간을 합산하여 1주간 12시간을 초과하는지가 아니라 1주간의 근로시간 중 40시간(법정 근로시간)을 초과하는 근로시간이 12시간을 넘는지를 기준으로 판단해야 한다는 것이다. 이는 근로시간 제도의 입법취지에 대한 고려 부족과 「근로기준법」 제53조 제1항을 문구 그대로 엄격하게 해석하지 않은 결과가 만들어낸 대단히 아쉬운 판결이다.

○ 그러나 근본적으로는 1일 연장근로 상한(또는 1일 총 근로시간 상한)을 「근로기준법」이 정하고 있지 않은 입법적 불비가 낳은 결과이기도 하다. [직장갑질119]는 정부의 「근로시간 제도 개편방안」 추진에 대한 적극적인 대응 활동 과정에서 이미, 현행법상으로도 1일 최대 21.5시간 근로가 가능하다는 문제점을 여러 차례 지적했었다. 이에 따라 정부안을 ‘주 69시간제’가 아니라 ‘주 90.5시간제’로 호명해야 한다는 주장도 했다.

※ 2022.12.16. 직장갑질119 보도자료 <연구회 권고안, 최장 주 90.5시간 ‘과로사 촉진법’ >, 2023.3.11. 직장갑질119 보도자료 <주5일 지정 퇴근법 - 주 69시간제?...일요일(11.5시간) 휴일 후 근무 11시간 더해 90.5시간> 등 참조 아래는 2023.3.11. 직장갑질119 야근갑질특위에서 발표한 <윤석열 정부 ‘몰아서 일하기’ 7문 7답>에 수록했던 표



○ 문제는 이번 대법원 판결을 대하는 정부의 태도다. 무엇보다 ‘죄형법정주의’에 기초해 처벌대상을 엄격하게 판단한 형사 판결이라고 봐야할 것임에도, 마치 정부의 소위 ‘연장근로시간 총량 규제’에 힘을 실어주는 논리적 근거인양 아전인수식의 해석과 움직임을 보이고 있다.

※ 고용노동부 2023.12.29. 보도자료 <미래세대를 위한 노동개혁 흔들림 없이 추진> 중 고용노동부 장관 발언 : “지난 12월 7일 대법원은 그간 행정해석으로만 규율되던 연장근로시간 한도 계산에 대한 해석기준을 제시하였습니다. 동 판결은 주 52시간제의 틀 안에서 필요에 따라 유연성을 발휘할 수 있도록 하는 합리적 방안을 제시한 것이라 생각합니다. 정부는 동 판결을 계기로 근로시간 제도개편을 속도감있게 추진하겠습니다.”

3. 직장갑질119의 근로시간 제도 개편 방안

○ [직장갑질119]는 윤석열 정부 출범 시부터 정부의 근로시간 제도 개편 추진의 문제점을 선도적으로 지적하고 적극적인 대응활동을 진행해왔다. 한편으로는, 연간 약 2만 건의 현장 노동자 상담 사례를 기반으로, 구체적인 노동현장의 노동시간 관련 실태와 문제점을 검토·분석하고 대안적 노동시간 제도 설계를 위한 연구를 진행했다.

※ 관련 보도자료 발표(현장 사례 분석, 설문조사 등 포함)

- 2022.3.18. 보도자료 “ ‘최악의 야근공화국’ 을 만들 윤석열 노동시간 유연화”
- 2022.11.18. 보도자료 “주 52시간 유연화 말고 포괄임금제 폐지부터”
- 2022.12.16. 보도자료 “윤석열표 강제야근 주90시간 가능”
- 2022.12.19. 보도자료 “포괄임금 기획감독은 과로사 촉진법 물타기, 직장갑질119 신고센터 운영”
- 2023.1.28. 보도자료 “야근갑질 포괄임금 설문 결과와 제보 사례”
- 2023.2.13. 보도자료 “고용노동부 포괄임금 오·남용 근절 간담회에 대한 입장”
- 2023.3.6. 보도자료 “시일야방성대국 윤석열 야근공화국”
- 2023.3.11. 보도자료 “윤석열 정부 ‘몰아서 일하기’ 7문7답”
- 2023.3.15. 보도자료 “윤석열 대통령 ‘몰아서 일하기’ 재검토에 대한 입장”
- 2023.3.18. 보도자료 “직장인 1000명 연차휴가 설문 결과”
- 2023.4.1. 보도자료 “직장인 1000명 노동시간 설문 결과”
- 2023.6.2. 보도자료 “연결되지 않을 권리”
- 2023.9.20. 보도자료 “직장인이 바라는 최장 노동시간 주48시간”
- 2023.11.13. 보도자료 “노동시간 개편 정부 설문결과 논평”
- 2023.11.17. 보도자료 “직장인 1000명 근로시간 제도개편 설문 결과” 발표 등

※ 관련 연구 참여

- 2022.12.8. 민주노총·한국노총 공동 주최 토론회 <윤석열 정부 노동시간 제도개편의 실태와 문제점, 정책대안은 무엇인가?> 중 ‘노동시간을 둘러싼 현장 갑질 사례분석과 시사점’ 발제
- 2022.12.31. 민주노총·한국노총 공동 발간 연구보고서 <윤석열 정부 노동시간 유연화 정책 비판과 대안> 참여
- 2023.3.30. 민주노총·한국노총 등 공동 주최 토론회 <윤석열 정부의 노동시간 개악과 노동자 건강권> 중 ‘노동시간 개악안 비판적 고찰’ 발제 등

○ 상기한 바와 같이 정부는 연장근로 관리 단위 확대(이른바 ‘연장근로시간 총량 규제’) 등의 근로시간 제도 개편 추진을 계속하고 있고, 특히 이번 대법원 판결을 계기로 다시금 공식적으로 입장을 분명히 밝히고 있다.

이러한 시점에서 [직장갑질119]는 그동안의 선도적이고 적극적인 관련 활동과 현장 사례 분석 및 연구를 토대로, 노동시간 제도 개편에서 반드시 포함해야 할 가장 기본적인 몇 가지 대안을 아래와 같이 제시한다. 그리고 노동시간 제도 개편에서 핵심 목표와 가치는 ‘실질적인 노동시간 단축과 함께 ‘일과 생활의 균형’이어야 함을 명확히 하고자 한다.

[근로시간 제도 개편 방안 - 직장갑질119 7대 요구안]

<핵심 3대 대안>

- 주 48시간 상한제 도입
- 1일 연장근로 상한(4시간) 설정 - 근로일간 연속 휴식시간(11시간) 보장
- 포괄임금계약 금지

<추가 4개 요구안>

- ① 사용자에게 출퇴근시간 기록 의무 부여
- ② 연결되지 않을 권리 보장
- ③ 야간근로 원칙적 금지 및 야간근로자 보호 제도 신설
- ④ 모든 노동자에게 근로기준법상 노동시간 제도 적용

II 정부안의 문제점

※ 이 파트에서는 지난 2023년 3월 6일 발표된 정부의 「근로시간 제도 개편방안」(이하 ‘정부안’)의 핵심 문제점을 요약하여 정리한다.

1. ‘주 40시간’인 법정 노동시간 부정, 연장근로 제도 입법취지 이해 부재

○ 대한민국은 ‘주 52시간 노동제’ 국가가 아니라 ‘주 40시간 노동제’ 국가다.

- 정부안은 주 52시간 노동제라는 전제 위에서 어떻게든 그보다 더 많이 일을 시킬 수 있는 길을 찾는 방안이다. 법정 근로시간 제도에 대한 올바른 이해도 없고 연장근로 제도의 입법취지에 대한 인식도 부재한 법안이다.

▶ 「근로기준법」은 먼저 제50조 제1항에서 “1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.”고 정하고, 제53조 제1항에서 “당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.”고 정하고 있다. 즉, 업무폭증 등 유연한 대처가 필요할 때 바로 그럴 때 쓰라고 주 12시간의 연장근로를 예외적으로 허용하고 있는 것이다. 주 12시간의 연장근로를 통해서도 다 하지 못할 일이라면 할 수 없는(하지 말아야 할) 일인 것이고, 신규 인력 채용을 통해서 해야 할 일이다.

2. 근로시간 제도 원칙 훼손

○ 연장근로라는 ‘예외’를 ‘정상’의 지위로 만드는 법안이다.

- 정부안은 근로시간에 대한 탄력적인 총량 규제가 오히려 실노동시간을 줄일 수 있다고 주장한다. 그러면서 ‘기준’이 되는 법정 근로시간 단축이나 연장근로 상한 축소가 아닌 오로지 연장근로시간에 대한 탄력적 운영방식만 제시하고 있다.

- 즉, 유연근무제 등 현행법상 각종 예외적인 근로시간 제도와는 달리 「근로기준법」상 근로시간 제도의 원칙을 정하고 있는 조항이라 할 「근로기준법」 제53조(연장근로의 제한)를 수정하는 방식을 취하고 있다.

- 결국 '예외'를 '정상'의 지위로 만드는 접근방식으로서, 연장근로 자체를 일반적이고 보편적인 것으로 만들어 만연한 연장근로를 더욱 공고하게 할 것이다.

▶ 대한상의. 2023.3.24. '정부 근로시간제도 개편방안에 대한 기업의견 조사' : '연장근로 관리 단위가 확대되면 활용하겠다' (56%) 중 27.8%는 '일시적(납품량 증가 등의 사유 발생)이 아닌 평상시에도 활용하겠다.' 고 답변. '주 최대 예상근로시간' 을 묻는 질문에는 '52-56시간' 40.2%, '60시간 이상' 25.5%, '68시간 이상' 3.6%로 답변

3. 실제로 가능한 초장시간 집중노동, 노동자 건강권 침해

○ 연장근로시간에 대한 탄력적 운영은 과도한 집중노동을 필연적으로 야기한다.

- 근무일간 연속 11시간 휴식이 보장되는 경우 1일 최대 근로시간

= 24시간(1일) - 11시간(연속 휴식시간) - 1.5시간(휴게시간) = 11.5시간

- 근무일간 연속 11시간 휴식이 보장되는 경우 1주 최대 근로시간

= 7일 기준 80.5시간(11.5시간 × 7일) / = 6일 기준 69시간(11.5시간 × 6일)

= 7일 기준 90.5시간(첫날은 연속 11시간 휴식 제외로 21.5시간 근무 가능)

▶ 「근로기준법」(제55조 제1항)은 주휴일을 보장하라고만 정하고 있지 휴일근로를 금지하고 있지는 않으며, '주 52시간 상한제' 가 7일 기준으로 최대 근로시간을 의미하는 용어이므로 정부안에 따른 주 최대 근로시간을 설명하는 호명은 '주 69시간제' 보다 '주 80.5시간제' 또는 '주 90.5시간제' 가 타당하다.

- 일시적으로만 과도한 집중노동이 가능한 것이 아니라 길게는 22주 연속으로 주 60시간의 집중노동이 가능하다. 집중노동이 몇 주 연속으로 가능한지는 아래 표와 같다(괄호 안의 시간은 몇 주간 연속 근로시간 상한을 채우고도 남는 잔여 근로시간).

연장근로 관리 단위	월	분기	반기	연
연장근로시간 총량	52시간	140시간	250시간	440시간
주 69시간 상한이 가능한 주	1주	-	-	-
주 64시간 상한이 가능한 주	2주(+4시간)	5주(+20시간)	10주(+10시간)	18주(+8시간)
주 60시간이 가능한 주	2주(+12시간)	7주	12주(+10시간)	22주

○ 과도한 집중노동은 노동자 건강권을 심각하게 침해하여 '과로사'(과로에 따른 질병 포함)를 만들고 업무상 질병뿐만 아니라 업무상 사고의 위험성도 대폭 증가시킨다.

- 정부안은 법원 판례보다 높은 기준이라 할 고용노동부의 '과로' 기준(고시)상으로도 뇌·심혈관계 질병을 발생시키는 '과로'에 해당한다.

▶ 고용노동부 고시(「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」)는, 1) 1주일 이내 업무시간이 이전 12주간 평균보다 30퍼센트 이상 증가되는 경우('단기과로'), 2) ① 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간 또는 발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간을 초과하는 경우, ② 발병 전 12주 동안 1주 평균 업무시간이 52시간을 초과하는 경우. 특히 근무일정 예측이 어렵거나 교대제 등 업무부담 가중요인이 있는 경우, ③ 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 52시간을 초과하지 않더라도 업무부담 가중요인에 복합적으로 노출되는 업무인 경우('만성과로')를 '과로' 로 보며, 야간근무의 경우 주간근무의 30%를 가산하여 업무시간 산출

4. '글로벌 스탠더드'에 대한 이해 부족

○ 정부는 근로시간 총량 규제가 '글로벌 스탠더드'라고 주장하는데, 실노동시간이 한국보다 현저히 짧거나 총량 규제 도입 취지가 다른 국가들을 비교대상으로 삼고 있다.

- 정부가 예로 든 국가들의 경우 근로시간에 대한 일종의 총량 규제가 있는 것은 사실이나, 무엇보다 연간 노동시간이 한국(2021년 기준 1,915시간)보다 현저하게 짧은 국가들(독일 1,349시간, 프랑스 1,490시간, 영국 1,497시간, 일본 1,607시간 등)이다.

- 특히 유럽 국가들의 경우 실근로시간이 짧다보니 근로시간에 대한 유연성 필요 차원에서 총량관리제를 두고 있다고 볼 수 있으며, 1주 평균 근로시간의 상한을 48시간으로 정하고 있는 등 주 52시간 상한제인 한국과 단순 비교할 대상 자체가 아니다.

▶ EU(유럽연합) 「근로시간 편성에 관한 지침」 주요 내용 : ① 24시간 당 최초 연속 11시간 휴식, ② 7일마다 최소 연속 24시간 휴식(+11시간 = 연속 35시간 휴식), ④ 7일당 시간외근로 포함 평균 48시간 초과 금지, ⑤ 최소 4주 연차유급휴가, ⑥ 야간근로자의 근로시간은 24시간당 8시간 이내 및 각종 야간근로자 보호 제도 등

5. 2023.11.13. 정부가 발표한 입장의 문제점

○ 정부는 2023년 11월 13일 국민 6천여명에 대한 면접조사 결과를 발표하면서 정부안을 일방적으로 추진하지는 않겠지만, 일부 업종·직종에 대해서는 계속 연장근로 관리단위를 확대하겠다는 입장을 밝혔다.

- 주 52시간 상한제가 상당히 정착되어가고 있음이 확인되었고 사용자의 85.5%가 주 52시간 상한제에 따른 어려움이 없다고 응답하였다. 즉, 애초 정부안을 추진한 이유가 허구였음이 확인된 것이다. 그럼에도 불구하고 정부안을 전면 철회하지 않은 것은 명분과 타당성이 전혀 없다.

▶ 정부는 현행 주 52시간 상한제가 ‘지나치게 경직된 제도로써 급격하게 도입된 결과 현장의 충격’ 이 크다면서 2023년 3월 정부안을 발표했었다.

○ 정부가 계속 연장근로 관리단위 확대를 추진하겠다는 소위 일부 업종·직종은 사실상 대표적인 업종 및 직종인바, 정부의 입장은 여전히 이른바 ‘주 69시간제’(주 90.5시간제) 정부안 추진의 재판인 것이다.

- 설문 결과 연장근로 관리단위 확대 필요성이 높게 나타난 업종은 제조업, 건설업 등이고 직종은 설치·정비·생산직, 보건·의료직, 연구·공학 기술직 등이다. 이는 결코 일부 소규모 업종 및 직종이 아닐뿐더러 현재도 연장근로가 많아 다른 어떤 업종 및 직종보다 더욱 「근로기준법」상 근로시간 제도의 원칙이 지켜져야 하는 영역이다.

- 한편, 정부안을 계속 추진하겠다고 밝힌 근거가 되는 일부 설문 문항의 경우 의도적인 질문으로 답변이 사실상 유도되었다고 볼 수 있다.

▶ 정부의 설문 문항 중 ‘현 근로시간 제도는 제조업·비제조업, 생산직·사무직 등 업종·직종별 다양한 수요가 반영되기 어렵다’ 에 국민 54.9%가 동의, ‘유연한 근로시간 운영이 필요한 특정 업종 또는 직종에 대해서만 연장근로 관리 단위를 확대하는 방안에 대해 어떻게 생각하십니까?’ 에 국민 54.4%가 동의했는데, 질문 자체가 상식적으로도 동의율이 높게 나올 수밖에 없게 제시되어 있다.

Ⅲ 대법원 판결 검토

※ 이 파트에서는 지난 2023년 12월 7일 선고된 대법원 판결(대법원 2023.12.7. 선고 2020도15393 판결)을 검토하여 그 취지와 시사점을 정리한다.

1. 사건 개요

○ 항공기 내 객실청소 등의 사업지원서비스업체 대표인 A는 ‘3일 근무 후 1일 휴무’ 형태로 일한 노동자 B에 대해 「근로기준법」(제53조 제1항)상의 연장근로 제한 규정을 위반하는 근로를 하게 한 혐의로 기소가 되었다.

- 하급심은 주당 연장근로 상한 초과여부를, 1주 내 하루하루 연장근로시간을 합산한 결과 위법하여 유죄라고 판단하고 A에게 벌금 100만원을 선고했다.

- 그러나 대법원은 주당 연장근로 상한 초과여부는, “근로시간이 1일 8시간을 초과하였는지를 고려하지 않고 1주간의 근로시간 중 40시간을 초과하는 근로시간을 기준으로 판단하여야 한다.”면서 무죄 취지로 사건을 원심으로 파기 환송했다.

2. 대법원 판결에 대한 이해

○ 대법원 판결은 「근로기준법」 제53조 제1항이 정한 ‘연장근로 상한 초과여부 산정 방식’을 해석하면서 처벌대상을 밝힌 형사사건 판결이다.

- 당해 사건의 1심과 2심 재판부는 하루하루의 연장근로시간(1일 법정 근로시간 8시간을 초과하는 근로시간)을 합산한 결과 1주의 연장근로시간이 총 12시간을 초과하는지를 기준으로 판단했다면, 대법원은 1주의 총 근로시간이 52시간(1주 법정 근로시간 40시간 + 1주 연장근로시간 12시간)을 초과하는지를 기준으로 판단한 것이다.

- 즉, 소정근로시간(법정 근로시간 내에서 당사자 간 약정한 기준 근로시간)이 몇 시간이건, 1일 법정 근로시간을 초과하는 연장근로시간이 1주간 총 몇 시간이건 상관 없이 주 52시간을 초과하는 근로가 처벌대상임을 밝힌 형사사건 판결인 것이다.

▶ 아래는 해당 사건의 한 주 예시

요일	월	화	수	목	금	토	일	계
총 근로시간		12	11.5	14.5			11.5	49.5
연장근로시간		4	3.5	6.5			3.5	17.5
1심, 2심 법원 판단	1주간 1일 연장근로시간의 합이 17.5시간이므로 위법							
대법원 판단	1주간 총 근로시간(49.5시간)이 52시간을 초과하지 않았으므로 적법							

○ 대법원 판결의 문제점

- 근로시간은 임금과 함께 노동자에게 가장 중요한 노동조건으로서, 최초의 노동법이 (아동의) 근로시간을 규제한 영국의 「공장법」이고, ILO(국제노동기구) 1호 협약 역시 근로시간 규제(1일 8시간 노동제)였던 만큼, 그러한 배경 속에서 제정된 「근로기준법」상 근로시간 제도(연장근로 제한 제도)의 입법취지에 대한 이해가 부족한 판결이다.

- 「근로기준법」(제53조 제1항) 조문을 보면, 1) “제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.”고 하여 제50조 제1항과 제2항을 구분하지 않고 있다. 그런데도 대법원은 제50조 제1항만을 의미한다고 해석했다. 한편, 제53조 제1항의 “당사자 간에 합의”라는 연장근로 요건은 제50조 제2항에도 적용되나, “1주 간에 12시간을 한도로”는 제50조 제2항에 적용되지 않는다는 모순된 해석을 하고 있다. 2) 조문 제목 또한 “연장 근로의 제한”이고 연장근로를 주 12시간으로 제한하고 있다. 그런데 대법원은 1주 총 근로시간이 52시간(40시간 + 12시간)을 넘지 않아야 하는 것으로 해석함으로써, 사실상 총 근로시간 제한 규정으로 판단했다. 예를 들어 1주 소정근로시간이 12시간인 노동자에게 주 40시간의 연장근로를 시켜도 적법하다는 부당한 판단을 내린 것이다.

▶ 「근로기준법」 해당 조항

제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

<위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 : 「근로기준법」 제110조>

제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

○ 대법원 판결의 의미

- 대법원은 연장근로에 대한 가산임금(연장근로수당)을 정하고 있는 「근로기준법」 제56조는 연장근로 자체를 금지하기 위한 목적의 규정이 아님에 반해 「근로기준법」 제53조 제1항은 1주 12시간을 초과하는 연장근로 자체를 금지하기 위한 것이라면서, “가산임금 지급 대상이 되는 연장근로와 1주간 12시간을 초과하는 연장근로의 판단 기준이 동일해야 하는 것은 아니다.”라고 하고 있다. 즉, 이번 대법원 판결은 형사 사건 판결로서 ‘죄형법정주의’에 입각하여 처벌대상을 엄격하게 밝힌 판결로 이해하는 것이 타당하다. 다시 말해, 소정근로시간이 몇 시간이건 연장근로시간이 몇 시간이건 상관없이, 1주 법정 최대 가능 근로시간인 52시간을 넘겨서 일을 시킨 경우에만 국가가 형벌권을 발동하는 것이 타당하다는 것이다.

- 대법원은 「근로기준법」이 1일 8시간을 초과하는 연장근로시간의 한도나 합계에 대해 정하고 있는 규정은 없다고 밝히고 있다. 우리 「근로기준법」이 1일 연장근로 한도 또는 1일 총 근로시간 한도를 정하고 있지 않은 것에 대해서는 오랜 기간 노동계와 학계 등에서 일관되게 문제제기가 있어왔던 것이 사실이다. 즉, 이번 판결은 「근로기준법」이 1일의 근로시간 한도를 정하고 있지 않은 입법 불비의 심각한 문제점이 적나라하게 드러난 사건으로서 시급히 1일 근로시간의 상한을 제도화해야 하는 과제를 주고 있다.

- 이번 대법원 판결을 계기로 고용노동부가 보이고 있는 아전인수식의 해석과 반색하는 행태는 가히 어처구니가 없다. 대법원 판결은 연장근로 관리 단위 확대(근로시간 총량 규제)라는 정부 정책을 지지하거나 그 논리적 근거를 제시한 판결이 전혀 아니다. 그동안의 입법 불비를 확인해주고, 오히려 일종의 근로시간 총량 규제의 문제가 얼마나 비상식적인 결과를 낳고 위협할 수 있는지를 알려준 판결이다. 따라서 우리에게 주는 시사점은 경각심이어야 할 것이다.

IV 근로시간 제도 개편 방안

※ 이 파트에서는 우리 노동시간 제도가 가야 할, 노동시간 단축과 일·생활 균형을 위한 필수적인 노동시간 제도의 입법적 대안을 제시한다.

1. 핵심 3대 대안

1) 주 48시간 상한제 도입

○ 노동시간 제도 개편은 '일과 생활의 균형'을 최우선 가치로 하여 '노동시간 단축'을 이뤄낼 수 있어야만 유의미하다. 즉, 현대국가에서 노동시간 제도 설계의 핵심 기준과 가치는 '일과 생활의 균형'이어야 한다.

- '노동시간'은 '임금'의 대가이자 근거이면서, 임금과 함께 노동자의 삶을 규정하는 가장 중요한 노동조건이다.

- '노동운동의 역사는 노동시간 단축을 위한 투쟁의 역사'이고, 최초의 근대적 노동 법인 「공장법」(The Factory Act of 1833)은 (아동의) 노동시간에 대한 규제에서 출발했으며, 국제노동기구(ILO) 1호 협약 또한 노동시간을 규제하는 「공업적 기업의 근로 시간을 1일 8시간, 1주 48시간으로 제한하는 협약」(1919년)이다.

- 한국은 일부 중남미국가(멕시코, 코스타리카, 콜롬비아, 칠레)를 제외하면 OECD 가입국가 중 연간 노동시간이 가장 긴 국가다. 한국의 연간 노동시간은 1,915시간으로 OECD 가입국가 중 5위로 확인된다(OECD (2022), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en).

- 일하지 않는 시간(rest period)은 단지 노동력 재생산을 위한 시간만이 아니라 인간으로서의 노동자의 삶(존재)을 만드는, 노동시간 제도의 본질로 인식하는 접근이 필요하다.

○ EU(유럽연합)의 「근로시간 편성에 관한 지침」(2003/88/EC)은 4개월을 평균하여 연장근로를 포함한 1주간 근로시간이 48시간을 넘지 않도록 정하고 있고, ILO(국제노동기구)는 2011년 10월 노사정 전문가회의(Tripartite Meeting of Experts on Working Time Arrangement)에서 1주 최대 근로시간 상한선은 48시간임을 명확히 했다. 즉, 1주 48시간이 글로벌 스탠더드로서의 근로시간 상한이다.

○ 우리 「근로기준법」은 제정(1953년 5월 10일, 법률 제296호) 당시 1주 연장근로시간의 상한을 12시간으로 정했는데, 1주의 법정 근로시간은 수십년 간 조금씩 단축해왔으나 1주 연장근로 상한은 함께 단축하지 못한 잘못이 있다.

- 1953년 5월 10일 제정(1953년 8월 9일 시행) 「근로기준법」은 국제적인 기준에 맞춰 법정 근로시간을 1일 8시간, 1주 48시간으로 정했다. 아울러 1주 최대 60시간을 한도로 근로할 수 있도록 했는데(1주의 연장근로 상한은 12시간), 이는 당시 주 6일 근무를 전제로 1일 평균 연장근로시간을 2시간으로 산정한 것으로 추정된다. 이후 1주 법정 근로시간은, 1989년 3월 29일 「근로기준법」 개정(개정일부터 단계적 시행)으로 44시간, 2003년 9월 15일 「근로기준법」 개정(2004년 7월 1일부터 단계적 시행)으로 40시간으로 단축됐으나 1주 연장근로시간의 상한은 70년간 12시간으로 유지되어 왔다.

- 법정 근로시간이 단축된 만큼 연장근로시간의 상한도 단축되는 것이 타당하다.

○ [직장갑질119]가 직장인 1천명을 대상으로 실시한 설문조사 결과 직장인의 절반 정도가 1주일의 최대 근로시간 상한으로 48시간을 선호하는 것으로 나타났다.

- 질문은 “정부가 근로시간 개편으로 1주일에 가능한 최대 근로시간의 상한을 정한다면 몇 시간이 적절하다고 보십니까?”였다.

사례수	48시간 이하	52시간	56시간	60시간	64시간	69시간 이상
(1000)	48.3%	29.6%	7.1%	9.3%	3.4%	2.3%

▶ [직장갑질119]가 여론조사 전문기관(엠브레인 퍼블릭)에 의뢰해 2023년 9월 4일부터 11일까지 19세 이상 직장인 1천명을 대상으로 경제활동인구조사 취업자 인구 비율 기준에 따라 진행한 설문조사 결과이다(95% 신뢰수준에 표본오차 ±3.1%포인트).

➔ 「근로기준법」 개정안

현행	개정안
제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의 하면 1주 간에 <u>12시간</u> 을 한도로 제50조의 근로 시간을 연장할 수 있다.	제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의 하면 1주 간에 <u>8시간</u> 을 한도로 제50조의 근로 시간을 연장할 수 있다.

2)

1일 연장근로 상한(4시간) 설정 - 근로일간 연속 휴식시간(11시간) 보장

○ 위 'Ⅲ. 대법원 판결 검토'에서 살펴본 바와 같이, 1일 근로시간의 상한(또는 1일 연장근로의 상한)을 제도화하고 있지 않은 문제의 심각성이 이번 대법원 판결을 계기로 다시 한번 확인되었다.

- 1일 연장근로의 상한은 현행 탄력적 근로시간제(「근로기준법」 제51조 제2항, 제51조의2 제1항)에 준하여 4시간으로 설정하는 방안을 제시한다.

▶ 「근로기준법」 제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제) 제2항 “사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.”

➔ 「근로기준법」 개정안

현행	개정안
제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의 하면 1주 간에 <u>12시간</u> 을 한도로 제50조의 근로 시간을 연장할 수 있다.	제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의 하면 1주 간에 <u>8시간</u> 을 한도로, <u>1일은 4시간</u> 을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

○ 한편, EU(유럽연합)의 경우 1일 근로시간의 상한을 명시적으로 정하고 있지는 않지만 24시간당 11시간의 연속휴식시간을 보장함으로써, 결과적으로 1일 근로시간의 상한(휴게시간 포함 총 13시간)을 정한 것과 같은 기능을 하도록 하고 있다.

- 현재 우리 「근로기준법」은, 3개월을 초과하는 단위의 탄력적 근로시간제(제51조의2 제2항)와 선택적 근로시간제(제52조 제2항), 근로시간 특례 사업장(제59조 제2항) 외에는 근로일간의 최소 휴식시간(연속 11시간) 보장을 제도화하고 있지 않다.

- 이에 따라 이른바 ‘밤샘근무’를 했더라도 바로 아침 정시 출근을 해야 하는 등 휴식권이 제대로 보장되지 못하고 있다. 근로일간 최소 휴식시간 보장은 인간으로서의 노동자의 인권을 보장하는 대단히 중요한 사안으로서 시급히 도입해야 하는 제도이다.

➔ 「근로기준법」 개정안

현행	개정안
제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다. ③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다. ④ <신설>	제50조(근로시간) ① ~ ③ <현행 동일> ④ 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식시간을 주어야 한다.

3)

포괄임금계약 금지

○ 우리 사회에 만연해있는(전체 사업체의 약 1/3) 소위 ‘포괄임금제’가 장시간 공짜노동의 주범임은 정부도 인정하고 있다.

- 포괄임금제는 법에도 없는 제도이지만 법원의 판례에 의해 인정되고 있다. 다만, 법원은 근로시간의 산정이 어려운 업무상 특성이 있는 경우가 아니라면 포괄임금제

자체가 유효하지 않다는 입장이다(대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결).

- 그런데 고용노동부는 ‘포괄임금제’와 ‘고정OT수당제’를 구분하여 유효요건 등을 달리 보고 있고, 후자는 근로시간 산정이 어려운 경우가 아니라도 시행 가능하며 약정된 고정 연장근로시간을 초과하는 경우에는 추가수당을 지급하면 위법하지 않다는 입장이다. 이것이 고용노동부의 소위 ‘포괄임금제·고정OT수당제 오·남용 근절 정책’이 가지는 한계이기도 하다.

- ‘포괄임금제’를 어떻게 정의할 것인가와 별개로 포괄임금제의 가장 큰 현실적 문제점은, 이 약정이 체결되어 있다는 이유만으로 일을 더 시키면 시키는 대로 해야 하고 그럼에도 추가수당은 없다고 인식되는 심각한 실태를 만들어내고 있다는 점이다.

- 한편, 법원이 연장근로에 대한 이른바 사전적·포괄적 동의를 인정하고 있다 보니(대법원 2006.6.23. 선고 98다54960 판결) 입사 시 동의해야만 채용이 되는 현실에서, 그렇게 체결된 포괄임금계약이 기한도 없는 연장근로·공짜노동을 만들어내고 있다.

○ 포괄임금계약은 「근로기준법」상 근로시간 규제 제도와 연장근로수당 제도의 원칙에 위반된다. 따라서 포괄임금계약 자체를 금지하고 무효화해야 한다.

- 근로시간 산정이 어려운 업무상 특성이 있는 경우에는 현행 간주근로시간제(「근로기준법」 제58조)를 활용하면 될 것이고, 추가하자면 고용노동부장관의 승인을 얻은 경우를 포괄임금계약 금지의 예외로 하면 된다.

➔ 「근로기준법」 개정안

개정안 <신설>
<p>제00조(포괄임금계약 금지) ① 사용자는 제56조에 따라 연장·야간 및 휴일 근로에 대하여 가산하여 지급하는 임금(이하 “연장근로수당 등”이라 한다)을 구분하지 않고 임금 총액 속에 포함된 것으로 하는 내용의 근로계약 또는 연장근로수당 등의 금액을 미리 정하는 내용의 근로계약을 체결하여서는 아니 된다. 다만, 근로형태와 업무의 성질을 고려할 때 근로시간의 산정이 어려운 경우로서 고용노동부장관의 승인을 받은 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 사용자는 제60조에 따른 연차 유급휴가를 사용하지 아니함에 따라 지급하는 임금을 미리 임금 총액 속에 포함된 것으로 하는 내용의 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.</p>

2. 추가 4개 요구안

1) 사용자에게 출퇴근시간 기록 의무 부여

○ 임금과 근로시간은 노동자에게 가장 중요한 근로조건으로서 그 기록은 반드시 필요한바 사용자에게 기록의무가 부여되어야 한다.

- 「근로기준법」은 임금과 관련해서는 임금대장제도(「근로기준법」 제48조 제1항)와 임금명세서제도(「근로기준법」 제48조 제2항)를 두고 있다. 근로시간 기록과 관련한 기본 제도는 없는 대신 임금명세서의 연장근로수당 항목에서 연장근로시간의 수를 기재하도록 하고 있다(「근로기준법 시행령 제27조의2).

- 현실의 각종 연장근로수당 체불에 따른 법적구제절차에서 노동자가 연장근로사실을 증명하지 못한다는 이유로 체불이 인정되지 않는 부당한 사례도 너무 많다. 이를 해결하기 위해서도 출퇴근시간 기록 의무를 사용자에게 부여하는 것은 필수적이다.

- 한편, 포괄임금계약은 근로시간 기록·관리가 제대로 제도화되고 정착된다면 그 자체로 더 이상 양립할 수 없기도 하다.

- 참고로, 독일(근로시간법(Arbeitszeitgesetz))의 경우 연장근로시간과 연장근로에 대한 근로자의 동의를 기록하고 2년간 보관하도록 하고 있다(근로시간법 준수 여부에 대한 입증책임을 사용자에게 부과하고 있는 것이기도 함).

- 다만, 출퇴근시간 기록·관리가 과도한 노동자 감시 및 근태관리의 부작용을 낳지 않도록 정교하고 세심한 제도 설계가 필요하다.

➔ 「근로기준법」 개정안

- 사용자에게 근로자 개인별 ① 출퇴근시간과 ② 연장근로 시 연장근로 동의 여부, ③ 연장근로시간을 기록하게 하며, 3년간 보관할 의무를 부여함.

2)

연결되지 않을 권리 보장

○ 스마트폰 보급 확대와 SNS 등 정보통신기술의 발전에 따라 퇴근 후 수시로 행해지는 업무연락이 많아지면서 일과 휴식의 경계가 허물어지는 심각한 문제가 급증하고 있다.

- 이러한 근무시간 외 업무 점검이나 지시는 무급으로 행해지는데 이를 당연하게 받아들이는 것도 문제이며, 이에 대한 어떠한 제도적 규제 장치가 없는 실정이다.

○ ‘연결되지 않을 권리’(The right to disconnect) 입법은 미룰 수 없는 시급한 과제다.

- 근로계약은 기본적으로 노동자의 시간을 사용자에게 판매하는 계약이다. 그 외의 시간에 당연하게도 사용자는 개입할 수 없으며 사생활이 보호되어야 하고 업무로부터 자유로워야 한다.

- 참고로, 2016년 8월 프랑스(엘 코므리(Ei Khomri) 법)를 시작으로, 2018년 12월 스페인(개인정보보호와 디지털권리보장에 관한 법), 2022년 1월 포르투갈(정규 근무 시간 외 연락 행위 금지, 위반 시 벌금 부과), 2월 벨기에(20인 이상 사업장 단체협약에 명시하는 노동시장에 대한 조치), 6월 캐나다 온타리오주(25인 이상 사업장 취업규칙 공지 의무) 등 연결되지 않을 권리를 법제화하는 세계 각국의 흐름이 이어지고 있다.

➔ 「근로기준법」 또는 「산업안전보건법」 개정안

- 사용자와 근로자는 근로시간 외에 다른 근로자에게 업무와 관련한 각종 방식의 연락을 취하는 일체의 행위를 금지함.

- 만약 불가피한 사유가 있어 연락을 취할 수밖에 없는 경우에는 그에 상응하는 연장근로수당을 지급하도록 함.

3)

야간근로 원칙적 금지 및 야간근로자 보호 제도 신설

○ 사람은 밤에 자야한다. 야간근로는 단순히 근로시간 제도만의 문제가 아니라 기본적인 인권의 문제이며 인간의 존엄성을 파괴하는 문제이기도 하다.

- WHO(세계보건기구) 산하 IARC(국제암연구소)는 야근을 2A군 발암요인으로 지정하고 있다. EU(유럽연합)는 ‘야간근로자’ 개념을 법으로 명문화하여(야간근로시간은 0시 ~ 5시를 포함하여 연속 7시간 이상의 시간을 의미하고, 야간근로시간대에 정규 근로시간이 하루 3시간 이상 편성되어 근무하는 자가 ‘야간근로자’) 특별한 보호 장치를 가장 기본적이고 보편적인 제도로 두고 있다(EU 「근로시간 편성에 관한 지침」).

- 우리 고용노동부 고시(「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항」)에서도 ‘과로’ 여부를 판단할 때 야간근무는 주간근무의 30%를 가산하여 업무시간을 산출하도록 하고 있다.

○ 전 세계적으로도 한국만큼 야간근로가 보편화되어 있는 나라도 드물다. ‘야간근로자’에 대한 개념을 법으로 정하고 이에 대해 단순히 할증된 보상(야간근로수당) 수준에 그칠 것이 아니라 더 엄격한 규제가 시급하다.

- 사회적 이익상 야간근로가 필수적인 업무나 특별히 야간근로를 해야 할 필요성이 있는 경우 외에는 원칙적으로 야간근로를 금지하는 강력한 입법이 필요하다.

- 아울러 야간근로시간의 상한을 두는 것과 함께 야간근로자에 대한 각종 건강권 보호 장치들이 제도화되어야 한다.

➔ 「근로기준법」, 「산업안전보건법」 개정안

- 야간근로를 원칙적으로 금지하고, 사회적 이익상 야간근로가 필수적이거나 사업 또는 업무의 특성상 중단 없는 계속성을 보장해야 할 특수성이 있는 경우에만 예외적으로 허용
- ‘야간근로자’ 개념 제도화와 함께 야간근로자에 대한 각종 보호조치(1일 6시간 이내 등 야간근로시간 제한, 정기 특수건강검진 의무화, 주간근로로 전환 신청권 부여 등) 신설

4)

모든 노동자에게 근로시간 제도 적용

○ 「대한민국 헌법」 제32조 제3항에 따라 인간의 존엄성을 보장하기 위한 최저 근로조건으로 제정된 「근로기준법」상의 근로시간 제도임에도, 이 제도를 적용받지 못하는 노동자가 대단히 많은 것이 현재의 부당한 현실이다.

- 상시 5명 미만 근로자 사용 사업체에서 일하는 근로자들(전체 근로자의 약 20% 가까이)에게는 「근로기준법」상 근로시간 제도 자체가 적용되지 않는다. 공휴일도 없고 연차휴가도 없다.

- 5인 이상 노동자 사용 사업체라도 농·림·축·수산업 등 대다수 1차 산업에 종사하는 근로자들에게도 역시 「근로기준법」상 근로시간 제도가 적용되지 않는다(「근로기준법」 제63조 제1호, 제2호).

- 감시·단속적 업무에 종사하는 근로자와 관리·감독 업무 또는 기밀 취급 업무 근로자도 마찬가지다(「근로기준법」 제63조 제3호, 제4호).

- 이른바 근로시간 특례업종이라 불리는 각종 운송업과 보건업 종사 노동자들은 사용자와 근로자대표가 합의하면 「근로기준법」 제53조 제1항(법정 근로시간 상한)과 제54조(휴게시간)의 변경이 가능하다.

- 한편, 대기시간도 근로시간이라는 명문의 규정이 도입됐음에도(「근로기준법」 제50조 제3항. 2012.2.1. 개정, 2012.8.1. 시행), ‘당직근무’는 근로시간이 아니라는 대법원의 어이없는 해석이 유지되고 있다(대법원 2019.10.17. 선고 2015다213568 판결 등).

○ 법 적용 사각지대 해소가 시급하다.

➔ 「근로기준법」 개정안

- 「근로기준법」상 근로시간 제도 적용 전면 확대 : 5인 미만 사업체 적용, 특례 사업장 폐지·축소, 적용 제외 폐지·축소 등

● 직장갑질119는?

- 노조 밖 노동의 목소리 - 노조로 가는 징검다리
- 직장인들이 겪는 직장 갑질을 해결하고, 직종별 부당한 관행을 바꾸기 위해 노력하는 민간공익단체
- 노동전문가, 노무사, 변호사 150여명 자원활동으로 참여

● 상담신청 방법



카카오톡 오픈채팅 '직장갑질119' 검색



gabjil119@gmail.com [답변까지 평균 4일 소요]

정기후원 CMS 후원회원 신청

- 온라인신청 : bit.ly/gabjil119에서 신청 가능
- 직접작성 : 신청서 작성하여 팩스(02.2178.9115)나 010-9273-1948로 발송

일시후원 함께하니 쫓지 마

- 기부금 입금계좌 : 농협 119-119-9118 사단법인 직장갑질119

직장갑질 **119**

발행일 _ 2024년 1월

집 필 _ 직장갑질119 야근갑질특별위원회 (위원장 박성우)

문 의 _ gabjil119@gmail.com